

高端人才求稳，校园招聘回暖

www.rednet.cn 2009-09-29 11:52:08 【字体：大 中 小】

前程无忧公布2009中国最佳100家人力资源典范企业

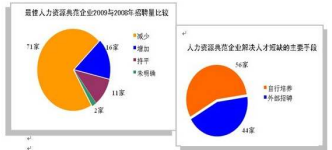
国内领先的人力资源服务商前程无忧(RASDAQ:JOBS)《2009中国最佳人力资源典范企业》近日以100家上榜企业为典范(上榜企业包括IBM、万科、微软、通用电气等)，展开调查。调查显示，尽管经济危机下，人才供给紧张，但企业仍面临“高级人才难觅”的烦恼。由于经济环境的不确定性，“职业稳定”成为高级人才最看重的因素之一，典范企业今年普遍加强招聘和转聘，重视现有员工优于外部招聘，同时实施“员工发展计划”、“核心员工计划”、“继任者计划”等多种方案，高级人才的流动率明显降低。

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94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。93家企业提供大学毕业生从进入企业第一天到成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2009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%。11家典范企业在2009年减少了招聘量，只有16家企业比2009年多招聘员工。对100多家企业的调查发现，“人头控制”和“预算收紧”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年更长”。100家典范企业中仅有9家在2009年1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，典范企业想方设法为保不裁员不收缩，采取的方法包括企业高管带头放弃奖金，将业务前端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。尽量大程度“消化”现有员工的数量，推动员工完成企业业绩目标，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

人才需求的结构化在2009年得到进一步体现。从职位层级上，高级技术人员最为短缺。从岗位职能上销售人员规模为紧缺。有60家典范企业表示，经济危机下，高级人才仍然很稀缺。由于环境的不确定性，“职业稳定”因素为高级人才更看重。加强典范企业今年普遍加强内部招聘和转聘，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。

另一方面，由于包括大学毕业生在内的庞大初级人才涌现，83家典范企业表示“明显感到招聘变得容易”，并且由于毕业生涌现出来的优秀“性价比”，有63家表示将会在2010年增加招聘大学毕业生。

另一现象是，尽管典范企业的人才需求仍集中于上海和北京，但是100家典范企业涉及人才需求的区域覆盖国内59个城市，成都、天津和杭州等已超越广州和深圳。但是34家典范企业主要集中在二线城市的招聘“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78家(2008年为66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、标准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力。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。26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“诚实”要求明显，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，51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2009年6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年应届毕业生的招聘量为24416人，仅相当于2008年的82%，而所有参选企业的2009年应届毕业生的招聘量仅是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94家计划招聘2010年应届毕业生34670人，至少超出2009年的42%。85家企业2010年毕业生招聘人数超过2009年，35家企业甚至超过2008年的水平。只对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。93家企业提供大学毕业生从进入企业第一天到成为高级管理者的完整、长期培养计划。93家企业已将“大学毕业生”列为企业人才的主要来源。此外，尽管招聘计划收紧，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90家企业连续三年，每年招聘量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而奋斗，具有较强的学习能力，愿意于新鲜事物，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家典范企业也存在着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地，中小规模企业普遍教育和培训的重视。采访中有60家典范企业计划目前正在进行的“60、90”大学生的专项研究。

