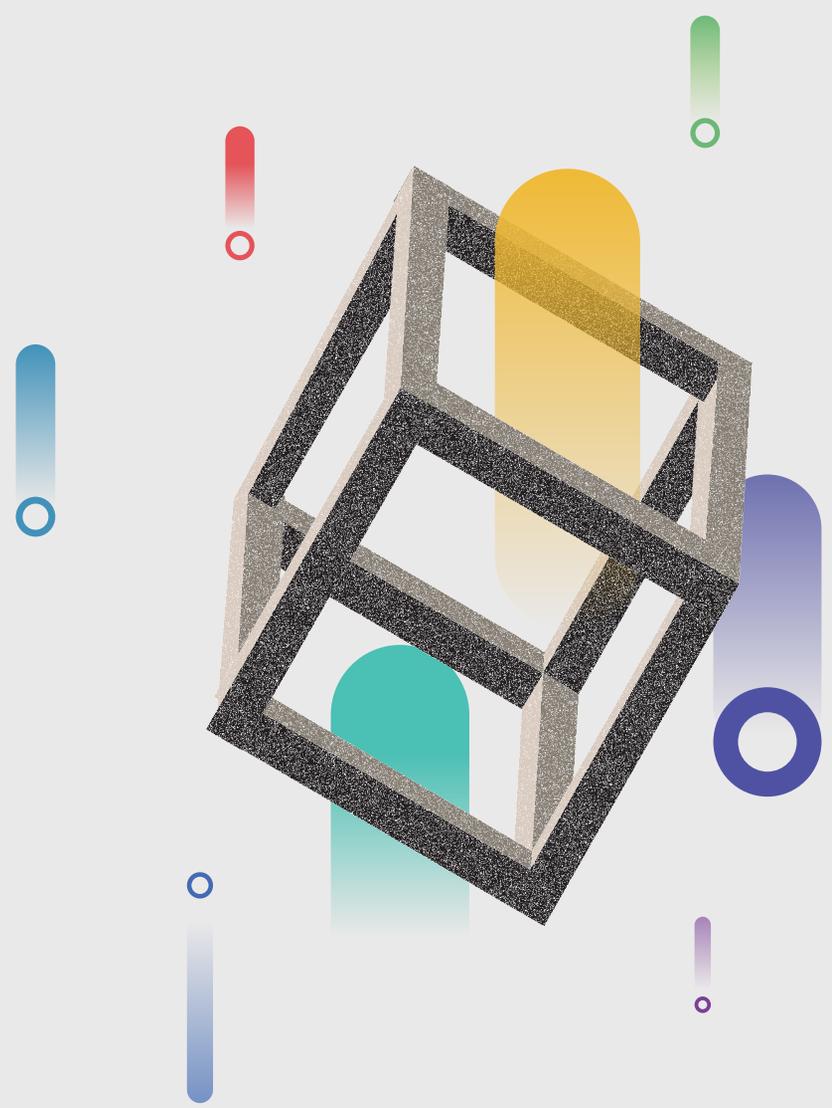


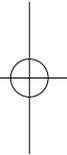
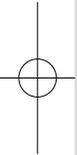
2019 BEST EMPLOYER AWARD 2019

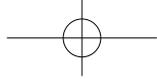
中国年度最佳雇主 评选报告



主办单位：
北京大学社会调查研究中心
智联招聘

学术支持机构：
北京大学社会调查研究中心





前言

共生促效能

在我国的珠三角地区，有这样一种生态系统：鱼塘养鱼、塘基种桑、桑叶养蚕、蚕沙喂鱼的桑基鱼塘。这种模式充分发挥了生态系统中物质能量循环转化和生物之间的共生、相养作用，系统内的各个主体互相滋养，不仅实现了生态效益的平衡，而且做到了以最小投入获得最大产出的经济效益，实现 1+1>2 的共生效应。

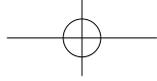
自然生态系统如此，人类社会的职场亦存在明显的共生关系。

在组织和员工的关系中，我们看到，**70%** 以上的企业已经将自己的组织形态特征定义为“组织目标与个人目标相结合，共同提高组织效率”。企业已经意识到，单向要求员工去完成组织目标的做法正在失去效力，只有同时关注员工个人目标，将其纳入企业目标的一部分，才更有利于组织和个人效率的提高。在这样的共生系统中，个体借助组织的平台资源实现目标，组织激发个体的效能获得持续的发展。在组织之间，我们看到，在新技术的推动下，“平台型”企业的资源和优势进一步凸显，促使其他企业努力打造和完善自己的生态系统，或者融入到已有的生态系统中作为其中的一个环节，借力系统各方的力量获得发展。在这样的共生系统中，小企业依托生态雄厚的资源提高了应对不确定因素的抵抗力，大企业在完善生态的过程中突破了增长瓶颈，实现可持续发展。

职场共生系统中，效能被进一步提升，实现 1+1>2 的效应。在 2019 中国年度最佳雇主评选调研中，我们看到共生系统的价值正在显现。在全国经济下行压力加大、外部环境不确定的情况下，最佳雇主仍然具备利润同比增长 **20%** 以上的亮眼表现；仍然有近 **10%** 的加薪幅度惠及全员；仍然通过为校园人群提供大量全职或实习岗位来储备人才；仍然大力倡导职场性别平等、为女性员工提供更多平等权利而努力；仍然坚守初心，加大研发投入，为用户提供更好的产品和服务……在全民焦虑和恐慌的时代，个体在共生系统中迷茫却不逃避，焦虑却不害怕，恐慌却不退缩，仍然努力提升个人价值、仍然紧跟时代步伐学习新技术、仍然愿意为创造美好生活而奋斗。

组织和个体向上的品质为多变的时代注入了坚毅和理性。2019 年，中国年度最佳雇主评选共聚 **50096** 家企业、关注千万职场人心声，共同探讨在共生职台下组织和个体的制胜之道，在不确定中寻找确定，共同为打造健康平衡的职场共生系统贡献智慧。

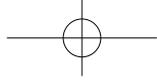




CONTENTS

目录

共生职场 效能制胜	02
职场恐慌下的组织如何变化?	03
组织体系：产品 / 技术是发展硬道理，创新能力是破局之道	03
文化体系：愿景和使命激发员工意愿	04
成长体系：思维模式升级，企业与员工共成长	04
激励体系：将员工目标纳入企业发展目标	04
篇一 雇主品牌理念	06
新雇主经济的演进	06
雇主品牌评价模型	07
篇二 报名企业概况	08
篇三 百强雇主评选	10
百强雇主品牌表现	10
百强雇主员工忠诚度	11
百强雇主分布	12
篇四 最受女性关注雇主评选	14
获奖企业具备更高的利润增长率	14
获奖企业女性员工概况	15
尊重、公平、薪酬是女性心目中理想雇主的主要特征	16
女性未来职业规划	17
篇五 最受大学生关注雇主评选	18
大学成为企业招聘争夺的重要阵地	18
获奖企业雇主品牌表现	20
获奖企业大学生留任率	20
尊重、公平、薪酬是大学生理想雇主具备的主要特征	21
“国企”首次成为大学生就业理想去处	22
6884 元：大学生预期收入又攀新高	22
北京、上海、深圳为大学生就业首选城市	23



篇六 最具社会责任雇主评选 ----- 24

企业社会责任认知态度 -----	25
员工权益 -----	26
社会公益角度 -----	28
无烟办公场所的践行 -----	29

篇七 最具发展潜力雇主评选 ----- 30

获奖企业雇主品牌表现 -----	30
尊重、信诺是员工期待理想雇主的关键要素 -----	35
雇主品牌回报 -----	36

篇八 最具智造精神雇主评选 ----- 38

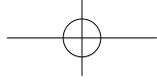
发展趋势预测：保持高速发展 -----	38
持续成长的动力 -----	39
持续的创新能力 -----	40
重视人才梯队建设 -----	41
最具智造精神雇主领域分布 -----	42
最具智造精神雇主标签 -----	43

篇九 最佳组织发展雇主评选 ----- 44

组织发展工作获得员工的一致认同 -----	44
分模块结论 -----	45

篇十 最佳雇主获奖榜单 ----- 48

全国 30 强雇主榜单 -----	49
全国百强雇主榜单 -----	50
最受女性关注雇主榜单 -----	52
最受大学生关注雇主榜单 -----	53
最具社会责任雇主榜单 -----	54
最具发展潜力雇主榜单 -----	55
最具智造精神雇主榜单 -----	56
最佳组织发展雇主榜单 -----	57



BEST
CHINA
BEST EMPLOYER
AWARD
中国年度最佳雇主

智联招聘
zhaopin.com

共生职场 效能制胜

——2019 中国年度最佳雇主调研洞察

“假如因为我们拥有了辉煌的未来，

而错失了现在，

那才是真正令人可悲的事情”

——查尔斯·汉迪

2019年，是高度不确定性的一年。这一年，国际环境变化莫测，新的变数和新的情况不断出现，为我们带来了一系列不可预知的问题；

2019年，是稳中求进的一年。经济领域，国内生产总值同比**6.2%**的增速。就业市场，中国就业景气指数(CIER)呈现逐渐回稳的迹象。各项指标显示，这一年我们稳中有进；

2019年，是大浪淘沙、呼唤引领者的一年。面对外部错综复杂环境，许多企业正在做出不平凡的变化，成为具有时代意义的引领者。它们依靠强有力的行动，将理想落地，做心中最好的产品，服务更多的顾客；

正如陈春花教授所说，“2019年是一个向内求得力量，向外获得共生的时代”。很多企业在2019年向内看，从内部寻求动力，通过不断优化组织架构，激活组织活力，强化组织文化等措施来提升企业效能从而应对不确定性。在移动互联网、云计算、大数据快速发展的当下，积极运用新的技术和工具，是企业寻找生存和发展的关键；向外看，企业更需要适应外界环境，在变化中寻找机会，与外部共生，不断实现突破。这样的企业，才是能够经受得住考验的企业，能够扛起民族脊梁的企业，能够引领时代发展的企业。

企业和个体是就业市场的两大主体，企业经营状况和个体发展二者是相互促进的关系。个体为企业创造价值的同时，企业也在赋予个体能量，助力个体实现价值；个体能量被激活的同时，也在帮助企业实现更高效能。二者互相促进、彼此共生、成就自己的同时成就对方，这将是一个巨大的上升能量环，产生无限潜能。

2019中国年度最佳雇主评选聚焦“共生职场 效能制胜”主题，通过调研近千名企业人力资源管理从业者、**3.5**万名企业内部员工、近千万就业市场求职者，基于数据分析，从组织体系、文化体系、激励体系、成长体系这四个方面出发洞察企业管理和人力资源管理新变化，以期为中国雇主发展提供参考。关于更多评选详细数据，请您持续阅读后续各个奖项评选报告中的数据发现。

