您现在的位置 ：首页教育> 今日头条

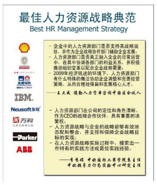
2009最佳人力资源典范企业九大单项奖

2009/10/30 前程无忧

——2009年10月28日 上海

国内最大的人力资源服务商前程无忧(NASDAQ: JOBS)今天公布“2009中国最佳人力资源典范企业”九大单项奖(hrawards.51job.com)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人气雇主九个领域的杰出表率。IBM、壳牌中国和万科成为最大赢家，都赢得三个单项奖，

前程无忧的 “2009中国最佳人力资源典范企业” 包括“人力资源典范企业100家”和“人力资源九大单项奖”两个部分。“人力资源典范企业100家”已于2009年9月8日公布。“人力资源九大单项奖”评选历时五个月，经历企业自主选项报名、填写问卷、企业深入访问、提交具体案例、专家独立评审等一系列过程。由于每个单项只有5~8家企业最终胜出，单项奖的角逐非常激烈。共有74家企业报名，其中58家企业参加两个或两个以上单项评选。“最佳企业文化典范”和“最佳招聘管理典范”参选企业最多，分别达35家和32家。报名“最佳绩效管理典范”的企业达到21家，远远超过2008年，显示出中国领先企业2009年人才管理的重点。



最佳人力资源战略典范
Best HR Management Strategy

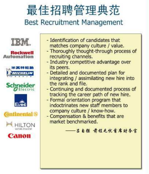
- 企业中的人力资源部门是否支持其战略规划，并作为企业战略协作部门辅助企业发展；
- 人力资源部门是否真正融入企业的日常运营中，在其中协调各部门的利益关系，并积极推动组织变革以配合企业战略需要；
- 2009年经济低迷的环境下，人力资源部门有什么特殊的做法协助企业调整和完善经营策略，从而合理地保留和发展核心人才。

——王大威 德勤人力资本咨询中国区合伙人

- 人力资源部门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；
- 在人力资源战略实施过程中，摸索出一些特有的实践方法或最佳实践经验。

——李秀娟 中欧国际工商学院系主任
中欧领导力行为实验中心研究主任

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。

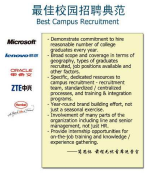


最佳招聘管理典范
Best Recruitment Management

- Identification of candidates that matches company culture / value.
- Thoroughly thought-through process of recruiting channels.
- Industry competitive advantage over its peers.
- Detailed and documented plan for integrating / assimilating new hire into the rank and file.
- Continuing and documented process of tracking the career path of new hire.
- Formal orientation program that indoctrinates new staff members to company culture / know-how.
- Compensation & benefits that are market benchmarked.

——吕自强 前程无忧首席财务官

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。

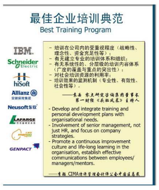


最佳校园招聘典范
Best Campus Recruitment

- Demonstrate commitment to hire reasonable number of college graduates every year.
- Broad scope and coverage in terms of geography, types of graduates recruited, job positions available and other factors.
- Specific, dedicated resources to campus recruitment - recruitment team, standardized / centralized processes, and training & integration programs.
- Year-round brand building effort, not just a seasonal exercise.
- Involvement of many parts of the organization including line and senior management, not just HR.
- Provide internship opportunities for on-the-job training and knowledge / experience gathering.

——简思怀 前程无忧首席运营官

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。



最佳企业培训典范
Best Training Program

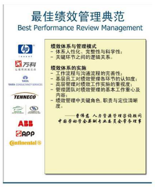
- 培训在公司内的受重视程度（战略性、理念性、资金充足性等）；
- 有无建立专业的培训体系和组织；
- 有无系统性的、分层级的培训内容体系（广度的覆盖与重点的突出性）；
- 对社会培训资源的利用率；
- 培训效果的监测机制（专业性、有效性、社会性等）。

——袁岳 零点研究咨询集团董事长
第一财经《头脑风暴》主持人

- Develop and integrate training and personal development plans with organisational needs.
- Involvement of senior management, not just HR, and focus on company strategies.
- Promote a continuous improvement culture and life-long learning in the organisation, establish effective communications between employees/ managers/mentors.

——李颖 CIMA特许管理会计师公会中国区总裁

2009“最佳校园招聘典范”是唯一报名企业数量少于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。企业精心组织了专业的校园招聘团队，采用标准化的筛选流程和面试工具，对参与毕业生招聘的企业人员进行培训和考核。参与企业校园招聘的企业人员包括企业高级管理人员，而不仅仅是HR。



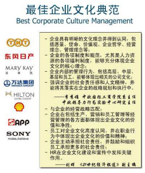
最佳绩效管理典范
Best Performance Review Management

绩效体系与管理模式
- 体系人性化、完整性与科学性；
- 关键环节之间的逻辑关系。

绩效体系的实施
- 工作流程与沟通流程的完善性；
- 基层员工对绩效管理各环节的认知度；
- 高层管理对绩效工作实施的重视度；
- 管理团队对绩效管理的基本工作重心及内容；
- 绩效管理中关键角色，职责与定位清晰度。

