

# 无忧信息快报

## 2013企业激励调研报告系列 ----奖励制度与激励



2013年7月，前程无忧人力资源调研中心启动了奖励制度与激励调研，本次调研通过对不同行业、不同性质企业人员的奖励制度情况进行的深度研究，我们发现，目前多数企业奖励制度体系的激励效果并不理想，激励作用有很大的提升空间。无论企业还是员工，都对企业奖励制度体系的激励作用评价较低，这需要引起企业的注意。

### 1. 企业奖励制度激励作用现状

从本次调研结果来看，HR对企业奖励制度激励作用的平均评分为3.1，而员工对企业奖励制度激励作用的平均评分仅为2.0（分值越高，代表激励效果越好）。对比HR与员工两方面的数据可以看出，HR对企业奖励制度激励效果的评价要高于员工的评价。如下图所示，只有17.2%的HR认为企业的激励制度效果不够好（0-2分），而持此想法的员工比例则占到了59.7%。可见，多数企业奖励制度的激励作用尚有较大的提升空间。

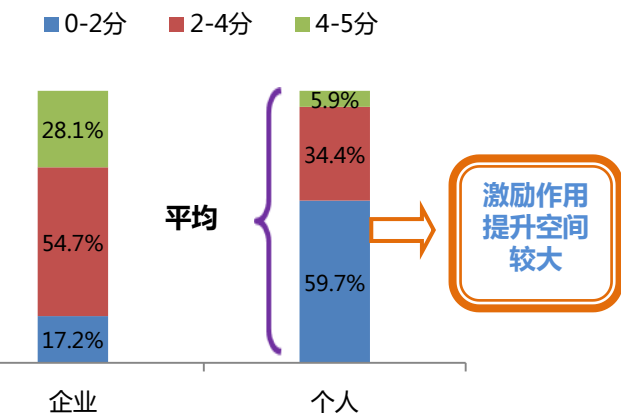


图 1: 企业奖励制度激励作用现状

### 2. 影响奖励制度激励效果要因分析

将企业与个人的数据进行对比，便可看出，企业HR与员工的选择有所不同——员工认为“对员工需求了解不够”、“奖励力度不够”与“奖励兑现情况与制度不符”是直接导致奖励作用未发挥激励作用的三项主要原因。而企业HR则认为，影响奖励制度发挥激励作用的前三个主要原因依次是：“奖励力度不够”、“奖励制度常规化”、“对员工需求了解不够”。可见企业的认知与员工的实际情况之间存在较大差距，需要引起企业的注意。（如图2所示）

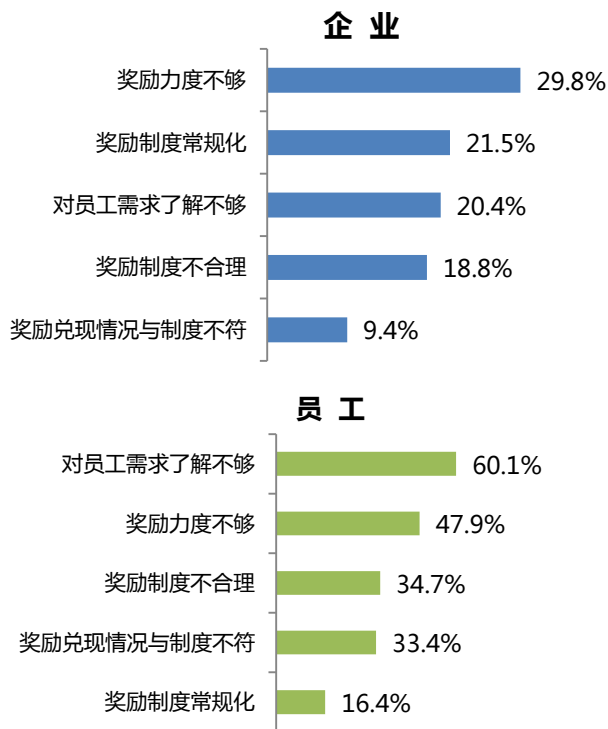


图 2: 影响奖励制度激励效果要因分析

# 无忧信息快报

### 3. 企业常用物质奖励与员工需求差异

“提供培训机会”与“内部晋升”两项，在员工需求中名列榜首，但在企业所提供的奖励排行中却相对靠后，而企业通常提供的“发放实物或购物卡”一项，在员工需求中却排名跌至最后，可见企业提供与员工需求之间差距之大。同时发现，一般员工的需求并非仅限于物质，他们已经开始更加注重对自己未来的把握。然而，这恰恰是企业容易忽视的。(如表3所示)

