



IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS

CHINA'S **TOP** EMPLOYERS™ North China Region 2009



中国杰出雇主™
华北地区

2009

Belgium | China | France | Germany | Italy | The Netherlands | South Africa | Spain | Switzerland | United Kingdom



上海三联书店

中国杰出雇主
**CHINA'S TOP
EMPLOYERS**
华北地区 2009
NORTH CHINA REGION
AWARDED BY crf.com





IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS

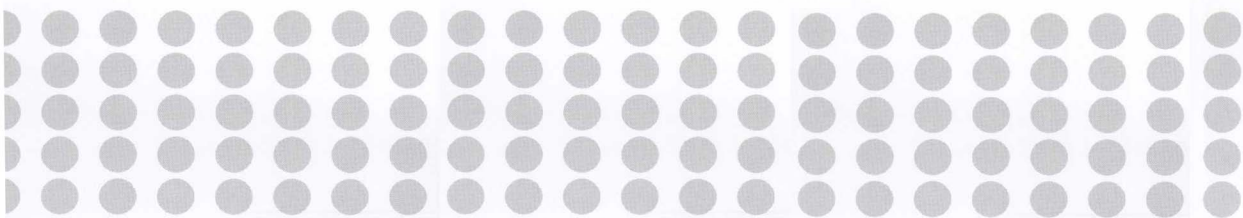
CHINA'S **TOP** EMPLOYERS™ North China Region 2009



中国杰出雇主
华北地区

2009

Belgium | **China** | France | Germany | Italy | The Netherlands | ~~South Africa~~ | Spain | Switzerland | United Kingdom



上海三所書店



图书在版编目 (CIP) 数据

中国杰出雇主/CRF公司编—上海：上海三联书店
2009. 4

ISBN 978-7-5426-3034-6

I. 中… II. C… III. 企业管理：人事管理—经验—中
国 IV. F279.23

中国版本图书馆CIP数据核字 (2009) 第030765号

中国杰出雇主™ 华北地区2009

编 著 / CRF公司
主 编 / 屈成才
责任编辑 / 戴俊 叶庆
装帧设计 / 陈钢
监 制 / 研发 沈竹锦
责任校对 / 徐猛

出版发行 / 上海三联书店

(200031) 中国上海市乌鲁木齐南路396弄10号

<http://www.sanlianc.com>

E-mail: shsanlian@yahoo.com.cn

印 刷 / 上海市印刷二厂有限公司
版 次 / 2009年4月第1版
印 次 / 2009年4月第1次印刷
开 本 / 787×1092 1/16
字 数 / 750千字
印 张 / 44.75

ISBN 978-7-5426-3034-6/F·528

定价：200元/套（全三册）

TM

中国杰出雇主 华北地区 2009

序言

中国人力资源开发网	2
CRF 中国	4
《销售与管理》杂志	6
泰达荷银基金管理有限公司	
让员工实现个人的发展	8
欧特克中国研究院	
励精图治，共铸辉煌	14
德勤华永会计师事务所有限公司北京分所	
让员工和公司一起成长	20
陶氏化学（中国）投资有限公司 北京分公司	
与陶氏共创绿色未来	26
帝斯曼（中国）有限公司 北京分公司	
在帝斯曼快乐成长	32
安永华明会计师事务所	
员工是最宝贵的资产	38
麦当劳（中国）有限公司	
让员工微笑，使顾客频顾	44

百事（中国）有限公司

珍爱人才，赢在百事 50

赛仕软件中国有限公司

让雇员温暖过冬 56

北京港澳中心瑞士酒店

打造一个快乐的家 62

沃尔玛（中国）投资有限公司

倒金字塔里的公仆式文化 68

China's Top Employers™ North China Region 2009

Introduction

ChinaHRD.net	76
CRF China.....	78
Marketing & Management	80

ABN AMRO TEDA Fund Management Co., Ltd.

Let Employees Control Their Self-development	82
--	----

Autodesk China Research and Development (ACRD)

Striving for Excellence Based on Self-initiative	90
--	----

Deloitte Touche Tohmatsu CPA Ltd. Beijing Branch

Deloitte and Its Employees Grow Together	98
--	----

Dow Chemical (China) Investment Company Limited

Creating a Green Future with Dow.....	106
---------------------------------------	-----

DSM China Ltd.

