



中国酒业高峰论坛暨共和国

■ 当前位置: 教育频道-->就业求职 -->正文

高端人才求稳 校园招聘回暖 前程无忧公布2009中国最佳100家人力资源典范企业

http://www.yunnan.cn 发布时间 2009-09-27 17:18:13 星期日 来源: 云南网 大 中 小

[收藏到博客](#)

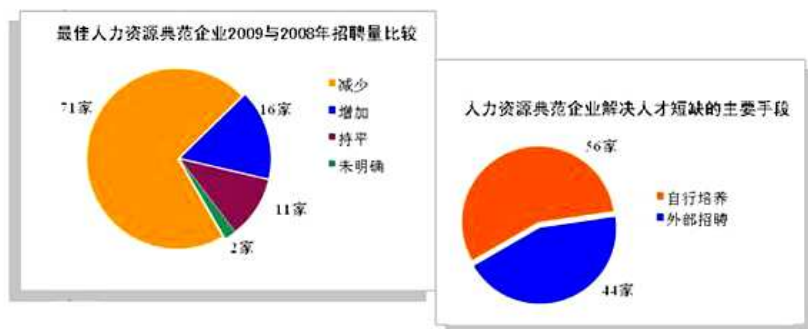
国内领先的人力资源服务商前程无忧“2009中国最佳人力资源典范企业”近日以100家上榜企业为典范(上榜企业包括IBM、万科、微软、通用电气等),展开调查。调查显示,尽管经济危机下,人才供给放量,但企业仍面临“高级人才难觅”的苦恼。由于经济环境的不确定性,“职业稳定”成为高级人才最看重的因素之一。典范企业今年普遍加强内部招聘和转岗,重视现有员工优于外部招聘,同时实施“员工发展计划”、“核心员工计划”、“继任者计划”等多种方案,高级人才的流动率明显降低。

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66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。