

# 濟南時報

我们的时报 我们的时代  
 2009年9月24日 星期四  
 农历己丑年八月初六

## “2009 中国最佳 100 家人力资源典范企业”出炉 校园招聘回暖

2009最佳人力资源典范企业人才需求



**时报讯** 日前，国内领先的人力资源服务商前程无忧(NASDAQ: JOBS)公布了“2009 中国最佳人力资源典范企

业”榜单。在前程无忧对新当选的100家典范企业做调查时了解到，校园招聘有望在2010年回升。100家典

范企业中，90家计划招聘2010年应届毕业生34670人，至少超出2009年的42%。尽管金融危机下人才

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。

### 校园招聘将回暖

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。数据显示，100家典范企业对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家企业中，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%。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

了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。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。

### 人才需求两极化

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，金融危机下，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。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。

### 八成企业建立“胜任力模型”

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并授予合格证书。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，31家典范企业将“符合企业文化”列为人才选拔的首要标准。  
 (记者 祝田园 通讯员 孙磊)