Growing Happily in DSM	112
------------------------------	-----

Ernst & Young

Employees Are Our Most Precious Assets.....	120
---	-----

McDonald's (China) Company Ltd

More Smiles on Our Employees' Face,

More Patronage by Our Customers	128
PepsiCo China	
Cherish the Talents and Win in PepsiCo	136
SAS Institute China Co., Ltd.	
A Warm Winter for Employees	144
Swissôtel Beijing Hong Kong Macau Center	
To Build a Happy Home.....	152
Wal-Mart (China) Investment Co., Ltd.	
Culture of "Servant Leadership" and "Upside Down Pyramid"	160

中国杰出雇主™ 华北地区 2009



百事（中国）有限公司	
珍爱人才，赢在百事	50
赛仕软件中国有限公司	
让雇员温暖过冬	56
北京港澳中心瑞士酒店	
打造一个快乐的家	62
沃尔玛（中国）投资有限公司	
倒金字塔里的公仆式文化	68



何国玉
人力资源开发网 CEO

在金融海啸来袭之际，有很多企业纷纷倒闭，然而，仔细研究，我们会发现，这些企业的倒闭，无不与自身的管理不善有关，隐患埋藏已久，终于在危机来临之际爆发。所以，比天灾更可怕的，是人祸。

这是一个最坏的时代，这是一个最好的时代，经受了危机洗礼的企业，能够拥有更稳固的腾飞基础，因此，我们要向能在现在获得杰出雇主称号的企业表示祝贺，期待他们在春天来临的时候，带给我们更大的惊喜！

何国玉

中国人力资源开发网

北京中人网信息咨询有限公司（简称“中人网公司”），成立于2002年，总部北京，并在北、上、广、深开设了分公司，拥有近200来位由博士生导师、博士、心理学及管理学硕士等专业人士组成的优秀团队。中人网公司拥有逾105万由各企业人力资源从业人员组成的会员队伍。



IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS

《2009 中国杰出雇主》一书的发行正值全球各经济体面临前所未有的困难，金融危机直接引发了严重的就业问题。虽然书中不少内容撰写于就业问题爆发之前，但是，有一点却始终未变，即按照国际标准来衡量，书中所提及的杰出雇主们在人力资源管理领域成就突出，是名副其实的领军企业。事实上，这已经是 CRF 在华第四次主办年度杰出雇主评选，能成功出版此书令我们倍感荣幸，因为这是 CRF 长期以来所从事的一项声名卓著的工作。

我们认为，在经济困难时期，集中展示杰出雇主们的卓越表现尤显重要，因为雇员们希望知道更多杰出雇主们的情况。荣获“杰出雇主”这一称号不仅是对企业雇主品牌的肯定，也是帮助雇主诠释其品牌价值观的一个好机会。书中所描绘的正是优秀雇主们在实现远见过程中的卓越表现，也是其之所以能够脱颖而出，成为杰出雇主的原因所在。

近年来，作为一个好雇主，主要着眼于吸引和保留优秀人才。而当失业率不断增长，此项工作就显得尤为重要。储备和保留优秀人才是由于市场对知识型人才持续的增长需求，临时工的流行以及对年轻人才的引进限制，而近期的金融危机将不会影响这些基本需求的趋势。

一个强有力的雇主品牌往往会加强雇主和雇员间的联系。雇主与雇员间的关系越好，雇员表现出来的投入感就越强。同样，如果雇主是公开的，是能敞开胸襟接受雇员意见的，那么以投入和信任为基础而建立的双向关系会带领整个团队变得更强大。

经济萧条时期，许多雇主也许会减少与雇员和市场的交流，或者降低沟通效率，毕竟传达坏消息和做痛苦的决定不是易事。但是，保持低调并不是可行的选择，更有甚者，避免对话可能招致更多的批评。拥有良好领导力的雇主可以向雇员诠释其决定并和他们分享对未来的远见。通过这样做，他们可以把批评转变成理解甚至支持。其中最重要的是保证劳动力中的主体雇员与公司保持紧密关系。期间，主动明确的沟通成为了衡量杰出雇主的标杆内容之一，而优秀雇主们也更应该积极行动起来了。

中国杰出雇主™ 华北地区 2009





陈琳
CRF 中国 总经理

市场动荡时，保持对雇主品牌的投资会让公司抢得先机。总之，“人才之战”没有结束，维护雇主品牌更不是权益之计，而是生存必需。

面对市场的挑战，现在也许是人力资源从业者的最好机会。这次机遇不仅使他们更加成熟，同时也变得与众不同。本书诠释了杰出雇主们在人力资源领域的突出表现和独到之处，而这些在目前显然是备受瞩目。

