

上海商报

股票、基金、权证、期货、外汇、债券、住宅、商铺、集藏、产权、创投、加盟、培训

2009年11月10日 星期二

经济衰退招聘数量不减 数十家IT企业获选人力资源典范

文/商报记者 金琳

国内最大的人力资源服务商前程无忧日前公布“2009中国最佳人力资源典范企业”九大单项奖榜单,选出2009年中国企业中人力资源战略、招聘、校园招聘、员工培训、绩效管理、薪酬福利、企业文化、HR管理团队和2009年人气雇主九个领域的杰出表率。IBM、东软、佳能、微软、海辉软件、携程旅行网、联想集团、甲骨文、中兴通讯、芒果网、索尼、盛大网络等IT企业获得了单项奖。

人力资源支持企业战略

前程无忧的“人力资源典范企业100家”已于2009年9月8日公布。专家评委德勤人力资本咨询中国区合伙人王大威先生认为,成功的人力资源战略应该和企业的经营战略匹配,并作为企业战略的协作部门辅助企业发展。同时人力资源部门必须真正融入企业的日常运营中,在其中协调各部门的利益关系,并积极推动组织变革以配合企业战略需要。2009年经济低迷的环境下,人力资源部门还应当采取特殊

的做法协助企业调整和完善经营策略,从而合理地保留和发展核心人才。专家评委中欧国际工商学院管理系主任李秀娟博士评价,首先人力资源部门必须在公司的定位和角色清晰,作为CEO的战略合作伙伴,具有重要的决策权。人力资源战略与企业的战略能够有效地匹配和整合,并支撑和保障企业战略目标的实现。当选的典范企业在人力资源战略实施过程中,更主动、更切实地支持企业战略,并在经济低迷的特殊时期摸索出一些特有的实践方法或最佳实践经验。

专家评委前程无忧首席财务官吕自强先生评价说,在经济低迷的环境下,企业用人变得谨慎,以确保招聘的新人符合实际业务需求,而不仅仅是人员更替。一方面最佳招聘管理企业充分利用各种可能的渠道,包括网络、纸媒、校园招聘、猎头和企业内部推荐等寻找合适人才。另一方面,典范企业进行了招聘流程的优化和整合,提高招聘效率和减低成本。吕自强先生表示,在经济低迷时期,招聘管理仍然面临诸多挑战:一是即使有大量的大学毕业生,从广大候选人中发现和选择合适的人才仍然是一

个挑战;二是提供超过市场平均水平的工资和福利仍然是吸引和留住关键人才的最主要手段;三是人才招聘后,企业需要采取多样的方法,帮助新人认同企业文化,熟悉产品和服务,尽快发挥。

经济衰退期招聘不减

2009“最佳校园招聘典范”是唯一报名人数数量少于2008年的单项。专家评委前程无忧首席运营官简思怀女士表示,大多数企业在2008年减少了大学毕业生的招聘数量。此间当选的最佳校园招聘企业均表现出企业校园活动全年化;在2008年继续雇用相当数量的大学毕业生,并覆盖国内多个城市和高校。

专家评委中国劳动学会薪酬专业委员会常务理事曹伟慈女士说,“最佳绩效管理典范”企业注重绩效体系的人性化、完整性与科学性,工作流程与沟通流程的完善性。在经营变得困难的时候,企业更强调绩效的杠杆作用。但是优秀的绩效方案必须具备基层员工对绩效管理各环节的认知度,高层管理对绩效实施的重视,绩效管理中关键角色、职责与定位的清晰度,以及绩效与薪酬的合理联动。曹伟慈女士说,2009年的薪酬管理更强调成本结构和预算,公平公正性的实际体现。虽然报名企业不多,但是当选的“最佳薪酬福利典范”企业有完整的全面薪酬战略规划,同时在薪酬的实施流程中进行积极的创新和调整。