6.2%

国内生产总值同比增速



3.5 万名

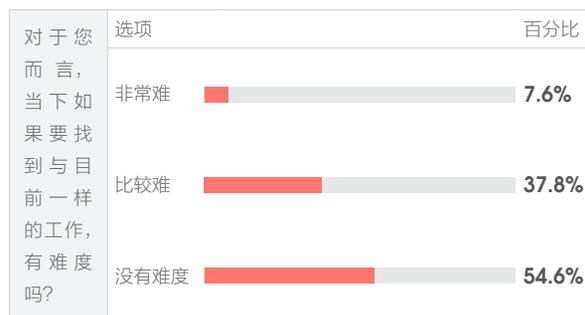
企业内部员工

职场恐慌下的组织如何变化？

对职场人而言，2019年我们经历了太多不确定性，而又敏感的体会到了这些不确定性带给我们的影响：尽管保有一份工作，但是内心的恐慌和焦虑仍会不时袭来。调研发现，当下职场人认为目前求职对于他们而言，有难度的比例占到**45.4%**，表现出对当下就业形势不乐观的体验。当他们对未来一年个人工作安全感进行预测时，其中**86.9%**的人认为未来一年失业的可能性很大。研究发现，劳动力市场中就业群体如果不能获得高质量、稳定的工作，经常面临失业的风险，这种不稳定的就业状态不仅会影响劳动者的收入水平和福利状况，也会影响企业的竞争力。

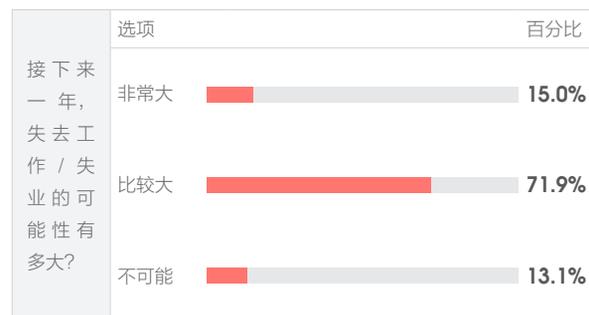
在这种职场情绪下，企业该如何应对？将做出哪些调整？

职场人对求职难度的感知



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

职场人对未来一年失业的可能性感知



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

组织体系：产品 / 技术是发展硬道理，创新能力是破局之道

在跌宕起伏的商业竞争中，生存是组织的第一要务，获得长久发展，成为每一家企业最为朴素的愿望。在今年的最佳雇主上榜的**164**家企业中，成立时间在2000年之前的企业有**86**家，之后的“新秀企业”有**78**家，“新”“老”几乎各占半壁江山。在总结自身企业所具备的优势因素时，我们发现，企业更倾向于将持续长久发展归因于自身具备竞争力的产品和技术，并且这一归因随着企业成立时间越长，越得到认可。反之，成立时间越短的企业则倾向于将企业的优势归因于创新能力，其次才是产品和技术竞争力以及适应外部环境变化的能力。两类企业的归因差异可总结为：长期发展的核心竞争力是过硬的产品和技术，短期破局需要的是创新能力和敏锐的环境应对能力。

成立时间不同的企业所具备的优势

	2000年及以前	2001-2010年	2011年至今
拥有竞争力的产品与技术	70%	67%	65%
适应外部环境变化的能力	68%	64%	65%
企业战略管理的前瞻性	59%	62%	56%
公司创新的能力	58%	63%	66%
全球化的能力	55%	37%	33%
领袖风范的领导力	54%	50%	53%
价值链优势	44%	42%	42%
其他	1%	2%	2%

数据来源：2019 中国年度最佳雇主

我们的建议：发展成熟的企业尤其是领导者企业，拥有雄厚的资源投入到研发中，并且具备吸引行业内最优秀人才的“雇主品牌”吸引力，因此建立产品和技术壁垒轻而易举。而新兴企业，想要在夹缝中生存，需要找到一个未被其他企业占领的“空位”来获得机会。但大企业从来对创新的重视程度不减，近几年被多次提及的“大中台小前台”组织战略，就是大型企业希望整合产品技术和数据能力，使整个公司拥有快速创新的能力。因此对中小型企业而言，创新能力需要始终明确聚焦于为客户产生价值的创新。而对大企业来说，保持自身创新能力的同时，还可以依靠“敏锐的嗅觉”去探测具备创新能力的组织，要么进行阻隔要么加入自己的生态系统。

文化体系：愿景和使命激发员工意愿

文化如同企业的灵魂，其最有力的表现在于潜移默化地激发员工的工作意愿，让其发挥最大的效能。从感受的角度，员工效能的最直接体现就是员工对工作的态度和认知。调查发现，随着在企业工作年限的增加，员工对工作的积极性越高。而影响这一积极表现的原因是员工对企业的愿景和使命的高度认同感，这种认同感超越了高薪酬激励。

“计划继续留任企业” 时长不同的员工认知比较（满分5分，分值越高表示越赞同）

	0-6个月	6-12个月	1-2年	2-3年	3-5年	5年以上
我的工作是有挑战性的	3.45	3.68	3.96	4.28	4.40	4.51
我所做的事情对公司来说非常重要	3.31	3.58	3.88	4.24	4.36	4.47
我喜欢每天的工作安排	3.03	3.39	3.75	4.18	4.31	4.44
公司通过让我承担更多的职责和挑战来得到发展	3.33	3.55	3.85	4.15	4.25	4.34

数据来源：2019 中国年度最佳雇主

“计划继续留任企业” 时长不同的员工留任原因

	0-6个月	6-12个月	1-2年	2-3年	3-5年	5年以上
企业发展前景	27%	47%	49%	61%	70%	82%
认同企业愿景与使命	27%	43%	33%	52%	63%	80%
有意义的工作	31%	43%	42%	55%	56%	74%
企业价值观与个人的高度匹配性	25%	35%	36%	47%	57%	71%
通过现有工作能提升别人对自己的认同	29%	46%	42%	48%	55%	70%
高薪酬激励	19%	25%	28%	33%	41%	56%
其他	10%	3%	2%	0%	0%	1%

数据来源：2019 中国年度最佳雇主

我们的建议:

文化的力量在于激发意愿，但企业在文化打造的过程中却需要进行澄清，对不同阶段的员工定义不同含义的“意愿”。对有能力的员工而言，重点在于如何激发工作意愿来提升效能，而对能力欠缺的员工来说，则需要优先激发学习意愿。

如果二者不加以区别对待，则文化的作用可能会适得其反。因此，建议企业可定期进行人才调研和盘点，动态了解员工的状况和发展阶段，在文化传递方式上定制个性化解决方案。

成长体系：思维模式升级，企业与员工共成长

新技术推动下，企业数字化转型已经成为一种趋势，个体的工作内容也随之发生变化，思维模式已经成为企业在考察人才过程中新的关注点。思维模式是个体底层的能力素质体现，也是拉开个体之间差距的关键因素，在这场思维方式、认知方式的革命中，企业在推动员工思维升级的过程中发挥了巨大的帮助作用，回报就是员工将对企业表现出更高的忠诚度。调查中，我们问及员工在目前公司中获得提升的能力表现，发现忠诚度越高的员工，越是在思维模式的升级方面感受深刻，认为通过公司的培养，获得了模式的升级，而忠诚度越低的员工，则越关注基础能力的提升。

“计划继续留任企业”时长不同的员工获取的能力提升

	总体	0-6个月	6-12个月	1-2年	2-3年	3-5年	5年以上
业务能力的提升	75%	52%	68%	60%	70%	76%	85%
人际沟通协调能力的增强	74%	52%	60%	63%	74%	73%	82%
适应环境的能力	73%	56%	71%	64%	71%	72%	76%
思维模式的升级	73%	38%	56%	60%	68%	70%	85%
管理水平的提升	48%	35%	34%	35%	39%	46%	66%
领导能力的升级	43%	27%	29%	27%	35%	43%	63%
其他	1%	0%	0%	1%	1%	0%	1%

数据来源：2019 中国年度最佳雇主

我们的建议：

当前企业的培训发展仍然聚焦在工作守则和流程、岗位职责和技能等传统培训内容上，倾向于“当下”的培训思维，未来性略显不足。对员工思维模式的训练和提升关注较少，这在很大程度上局限了企业和个体的长远发展。因此，我们建议，企业在搭建自身培训体系的同时，可以适当引入外部培训资源来丰富自身的培训系统，也可以借助外部力量协助搭建和梳理培训体系，进而不断迭代和完善企业培训体系。

激励体系：将员工目标纳入企业发展目标

传统上，组织向员工传达企业的发展目标，并要求员工为完成组织目标齐心协力，但是这种单向的传递正在失去效力。大量在企业工作的员工虽然完成着企业目标，但自身却表现出巨大的恐慌焦虑情绪，“35岁”、“脱发”、“贫穷”等成为引发职场群体共鸣的话题，造成“职场焦虑”这一现象的原因有很多，其中之一，可以归结为个体目标感的缺失，尤其是工作目标感的缺失。但令人欣慰的是，企业正在意识到关注员工个人目标的重要性。在调研中，70%以上的企业表示目前自身的组织形态特征是“将组织目标与个人目标结合起来，共同提升组织效率”。当我们在为组织设定目标的同时，也可以邀请员工设定自身的发展目标，在盘点组织目标达成的同时，也邀请员工盘点个人目标的达成情况。如此，聚焦具体的、可预见的目标或许对员工抵抗职场普遍焦虑有一定作用，而且从企业角度，也能够激励员工更好的完成企业目标。

不同规模企业具备的组织形态特征

	10000人以上	1000-9999人	500-999人	100-499人	20-99人
将组织目标与个人目标结合起来，共同提高组织效率	73%	70%	72%	59%	59%
组织以自身核心竞争优势为依托，整合资源，构建竞争优势	71%	68%	72%	61%	54%
上层对下属充分授权赋能，下属享有自主权和决策权	56%	63%	65%	54%	52%
打破企业信息不对称问题，打造信息共享平台系统	55%	51%	57%	43%	42%
消除部门壁垒，采用创新团队和项目管理的方式最大限度整合多种职能部门	53%	56%	59%	50%	51%
打破岗位界限，避免分工过细对人造成限制	52%	50%	48%	46%	48%
其他	1%	1%	2%	1%	0%

数据来源：2019 中国年度最佳雇主

我们的建议：

全员持股、期权激励等物质激励方式对员工起到很好的激励作用，但在非物质激励方面，企业仍然有很大的发挥空间。我们认为，关注员工个人的职业发展目标是很好的切入点。定期关注员工的职业发展，在员工职业目标和企业发展目标之间建立关联，甚至在绩效考核方面，可以留一定的比例供员工设置自身目标。二者目标的结合，也能够让员工思考自身工作如何对完成企业目标发挥更大价值。