以一般员工为例：

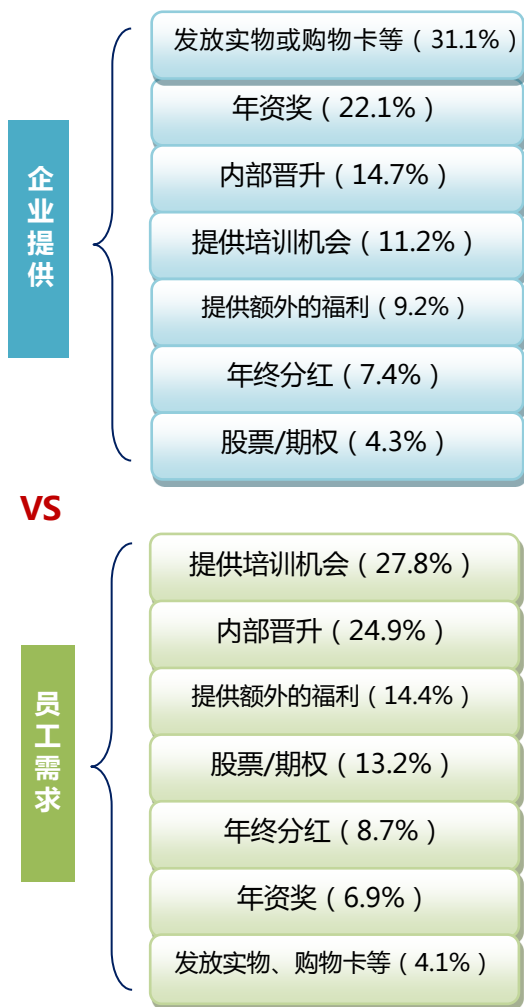


图3: 企业常用物质奖励与员工需求差异

### 4. 激励作用较好企业物质奖励举措分析

不同发展时期的企业在奖励制度的制定上应有一定的侧重，才能够更好地符合企业自身特色。激励效果较好的初创期企业对员工的物质奖励主要以内部晋升为主，其次辅以额外的培训机会和年终分红。内部晋升是员工认为能够起到较大激励作用的奖励方式，同时，初创期企业由于对人才的吸引能力相对较弱，利用内部晋升的方式保留优秀人才也是一举两得的举措。(如表4所示)

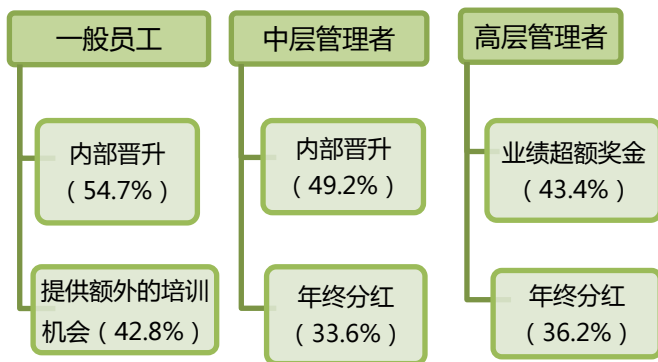


图4: 激励作用较好企业物质奖励举措分析

企业的奖励制度对员工的工作积极性起着至关重要的作用，如何通过有效的奖励与激励使企业员工的工作热情得以更好的发挥，敬请关注《2013 激励系列----奖励制度与激励系列调研报告》。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业提供涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各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。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

如需了解更多调研报告，请拨打：021-61601888-8855；  
或登录我们的网站：<http://research.51job.com>