Kate Chen

CRF 中国

CRF 是一家国际知名鉴定杰出业绩者的专业机构。目前活跃在 3 个大洲 10 个国家。其研究覆盖雇主品牌，战略和领导力方面。在每个国家和地区 CRF 都与当地行业领袖及专家进行密切合作，联合当地权威媒体，通过独特的出版物及活动形式，将杰出业绩者的成就在其目标群体中进行大量曝光。

销售与管理

MARKETING & MANAGEMENT 卓越实践 引领成长

作为 CRF “中国杰出雇主”项目的合作伙伴,《销售与管理》杂志见证了 CRF “中国杰出雇主”项目在过去几年的发展历程。在《中国杰出雇主 2009》行将付梓之际,除了对所有入选企业表示衷心祝贺外,借此机会谈谈笔者参与 CRF “中国杰出雇主”系列活动的一点观感。

雇主品牌应该是企业品牌战略的重要组成部分。拥有一个优秀的雇主品牌形象(比如入选“中国杰出雇主”)本身就可以为企业形象加分。因而,优秀的雇主品牌不仅可以吸引外部优秀人才、提升内部员工的敬业度,还能够给消费者以信心,增加企业品牌的美誉度。更重要的是,如果企业有打造雇主品牌的意识,必然在企业内部服务员工方面痛下功夫。只有真正做到“员工第一”,才能最终实现“顾客第一”,赢得市场。在“决胜服务”的今天,消费者忠诚度成为企业胜负较量的关键指标,员工的一举一动可能胜过企业的千言万语。正如今年再次入选“中国杰出雇主”的如家酒店连锁所长期坚持的“‘如家’的感觉,不仅传递给了住客,也留在每一位如家的员工心里”。

雇主品牌建设是保持员工对企业充分信任的重要途径,这一点在当下的经济条件下尤显重要。中国经济正在由资源型、外向型、劳动密集型向创新型、内需拉动型转变,又遭遇美国金融危机引发的全球经济危机,双重压力下的中国企业纷纷采取裁员、减薪等手段削减成本,寄望度过难关。这些是看得见的成本,其实看不见的成本更大、危害也更大。受经济危机和企业节省成本系列手段的影响,员工普遍会出现惶恐和对未来的悲观预期,从而打击员工工作激情、降低员工工作效率,其带来的副作用、所增加的成本有可能超出企业节省出来的显性成本。在经济的冬天,员工的稳定性——特别是心理稳定——显得格外重要。本次入选“中国杰出雇主”的道康宁(上海)有限公司的人力资源总监鲁嘉琳女士在颁奖典礼上就提出了这样的观点:“经济危机情况下面能否维持你的承诺,能否在员工中继续保持你可依靠的个性,这是在雇主品牌建立当中很重要的事情,我认为当下是一个非常重要的时期。”温家宝总理讲“信心贵过黄金”,这一点对企业和员工的关系来讲尤为重要。

中国杰出雇主™华北地区 2009





郭星
销售与管理总编辑

俗话说，天才就象韭菜一样，一茬一茬地长。入选“中国杰出雇主”的企业所拥有的另外一个特点是，这些公司业绩俱佳，很多都是标杆企业，比如百事可乐、沃尔玛、阿迪达斯等等，经营业绩良好应该是建设雇主品牌的一个必要条件。希望越来越多的企业参与到建设雇主品牌的行动中来，也祝愿“中国杰出雇主”活动越办越好！

郭星

《销售与管理》杂志

《销售与管理》杂志 (Marketing & Management) 创刊于2002年10月1日，作为中国管理类杂志的新秀，一直遵循前瞻性与实用性并重的理念，不断为中国企业管理者提供全面客观精准的理论指导与实践分析。2008年《销售与管理》将继续与中国企业管理者一道，成就卓越企业。

泰达荷银基金管理有限公司
ABN AMRO TEDA FUND MANAGEMENT CO., LTD.

