高端人才求稳，校园招聘回暖

2009/09/22 前程无忧

2009中国最佳100家人力资源典范企业

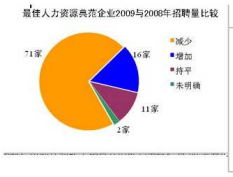
国内领先的人力资源服务商前程无忧(NASDAQ: JOBS)“2009中国最佳人力资源典范企业”近日以100家上榜企业为典范(上榜企业包括IBM、万科、微软、通用电气等)，展开调查。调查显示，尽管经济危机下，人才供给放量，但企业仍面临“高级人才难觅”的苦恼。由于经济环境的不确定性，“职业稳定”成为高级人才最看重的因素之一。典范企业今年普遍加强内部招聘和转岗，重视现有员工优于外部招聘，同时实施“员工发展计划”、“核心员工计划”、“继任者计划”等多种方案，高级人才的流动率明显降低。

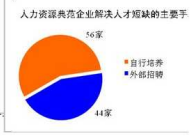
同时，对百家典范企业的访问显示校园招聘有望在2010年回升。其中90家企业表示计划招聘2010年应届毕业生，共计34670人，超出2009年的42%。约四成典范企业已将“大学毕业生”列为企业未来经营骨干的主要来源。35家企业提供大学毕业生从进入企业第一天到发展为高级管理者的完整、长期培养计划。

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%。71家典范在2009年减少了招聘量，只有16家企业比2008年多招聘员工。对100多家参选企业的采访发现，“人头控制”和“预算从紧”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年更忙碌”。100家典范企业中仅有9家在2008年7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，典范企业想方设法力保不裁员不减薪，采取的方法包括企业高管带头放弃奖金，将业务削减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，尽最大可能“消化”现有员工的能量，推动员工达成企业业绩目标，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65家典范企业表示，经济危机下，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。如同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。

另一方面，由于包括大学毕业生在内的大量初级人才涌现，83家典范企业表示“明显感到招聘变得容易”，并且由于毕业生体现出来的优质“性价比”，有65家表示将会在2010年增加招聘大学毕业生。

另一难题是，尽管典范企业的人才需求仍偏重于上海和北京，但是100家典范企业提及人才需求的区域覆盖国内55个城市。成都、天津和杭州等已日趋接近广州和深圳。但是32家典范企业吐露在二线城市的招聘“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。

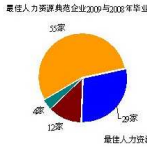
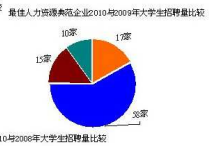
人才的甄选

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”，2008年这一数字为28家，31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62%。而所有参选的205家企业2009年应届毕业生的招聘数量仅是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34670人，至少超出2009年的42%。58家企业2010年毕业生招聘人数超过2009年，38家企业甚至超过2008年的水平。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。32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、每年招聘较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，具有较强的学习能力，敏感于新鲜事物，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，从头培养，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家典范企业均不同程度提及，企业将承担起更多教育和培养的职责。采访中有69家典范企业曾经或正在进行“80、90”大学生的专项研究。