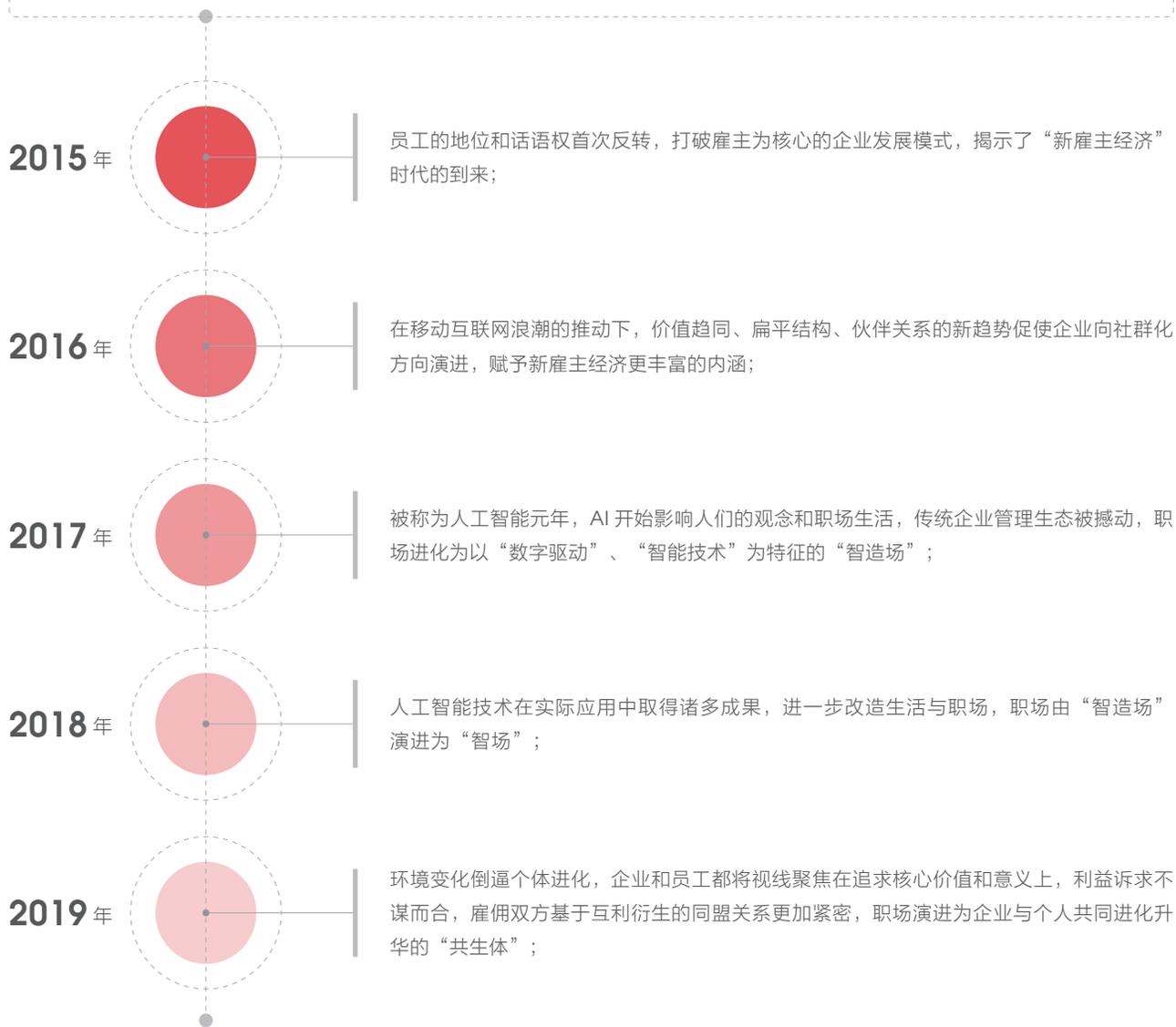
篇一 雇主品牌理念

中国年度最佳雇主评选由智联招聘联合北京大学社会调查研究中心共同发起，是一项寻找和评选最佳雇主的活动。评选旨在以独立客观的立场，通过专业科学的调查和评选，发现企业管理和人力资源管理的行业趋势，洞察求职者的需求变化，为企业制定雇主品牌战略提供数据支持；同时为求职者提供“好雇主”、“好工作”的有效参考，从而增进雇主与雇员的互相理解，实现雇主与雇员的“双赢”。

自 2005 年“中国年度最佳雇主”评选启动以来，智联招聘作为国内首家将雇主品牌理念引入中国的企业，十几年来，始终致力于传播最新最前沿的雇主品牌理念，帮助数万家企业建设雇主品牌，为国内雇佣关系的平衡与发展贡献力量。

新雇主经济的演进

2019 年中国经济进入转型调整关键期，整体环境不确定性因素增多，雇主和雇员关系将迎来新的变化。中国年度最佳雇主也保持与时俱进的开放态度，通过深度洞察雇主和雇员之间的关系演变，提出与二者契合度更高的雇主品牌理念。



新雇主经济演进阐释

	组织体系	文化体系	成长体系	激励体系
特征	平台化	同盟化	创变化	内生性
解释	<p>从封闭部落到开放平台，继续柔化组织形态，实现内外价值资源的高效整合。</p> <p>终结科层制度，让听见炮火的人决策。</p> <p>持续优化组织平台的服务质量，使组织中的个体被充分激活，兑现最大化价值。</p>	<p>凝聚信仰一致的个体，降低价值观协同成本。</p> <p>加强价值观沟通，保持共同目标一致性，实现柔性绑定。</p> <p>通过价值共振，将组织中的个体变为同盟伙伴，为共同利益奋斗。</p>	<p>软实力优于硬技能，更需要在个体中普及，摆脱传统的宣导培训模式，聚焦思维模式的升级。</p> <p>通过工作任务提供实操学习场景，促进员工个体之间互助成长。</p> <p>通过提升组织的智慧能量，实现企业和个体的共同进步。</p>	<p>帮助员工找到工作的意义，激发工作动能。</p> <p>鼓励员工释放真实个性，破除束缚释放创造力，在新环境中实现小步快跑，高频迭代。</p> <p>外部奖励机制失灵，持续为员工提供成就感，开发内驱力的潜能。</p>

数据来源：2019 中国年度最佳雇主

雇主品牌评价模型

在职场“共生”时代，新雇主经济理念也呈现出新的特征。中国年度最佳雇主评审委员会依据新雇主经济理念的演进以及中国雇主发展现状，从企业文化体系、激励体系、成长体系、组织体系出发，提出六大维度雇主品牌评价体系，包括十八个二级维度，对企业当下雇主品牌现状进行评价。

雇主品牌评价体系

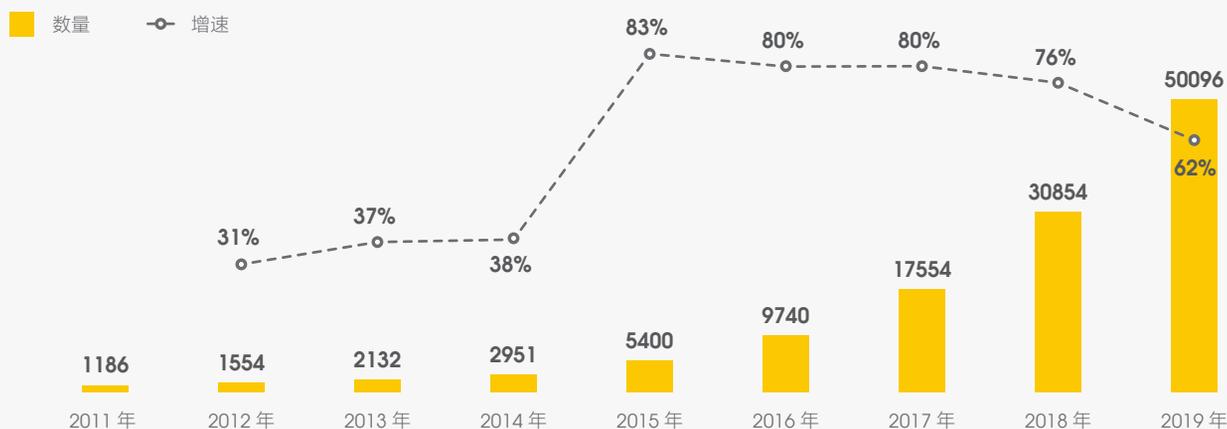


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

篇二 报名企业概况

2019中国年度最佳雇主于2019年8月12日启动报名，9月15日结束报名，经过前期报名筛选，最终收到有效报名企业**50096**家，从历年变化来看，近几年参与评选的企业数量均保持**60%**以上的高速增长。

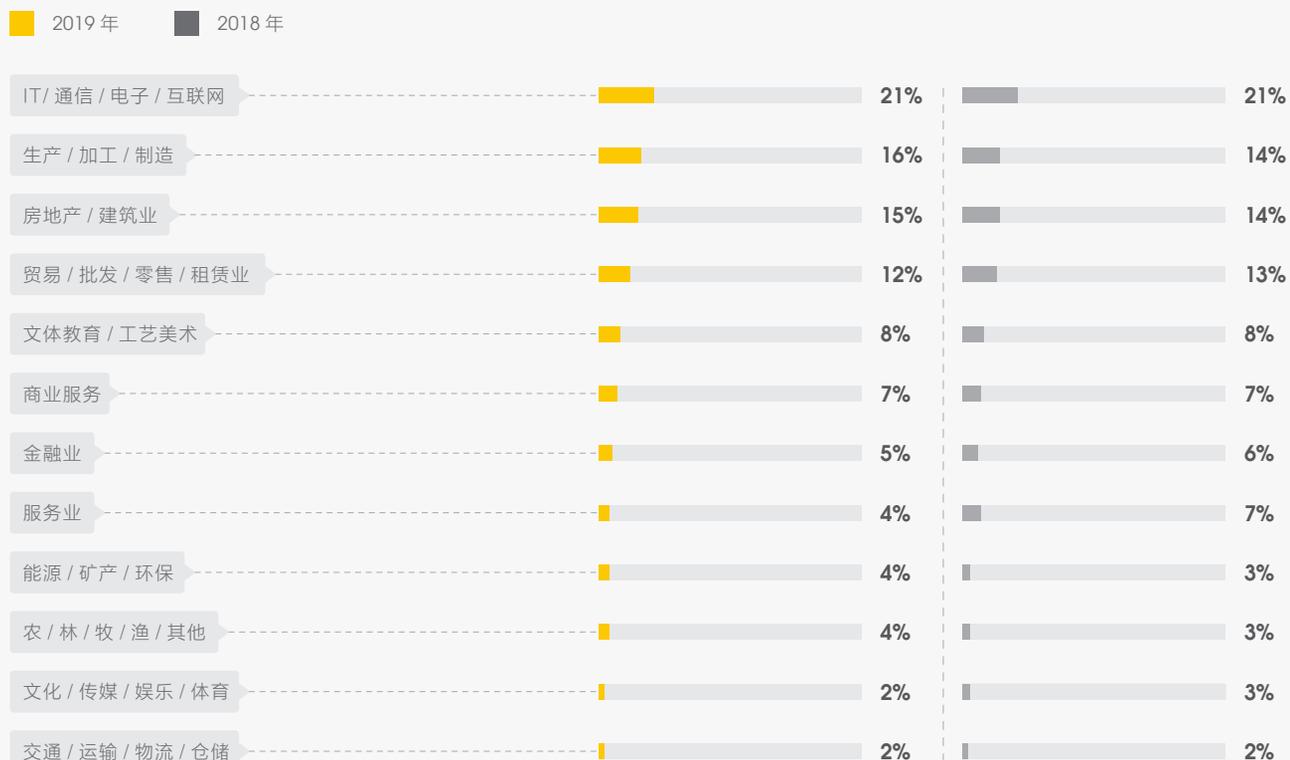
报名企业数量



数据来源：2019中国年度最佳雇主

从行业分布来看，2019中国年度最佳雇主报名企业主要集中在IT/通信/电子/互联网、生产/加工/制造、房地产/建筑这三大行业，这三大行业的报名企业数量在所有报名企业中占比达到**52%**。相比去年，IT/通信/电子/互联网行业的报名企业比例与去年持平，生产/加工/制造、房地产/建筑业报名企业比例升高，服务业相比去年下降**3**个百分点，其他行业基本持平。

