

# 无忧信息快报

热点关注 2014年8月刊  
Web: <http://research.51job.com>

## 2014企业激励系列

### -- 《职业规划与激励调研报告》



近期，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，本次调查发现，无论企业HR还是员工，对于职业规划的认可度都不高，职业规划工作仍然没有真正落地或并未得到企业的足够重视。

而影响职业规划激励作用的因素主要为获得晋升或发展的时间跨度过长；晋升制度不合理或不公平等。

#### 1. 员工职业规划主要激励作用

据前程无忧本次调研数据显示，在邀请HR对自身企业所作员工职业规划各项激励作用进行评分，通过不同分值所占比例的情况，以及各项所得平均分数的排名，可以看出，多数HR认为，在诸多激励作用中，员工职业规划对“降低员工离职率”即员工保留的作用最为显著。（如图1）

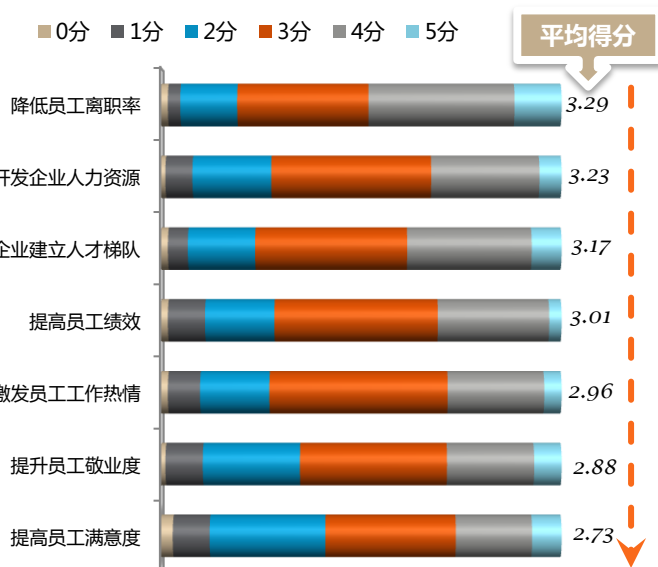


图 1: 员工职业规划主要激励作用

#### 2. 企业职业规划实施情况及对象分布

此次调查中，有超过四成的企业实施了职业规划。在实施职业规划的侧重上，这些企业仍然主要针对高潜力员工/关键岗位员工（不含管理者）做职业规划。可见在职业规划方面，多数企业也在根据普遍通行的“二八法则”，企业更注重那些20%左右带来更多价值的核心员工和管理人员，为他们加大力度创造适合其发展的职业环境，吸引和保留优秀人才的同时更大化地挖掘他们的潜力。（如图2）

