

2016企业激励系列调研报告

职业规划与激励简介



前程无忧 人力资源调研中心

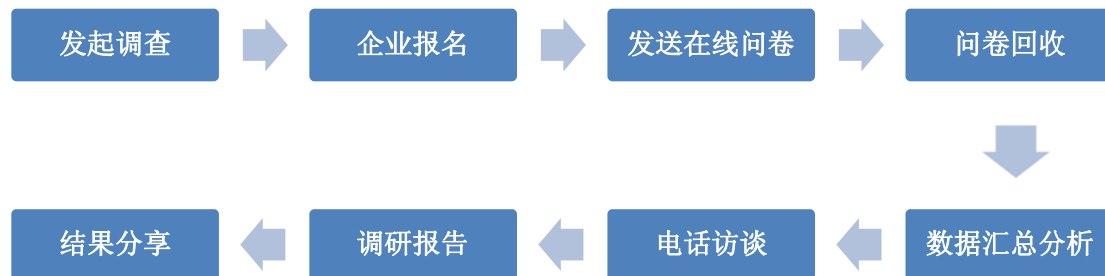
2016年8月

调查概述

2016 年前程无忧人力资源调研中心就“企业激励”这个话题，进行了一次全面深入的调研。通过汇总分析企业激励中的热点与难点，给出专业建议。其客观真实的数据信息将帮助企业 HR 进行人力资源规划与管理。

人力资源调研中心制定了周密的调查方案，凭借切实可行的调查方法以及丰富的调查经验，并依托丰富的数据来源、庞大的使用客户以及专业的顾问团队，致力于为用户提供高价值的人力资源深度研究报告。

调查流程



报告简介

2016 年 7 月，前程无忧人力资源调研中心针对“企业职业规划与激励”进行了一次专项调研，此次调查共回收 377 份企业有效问卷以及 668 份个人有效问卷。

调查发现，多数员工认为，合理的职业规划对其保留作用将胜于较高的薪水，如果企业的职业规划未得到员工的认可，企业将面临失去那些工作年限在 3-5 年的人才，这其中专业技术人员居多。

影响职业规划激励作用的因素主要为：1、获得晋升或发展的时间跨度过长；2、晋升制度不合理/不公平；3、不能够根据员工意愿调整职业规划方案。

在晋升时间方面，无论在管理通道还是专业通道中，企业在对每个阶段晋升时间跨度的设计上，都与员工的意愿存在一定差距，而激励效果较好的企业则与员工意愿更为接近。

在晋升通道方面，员工对单职业通道的期望很低，而对双重职业通道和多重职业通道的期望则远高于企业所提供的情况。

在职业规划的制定方面，很多企业对员工的优势和意愿参考较少，而主要根据企业自身的各种需求为员工制定职业发展路线，但员工为自己做职业规划时主要考虑的因素是“个人优势与职业的匹配”以及“个人兴趣与职业的匹配”，两者差距比较明显。

目 录

报告说明

- 1、调查概述
- 2、调查流程
- 3、调查时间及有效样本
- 4、版本说明

样本分布

- 1、行业样本分布
- 2、企业性质样本分布
- 3、企业员工规模样本
- 4、职位样本分布

正文

一、员工职业规划激励作用分析

- 1、员工职业规划主要激励作用
- 2、职业规划与员工保留
- 3、职业规划与员工离职意愿

二、企业员工职业规划实施情况

- 1、企业职业规划实施情况及对象分布
- 2、企业实施职业规划激励效果
- 3、员工对职业规划不满意的主要因素

三、影响职业规划激励作用的因素及分析

- 1、企业不同层级管理通道晋升时间与员工期望对比情况
- 2、激励效果较好企业不同层级管理通道晋升时间情况
- 3、没有得到晋升后不同层级人员计划离职时间期限对比
- 4、企业不同层级专业通道晋升时间与员工期望对比情况
- 5、激励效果较好企业不同层级专业通道晋升时间情况
- 6、企业提供职业通道情况与员工期望对比
- 7、激励效果较好企业管理通道与专业通道等级数目设置情况
- 8、晋升等级与激励
- 9、企业为员工做职业规划主要参考因素与员工意愿对比
- 10、职业规划方案与激励

四、总结和建议

名词解释

关于我们

前程无忧人力资源调研中心为企业 提供涵盖薪酬调查、行业研究、热点关注、年终盘点等方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制，自成立以来已赢得数万企业的认可及好评。



联系我们，及时获得信息

更多信息，请浏览：<http://research.51job.com>

咨询热线：(021)61601888-8855

E---mail：survey@51job.com

免费热线：400 820 5100 -2 - 5