

前程无忧调查：高端人才求稳 校园招聘回暖

2009-9-22 16:40:55

摘要内容：具有较快的学习能力，敢于承担挑战，特别是面对巨大的就业压力，薪酬要求不高，越来越多的企业在需求初级人才时，更愿意提供大学毕业生。同时，鉴于未来可能面临的的人才竞争，企业也倾向招聘大学生，从而培养、建立有忠诚度和企业文化的人才梯队。

国内领先的人力资源服务机构凯诺斯(KADAMC JOBS)“2009中国最佳人力资源典范企业”近日由100家上榜企业中(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，人才供给数量，但企业仍面临“高层次人才难觅”的困境，由于经济环境的不确定性，“职业稳定”成为高层次人才最看重的因素之一。典范企业今年普遍加强内部招聘和培训，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，高层次人才流动率明显降低。

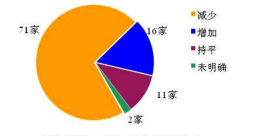
同时，对百家典范企业的调查显示校园招聘有望在2010年回升，其中90家企业表示计划招聘2010年应届毕业生，共计34870人，超出2009年的42%。约四成典范企业已将“大学毕业生”列为企业未来招聘的主要来源。85家企业提供大学毕业生从进入企业第一天到发展为高级管理者的完整、长期培养计划。

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150792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74%。71家典范在2009年减少了招聘量，只有18家企业比2008年多招聘员工。对100多家典范企业的采访发现，“人头控制”和“预算收紧”的情况仍会持续到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1月-2009年6月间自行裁员，裁员幅度在3%。并在2009年重新招聘，尽管不同程度的受到经济危机的影响，典范企业的方法为降低成本不裁员，采取的方法包括企业高管带头裁员失业，转业各所属的部门员工到业务增长的部门，增加内部培训，强化绩效管理，尽量大可能“消化”现有员工的数量，推动员工达成企业目标，具备企业发展必须具备的能力。

最佳人力资源典范企业2009与2008年招聘量比较



前程无忧调查：高端人才求稳 校园招聘回暖

人力资源典范企业解决人才短缺的主要手段



前程无忧调查：高端人才求稳 校园招聘回暖

初级人才的充裕和高层次人才短缺

人才需求的两极化在2009年得到较大程度的体现。从职位层级上，高级技术人员最为短缺，从职位职级上招聘人员最为短缺。有68家典范企业表示，经济危机下，高层次人才依然很稀缺，由于环境的不确定性，“职业稳定”因素为高层次人才更看重，如同典范企业今年普遍加强内部招聘和培训，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，高层次人才流动率明显降低。

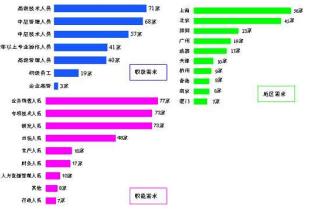
另一方面，由于包括大学毕业生在内的中高级人才涌现，83家典范企业表示“明显感到招聘变得容易”，并且由于毕业生体现出来的优秀“性价比”，有68家企业将会在2010年增加招聘大学毕业生。

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家典范企业提及人才需求区域覆盖到80个城市，成都、天津和杭州等已超越广州和深圳。但是100家典范企业对露在二线城市招聘“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。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”要求严格，85家企业对所有候选人进行“背景调查”，2008年这一数字为68家，91家典范企业将“符合企业文化”列为人才选拔的首要标准。

2009最佳人力资源典范企业人才需求



前程无忧调查：高端人才求稳 校园招聘回暖

校园招聘

校园招聘：少于2008年，多于2009年

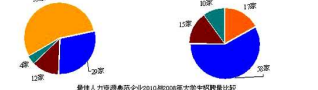
受经济气候的影响，100家典范企业中绝大多数对2009年应届毕业生招聘量少于2008年。其中45家在2008年9月份后调整了(减少了)毕业生招聘计划。数据显示，100家典范企业2009年毕业生的招聘量为24416人，仅相当于2008年的26%，而所有参与的205家企业2009年应届毕业生招聘量仅是2008的54%。

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34870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。85家企业甚至超过2008年的水平。另外200多家企业采访发现，约四成典范企业已将“大学毕业生”列为企业未来招聘的主要来源。85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。85家企业将“大学毕业生”列为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，每年招聘均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，具有较快的学习能力，敢于承担挑战，特别是面对巨大的就业压力，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，鉴于未来可能面临的人才竞争，企业也倾向招聘大学生，从而培养、建立有忠诚度和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家典范企业不同程度地：企业希望承担更多教育和培训的职责。采访中有60家典范企业曾或正在进行“60、90”大学生生的专题研究。

最佳人力资源典范企业2009与2008年校园招聘量比较



前程无忧调查：高端人才求稳 校园招聘回暖

最佳人力资源典范企业2010年校园招聘量比较



前程无忧调查：高端人才求稳 校园招聘回暖