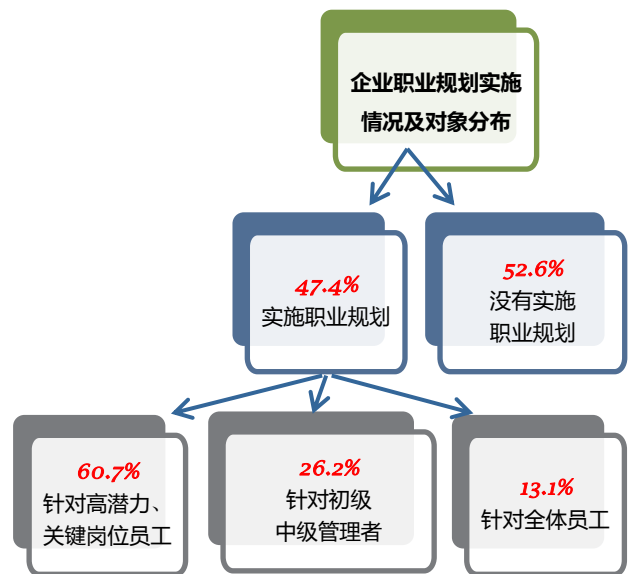


图 2: 企业职业规划实施情况及对象分布

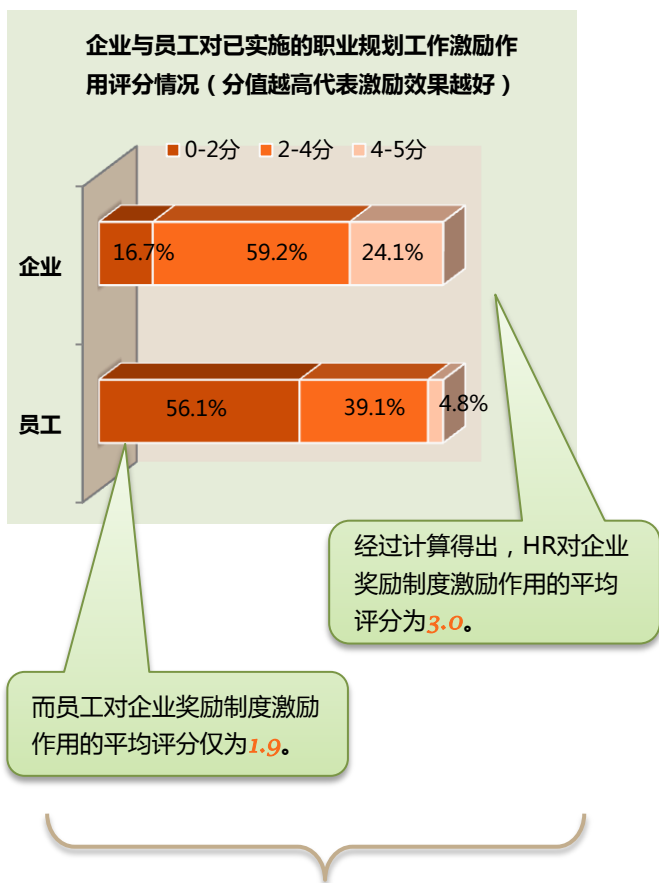
#### 3. 企业实施职业规划激励效果

虽然越来越多的企业实施了员工职业规划，无

# 无忧信息快报

热点关注 2014年8月刊  
Web: <http://research.51job.com>

论员工还是企业HR，对目前多数企业的员工职业规划工作的激励作用都并不满意。（如图3）

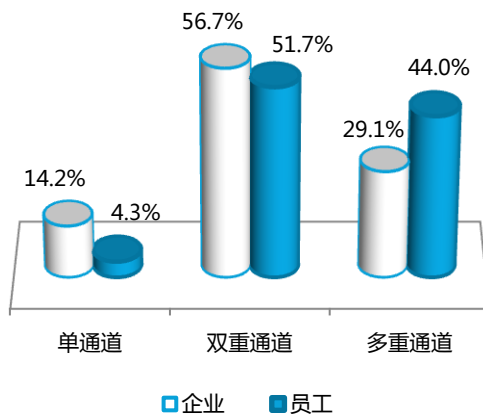


**激励效果欠佳，尚有较大提升空间。**

**图3: 企业实施职业规划激励效果**

## 5. 影响职业规划作用的因素—晋升制度与激励

职业通道的类型是否多样化直接决定了职业规划的激励效果。调查发现，仅建立单职业通道的企业占14.2%，建立双重职业通道的企业占56.7%，建立多重职业通道的企业占29.1%。而通过对员工的调查发现，希望企业为自己提供单通道的员工仅占4.3%，希望企业为自己提供双重职业通道的员工占51.7%，希望企业为自己提供多重职业通道的员工占44.0%。可以发现，企业提供职业通道的情况与员工的期望之间存在一定差异，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。（如图4）



**图4: 晋升制度与激励**

如需了解更多职业规划与激励调研结果，请登录：  
<http://research.51job.com/insight-338.html>

### 关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业涵盖人才管理、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>

## 4. 影响职业规划作用的因素—晋升时间与激励

在管理通道各层级晋升的时间跨度上，企业管理通道的晋升计划与员工的期望之间存在一定差距。在目前人才竞争异常激烈，员工愿意为晋升而等待的时间也在缩短，据调查显示，从一般员工到初级管理者，员工愿意等待的时间为2年；从初级管理者到中级管理者，员工愿意等待的时间为3.6年，企业不能忽视这一变化带来的影响。