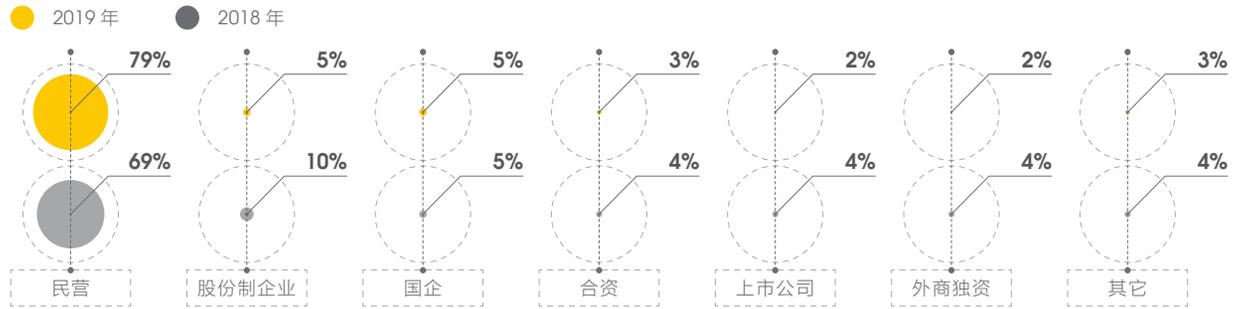
报名企业行业分布（2019vs.2018）



数据来源：2019中国年度最佳雇主

就企业性质而言，民营企业的报名企业比例相比去年提升了 10 个百分点，而股份制企业的报名比例在下降。这说明民营企业对雇主品牌建设越来越重视，更希望借此吸引更多的优秀人才。

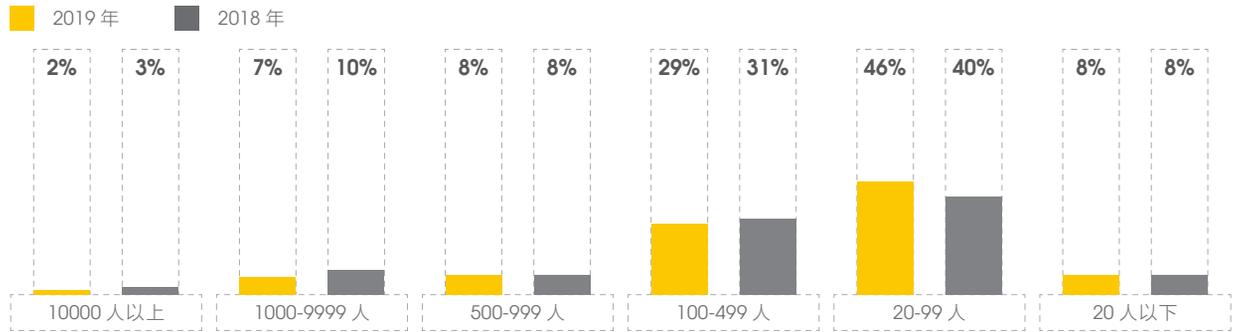
报名企业性质分布 (2019vs.2018)



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

从企业规模来看，中小型企业是报名的主要来源。其中，20-99 人规模的企业报名比例增加 6 个百分点，而大中型企业（1000 人以上规模的企业）的报名占比下降，相比去年下降了 4 个百分点。

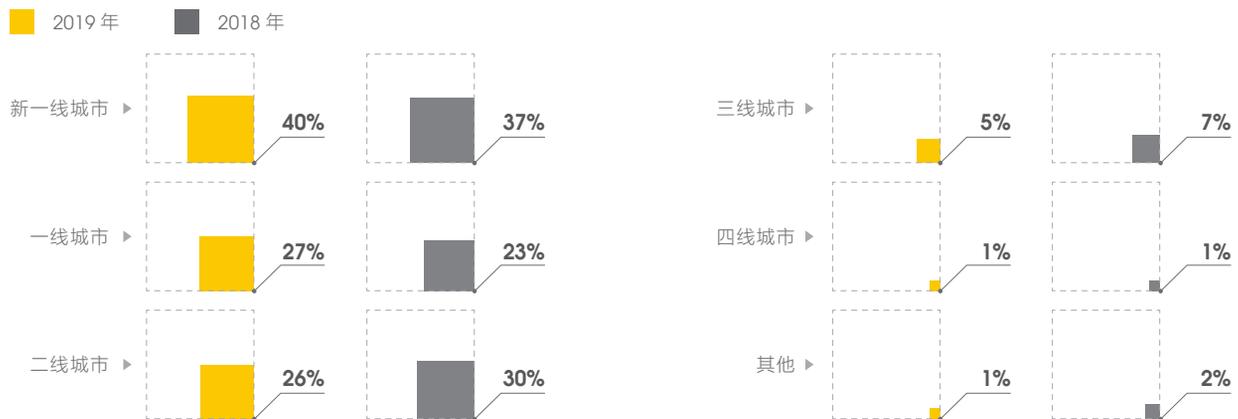
报名企业规模分布 (2019vs.2018)



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

就企业所在城市等级而言，一线和新一线城市的报名企业占比呈现上升的趋势，较去年增加 7 个百分点，而二三线城市的报名企业占比降低。

报名企业城市等级分布 (2019vs.2018)



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

从近几年的报名趋势看，2016 年开始，中国年度最佳雇主报名企业数量连年攀升，到今年已突破五万大关，这对于中国年度最佳雇主来说，是一个新的突破，也是新的起点，彰显着中国企业对于雇主品牌的认知和重视程度达到新的高度。中国年度最佳雇主将伴随中国企业继续成长，见证更多企业成为最佳雇主。

篇三 百强雇主评选

中国年度最佳雇主全国百强雇主评选综合企业雇员、外部 HR 评审团和专家评审团等多个维度评选产生。企业若想从众多报名企业中脱颖而出，既要获得企业内部员工认可，同时也需赢得外部人才和专家的认同与好评。

全国百强雇主评选方式



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

百强雇主品牌表现

企业雇主品牌表现，在内部最直接的体现是雇员在企业中的工作体验，表现为忠诚度、敬业度、稳定性等；在外部则是对潜在人才的吸引力表现。

对比企业前、现雇员以及潜在雇员的多维度评价，百强企业在雇主品牌六大维度的得分均高于其他企业，排在前三位的分别是工作环境、雇主形象和雇主文化，其中二者分差最大的是雇主形象，其次是成长发展和薪酬福利。

百强雇主品牌六大维度得分比较

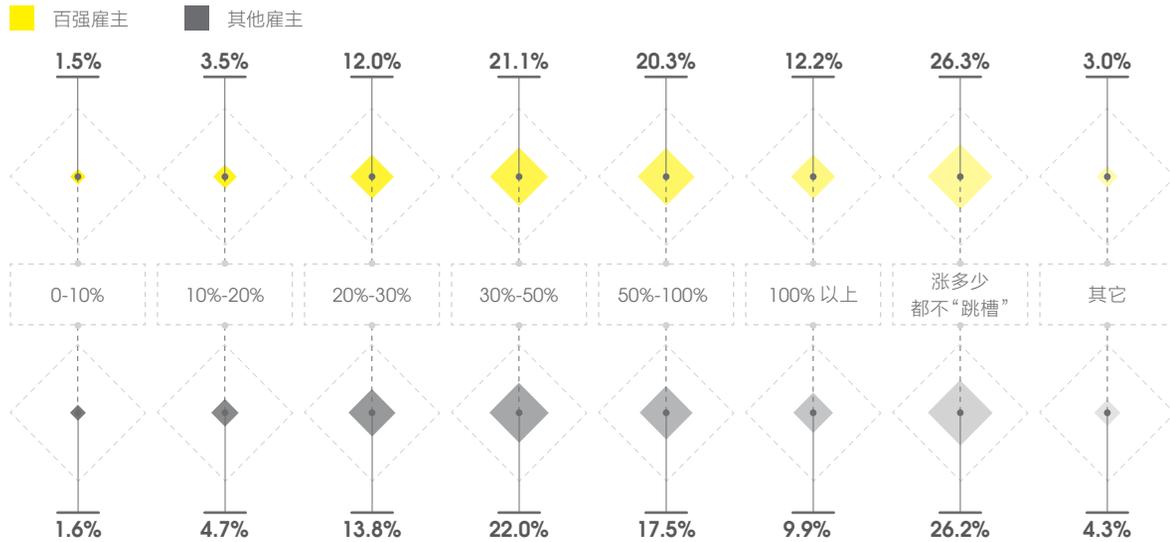


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

百强雇主员工忠诚度

企业雇主品牌建设好坏直接关系到员工的忠诚度、稳定性和留任率。调研发现，全国百强雇主员工的忠诚度和稳定性要高于非获奖企业，其中 **32.5%** 的员工表示薪资增长 **50%** 以上才会考虑跳槽，而其他雇主的员工比例为 **27.4%**。

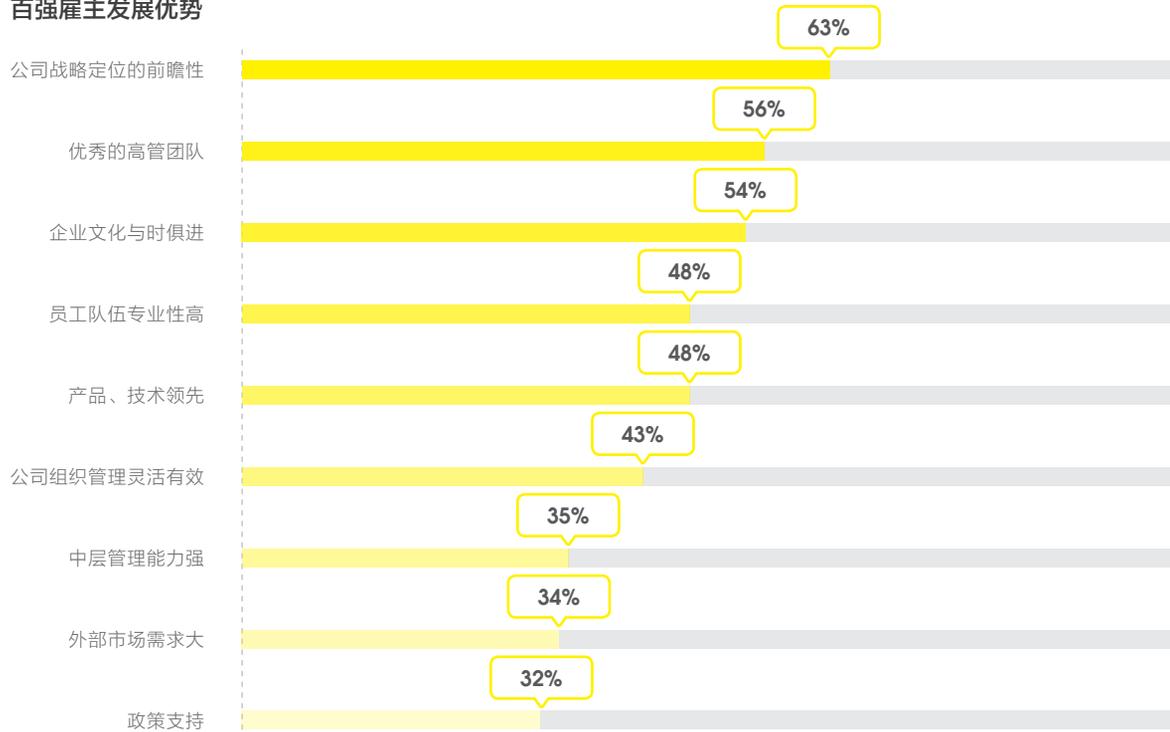
其他企业涨薪多少，你会考虑跳槽



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

当我们继续深究员工对百强企业评价时发现，公司战略的前瞻性、优秀的高管团队、企业文化的与时俱进是员工认为企业发展的最大优势。追根到底，最终决定企业成败的关键就在于这些无形似有形的软性特征，这决定了企业可以行多远，走多久，难以被模仿和复制，而那些硬性条件是企业最容易学习模仿的地方。

