

新闻稿

2015 年 3 月 1 日

汉高摘得“2014 最佳 100 人力资源典范企业”殊荣

近日，在前程无忧举办的年度盛典上，汉高大中华区人力资源总监 Joyce GUO 郭红（女士）代表汉高（中国）投资有限公司出席了“2014 最佳 100 人力资源典范企业”颁奖仪式。这是继“2014 最佳校园雇主品牌策略典范”奖项后，汉高摘得的又一殊荣。

该奖项评选由中国最大的人力资源服务商前程无忧（www.51job.com）发起，“最佳人力资源典范企业”评选着重评价企业的人才管理质量，是目前国内最大规模的人力资源管理领域的选拔。本届参赛的企业必须提供包括雇员结构、招聘、培训、绩效薪酬和雇主品牌建设等 150 多个的数据和信息，同时提交具体案例。

汉高通过帮助员工实现自我管理，提高技能和敬业度，成就雇员等一系列领先的人力资源管理制度，在历时 3 个月的评选中，从 38 万活跃雇主中脱颖而出，最终以实力荣获该奖项。

时下人才竞争激烈，汉高是如何赢得人才之战的呢？Joyce GUO 郭红（女士）表示，汉高在人才吸引、人才评估和发展、人才加速和人才保留方面进行了多元化的活动和项目。以“人才吸引”项目为例，对于未来潜在员工，我们在初级管理层和销售力量上为毕业新生建立了广阔平台。2014 年我们创立了销售精英项目，深化和扩大了管理培训生项目，我们用汉高开放日、汉高创新挑战大赛、汉高校园大使项目、商业讲座和校园宣讲会的活动形式来直接与目标受众互动，吸引实习生和未来员工。。

此外，在这个校园招聘季，我们采用了整合营销沟通策略，招聘了汉高第 6 批管理培训生以及第 2 批销售管理培训生。在过去的 5 年中，我们加强了管理培训生项目，项目涉及轮岗、管理辅导、评估和反馈等丰富内容。自去年以来，我们创建了新的管理培训生项目，即：将应届毕业生培养成未来的销售领袖。稳定的校园人才招募，以及提供实习生计划等，我们通过不断努力赢得并建立汉高在高校中的声誉。

在汉高的企业五大价值观中，将员工视为公司的重要资产与伙伴，是汉高一直以来秉承的信条。对于大中华区的 4800 多位在职员工，汉高提供系统全面的培训、职业生涯的规划，以及各类发展的机会。如：“Career Path”项目系统地规划了人才发展路径图，根据公司需要和高潜质人才的特点，有计划地发展多元化和国际化人才。

在培训方面，汉高也不惜投入大量资金和人力，如 2014 年上线的 Lifelong Learning 项目，致力于鼓励每位员工始终保持学习的热情和心态，正如项目的口号“Drive (y)our future now”，员工可以通过强大的在线学习平台获取超过 570 多段视频、280 多门课程、以及视频教材、文件、问答等学习内容。

此外，汉高还提供加入区域战略团队和“加速领导力发展”项目的机会，加速高潜能经理人的成长。今年是汉高连续第两年摘得这一奖项，对此 Joyce GUO 郭红（女士）表示：“非常感谢主办方对汉高的认可，同时也感谢 HR 团队和各事业部的支持，我为有如此棒的团队感到自豪。”

正如前程无忧首席人力资源专家冯丽娟所说：“中国的人才市场具任何其他区域所不及的复杂性和多变性，典范企业在人才管理方面的实践和成就不仅代表了中国人力资源管理最高水平和发展方向，也为国内 4000 万家企业的人才管理提供了示范。”汉高也在人才市场的激烈竞争之中不断突破和创新。