——曹伟慈 人力资源管理咨询顾问
中国劳动学会薪酬专业委员会常务理事

专家评委零点研究咨询集团董事长袁岳先生以培训的战略性、理念性和资金充足性为评价标准。专家评委CIMA特许管理会计师公会中国区总裁李颖女士评价说，企业培训应该提供员工发展计划，并确保符合企业发展和变化的需要。企业培训不只是HR的工作，培训内容应该体现公司的战略重点，并由公司高层负责管理。两位专家评委均指出，在成本压缩、环境不确定的时候，企业培训既要体现覆盖的广度和重点的突出性，善加利用社会培训资源，不断改进培训效果的监测机制。而建立持续改善的文化和终身学习的组织，将是企业培训的发展方向。



最佳企业文化典范
Best Corporate Culture Management

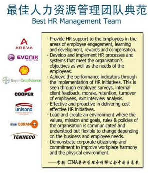
- 企业具有明晰的文化理念并得到认同，包括愿景、使命、价值观、企业哲学、经营理念、管理理念等；
- 企业的各项制度和规范，尤其是人力资源的各项福利制度，能够充分体现企业文化的核心理念；
- 企业内部的管理行为，包括高层、中层、基层和员工，能够体现出相关的公司文化；
- 强调企业的社会责任感和人文精神，并能将其落实在企业的战略规划和执行中。

——李秀娟 中欧国际工商学院系主任
中欧领导力行为实验中心研究主任

- 与企业的经营战略匹配；
- 企业在包括生产、营销和员工管理等经营管理的各方面都体现出企业文化的价值和净胜；
- 员工对企业文化高度认同，并在职业行为中体现出企业文化的价值和精神；
- 企业主动承担社会责任，并鼓励和组织员工承担更多的社会责任；
- HR在企业文化建设和宣传中发挥关键作用。

——刘晖 《21世纪经济报道》副主编

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。



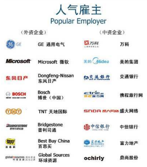
最佳人力资源管理团队典范
Best HR Management Team

- Provide HR support to the employees in the areas of employee engagement, learning and development, rewards and compensation.
- Develop and implement HR processes and systems that meet the organisation's objectives as well as the needs of the employees.
- Achieve the performance indicators through the implementation of HR initiatives. This is seen through employee surveys, internal client feedback, morale, retention, turnover of employees, exit interview analysis.
- Effective and proactive in delivering cost effective HR initiatives.
- Lead and create an environment where the values, mission and goals, rules & policies of the organisation is communicated and understood but flexible to change depending on the business and employee needs.
- Demonstrate corporate citizenship and commitment to improve workplace harmony and the physical environment.

——李颖 CIMA特许管理会计师公会中国区总裁

作为2009年人力资源的工作重点和应对经济低迷的有效手段，“最佳企业文化典范”艰难地选出8家代表不同行业、不同投资属性的代表企业。专家评委中欧国际工商学院管理系主任李秀娟博士说，企业文化包括愿景、使命、价值观、企业哲学、经营理念、管理理念等，应该得到员工和顾客等的广泛认同。企业的各项制度和规范，尤其是人力资源的各项福利制度，能够充分体现企业文化的核心理念。企业内部的管理行为，包括高层、中层、基层和员工，能够体现出相关的公司文化。同时企业文化还应强调企业的社会责任感和人文精神，并能将其落实在企业的战略规划和执行中。

经济低迷或许为人力资源管理者提供了一个更好的实现价值的机会。专家评委CIMA特许管理会计师公会中国区总裁李颖女士评价说，HR在企业中受到高度重视，参与企业战略的制定和实施。企业实现通过人力资源倡议的执行情况的绩效指标，通过员工调查、内部客户的反馈、降低雇员流失、离职面谈等举措，提供员工管理和评估的专业工具和流程给企业管理者。此外，优秀的HR团队还有效、积极主动地提供符合成本效益的人力资源举措，努力营造令员工与管理者顺利沟通的企业环境。



人气雇主
Popular Employer

（外资企业）	（中资企业）
GE 通用电气	万科
Microsoft 微软	美的集团
Dongfeng-Nissan 东风日产	交通银行
Bosch 博世（中国）	携程旅行网
TNT 天地国际	盛大网络
Bridgestone 普利司通	中信银行
Best Buy China 百思买	富力地产
Global Sources 环球资源	鼎尚股份

人气雇主根据职场人士投票数量排序，分外资企业榜和中资企业两个榜单。数据显示，外资企业票选数量明显高出中资企业，显示出中资企业在雇主品牌建设上还需要更积极的策略。管理者知名度、产品品牌知名度、行业领先性等都有助于雇主品牌。由于渠道的多样和信息的丰富，企业不仅需要广告投入传播雇主品牌，更需要在关爱员工、社会责任上打造良好形象，同时企业还须加强员工行为规范，以保持雇主形象的一致性和口碑传播。