百强雇主发展优势

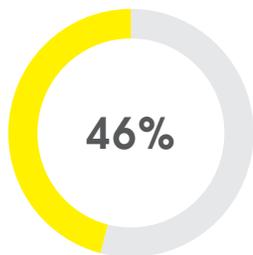


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

百强雇主分布

就全国百强获奖企业分布来看，呈现出如下特征：

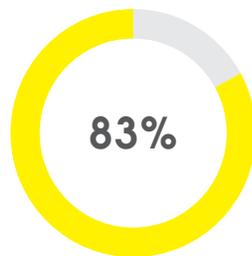
1 行业方面，IT/通信/电子/互联网、生产/加工/制造行业的获奖企业占比为**46%**；



2 企业性质方面，国企成为最大赢家，其次是外商独资、上市公司；

4 在城市分布上，来自一线城市的企业在百强中占比最高；

3 在企业规模上，10000人以上的企业一家独大，占比**83%**；



百强雇主行业分布

25%

IT/通信/电子/互联网



6%

交通/运输/物流/仓储



21%

生产/加工/制造



3%

能源/矿产/环保



15%

金融业



3%

商业服务



14%

贸易/批发/零售/租赁业



2%

服务业



10%

房地产/建筑业



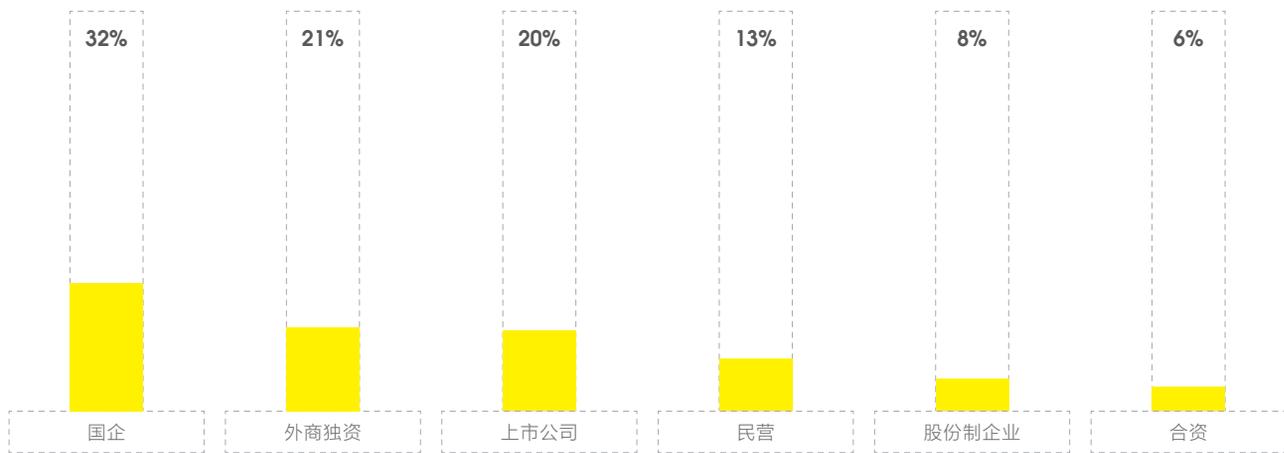
1%

文体教育/工艺美术



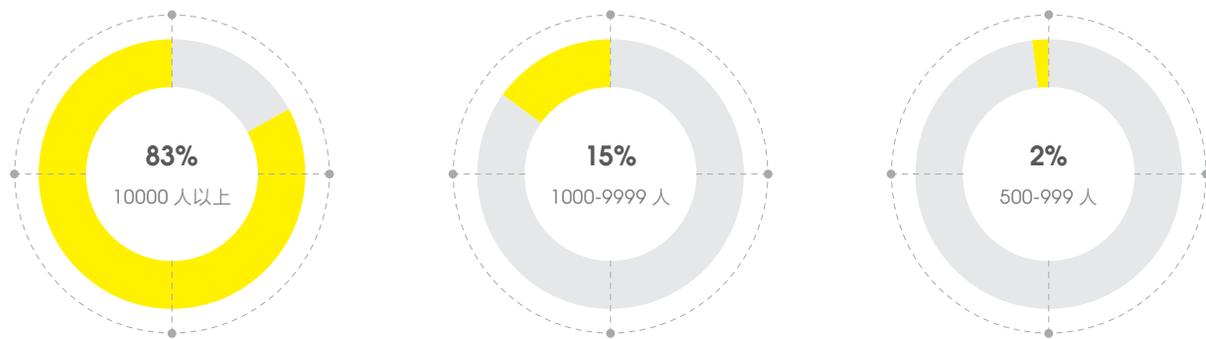
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

百强雇主企业性质分布



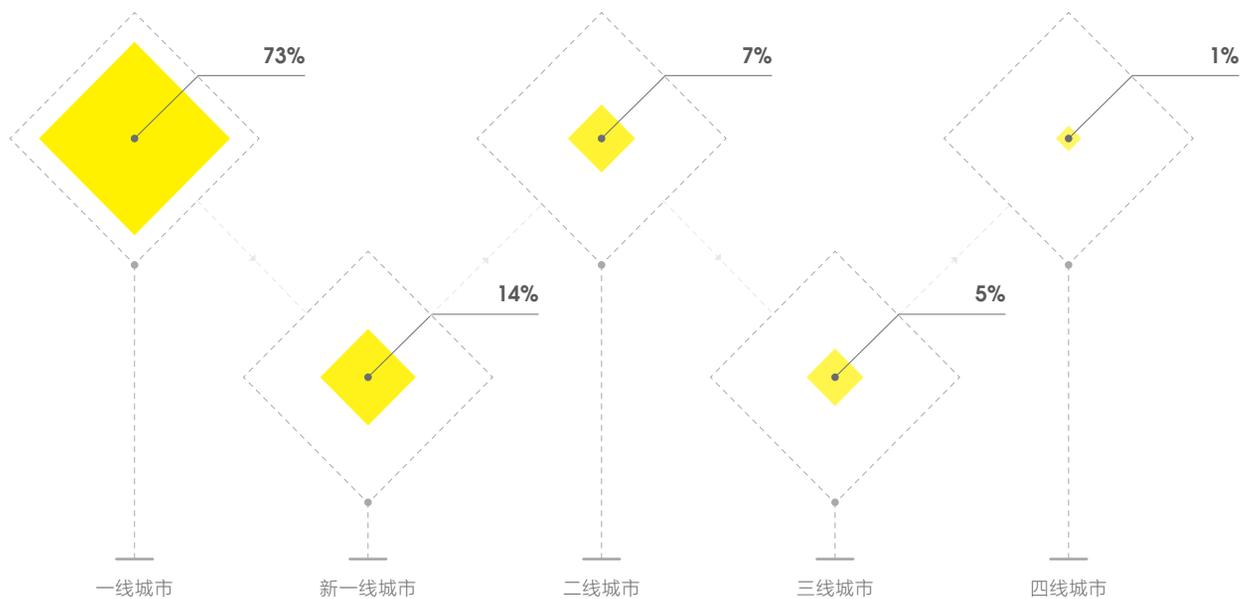
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

百强雇主企业规模分布



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

百强雇主城市等级分布



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

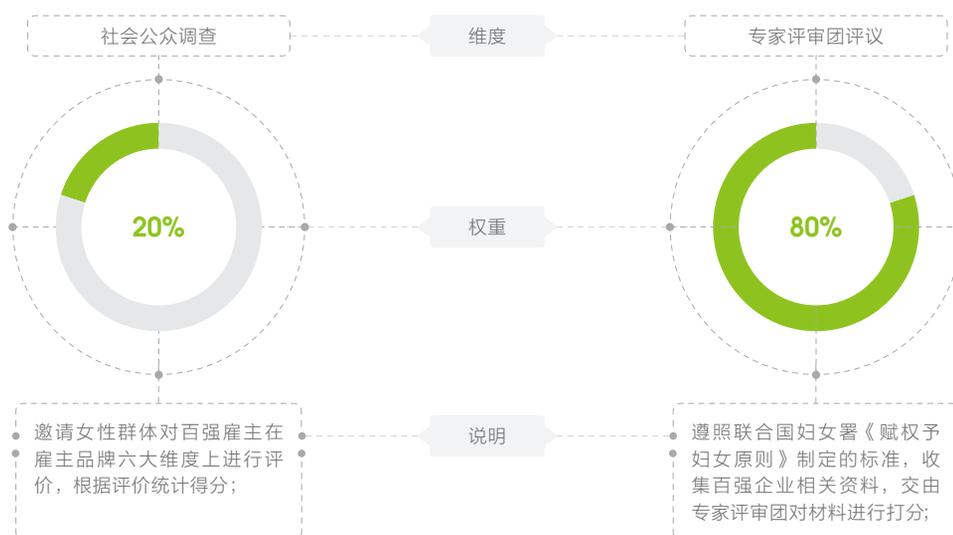
篇四 最受女性关注雇主评选

2018年世界经济论坛发布的《2018全球性别差距报告》中显示，中国性别差距有所扩大，但女性在政治参与方面取得显著进步，担任高级白领职位方面的性别差距也进一步缩小。智联招聘发布的《2019中国职场现状调查报告》中显示，身处高管行列的职场女性对于女性能够胜任公司高管的认可度更高，这与《2018全球性别差距报告》中的结论如出一辙，我们看到职场中攀登上管理层的女性越来越多。

我们从她们身上能够看到职场女性所蕴含的巨大能量，更看到她们在追求个人职场价值时的坚定与独立。女性在职场中发挥的作用愈加重要离不开企业在性别平等方面的推动和努力，越来越多的企业开始重视女性在职场中的价值，并开展多项举措推动女性健康发展，因此我们才有机会看到众多优秀女性脱颖而出。最受女性关注雇主评选的设立旨在发现这些推动女性职业发展的优秀雇主，倡导更多企业关注职场女性的发展。

2019中国年度最受女性关注雇主的评选，由智联招聘继续联手联合国妇女署，依据联合国妇女署《赋权予妇女原则》制定标准，旨在发现倡导女性平等、同工同酬，助力女性职业发展的优秀企业。

最受女性关注雇主评选维度



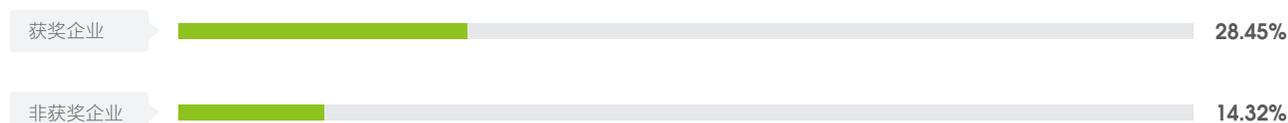
数据来源：2019中国年度最佳雇主

获奖企业具备更高的利润增长率

我们通过研究企业女性情况与企业利润率增幅之间的关系，发现2019最受女性关注雇主的获奖企业利润同比增幅为**28.45%**，非获奖企业为**14.32%**，这从侧面证明越是重视本公司女性员工的企业，其财务情况表现越好。

