

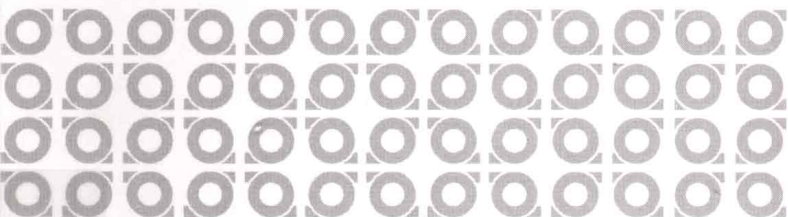
top[®]
EMPLOYERS

中国杰出雇主[®]

China's Top Employers[®] 2010



BELGIUM | CHINA | DENMARK | FRANCE | GERMANY | ITALY | THE NETHERLANDS | POLAND | SOUTH AFRICA | SPAIN | SWITZERLAND | UNITED KINGDOM



top[®]
EMPLOYERS

2010

中国杰出雇主[®]
CHINA

AWARDED BY THE CRF INSTITUTE

 2010 中国杰出雇主®

top[®]
EMPLOYERS



题记 2010中国杰出雇主®

CRF 中国总部
上海北京西路1701号静安中华大厦1208室 (200040)

电话: +86-21 6288 7015
传真: +86-21 6288 7019
电子邮件: info@crf-china.com
网址: www.topemployers.com.cn

CRF 版权所有
CRF 拥有最终解释权

COLOFON China's Top Employers® 2010

CRF China
12 Floor Suite 08
Jing An China Tower 1701 Beijing West Road Shanghai
200040 China

Tel: +86-21 6288 7015
Fax: +86-21 6288 7019
Email: info@crf-china.com
Website: www.topemployers.com.cn

Copyright, CRF China Co., Ltd.
Exploitation right, CRF China Co., Ltd.



 2010 中国杰出雇主[®]





序言	中国杰出雇主®序	6
	中欧国际工商学院序	8
	Hay(合益)集团序	9
	上海外服序	10
	经理人序	12
	人力资本管理序	14
	销售与管理序	16
	中华英才网序	18
	泰达荷银基金管理有限公司	22
	爱克发印艺系统中国区	28
	安利(中国)日用品有限公司	34
	欧特克中国	40
	悦榕 Spa	48
	拜耳集团大中华区	54
	滨海俱乐部管理有限公司	60
	德勤华永会计师事务所有限公司	66
	陶氏化学(中国)有限公司	70
	易保网络技术(上海)有限公司	76
	新元素餐饮管理(上海)有限公司	82
	易安信中国卓越研发集团	88
	安永	94
	赢创德固赛(中国)投资有限公司	100
	一汽-大众汽车有限公司	106
	瀛讯通讯(中国)	112
	百事(中国)有限公司	118
	赛仕软件中国有限公司	126
	上海复星高科技(集团)有限公司	132
	上海同策房产咨询股份有限公司	140
	上海大众汽车有限公司	146
	瑞士酒店及度假村	152
	赛贝斯软件(中国)有限公司	158
	天纳克(中国)	162
	瓦克化学投资(中国)有限公司	168



Preface

China's Top Employers® Preface.....	176
CEIBS Preface.....	178
Hay Group Preface.....	179
SFSC Preface.....	180
Manager Preface.....	182
Human Capital Management Preface.....	184
Marketing & Management Preface.....	186
ChinaHR.com Preface.....	188
ABN AMRO TEDA Fund Management Co., Ltd.....	190
AMWAY (CHINA) CO., LTD.....	198
Autodesk China.....	204
Banyan Tree Spa.....	212
Bayer Group in Greater China.....	218
Binhai Golf Club.....	226
Deloitte China.....	234
eBaoTech Corporation.....	240
Ernst & Young.....	248
Evonik China.....	254
HUBER+SUHNER(China).....	262
PepsiCo China.....	270
SAS Software (Beijing) Co., Ltd.....	280
Swissôtel Hotels & Resorts.....	288
WACKER Chemicals (China) Co., Ltd.....	296



金融风暴并未动摇各大企业的长期人才投资计划

一直以来，有上进心的优秀员工都是企业欣欣向荣的源动力；2010杰出雇主们更是无一不将人才管理置于企业要务的首要位置。他们相信在未来几年中人才管理的成果将成为决定企业商业发展导向及其核心竞争力的重要因素。即便在金融风暴中，大部分优秀企业也没有改变这一信念。虽然对于很多刚刚进入职场的应届毕业生来说，他们正在经历一段艰难时期：很多企业在金融风暴中将“招聘”一词打入冷宫，“杰出雇主”的项目

研究也同时显示出这一情况：2010年度企业的首要工作安排是：1. 领导力培养；2. 培训与人才发展；3. 人才管理；4. 绩效管理；5. 员工招聘及部署。其中值得注意的是：在企业削减成本支出的同时，杰出雇主依旧把学习与人才发展工作置于优先位置，而企业整体培训预算平均提高了6%，这一事实也同时反映了这一点。

“杰出雇主”意味着好雇主，能被授以“杰出雇主”称号，企业首先必须成为能关心员工，为员工创造良好条件的好雇主。你是否还未能有幸受雇于“杰出雇主”，或仍在苦苦辗转寻找呢？那么即便经济不景气，也切勿盲目接受最先到来的工作机会。一份适合你的理想工作需要你花一些时间和精力对自己的航程进行规划和研究。你可以探索劳动力市场概况，与前辈交谈，亲临招聘会现场，或是更多了解一下你所感兴趣的行业和企业；同时也要学会推销自己，拓宽自己的社交圈和人脉关系。上述这些行为都可以让你更加积极进取。最后，如果你有时间阅读《中国杰出雇主》一书，或浏览www.topemployers.com.cn网站，“杰出雇主”们的最佳实践也许会让你对其企业内部状况有个更深入的了解。阅读这些由第三方记者撰写的文章，可以找出适合你个人脾性、能发挥个人特长的理想雇主。把你看到的感兴趣的事物罗列下来，你就能清楚地发现你想要的究竟是什么，而为什么它吸引着你。

开始属于自己的发现之旅吧，一路好运！

陈琳

中国杰出雇主® 中国区总经理

并非所有企业都有资格获此殊荣

调研工作是每个“杰出雇主”项目的关键。CRF通过客观、实事求是的调研工作来确定一家企业是否达到评审要求，是否有资格获得“杰出雇主”这一荣誉称号。评选过程在极为严谨的项目监督管理下进行。唯有那些在人力资源方面达到最高标准的企业才能当选为“杰出雇主”。正因为如此，“杰出雇主”评选方法的可信度受到了荷兰经济事务部的高度肯定，给予满分评价。

调研过程的公正性

“杰出雇主”评选方法由项目发起方——CRF制定。评审的重点是所有参选企业必须超越事先制定的“HR最佳实践研究”客观评分标准。自1991年起，全球三大洲12个国家有超过10,000余家企业使用了此评估方法。在此评估体系下认证了2,500家优秀企业成为杰出雇主。在多年累积的评估经验基础上，荷兰经济事务部更是肯定了“杰出雇主”评估系统的可靠性。据其调查分析，该项目整套流程公正可信，唯有在人力资源政策方面达到卓越标准的企业才能被授予“杰出雇主”称号。经此认证的企业是当之无愧、名副其实的“杰出雇主”。由于“杰出雇主”评选方法在全球范围内都是统一的，因此整套评估流程适用于各国的“杰出雇主”评选项目。





一直以来，我都认为CRF的研究为管理层提供着十分有益的帮助。据我所知，不仅是我，还有其他许多经理人也把CRF各类出版物当作基本的参考资料。

1996年，我首次为CRF出版的《杰出雇主》一书作了序言。值得一提的是，时间的流逝并未撼动当年优秀企业“杰出雇主”的地位。我随后跟进了CRF在欧亚两洲的调研工作，并很荣幸受邀为其多本刊物撰写了序言。CRF严谨的工作方法和一丝不苟的工作态度给我留下了深刻印象，呈现在大家面前的这些极具参考价值的研究成果也正归功于此。

此类出版物应用面甚广。读者可以通过它来深入了解市场动向；能以此作参考来寻找工作、客户、合作伙伴、供应商、以及可借鉴的行业范例等等；同时，也可从中了解各企业是如何调整内部运作，进而成为具有影响力的国际名企的。

中国经济已成为世界经济的重要组成部分，中国本地企业同跨国企业正努力地尝试适应彼此。虽然实现共存共荣需要一段艰辛的过程，但是自有不少企业在这方面做得可圈可点。后篇的研究可以帮助读者全方位了解相关企业的情况，所涉信息可于CRF前期调研工作中得到考证。

佩德罗·雷诺
中欧国际工商学院创业学教授、院长





2009年对于中国企业来说是怎样的一年？是动荡，劫难，抑或是成长和机遇？不同的企业交出了不同的答卷。一年间，我们见证了雷厉风行的成本管理；冷静理智的策略调整；充满人情的遣散安排；韬光养晦的内功修炼……一年过去了，我们看到了完全不同的结果。

当经济开始回暖，一些企业已经准备迎接新的突破，但另一些企业却因为人员流失或员工的士气低落而陷于发展的困境。

是什么原因造成了如此大的差异？杰出雇主在这场危机中做了些什么？他们是怎样留住优秀的员工，并鼓起员工对企业的信心和对未来的希望？我们看到的是：

- 这些杰出雇主一方面比其他企业更加坦诚地和员工交流企业所面临的挑战，以及企业必须作出的艰难决定（包括裁员）；另一方面，他们让员工了解到他们不只是留在船上的生存者，他们更是水手和问题的解决者，企业需要他们才能走出这场危机。

- 这些企业用更富有创造性的方式继续对员工能力发展进行投入，让员工的视角超越了危机本身。

- 这些企业对忠诚和勇气给予及时的回报；他们把资源向肩挑重任的员工倾斜；同时让搭便车的员工及时离开。

希望来自于信心，而信心来自于信任。杰出雇主成功地营造了高敬业度的员工团队，创造了风雨同舟的难忘历程。

“危机之中让我们看到谁是裸泳者。”2009年考验了企业的信心，检验了企业的成熟度，更体现出企业与员工之间是否有足够的信任。让这本书带给我们借鉴和启迪。

颜蓉

Hay (合益) 集团大中华区副总裁





金融危机之后，越来越多企业家开始思考一个问题：究竟什么，才是一个企业发展过程中起决定性作用的因素？答案既出乎意外，又在情理之中，那就是——人。

在商业世界，衰退和复苏时常不可避免，金融危机之中，企业应该怎样应对？

在过去的一年中，我们随处可以听到一些令人沮丧的消息：裁员减薪、编制冻结、预算缩水、项目取消等。不少企业在进行大刀阔斧调整的同时，也渐渐意识到，如果冬天已经来了，那么春天一定已不再遥远。因此，储才越冬成为一项不错的选择，而关注员工士气，提升员工能力，增加员工对企业的向心力，树立起良好的“雇主品牌”，更是金融危机中每个企业的一门必修课。因为任何一个成功的企业，其成功的根本原因之一一定是人才的领先。企业能否持续地找到并留住最优秀的人才，是一个企业能否成为杰出企业的基石。

好在我们已经有了不少好榜样。本书中这些新当选的2010中国杰出雇主，已经给了我们一个企业该如何度过金融危机的最佳答案。越是在困难的时候，杰出雇主越能给人以走出危机的信心，因为“榜样的力量是无穷的”。

2010年是CRF和“中国杰出雇主”项目进入中国的第四年，上海外服作为活动的战略合作伙伴，也连续三年参与了此项活动。一直以来，作为领先的国际化专业人力资源合作伙伴，上海外服始终本着“专业、严谨、创新、和谐”的外服精神和核心价值观，以“以人为本，全心为你”的品牌理念，致力于为在中国的跨国企业提供最优质的人力资源服务。而作为一家专业鉴定杰出业绩者的国际机构，CRF始终把“中国杰出雇主”这一评选作为一项事业来做。“中国杰出雇主”不仅架起了企业与人才之间的桥梁，把企业在吸引和保留人才方面的特色展示给大众，更使年轻专业人才能够更加准确寻找更为适合的企业。

“中国杰出雇主”不仅为中国企业界树立了一系列优秀雇主的标准，更成为了中国企业发

展的标杆。

最后，祝贺此次获得CRF“中国杰出雇主”殊荣的企业经营者们，他们接过了杰出雇主品牌的旗帜，这不仅是一种荣誉，更意味着沉甸甸的责任。这是CRF在中国推出的第四本出版物，要在中国找到这些杰出雇主，这项任务尤为艰巨，我们深知其中的不易与艰辛。所幸，在CRF的不懈的努力下，中国杰出雇主这项活动已经成为中国企业界及人力资源管理界的一项年度盛事，CRF严谨的态度和专业的水准令人由衷敬佩，上海外服在合作过程中也是受益匪浅。

“今后，我们将不再‘寻找工作’，而是要‘寻找雇主’。”诚如管理大师查尔斯·汉迪所说，让我们共同努力，发现更多的“杰出雇主”。

严裕民

世博集团·上海市对外服务有限公司总经理





CRF杰出雇主一直为《经理人》杂志所关注。从第一届CRF评选及颁奖开始，《经理人》杂志就作为战略合作伙伴，扮演着推手角色，旨在关注并传播那些重视雇主品牌建设的企业及其案例实践，分享他们的成功经验，并以此为其它企业树立学习标杆。

中国很多企业都存在人才短视，一方面高喊人才不足，另一方面又不肯增加成本以战略性培养人才，都希望“短平快”地使用人才。有这样一家世界500强企业令我印象非常深刻，它每年都从全球各地的名牌大学中，选择优秀的毕业生，花上十年，甚至二十年来培养成为企业中高层，甚至CEO。我认为，这就是这家公司能筑就百年基业，并且还依然在业界保持领先的关键原因之一。我研究过很多杰出的公司，发现凡是能做到数一数二的企业，都有各个梯次人才的培养机制。很多中国企业学习美国GE实施数一数二战略，却最终落败，其中一个关键原因，是因为它们没有相应的人才去实现这个战略。我曾研究过中国两家同样都是行业第一的公司，一家实施多元化成功了，另一家失败了，表面上看是战略问题，实际上是人才和企业文化问题。

作为中国商业管理类领先媒体，《经理人》也希望借助杰出雇主评选，播种世界领先的人才培养理念，推动中国人力资源管理实现从模仿欧美，到中国创造的转变，使13亿人口的中国，真正成为人力资源强国。

在已经过去的2009年，全球共同面对的是金融危机带来的严峻挑战。我们看到，许多举棋不定的企业陷入困境，许多抛弃团队的管理者被团队抛弃，我们看到了裁员与人心惶惶，我们看到了停滞与挫折……

我们经历了危机，我们更看到转机。数据与分析证明：中国的企业领袖依然拥有着远见卓识，洞察未来；中国企业的员工始终富于创造力，积极进取；中国的企业仍然保持着旺盛的活力，勇于开拓；中国企业的团队坚毅团结，在逆境中依然强健，目标更加清晰，

在纷乱中创造财富。

在这样一个转折与突破的历史节点，“杰出雇主”这一荣誉尤显珍贵。能够匹配“杰出雇主”这一荣誉，足以证明企业超群的实力与能力。松下幸之助曾说，企业即人。一个成功的企业，必然是人尽其材，材尽其用；一个杰出的雇主，必然是仁者爱人，慧眼独具，信守承诺，使近者悦，远者来。

2010年的中国，经济持续增长、稳定发展是大方向、大趋势；同时，产业领域更加开放，资本空间广阔，知识型人力资源丰富等等，这些都是企业发展的绝佳契机。

一个新时代即将到来，一个属于善于经营的企业时代。历史无数次证明，能够经营好人才的企业才会是最终的大赢家。拥有一个优秀、忠诚的团队，是公司最有利、最有价值的无形资产，是最核心的竞争力。

《经理人》杂志期待，“杰出雇主”在中国将赢得更大的成功；我们更期待，会有更多的“杰出雇主”在中国涌现。

周建华
《经理人》杂志执行主编





在现代企业的经营活动中，人力资本的价值日益凸显，企业间的人才争夺战也日趋激烈，在此形势下，雇主品牌建设受到越来越多企业的重视。优秀的企业非常注重为员工创造一种包容性的、多元的工作环境，重视和谐劳资关系的培育。通过雇主品牌的建设，增强了员工的归属感及为企业服务的荣誉感，帮助企业更好地吸引和激励优秀人才。

作为人力资源行业的专业媒体---《人力资本管理》杂志一直以来都非常关注企业吸引、保留和激励人才的管理实践。我们发现，在对最佳雇主的考察和评选方面，CRF已经在多个国家积累了丰富的经验；在对最佳雇主品牌的核心价值的认识方面，CRF有着其独到的见解。

