



尽管经济预期增长放缓 中国杰出雇主2013仍将致力于改善员工福祉

CRF Institute的最新“杰出雇主”调研显示：部分中国顶尖企业预测明年业绩增长缓慢，但仍将继续投资改善员工的员工福祉。

针对五大核心维度（货币薪酬，工作环境和福利，培训和发展，职业发展和企业文化管理）的调查证实，这些企业对雇佣条件的投入平均提高了3.44%。企业优先选择的三大人力资源工作重点亦印证了这一趋势，分别是：1）员工敬业度，2）员工保留，3）将人力资源部门提升到战略合作伙伴地位。

2012年12月12日，在上海新天地朗廷酒店举行的“中国杰出雇主2013”颁奖晚宴上，CRF Institute正式授予36家中国企业“中国杰出雇主认证”。

在这36家杰出企业之中，表现最为突出的五家企业依次是：上海大众汽车有限公司、巴斯夫、大都会人寿、道康宁（中国）投资有限公司、陶氏化学（中国）投资有限公司。

“杰出雇主”项目的认证基础为科学的人力资源政策调研，整个评估与认证过程，都经过国际审计师事务所——均富国际（Grant Thornton）进行独立审计。

整个调研基于人力资源政策，包括雇主如何帮助员工实现职业发展，雇主所提供货币薪酬政策是

否具有竞争力，公司如何帮助员工安排养老金（企业年金），公司是否有公司用车的政策，以及带薪年假的具体安排。在众多被调研的人力资源政策中，CRF Institute也对公司以什么样的政策规定灵活办公，及公司如何安排知识管理。正是这些与众不同的政策使每一家杰出雇主都极具个性，也决定了

员工在这些公司工作的感受和体验。

绝大多数的“杰出雇主”同时也是重视绩效的公司，他们的投入所得到的回馈是员工高敬业度。绩效越高的公司，普遍提供更好的带薪假期和其它福利。

CRF Institute观点直播

CRF Institute, 首席执行官 David Plink先生

“在过去的20年间，我们一直为那些世界最著名的雇主，以及那些知名度相对较低的雇主，执行有关其人力资源政策与实践的调研。我们在各个方面仔细观察企业的雇员主张：职业发展机会，货币薪酬与福利，工作环境，培训和发展，以及企业文化管理。经过这些年的研究我们发现：尽管两家组织从外部看很相像，但他们提供的员工福祉却有可能截然不同。”

CRF Institute 中国区总经理 金利来 女士

“在过去的9个月里，CRF Institute通过严格的预筛选，严谨的调研，独立的第三方审计最后认证了36家中国杰出雇主。与往年的调研相比，我们看到了更多，更好的人力资源政策与实践。我们也很高兴的看到，和西欧、澳洲等成熟市场一样，成为员工的杰出雇主已经是越来越多成熟扎根于中国市场的战略目标。CRF Institute很愿意帮助更多的中国企业在建设杰出雇主的过程中，有更明确的方向和更高的标杆。”

上海大众造车，懂车，爱车，更视人才为最宝贵的资源。我们知道：在充分竞争的市场环境下，领先者的技术和管理模式可以被很快模仿，而人才整体的竞争力是不易被模仿或超越的。所以员工是上海大众最宝贵的财富，也是上海大众发展的核心动力。因此公司要通过多种努力，成为员工的“杰出雇主”。

首先是公司要不断地创造佳绩：我相信对于任何企业，必须当运营良好，创造优良业绩之时，才谈得上员工的满意；我们这几年来，产品不断丰富、产销持续提升、产品质量和客户满意度始终名列前茅，在激烈的竞争形势下保持着领先地位。这从根本上提振了员工对雇主的信心；卓越的产品体验也间接地增强了对外部人才的说服力；

第二要做好人力资源管理的创新：我们倡导人力资源战略伙伴模式、建立了人力资源综合评估、长效激励机制、全新职位层级体系和员工荣誉体系，我们拥有了独特的情绪晴雨表工具。这些管理模式既具有创造性，又能适应本公司的历史承载和文化内涵，收到了明显效果，直接增强了员工的满意度；

第三是要持之以恒：我们深刻地认识到，雇主品牌不是靠短期的、纯经济性的手段就能显著提升的。我们的品牌提炼、人才规划、人事政策和传播策略都紧密围绕企业中长期战略进行系统化推进。经过多年的积累，企业的杰出雇主形象在公司内外逐步发生了良好的化学反应，增强了我们吸引和保留优秀员工的实力。



张海亮先生
上海大众汽车有限公司
总经理



关志华先生
巴斯夫大中华区管理董事会
董事长

巴斯夫今年第三次获国际专业组织CRF评为2013“中国杰出雇主”，我感到非常欣慰。作为全球领先的化工公司，“建立最佳团队”是巴斯夫“创造化学新作用——追求可持续发展的未来”全球战略的四大支柱之一。巴斯夫已经将可持续发展的理念结合到公司管理的方方面面，这也为员工的成长与发展提供了更广阔的平台。Verbund（德语：一体化）是巴斯夫140多年来成功的基石，现在我们从生产一体化延伸到技术、科研、以至于人才一体化，将资源利用效率最大化的同时，让员工可以在我们这一全球化网络中充分施展他们的才华。

巴斯夫的人才战略体现了我们的价值观，即创造力、开放性、责任感和企业家精神。巴斯夫有一整套的员工培训发展计划，从不同方面为员工提供多样化的发展机会，塑造未来的企业领导者。同时巴斯夫“成长”毕业生计划™帮助我们

在全国范围内挑选具有潜质的年轻人，并通过量身打造的培训和轮岗帮助他们为未来职业规划打下坚实的基础。

除了全方位的人才培养体系，沟通与参与是凝聚员工向心力的关键。在巴斯夫我们有面对面的沟通茶话会，也有年轻人喜欢的内部社交媒体网络，方便员工畅所欲言。另外，任何一个员工，都可以就加强客户服务、改善工作流程、节约成本、关注职业健康、安全和环境保护等公司管理范畴，提出改进的意见和建议。

可持续发展的解决方案是我们业务发展的推动力，这不仅是全球人口增长的应对之道，也符合中国城市化、经济增长模式转型和中国消费者对安全、环保、健康日益提高的需求。未来我们将更加专注于为资源、食品和生活质量三大领域的创新，我相信巴斯夫的团队将大有作为。