获奖企业普遍认为女性在公司发展中扮演了举足轻重的作用，他们不仅在自身岗位上利用自身优势，比如亲和力和细致周到、善于沟通等女性特质，为企业注入更多活力，提供更多可行的解决方案；同时，女性在公司发展中也丰富了公司的多元化角色和模式。

企业利润增长率



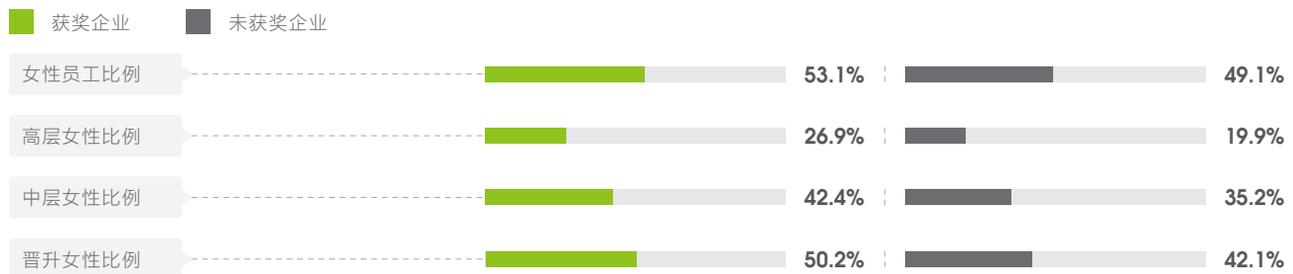
数据来源：2019中国年度最佳雇主

获奖企业女性员工概况

女性分布及晋升

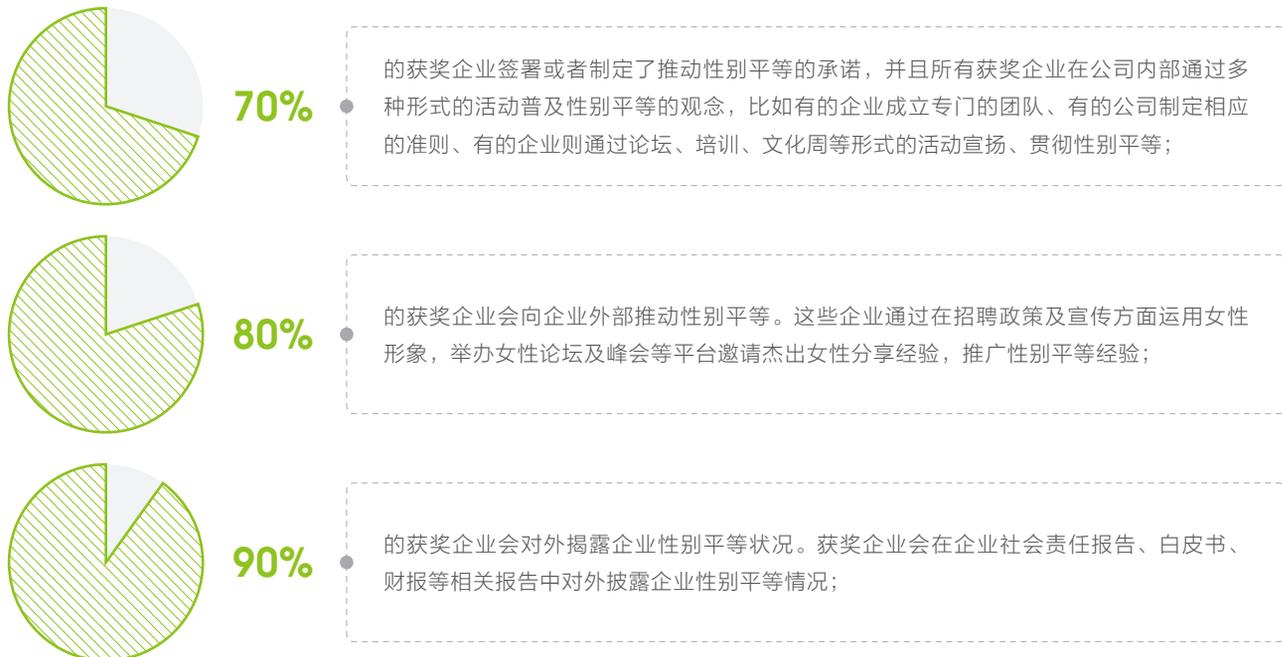
通过调研发现，在女性员工分布方面，获奖企业中女性员工占比为 **53.1%**，比未获奖企业高出 **4** 个百分点；在企业高管女性分布上，获奖企业女性在高层中占据了 **26.9%**，未获奖企业为 **19.9%**；在企业中层女性分布上，获奖企业女性占比为 **42.4%**，高于未获奖企业 **7** 个百分点。对于部分获奖企业来说，这些企业还设定了中层及以上管理层中女性比例的目标，例如保证公司中层以上管理层中女性占比需达到 **30%** 以上等一系列目标。女性晋升方面，获奖企业的女性晋升人员占比为 **50.2%**，高出未获奖企业 **8** 个百分点。

获奖企业女性员工分布



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

推动职场性别平等，保障女性职场权益



助力女性职业发展，平衡生活与工作

在助力女性职业发展方面，获奖企业采用多元化的激励方式。在人才培养方面，制定针对女性员工岗位教育的政策，提供女性专题培训课程。同时，不断激发女性领导力，成立女性领导力小组，开展领导力论坛，加强女性领导力水平；在职业发展方面，举办女性工作坊、分享会，为女性员工职业发展助力。

在平衡女性员工生活与工作方面，获奖企业设置女性专属福利。在产假设置方面，获奖企业严格执行国家 / 地方政策规定，提供产假的周期在 98-150 天不等，个别企业的产假长达 184 天，且全部为带薪产假；在针对孕期 / 哺乳期女性而言，获奖企业制定了专门的保护政策，并且提供哺乳室、母婴室等场所。并且为女性提供弹性工作制，员工可灵活选择上班时间和地点，更好的帮助员工平衡生活与工作。

尊重、公平、薪酬是女性心目中理想雇主的主要特征

通过调研发现，女性心目中理想雇主具备的主要特征是尊重员工、公平公正的用人原则、与员工贡献匹配的薪酬回报、良好的收入前景、践行对员工的承诺。

女性心目中的理想雇主



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

对比近三年女性对于理想雇主的评判，我们发现尊重员工已经连续多年排在第一位，而公平公正的用人原则也逐年受到重视，2018年排在第三位，今年上升至第二位。

2017-2019 年女性对于理想雇主具备要素评判 TOP5



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

女性未来职业规划

调研显示，职场女性未来三年的职业目标是价值增值、接受挑战、进阶管理层。按照排序依次是不断提升，获得个人价值的增值、可以独当一面，接受更多工作挑战、获得升职，成为管理者或领导者。按照不同性别来看，不同性别在价值增值和接受挑战方面并无显著差别，而在进阶管理层这个维度上男性比例更高。另外，相比男性，女性更渴望明确自身职业发展路径、实现财务自由，而男性则希望成为技术专家。

未来 3 年的职业规划目标



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

纵观近几年最受女性关注雇主调研发现，“尊重”一直是女性群体认为雇主需具备的首要特征，“公平”也越来越受到职场女性的重视，这背后隐含的是职场女性渴望被公平公正对待的感知和诉求越来越强烈。令人欣慰的是，最受女性关注雇主的获奖企业在关注职场女性方面，一直孜孜不倦，内外合力，内部推动女性平等，助力女性职业发展，对外通过多种形式分享推广相关经验。

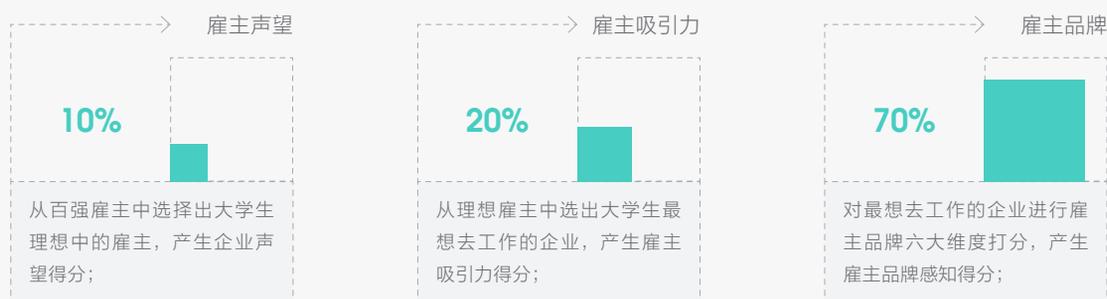
我们希望，更多企业能够加入到队伍中来，关切职场女性，共同构建性别平等的职场环境，发挥职场女性更大的力量。

篇五 最受大学生关注雇主评选

2019年，中国高校大学生毕业人数达到**834**万，比去年增加**14**万，达到历史新高，大量的95后甚至00后开始了解并接触职场，他们将成为未来职场的主力军。作为从小接触互联网与各种新观念的一代，大学生掌握的信息与获取信息的方式更为丰富，他们的价值观呈现出更加多元、更加个性的特征。面对这一群体，企业需要了解他们的观念与诉求，用他们更容易接受的方式吸引人才，实现企业与人才的迭代更新、共同发展。

2019中国年度最受大学生关注雇主评选，采用配额抽样的方式，选取全国各地区共**22**所高校，邀请大学生群体从企业的雇主声望、雇主吸引力、雇主品牌感知三方面进行综合评价，由此产生2019中国年度最受大学生关注雇主。

最受大学生关注雇主评选维度



数据来源：2019中国年度最佳雇主

大学成为企业招聘争夺的重要阵地

大学生是企业储备人才、提升未来竞争优势的重要来源，而校园招聘又是企业吸引大学生的主要渠道。对比企业近两年的招聘规模来看，企业2018年平均招聘214个大学生，2019年校园招聘规模上升，平均达到298人；从招聘预算而言，企业今年投入到校园招聘的预算占比与2018年持平，占总招聘预算的比例为**23%**。将近**14%**的企业将一半以上的招聘预算投入到校园招聘中，相比去年增加**2**个百分点；从企业实习生岗位设置来说，**96%**的企业设置了针对大学生的实习岗位，且**33%**的企业今年为大学生提供了50个以上的实习生岗位。

