

## 深入研究,专业剖析,寻找经济低迷时期的最好公司

### 前程无忧公布 2009 中国最佳 100 家人力资源典范企业

国内领先的人力资源服务商前程无忧(NASDAQ: JOBS)今天公布"2009 中国最佳人力资源典范企业"榜单。本届评选以"应对变化,积极变革"为主题,评选出在经济危机下,100 家仍积极部署人力资源战略,继续注重招聘、人才培养,智慧地运用绩效考核、薪酬福利等管理手段,进一步扩大人才优势的典范企业。2009 年包括 IBM、万科等 48 家企业蝉联这一殊荣,微软、通用电气等 52 家企业新登榜单。

"2009 中国最佳人力资源典范企业"是中国人力资源管理领域意义重大的奖项之一。和"最佳雇主"不同,"最佳人力资源典范企业"更关

注人力资源如何预见和应对经济环境变化,如何在控制成本的同时保留优秀人才,如何在薪酬滞胀的时期激励员工;如何保持或者再造员工对企业的信心和信任,为企业的经营复苏做好人才准备。这一评选不仅着眼于推动中国企业的人力资源管理水平,也帮助职场中人能够了解企业的用人之道,投身以人才为重、持续发展的优秀企业。

"2009 中国最佳人力资源典范企业"评选历时 5 个多月,共有 205 家企业报名参加,每一家企业都填写了包含大量的信息数据的问卷。前程无忧邀 8 大专家评委,并对其中的 121 家企业深入

了解,最终评出 100 家代表不同行业、不同规模、不同市场阶段的人力资源管理的标杆企业。

**行业:**100 家典范企业涉及 19 大行业。其中 IT/电信行业的企业最多,其次以机械、电气和自动化控制为代表的机电制造行业,金融保险和家电/电子产品行业同列第三。显现这几大行业少有绝对优势企业,并将在未来面临更激烈的人才竞争。房地产/建筑、化工/能源和物流行业,受经济环境的影响明显,此间的获奖企业数量较明显低于 2008 年。

数据显示,七成以上的典范企业经营在 2008 年年底遭遇 10 年来最大

困难,但至 2009 年逐渐好转,并在 2009 年上半年结束时与 2008 年持平,甚至略有超越。100 家典范企业都认为,经济危机反而使它们进一步扩大了领先优势。55%的典范企业将继续在中国的投资和发展计划,但同时 82%的典范企业对 2010 年的经营"不敢太过乐观"。

以网游、电子商务为代表的互联网行业,以食品、日化为代表的快速消费品行业未受环境影响,以更高调的姿态在人才招聘、员工培训和薪酬福利等方面积极行动。

**员工规模:**同 2008 年的评选结果不同。2009 年当选的 100 家典范企业中员工规模在 500~

1999 人的企业最多。从营收来看,过 50%的企业 2008 年在中国的收入超过 10 亿元人民币。在经济危机下,"轻公司"已经成为一种趋势,但人力资源管理并未因此变得轻松。2009 年 100 家典范企业的人力资源管理者与员工数量的比例 1:78,超过 2008 年 1:100 的结果。数据显示,这一比例与行业和企业投资属性没有特别明显的关联。值得一提的是,HR 与员工人数比例的最大值和最小值都出现在国营企业里。2009 年,人力资源管理者被赋予更多的职责,在要求人力资源管理更"战略",更具有远见和预见性的同时,也要求人力资源管理更好地"服务"员

工。人力资源管理者承担了大部分雇主与雇员的沟通工作。

**投资属性:**2009 年 100 家最佳人力资源典范企业仍以外资企业为多,民营企业略减,国营企业略加。外资和中外合资企业受经济气候的负面影响相对较大,但是中国的经营业绩均成为其在全球市场中恢复最快、增长最多的国家或区域。19 家民营企业中,多数企业或经历过类似衰退,或经历并购重组,有抗被动能力和经验,19 企业中有 18 家为上市企业。而当选的国营企业多数在行业内垄断优势,2009 年发展顺利。

## 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

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,对百家典范企业的访问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 100 家典范企业计划招聘人数 112002 人,相当于 2008 年招聘量的 70%。71 家典范企业在 2009 年减少了招聘量,只有 16 家企业比 2008 年多招聘员工。对 100 多家参选企业的采访发现,"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。

#### 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,高级人才流动率降低明显。

另一方面,由于包括大学毕业生在内的大量初级人才涌现,83 家典范企业表示"明显感到招聘变得容易"。并且由于毕业生体现出来的优质"性价比",有 65 家表示将会在 2010 年增加招聘大学毕业生。

另一难题是,尽管典范企业的人才需求仍偏重于上

海和北京,但是 100 家典范企业提及人才需求的区域覆盖国内 55 个城市。成都、天津和杭州等已日趋接近广州和深圳。但是 32 家典范企业吐露在二线城市的招聘"感到困难",将一线城市的人才转移到二线,往往意味着更高的成本和人才的流失。

#### 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。

#### 校园招聘:少于 2008 年 多于 2009 年

受经济气候的影响,100 家典范企业中绝大多数对 2009 年应届大学毕业生的招聘量少于 2008 年。其中 53 家在 2008 年 9 月份后调整了(减少了)毕业生招聘计划。数据显示,100 家典范企业 2009 年毕业生的招聘量为 24416 人,仅相当于 2008 年的 62%。而所有参选的 205 家企业 2009 年应届毕业生的招聘数量仅是 2008 年的 54%。

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%。58 家企业 2010 年毕业生招聘人数超过 2009 年,38 家企业甚至超过 2008 年的水平。另对 100 多家企业采访发现,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。

100 家典范企业中,近 80 家企业连续三年,每年招聘较为稳定数量的大学毕业生。由于中国大学生愿意为个人职业努力奋斗,具有较强的学习能力,敏感于新鲜事物,特别是面临巨大的就业压力,薪酬要求不高,越来越多的企业在需求初级人才时,更愿意招聘大学毕业生。同时,鉴于未来可能更激烈的人才竞争,企业也倾向招聘大学生,从头培养,建立有忠诚度和符合企业文化的人才梯队。

但是,100 家典范企业也有感于大学生职业教育的缺失和知识技能的不足,100 家典范企业均不同程度提及: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。