腾讯·大楚网 Hr.qq.com
最实况 最快速

最为员工看想的100家企业既是佳人力资源典范诞生

前程无忧今天公布“2009中国最佳人力资源典范企业”榜单，在经济危机下，100家企业仍积极聚人力资源战略，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，2009年危机过后，不并等40家企业增职这一殊荣，跨软、通用电气等13家企业榜首榜单。

典范企业IT/电信行业的企业最多

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，金融保险和药电/电子产品行业同列第三。显见这几大行业少有地对优势企业，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，受经济环境的影响较明显，近年的获奖企业数量较明显低于2008年。

网游、电子商务为代表的互联网企业高姿态招人加薪

数据显示，七成以上的典范企业经营在2009年年底遭遇10年来最大困境。但至2009年底触底转转，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，经济危机未来被它们进一步扩大了领先优势。88%的典范企业将继续在中国的投资和发展计划，但同时82%的典范企业计划2010年扩招经营“不敢大过乐观”。

以网游、电子商务为代表的互联网行业，以快钱、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。

外资企业典范最多

2009年100家最佳人力资源典范企业中50%以外资企业为多，民营企业略减，国营企略加。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向或为其在全球市场中脱复最快，增长最多的园区或区域。10家民营企业中，多数企业或经历过兼收并购，或经历并购重组，有权状功能大和结构，10企业中有10家为上市企业，而连续的国营企多数在行业内保持优势，2009年发展顺利。

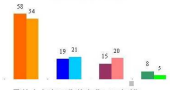
2009中国最佳人力资源典范企业榜单

ABB（中国）有限公司	Bad Boll 拜耳	CR 通用电气	城建发展集团
Alcatel-Lucent（Shanghai Bell）上海贝尔	Bellsouth 比拓国通	Gaspari 加特利	锦江酒店
Allianz 中国保险	Boehringer Ingelheim 勃林格殷格翰	Global Tracker 环球追踪	巨人网络
Aoxep 欧莱（中国）	Schneider 施耐德电气	Haier 海尔	美新集团
A.O.Smith A.O.史密斯	Compile 科捷	Kline 克立顿商务集团	平安银行
AXA（中国）	IBM 上海通用汽车	Kraft 桂格燕麦	三一集团
BASF 巴斯夫（中国）	Shell 壳牌	3M 集团	上海电力
Aventis 赛诺菲安万特产品（中国）	Tyco 泰科	UBS 瑞士银行	深圳地铁集团运营有限公司
ABN-Amro 荷兰银行	Infosys 印度印孚斯软件	Compaq 康柏集团	新天国际
Bayer CropScience 拜耳作物科学	TCL China 惠普（中国）	Intersoft 天坛集团	双龙长安
Dell 戴尔	Siemens 西门子中国	ITT China 环球集团	新加坡证
Best Buy China 百思买	THOMSON 汤姆逊	Kimberly-Clark China 金伯利	东来达
Fresh 鲜活（中国）	TNT快递国际	Lufthansa China 汉莎集团中国	天宝集团
Hightech 泰利克通	Unisys 优利系	LG	三达集团
Herman Miller 赫曼米勒	松下电器	Lucent 朗讯集团	万科
Canon China（中国）佳能	台湾宏碁电脑软件	Mars Inc 玛斯特	凯莱新区
Cellular 1.0G 蜂窝人寿	南电新加坡	Motion Tapes Tech（Shanghai）	特宝
Cookies 饼干巧克力	富士胶卷	Motorola 摩托罗拉	盛新新门网
CO 美国食品	阳明海运	Microsoft 微软	微软

最佳人力资源典范企业行业分布

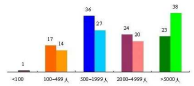
最佳人力资源典范企业投资属性

（左：2009年/右：2008年）



最佳人力资源典范企业员工规模

（左：2009年/右：2008年）



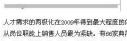
高端人才求稳 校园招聘回暖

招聘的减少和需求的增加

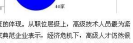
100家中国最佳人力资源典范企业在2009年共招聘新员工18792人， 2009年100家典范企业计划招聘人数13002人，较去年2008年招聘量的70%。11家典范在2009年减少了招聘量，只有4家企业比2008年多招聘员工，对100多家参选企业的评估发现，“人头控制”和“预算从宽”的情况仍然会延续到 2010年。

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6家在2008年7月“2008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，典范企业整为设法为保不裁员不减薪，采取的方法包括企业高管带头放弃奖金，将业务改善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”现有员工的数量，推动员工达成企业业绩目标，具备企业发展所必须的能力。

最佳人力资源典范企业2009与2008年招聘量比较



人力资源典范企业解决人才短缺的主要手段

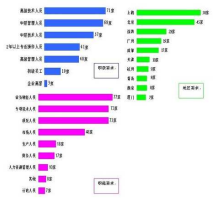


人才需求的再度比在2008年再创最大程度的体现。从职位层级上，高级技术人员最为紧缺，从类别职能上销售人员最为紧缺。有60家典范企业表示，经济危机下，高级人才仍然很难得。由于环境的不确定性，“职业锁定”因素为高级人才需要重。加同典范企业今年普遍加强力度招聘和培养，重视现有员工优于外部招聘，实施“员工无限计划”、“核心员工计划”、“继任者计划”等多种方案，高级人才挖掘的率提低明显。

另一方面，由于包括大学毕业生在内的大量初级人才涌现，60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势“性价比”，有60家表示将会在2010年增加招聘大学毕业生。

人才需求的区域覆盖国内15个城市，成都、天津和杭州等已日趋接近广州和深圳。但是20家典范企业计算在二线城市的招聘“悬弧已降”，将一线城市的人才转移到二线，注注意降看更高的成本和人才流失。

2009最佳人力资源典范企业人才需求


高级技术人员 71家
中级管理人员 69家
中级技术人员 67家
IT/电子专业技术人员 61家
高级管理人员 60家
财务人员 59家
总经理 56家
研究开发人员 71家
市场营销人员 71家
销售人员 71家
市场人员 60家
生产人员 59家
财务人员 57家
人力资源管理人员 56家
采购 54家
计算人员 53家
中级需求：
主管 96家
经理 67家
总监 38家
厂长 36家
经理 32家
经理 30家
经理 28家
经理 28家
经理 26家
经理 26家
经理 26