财智分享 > 合赢人生

泰达荷银基金管理有限公司

地址：北京市西城区金融大街7号英蓝国际金融中心南楼三层

电话：+86-10-6657 7777

传真：+86-10-6657 7666

网址：www.aateda.com

星级评定

薪资与福利	★	★	★	★	☆
培训及发展	★	★	★	☆	☆
职业晋升	★	★	★	★	☆
工作环境	★	★	★	☆	☆
公司文化	★	★	★	☆	☆

让员工实现个人的发展

CRF 点评：

如果不是从心里热爱，基金行业确实太辛苦。但这份工作绝不仅仅是赚钱而已，当你把自己最宝贵的投资经验与投资人分享时，你能够使他受益。这番话揭示的正是泰达荷银企业责任感的核心——“为客户理好财”。要承担起这份责任，人才至关重要。

中国杰出雇主™华北地区 2009





泰达荷银基金管理有限公司

泰达荷银基金管理有限公司，成立于2002年6月，是中国首批合资基金管理公司之一，注册资本金为1.8亿元人民币。目前公司旗下共管理10只开放式基金，包括六只股票型基金（合丰成长、合丰周期、合丰稳定、行业精选、首选企业、市值优选），两只混合型基金（风险预算、效率优选），一只债券型基金（集利债券）及货币市场基金，具有较为完善的产品线可供客户选择。

财智分享，合赢人生——泰达荷银矢志成为受人尊敬的基金管理公司，通过分享我们的专业经验、努力创造优异的投资业绩；提供高品质的客户服务，给予我们的客户持续的价值回报，共创富足、健康的和谐社会。

随着基金行业及公司的不断发展，已经担任总经理一年多的缪钧伟一直在思考这样的问题：随着过去两年基金业的井喷式增长，当行业发展到全新的阶段时，企业应该承担怎样的社会责任？

汶川地震发生后，一首《生死不离》唱遍了中国，也是泰达荷银抗震救灾行动的一种写照。它不仅在第一时间捐赠善款，而且是唯一一家深入派员工深入灾区探访持有人，并进行赈灾慰问及助学活动的基金管理公司。缪钧伟说：“捐钱相对简单，通过亲力亲为的参与，更能体验助人的快乐。”

这从一个侧面反映了泰达荷银的理念——成为一个受尊敬的企业。而受尊敬即来自于员工、客户，也来自于社会。尤其是金融及经济危机当前，让员工过个暖冬，让客户保持信心，对泰达荷银尤为重要。

狂想曲：让工作激情飞扬

2008年10月，北京九华山庄，泰达荷银举行的“合赢人生 鼓舞飞扬”拓展活动正在上演。

忽而跳起叫好，忽而扼腕叹息。看似简单实则暗藏玄机的游戏，让员工们在愉悦身心的同时感悟到了工作的道

理。在其后的征文中，有员工感悟道：找到正确的操作流程并不断持续地改善如此重要。由于游戏过程中需要重新分组组合，还有人联想到了新员工培训时应该“如何全面地介绍组织、规则、方式方法给他们。”随后的威风锣鼓环节更让大家感觉到集体的力量。一位员工淋漓尽致地描述了活动带来的激情：“我们像一个真正的乐团，随着指挥的手势弹奏着各自手中的乐器，不同的声部，各司其职地完成着我们共同的乐章。推演到工作中，像是在富有激情和节奏的领导指挥下，各个部门和谐地完成自己工作的同时又有着美妙而又不留痕迹的过渡。”

这样的活动，泰达荷银并非首次组织。而拓展活动也已成为人力资源部门鼓舞士气的一大法宝。

“基金行业很辛苦，压力很大，让员工充满激情地工作很重要。”泰达荷银人力资源部总经理陈伟杰如是说。事实上，基金行业非常年轻，充满着机会和选择。缪钧伟说：“我们应该靠什么去留住员工？让其实现个人的发展，把个人的未来当成事业去经营非常重要。”他尤为看重人力资源部门的作用。2006年，他加入泰达荷银的第一项工作就是把原属综合管理部的人力资源职能独立而成现在的人力资源部。

陈伟杰对自己统领部门的定位核心是“服务”。除了绩效考核、制度管理以外，她更注重了解员工的想法和感受，通过各种各样的培训提升其能力，拓宽其发展空间。

今年行业不景气，泰达荷银及时调整战略，缩小了校园招聘的规模，但更加强调依靠“透明、简单、公平”平台的搭建吸引愿意成就事业的优秀的年轻人加入。

“基金行业很辛苦，压力很大，让员工充满激情地工作很重要。”泰达荷银人力资源部总经理陈伟杰如是说。事实上，基金行业非常年轻，充满着机会和选择。缪钧伟说：“我们应该靠什么去留住员工？让其实现个人的发展，把个人的未来当成事业去经营非常重要。”

