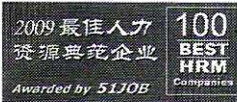


21世纪经济报道

星期五 2009.9.25

高端人才求稳,校园招聘回暖 前程无忧公布 2009 中国最佳 100 家人力资源典范企业



特别资讯(一)

国内领先的人力资源服务商前程无忧 (NASDAQ:JOBS)“2009 中国最佳人力资源典范企业”近日以 100 家上榜企业为典范(上榜企业包括 IBM、万科、微软、通用电气等),展开调查。调查显示,尽管经济危机下,人才供给放量,但企业仍面临“高级人才难觅”的苦恼。由于经济环境的不确定性,“职业稳定”成为高级人才最看重的因素之一。典范企业今年普遍加强内部招聘和转岗,重视现有员工优于外部招聘,同时实施“员工发展计划”、“核心员工计划”、“继任者计划”等多种方案,高级人才的流动率明显降低。

同时,对百家典范企业的调查显示校园招聘有望在 2010 年回升。其中 90 家企业表示计划招聘 2010 年应届毕业生,共计 34670 人,超出 2009 年的 42%。约四成典范企业已将“大学毕业生”列为企业未来经营骨干的主要来源。35 家企业提供大学毕业生从进入企业第一天到发展为高级管理者的完整、长期培养计划。

招聘的减少和需求的增加

100 家中国最佳人力资源典范企业在 2008 年共招聘新员工 159792 人,2009 年计划招聘人数 112002 人,相当于上年招聘量的 70%。其中只有 16 家企业比 2008 年多招聘员工。对他们的调查发现,“人头控制”和“预算从紧”的情况仍然会延续到 2010 年。

几乎所有典范企业的人力资源管理者都表示“比 2008 年更忙碌”。100 家典范企业中仅有 9 家在 2008 年 7 月-2009 年 6 月进行了裁员,裁员幅度低于 3%,并在 2009 年重新招聘。尽管不同程度地受到经济气候的影响,典范企业想方设法力保不裁员不减薪,采取的方法包括企业高管带头放弃奖金,将业务削减的部门员工转到业务增长的部门,增加内部培训,强化绩效管理,尽最大可能“消化”现有员工的能量,推动员工达成企业业绩目标,具备企业发展所必须的能力。

2009 最佳人力资源典范企业人才需求



人才的甄选

100 家典范企业中有 79 家(2008 年为 56 家)企业建立了自己的“胜任力模型”,定义了不同职位的专业能力和素质要求。企业按照统一、细化的胜任力要求招聘人才,运用知识测试、职业倾向测试、性格测试、行为面试等各种手段,确保录用的人才符合企业现在之需,也具备适应未来的潜能。所有的典范企业都对参与招聘的员工进行培训,强调雇主形象和招聘的标准化。22 家典范企业还对“面试官”进行考核授予合格证书。此外,典范企业对求职者的“诚实”要求强烈,45 家企业对所有候选人才进行“背景调查”,2008 年这一数字为 28 家,31 家典范企业将“符合企业文化”列为人才选拔的首要标准。

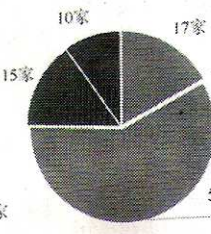
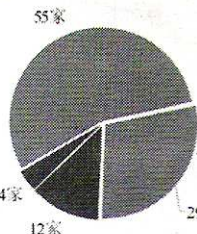
好消息是,校园招聘有望在 2010 年回升。100 家典范企业中的 90 家计划招聘 2010 年应届毕业生 34670 人,至少超出 2009 年的 42%。对 100 多家企业调查发现,约四成的典范企业已将“大学毕业生”列为企业未来经营骨干的主要来源。35 家企业提供大学毕业生从进入企业第一天到发展为高级管理者的完整、长期培养计划。32 家企业已将“大学毕业生”列为企业人才的主要来源。此外,尽管招聘计划受限,100 家典范企业无一例外地在 2009 年提供了实习生岗位。

但值得注意的是,100 家典范企业对大学生职业教育的缺失和知识技能的不足,均有不同程度的提及:企业将承担起更多教育和培养的职责。采访中有 69 家典范企业曾经或正在进行“80、90”大学生的专项研究。

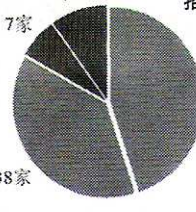
初级人才的充裕和高级人才短缺

人才需求的两极化在 2009 年得到最大程度的体现。从职位层级上,高级技术人员最为紧缺,从岗位职能上销售人员最为紧缺。有 66 家典范企业表示,经济危机下,高级人才仍然很难得。由于环境的不确定性,“职业稳定”因素为高级人才更看重。如同典范企业今年普遍加强内部招聘和转岗,重视现有员工优于外部招聘,实施“员工发展计划”、“核心员工计划”、“继任者计划”等多种方案,高级人才的流动率降低明显。

最佳人力资源典范企业
2009 与 2008 年毕业生招聘量比较



最佳人力资源典范企业
2010 与 2008 年大学生
招聘量比较



最佳人力资源典范企业
2010 与 2009 年大学生招聘量比较