企业校园招聘规模变化



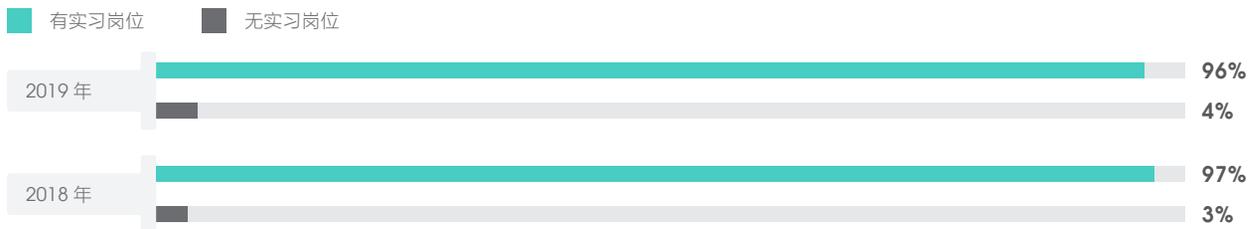
数据来源：2019中国年度最佳雇主

企业校园招聘预算变化



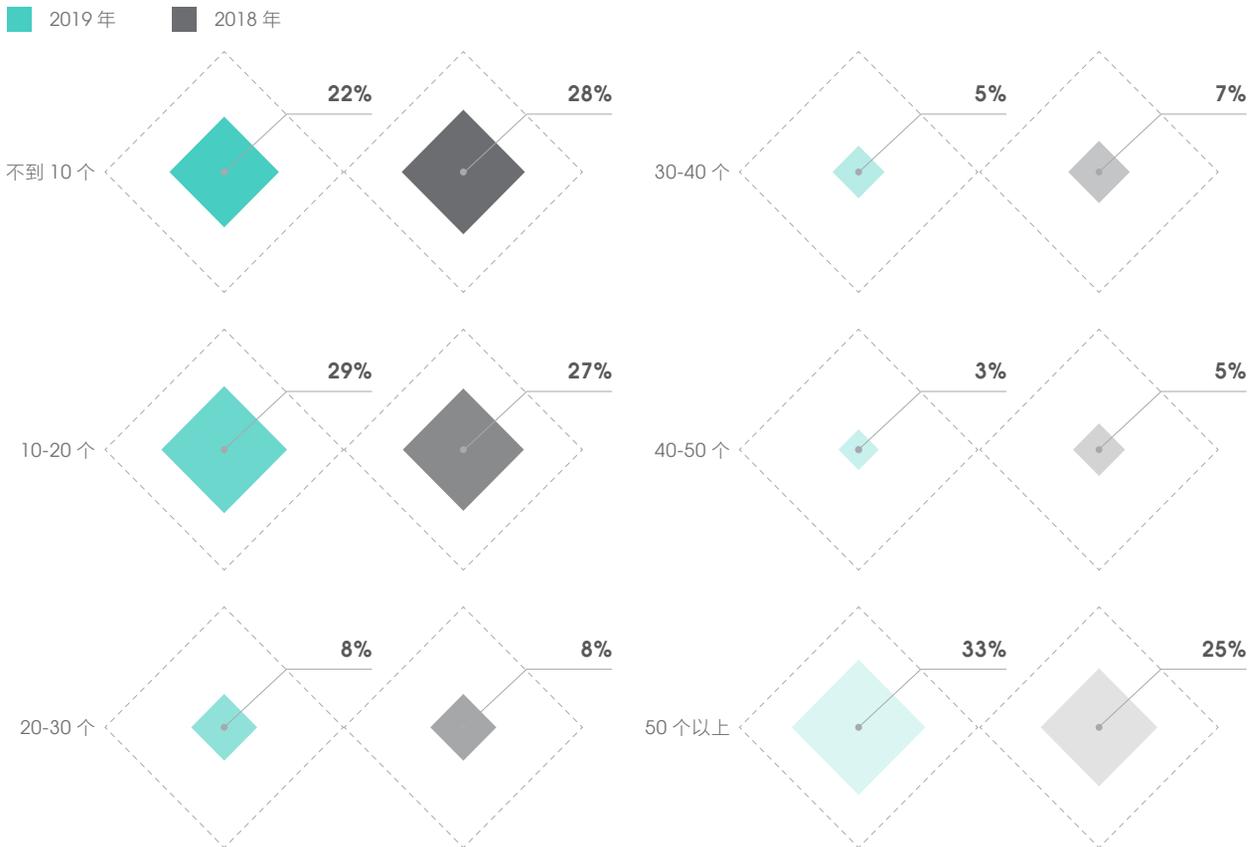
数据来源: 2019 中国年度最佳雇主

提供实习岗位的企业分布



数据来源: 2019 中国年度最佳雇主

提供实习岗位的数量分布

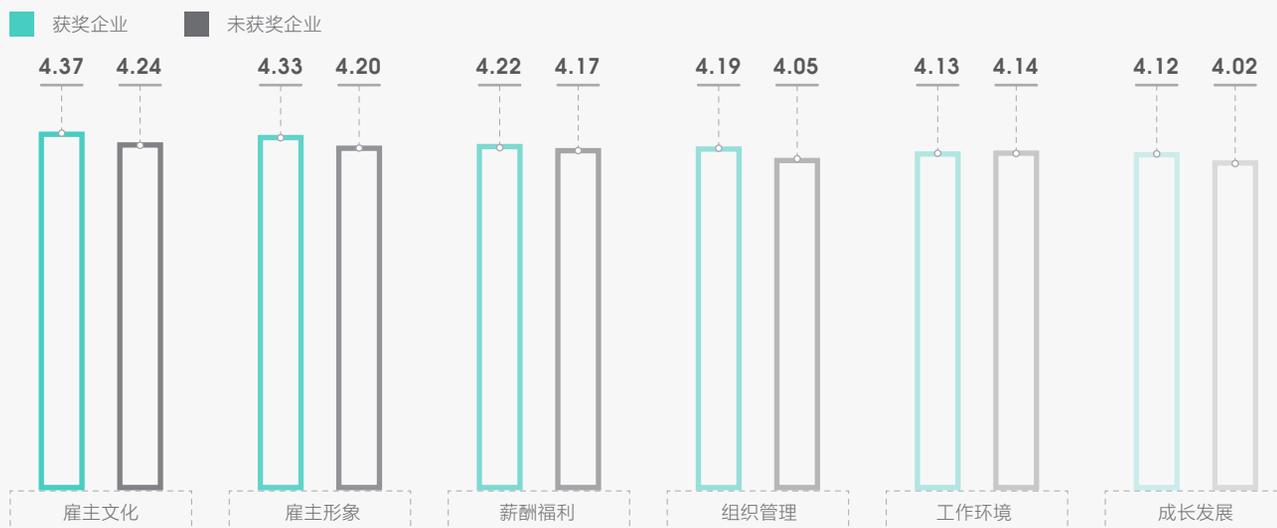


数据来源: 2019 中国年度最佳雇主

获奖企业雇主品牌表现

通过大学生对于获奖企业在雇主品牌方面的表现进行打分发现，雇主文化、雇主形象是大学生心目中最佳雇主的主要特征，其次是薪酬福利、组织管理，工作环境和成长发展位列最后两位。在如今大学生选择更加多元的时代，他们追求的不仅仅是一份工作，是一份事业，更是一种生活方式。所以，他们更加看重企业价值观是否与自身匹配、企业愿景和发展目标是否被自己认可等。

最受大学生关注雇主品牌表现

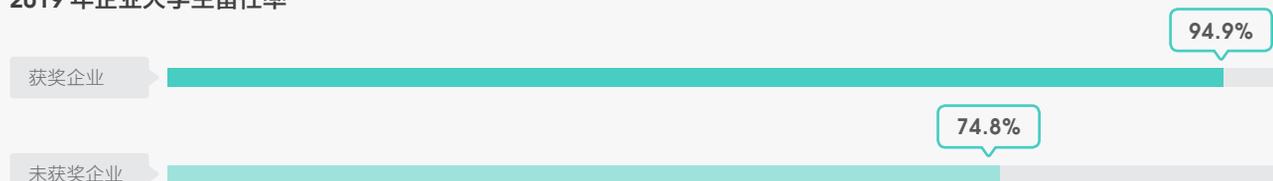


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

获奖企业大学生留任率

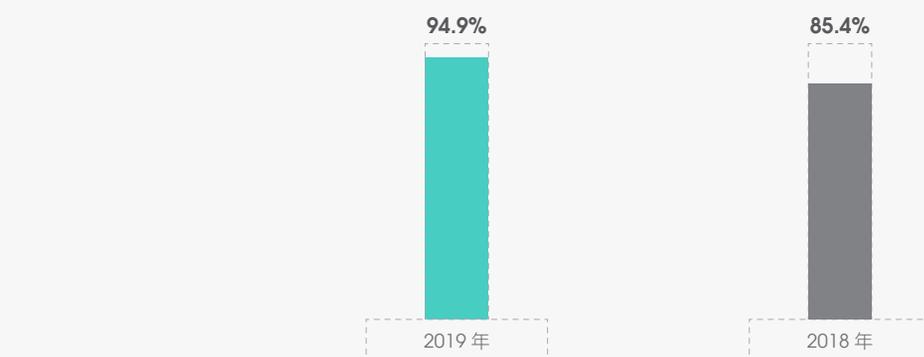
我们看到高校大学生毕业人数逐年增加，大学生就业成为引发大众高度关注的社会现象。但是在关心大学生就业的同时，我们也需要关注到大学生作为新员工的离职率，换言之，企业招聘到大学生后，这些大学生在企业的留任率如何？通过调研发现，获奖企业的大学生留任率为 **94.9%**，未获奖企业的留任率为 **74.8%**，相差将近 **20** 个百分点。纵向对比去年的数据发现，今年获奖企业的大学生留任率高出去年近 **10** 个百分点，说明大学生对就业的雇主满意度在提升，提高的留任率对于缓解大学生就业难也起到一定促进作用。

2019 年企业大学生留任率



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

最受大学生关注雇主留任率对比（2019 年 vs.2018 年）



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

20

尊重、公平、薪酬是大学生理想雇主具备的主要特征

通过对大学生心目中理想雇主的评价发现，从一级指标来看，大学生认为理想雇主需要具备特征按照重要性排序依次是雇主文化、薪酬福利、组织管理、工作环境、雇主形象和成长发展。从二级指标来看，尊重员工、公平公正的用人原则、提供与员工贡献匹配的薪酬回报、践行对员工的承诺、良好的收入前景是大学生最为关心的特征。

大学生理想雇主特征



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

通过历年对比发现，尊重员工已经连续多年被大学生评价为理想雇主需要具备的首要特征，而公平公正的用人原则也越来越受到大学生的重视。这说明大学生更愿意服务于一个公平的、充满人性化的雇主。

2017-2019 年大学生对于理想雇主具备要素评判 TOP5



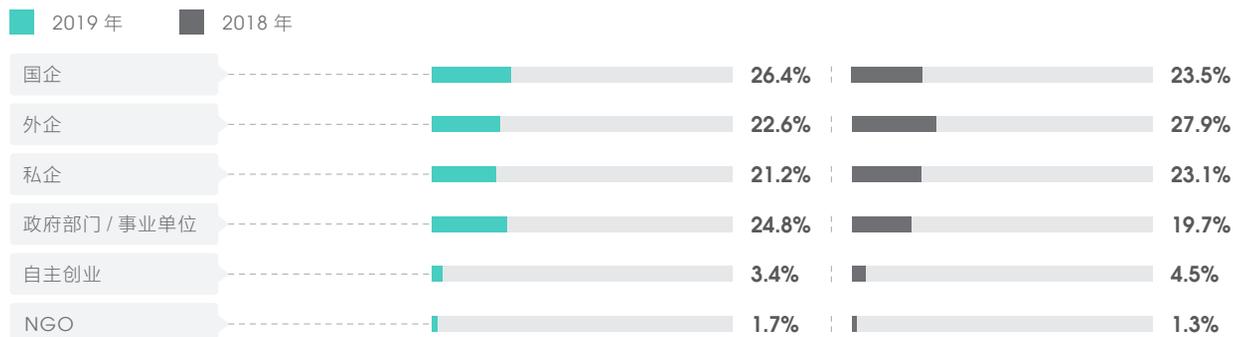
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

