

序言与致谢词

现今，全球越来越多的企业已经意识到员工的敬业度与企业之间的重大关系，能否很好地驾驭人才，赢得员工对企业的承诺是决定企业成败的重要因素。在此背景之下，企业不仅要考虑如何发现、聘用、培养并留住那些优秀员工，还应关注员工的工作状态。如何激发员工的创造性，提高员工的敬业程度是企业管理者们面临的重要课题。

为帮助苏州工业园区各行业企业更好地了解本地区员工整体敬业度情况以及企业内部员工的敬业度状况，适时调整管理策略，2018 年 5 月，圆才人力资源研究和发展中心正式启动“2018 年大苏州企业员工敬业度调研”。

本次调研数据收集时间为 2018 年 5 月到 6 月，调研小组在苏州大市范围内选取代表性企业作为样本，通过圆才敬业度信息采集系统，对 22813 名员工进行问卷调研，共计收集有效问卷 15767 份。项目组通过对数据的整理、分析工作，最终制作成《**2018 年苏州市企业员工敬业度调研报告**》，并通过敬业度得分、专家评审和大众投票结果确定 2018 年“大苏州最佳雇主”。报告旨在直观反映苏州大市区域企业员工的敬业状态，同时为企业提供对标参考，通过与苏州市整体水平以及苏州最佳雇主的对比，帮助企业进行自身定位，聚焦提升员工敬业度的关键因素，为企业如何通过员工获得真正的竞争优势提供深入见解。

最后，衷心感谢所有参与本次调查企业的支持，感谢各企业人力资源部和各位管理人员在百忙中抽出时间协助完成此次调查。真诚地希望本报告能为各企业留住关键员工、增强人才吸引力、提高企业竞争力等方面提供参考。

目录

序言与致谢词.....	1
一、报告阅读说明.....	1
1、调研时段.....	1
2、调研内容.....	1
3、调研对象.....	1
4、数据采集.....	1
5、最佳雇主评审.....	1
二、研究方法介绍.....	2
1. 研究模型.....	2
1) 员工敬业度驱动因素模型.....	2
2) 员工敬业度影响力模型.....	3
2. 敬业度驱动因素定义.....	4
3. 数据分析方法.....	5
1) 满意率.....	5
2) 敬业度得分.....	5
三、主要结论.....	6
四、参与调研企业情况及抽样情况介绍.....	8
1. 投资区域（国别）.....	8
2. 行业类型.....	8
3. 员工规模.....	9
4. 样本信息.....	9
五、整体敬业度结果分析.....	11
1. 整体敬业度得分情况.....	11
2. 敬业度分布情况.....	12
3. 敬业度三大表现形式得分情况.....	13
4. 各维度得分情况.....	14
5. 各驱动因素得分情况.....	15
6. 突出问题分析.....	19
— 得分最高的5个问题.....	19
— 得分最低的5个问题.....	19
六、按调研企业情况和性质分析.....	20
1. 投资区域（国别）分析.....	20
— 整体得分.....	20
2. 按行业类型分析.....	22
— 整体得分.....	22
— 驱动因素分析.....	23
— 三大表现形式.....	24
3. 按员工规模分析.....	25
— 整体得分.....	25

—驱动因素分析.....	26
—三大表现形式.....	28
七、按员工背景分析.....	29
1. 按学历分析.....	29
—整体得分.....	29
—三大表现形式.....	30
—驱动因素分析.....	31
2. 按不同年龄段分析.....	32
—整体得分.....	32
—三大表现形式.....	33
—驱动因素分析.....	34
3. 按司龄分析.....	36
—整体得分.....	36
—三大表现形式.....	37
—驱动因素分析.....	38
4. 按不同层级分析.....	39
—整体得分.....	39
—三大表现形式.....	40
—驱动因素分析.....	41
八、敬业度驱动因素分析.....	43
1. 驱动因素分析.....	43
2. 敬业度机会领域排名分析.....	45
3. 敬业度威胁领域排名分析.....	46
九、敬业度与企业状况分析.....	47
1. 按员工流动率分析.....	47
2. 按营业额增长率分析.....	47
十、调研问卷（附录一）.....	48
选择情况汇总表（附录二）.....	51
2018年苏州市最佳雇主名单（附录三）.....	54

一、报告阅读说明

1、调研时段

2018年5月—2018年6月

2、调研内容

问卷内容包括70道问题，内容涵盖了生活质量、工作状况、整体薪酬、人员管理、公司管理、职业发展六大维度，包括了生存需要、平衡生活、安全感、尊重、工作内容、工作环境、资源、薪酬、福利、认可、领导力、沟通、团队、公司声誉、绩效评估、流程制度、公平、创新、学习与发展、职位晋升、赞扬、留任、付出23个子维度。

除此以外，问卷还设置了1个开放性问题以了解员工对企业的意见建议。

3、调研对象

此次调研对象包括总监级（总监/副总监/总监助理）、经理级（部门经理/部门副经理/部门经理助理/专家级工程师）、主管级（高级主管/主管/主管助理/高级工程师）、工程师级/专员级（工程师/办公室职员）四个层级。

4、数据采集

此次调研通过线上数据采集系统填写问卷。企业员工通过唯一的用户名和个人密码登陆系统完成问卷。

5、最佳雇主评审

本次评审由圆才人力资源研究和发展中心组织，在圆才敬业度信息采集完成之后，通过敬业度得分、专家评审和大众票选，最终得出“2018年大苏州最佳雇主”名单。名单详见附录三。

二、研究方法介绍

1. 研究模型

1) 员工敬业度驱动因素模型

圆才研究发现，工作中有6大方面20个典型因素可以潜在驱动员工的敬业度，即被称为员工敬业度驱动因素，这些驱动因素相互关联，共同作用于员工敬业度。

通过员工敬业度驱动因素模型可以分析出员工对每个驱动因素的满意程度，以及各驱动因素之间的影响关系。



赞扬：主动向周围的人群，包括亲戚、朋友、同事（潜在同事），尤其是向客户（当前的和未来的）持续地讲述企业积极的一面，并高度赞扬公司。

留任：乐意留在组织中发展，愿意成为公司一员。

付出：愿意付出额外的努力来帮助企业经营成功。

2) 员工敬业度影响力模型

在员工敬业度驱动因素模型分析基础上, 圆才通过员工敬业度影响力模型的进一步分析, 可以明确指出影响员工敬业度的各驱动因素的优先次序, 帮助企业发现最有可能提升员工敬业度的关键驱动因素, 即机会领域; 同时告知企业哪些是需要关注和维护的驱动因素, 即威胁领域; 以便企业在制定行动方案时进行综合考虑。举例来说:

