



# “杰出雇主”认证标识

## — 只授予拥有杰出人力资源战略的企业

CRF Institute为全世界数以万计的各类组织，提供涵盖从薪酬与福利到灵活工作选项的人力资源实践评估支持。我们对人力资源领域内的主要驱动因素、实践、政策，以及其它构成‘杰出雇主’项目的核心要素，展开客观调研。具体工作方式包括：

“中国杰出雇主”调研项目由CRF Institute开发，具体包含以下四个步骤。

识别中国杰出雇主的第一步：通过与领先的人力资源合作伙伴共同完成的详尽的市场调研，评估，筛选符合调研资格的组织。

确保针对人力资源政策的客观调研，严格审核企业是否达到获得“杰出雇主”认证的资格要求。在调研中，参与企业在人力资源管理的所有

关键领域都必须接受评估。人力资源管理包含的关键竞争要素，如：货币薪酬、福利和工作环境、培训和发展、职业发展和企业文化管理，都将经过详尽的审核。

调研阶段的第三步：CRF Institute将检查并审计调研结果。这项检查与该企业派出的一名或多名高级（人力资源）经理一同执行。随后，CRF Institute将联合均富国际会计师事务所（Grant Thornton）进行再次审计，检查问卷的具体回答。

一家组织在调研阶段获得的评分，将决定其是否有资格获得“中国杰出雇主”认证。只有达到严格标准的企业，才能获得独一无二的“杰出雇主认证标识”。

“杰出雇主认证仅授予那些通过独立调查，并达到最高人力资源管理标准的企业。整个筛选过程都在非常严谨的管理之下进行。”CRF Institute中国区总经理金丽来女士。

基于21年认证杰出雇主的专注与专业，CRF Institute自2011年成功推出了洲际认证。2011年通过CRF Institute严格调研过程被认证为杰出雇主的公司有Avanade, British American Tobacco, JTI, Lloyd's Register, PepsiCo, Sigma-Aldrich, Technip, UniCredit 和 Valeo。2012年，CRF Institute在非洲成功认证了杰出雇主非洲，首批被认证的公司有British American Tobacco, Ernst & Young, G4S, Microsoft, Old Mutual, Siemens 和 Unilever。明年，CRF Institute 将隆重推出杰出雇主亚洲认证。

# 安利：“三位一体”人才管理体系成就杰出雇主

## — 访安利大中华人力资源副总裁张玉珠

近日，由著名的联合调研机构（CRF Institute）评选出的“2013中国杰出雇主”榜单在沪发布，安利（中国）作为日用品行业内的唯一代表再次上榜，这也是安利连续第四年获此殊荣。

自1995年进军中国以来，安利（中国）已经走过了17个不平凡的年头，其间公司一步一个脚印，凭借卓越的品牌形象、高品质的产品以及独特的营销模式，销售额屡创新高，目前已成为国内最大的日用品生产和销售商之一。“简单来说，创新、成长、关爱就是我们的取胜之匙。”安利大中华人力资源副总裁张玉珠如是说。

### 积极鼓励员工创新

“我们不仅仅是一个日用品的生产和销售企业，我们更是一个创新型的公司，在产品、运营模式以及企业管理等方面，我们都致力于以创新来推动发展。”正如张玉珠所言，创新在安利公司的企业文化中占据着尤为重要的地位，也是安利在激烈的市场竞争中永葆活力的源泉。

自1995年落户中国以来，为了配合公司全球“创新推动发展”战略，安利建立了系统的创新文化体系，从管理层到全体员工都贯穿着创新文化理念。管理层通过员工会议、创新平台等沟通渠道，让员工了解公司的期望，明确每个人在企业创新中的角色；而相应地，员工可以在公司内网的创新平

台上了解创新的前沿信息，并发表创新建议。“在安利，希望每个人（anyone），每件事（anything），每时（anytime），每地（anywhere）都在创新。”张玉珠用4个“A”来解释公司对于创新的态度。

安利鼓励创新的管理实践也给公司带来丰厚的回报，以2011年度为例，仅参与“年度创新评选”的候选人及团队驱动的商业价值就高达7500万元，员工的共同创新使得安利在全球员工意见调研中的创新总分高于全球高绩效公司13个百分点，并于2011年荣获哈佛《商业评论》颁发的管理行动奖，入选哈佛商业案例。

### 多元化的培养与成长

在安利的企业价值观之中，个人价值、成就、个人责任是重要的组成要素，而实现这些目标的基础便是人才的培养与发展。安利（中国）为此建立了员工全面发展体系，这为安利（中国）的快速发展和人员素质的不断提高打下了坚实的基础，也为公司的整体进步搭建了良好的人力资源平台。

张玉珠说，这一体系主要包括两方面的内容：一是公司建立了一套系统化的培训体系，为不同级别的员工提供丰富的学习资源，着重培养员工的领导才能、专业岗位才能、未来发展才能，特别是安利为新员工融入企业开发的渐进式学习项目——“成功启航”项目，在新员工群体中取得了良好的反响。

另一方面，安利（中国）在人才培养过程中特别注重工作轮岗这一管理工具的运用。2008年，公司人力资源部主动协同其他部门，创新性地提出“地区管理架构重组”方案，几大业务区域高层主管之间每两年进行一次轮换，同时围绕公司业务战略推出一套完善的人才发展项目，包括美国总部派遣、海外任职、管理人员区域巡访、挑战性任务委派等，全面提升关键岗位人才的国际视野。“在这么一个朝气蓬勃的团队里，我们不断学习，不断成长，不断收获。”在安利工作了8年的电脑资讯部软件开发助理经理周丽说道。



安利大中华人力资源副总裁张玉珠

### 关怀管理留住人才

安利（中国）非常重视员工的关怀管理，通过完善的员工福利和丰富多彩的员工活动，营造了一个“关心人、重视人、以人为本”的良好氛围，让员工达致工作与生活的平衡，实现多姿多彩的丰盛人生。“快乐的工作可以将笑容延伸至家人面前。”安利研发中心技术开发助理经理李岗对此深有体会。

据张玉珠介绍，在工作氛围的营造上，安利（中国）不但提供舒适的办公环境，更重视自由空间的提供，进行灵活的人员管理，让员工积极投入工作。具体到员工的管理上来说，就是大范围地实行弹性工作时间制，员工对于时间的掌控更自主，方便他们灵活地处理生活与工作的关系。

安利每年都会组织丰富多彩的员工活动，提升员工的归属感。其中特别值得一提的足，公司从美国总部引进的“健康身心，美丽人生”项目，以健康、积极的安利人形象，向社会大众诠释安利的品牌理念——“为您生活添色彩”。

“安利能够连续四年获得最佳雇主的荣誉绝非偶然，这是企业在员工创新、人才发展与全面关怀管理等方面跟下下功夫的结果。这四年来，安利员工对于公司的满意度、敬业度和归属感指标一直领跑同行业，相信未来也一定会继续保持下去。”展望未来，张玉珠信心满满。

文 房浩 唐仕超



安利公司家庭同乐日活动