

前程无忧发布2009中国最佳人力资源百家典范企业

发表评论

文章来源: 第一财经网 日期: 2009年09月22日 16:13 http://www.i.cn.com

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(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, 智慧地运用绩效考评、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。前程无忧邀请8大专家评委, 并对其中的121家企业深入了解, 最终评选出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。

行业数据: 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。可见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或发展计划, 但同时62%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。从营业收入看, 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企企业里。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, 有抗波动能力和经验, 19家企业中有18家为上市公司。而当选的国营企业多数在行业内拥有垄断优势, 2009年发展顺利。

2009年企业狠抓绩效, 薪酬平均增幅5%

绩效管理在2009年的人力资源管理中被上升到前所未有的高度。据前程无忧(NASDAQ: JOBS)调查显示, “2009中国最佳人力资源典范企业”评选出的百家典范企业(上榜企业包括IBM、万科、微软、通用电气等), 均一面努力不裁员减薪, 一面运用绩效杠杆实施“换血”。在经济低迷时期, 追求人力资源的投资回报率成为企业的重点。2009年“高绩效文化”成为典范企业的“文化主旋律”。

绩效管理的强化带来了薪酬结构的变化。74家典范企业的薪酬定位在50~75分位间, 26家企业薪酬水平较高, 超过了75分位。在2009年经济低迷的时候, 典范企业仍保持了较高的薪酬水平。与此同时, 企业内的员工薪酬差异有进一步拉大的趋势。

绩效管理, 加强频率

绩效管理在2009年的人力资源管理中被上升到前所未有的高度。典范企业一面努力不裁员减薪, 一面运用绩效杠杆实施“换血”。在高成长时期, 企业更注重人才的竞争和吸引, 而在经济低迷时期, 追求人力资源的投资回报率成为企业的重点。2009年“高绩效文化”成为不少典范企业的“文化主旋律”。对业务部门的业绩考核保持一月一次的频率外, 今年42家典范企业对财务、市场、人力资源等职能部门的业绩考核一年两次, 这一数字大大超越了2008年15家的结果。另有33家典范企业的考核频率达到了一季度一次(一年四次)。

32家典范企业在今年回顾、调整了绩效管理工具、流程和考核指标。特别值得一提的是, 考虑到经济环境的影响, 有18家企业调低了业务人员的业绩目标。为了保证考核的效率, 88家企业提供了绩效管理的培训, 65家典范企业提高绩效指标中的可量化比例。同时54家典范企业在采访中说, 除了关注考核的结果外, 对绩效达成的过程, 即时对绩效取得的合理性、合法性和合乎商业伦理予以高度重视。35家典范企业提高了企业、部门业绩结果与员工业绩的关联度。

以往对绩效不理想员工, 多数典范企业会辅以再培训、转岗等缓冲手段, 而今年23家典范企业表示会直接淘汰或者调离原工作岗位。45家企业提供不合格员工多一次的业绩考核。数据显示, 2009年上半年, 因业绩不佳而淘汰员工达10%以上的典范企业有5家, 淘汰率5~10%的典范企业有40家, 只有4家企业淘汰率在1%以内。67家典范企业绩效考核的淘汰率超过上一年度。

55家典范企业一年进行一次员工满意度调查, 并将调查结果计入相关员工或者部门的业绩考核中。员工满意度调查频率比例与2008年相近。其中3家典范企业缩小了调查范围, 将调查对象集中在核心员工上。

薪酬: 平均增长5%

绩效管理的强化带来了薪酬结构的变化。74家典范企业的薪酬定位在50~75分位间, 26家企业薪酬水平较高, 超过了75分位。2008年的结果是只有15家企业的薪酬在75分位以上。数据显示, 在2009年经济低迷的时候, 典范企业仍保持了较高的薪酬水平。与此同时, 企业内的员工薪酬差异有进一步拉大的趋势。多数典范企业对不同职位等级的员工实行有差异的定位, 职级越低, 薪酬越接近市场平均水平。在预算紧张的时候, 企业更倾向高绩效和高潜力的员工投资。

2009年上半年100家最佳人力资源典范企业的员工薪酬比2008年同期增长平均为4.92%, 其中52家典范企业的薪酬增幅在5%~10%之间, 但同时9家典范企业薪酬增幅为0, 薪酬增幅远低于2008年12.16%的水平。从行业来看, 互联网和快销行业保持较高增长, 但是IT、金融、汽车和房地产行业增长十分有限, 与以往领先增长、两位数增长的现象形成鲜明对比。以投资属性比较, 国有、国营企业的增幅较大, 外资企业的增幅最小。

2009年薪酬中的浮动比例也有所增加。100家典范企业中有36家增加了员工薪酬中奖金部分比例, 以呼应企业在绩效管理上的变革。28家企业增加了奖金的设置, 将年终奖拆分成季度奖、创新奖和服务奖等, 增强绩效奖励的及时性。

在薪酬增长放缓的时候, 福利意义变得重大。9家薪酬没有增长的典范企业在2009年都增加了福利的投入。2009年福利设计的稳定性明显优于激励性。所有的典范企业提供四种以上的福利项目, 其中68家典范企业的福利制度包含六种以上的福利项目, 94家典范企业提供5种以上福利项目。数据显示, 以补充医疗保险为主的商业保险、住房补贴(补充公积金)和补充养老金对人才保留最有效用。而年终奖之外的各种奖金、股权计划等对员工的激励作用最大。不少典范企业还利用自己的产品和服务, 奖励员工成为企业的消费者, 激励员工业绩达标。此外, 子女教育或者医疗保险、购书补贴等也有逐渐普遍的趋势。2009年的典范企业中有11家的福利项目有所减少, 减少项目主要是“团队建设费”。

与薪酬一样, 企业内员工福利的差异也在拉大。货币性的福利项目如车贴、房贴、节日费、股权计划等多按员工的职位等级而高低不同。

单纯或者首要依赖薪酬来吸引和保留的时代已经不再。几乎所有的典范企业都在实施“全面薪酬”战略。在薪酬、期权等激励之外, 典范企业正在通过提供各种培训机会、更多晋升机会、企业文化建设、员工发展计划、工作的乐趣、提高雇主品牌以及对员工价值的认可等, 增强员工对企业的依赖度和忠诚度。数据显示, 2009年上半年100家典范企业中有26家员工晋升率达到或超过10%。与人力资源典范企业评选同时进行的“最具人气雇主”的投票显示, 13000多受访者表示, 在薪酬福利之外, 最喜欢为拥有“好的工作声望”、“有表现自己能力的机会”、“有意思的工作”和“有机会得到提升”的企业服务。