由CRF主办的“中国杰出雇主”项目有别于其他类似的评选活动，该项目以人力资源政策为基础展开调研，从人力资源管理战略的角度给企业树立了一个评价标准，从深层次剖析最佳雇主的缔造之旅，使得这项研究更具前瞻性及其借鉴性。此外，CRF通过该项目的出版物和各种对外宣传活动，对杰出雇主进行多渠道的曝光，分享其人事特色，帮助从业者更好地挑选企业。毫无疑问，一系列的举措使得这项研究的价值大为提升，越来越多的创新理念和实践将广为传播。

自20世纪80年代，罗伯特·利弗林和米尔顿·莫斯科维茨提出着手寻找美国的最佳雇主以来，雇主品牌建设已经在欧美企业中得到了广泛的认可和快速的发展。与欧美企业相比，大多数本土企业的雇主品牌的建设工作尚处于起步阶段。

不过，令人欣慰的是，本次入选企业中不仅包含世界五百强企业的身影，也有组织发展迅猛的国内知名企业。以大型国营企业和民营企业为代表的本土企业正日益注重人才战略和雇主品牌的建设。

二十一世纪日新月异，企业的生存环境发生了巨大的变化，也对人力资源管理工作提

出了新的挑战。信息技术和网络的发展使远程办公和跨区域团队的组建成为可能；全球化使得组织成员的文化背景趋于多元；企业员工比任何时候都更注重自身的身心健康和工作环境。在经济不确定的环境下，人们对晋升、加薪、跳槽的欲望减弱，但是更追求工作带来的快乐感受；企业里的工作狂正在减少，员工在实现职业发展的同时，力求工作与生活的平衡。在新的形势下，企业需要使用一种更加平等、均衡，更加富有创造力的心态来认识、理解和实践雇主品牌建设。

我对荣膺“2010中国杰出雇主”的企业表示祝贺。衷心希望在CRF以及其他合作伙伴的共同推动下，中国涌现出更多的杰出雇主。

唐秋勇

《人力资本管理》主编





在刚刚过去的2009年，“杰出雇主”这个词仍然刺眼，无论对于企业还是广大的工薪阶层。

这一年，全球金融危机仍在延续它的影响，诸多国家也纷纷出台经济刺激政策，但控制成本、减薪、裁员等企业热词，仍是笼罩在企业员工头上的阴霾。不能不说，“杰出雇主”们的成色，仍在被考验。

中国有句古话，叫“患难见真情”。企业在发展受困之时，怎样对待员工？日本“经营之圣”稻盛和夫在他的书里介绍自己的经历，他所创办的京瓷遭受日本经济萧条之时，企业营收大幅下滑，最厉害的一段时间，企业销售额居然下降90%。怎么办？稻盛和夫拒绝裁员，他鼓舞士气，带头上街推销产品；他带头降薪，并承诺以后企业经营状况好转时一定会补发奖金。当京瓷的经营好转时，稻盛和夫向员工们兑现了他的承诺。当然，各企业自身的经营实力、所处的行业发展阶段以及领导者理念风格都有差异，但对处于困境的企业来说，能否留住人才、鼓舞士气、凝聚力量，企业领导者是否有信心和勇气把企业带出困境，这是企业改变自身命运的关键之处。

企业的长远发展，当然要以人才为本。在2009年这个困难时期，企业的选择更能体现出企业对待人才的真实态度。无论当前还是以后，了解并学习困难时期杰出雇主企业们的实践，将有助于其它企业获得在危机中崛起的经验。“2010年中国杰出雇主”的出炉，是CFR在当前这个特殊时段对中国企业做出的一份贡献。

在社会重视回归人本之时，企业与员工的关系渐受拷问。在中国这个人力资源供给大国，企业如何对待员工，能否将自身的发展和员工个人的发展统一起来，这个原本只是企业内部的问题，也开始泛化出些许社会色彩——一个关乎“和谐”的问题。

令人欣慰的是，“杰出雇主”的评选，受到越来越多的企业重视。在2010年“中国杰出雇主”的评选中，虽然最终“花落”25家企业，但据主办方CFR透露，经过专家提名、问