“国企”首次成为大学生就业理想去处

在毕业后希望工作的大学生中，意向就业企业类型的排序依次为国企、政府/事业单位、外企、私企、自主创业、NGO。与去年相比，今年国企超越外企跃居第一，成为大学生最希望工作的企业类型，外企、私企、自主创业的比例均有下降，而政府部门/事业单位的比例有所上升。

自去年以来，国内经济形势持续面临风险，经济不景气的预期增强，给企业发展带来挑战，而不确定的国际环境更是对外企的发展环境产生了巨大影响。为了规避未来的就业风险，大学生的择业偏好也相应发生变化，国企、政府/事业单位作为较为稳定的工作选择相比去年吸引了更多大学生的关注。

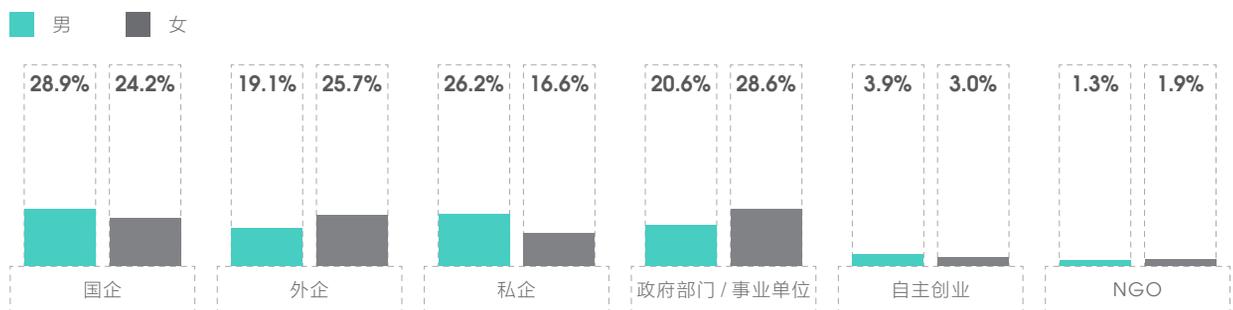
大学生就业企业性质倾向



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

对比不同性别的就业去向发现，男性首选国企，其次是私企，而女大学生则倾向于政府部门/事业单位，其次是外企。

不同性别大学生就业企业性质倾向

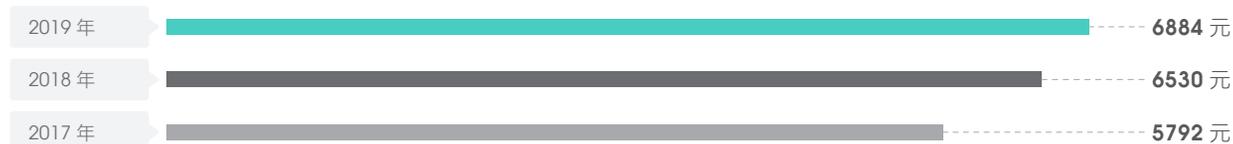


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

6884 元：大学生预期收入又攀新高

通过对比大学生对于第一份工作预期收入来看，呈现逐年攀高的趋势。2019 年大学生预期收入达到 **6884** 元，高出 2018 年 **354** 元。分性别来看，男性预期收为 **7105** 元，女性预期为 **6720** 元，相差 **385** 元。

大学生连续三年预期收入变化



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

不同性别大学生预期收入变化

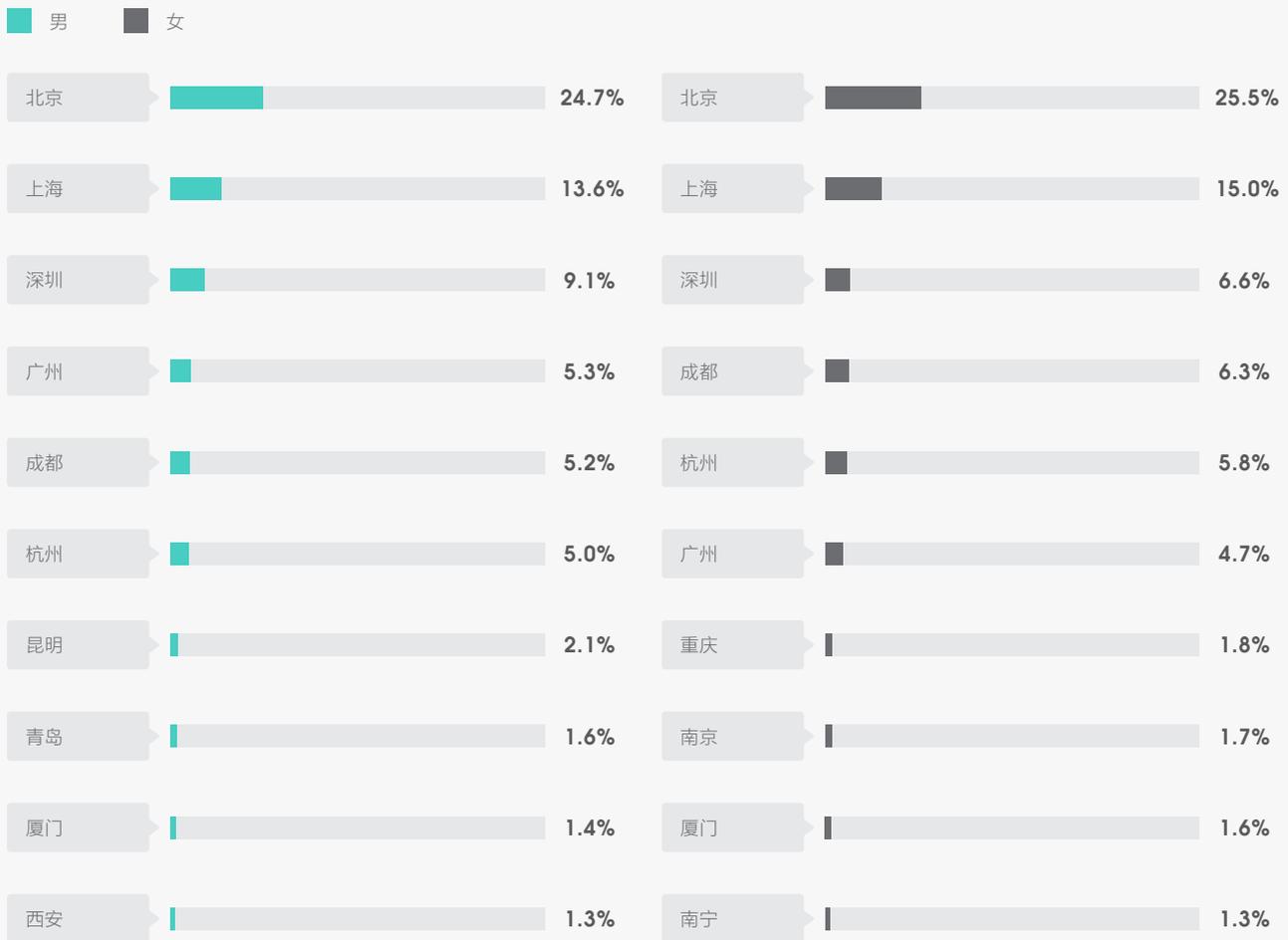


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

北京、上海、深圳为大学生就业首选城市

调研发现，北京、上海、深圳是大学生毕业后就业工作城市的首选。由此可见，一线城市的虹吸能力依然强劲，而新一线城市中成都表现抢眼，在男性就业城市中排第五位，在女性眼中超过广州排在第四位。

不同性别大学生就业城市选择倾向



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

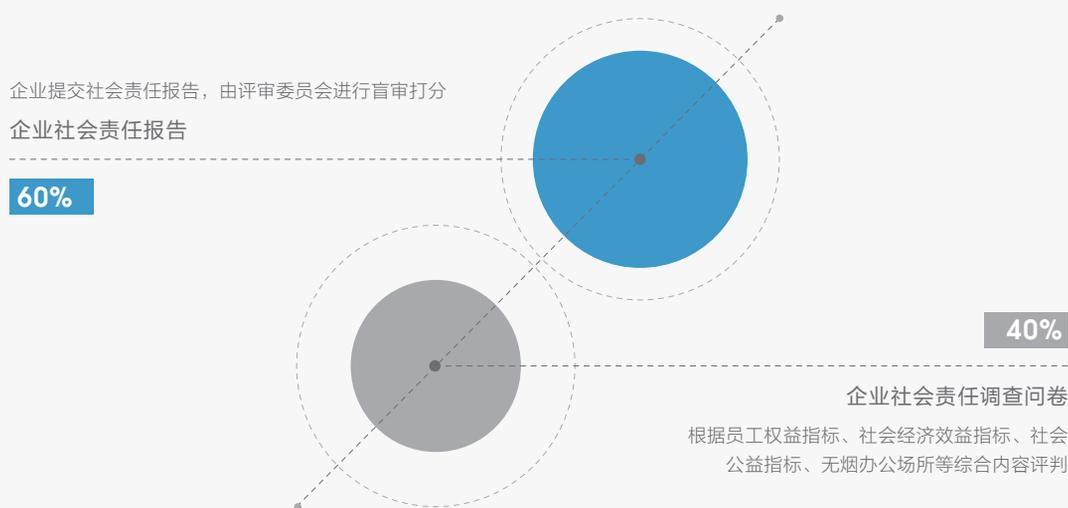
或与外部环境不确定因素增多有关，今年大学生就业倾向呈现出与去年不一样的特征，即大学生更加追求相对稳定的工作选择，比如国企、政府/事业单位。从大学生的选择似乎也能说明，民营企业抵抗外部风险的能力还有待提高。大学生作为企业未来最有力的人才资源，也是企业实现持续发展成长的重要动力，企业在修炼内功的同时，更需要提升企业适应外部环境的能力，经受得住时间、环境的考验，为引才、留才提供条件。

篇六 最具社会责任雇主评选

早期，企业发展最大目标是追逐经济利润最大化。但是，随着全球化的快速扩张、资本的进入、企业规模的不断扩大，企业聚拢的资源越来越多。相应地，企业的社会角色也发生了变化，今天的企业不仅仅需要对自己负责，更需要对社会、环境、消费者负责。1997年，英国学者约翰·埃尔金顿提出“三重底线”的概念，将企业社会责任划分为经济、社会和环境责任。企业在可持续发展道路上，应该有基于经济-社会-环境三个维度的认识、规划和实践。

2019中国年度最具社会责任雇主评选，旨在引导企业超越把企业利润作为唯一目标的传统理念，在盈利过程中更加关注人的价值，强调对员工、社会、经济的多方责任。评选依据和标准以“最佳雇主”作为出发点，将保障员工权益作为最核心的评选指标，这也是本次评选最突出特点之一。

最具社会责任雇主评选维度



数据来源：2019中国年度最佳雇主

调研发现，重视社会责任的企业，在经济指标上的表现同样可观。最具社会责任雇主2019年企业利润率同比增长21%，高出未获奖企业10个百分点。社会经济指标，是衡量企业发展的重要维度，企业经济效益表现越好，意味着企业间接地对于社会的贡献越显著。

最具社会责任雇主利润增长率



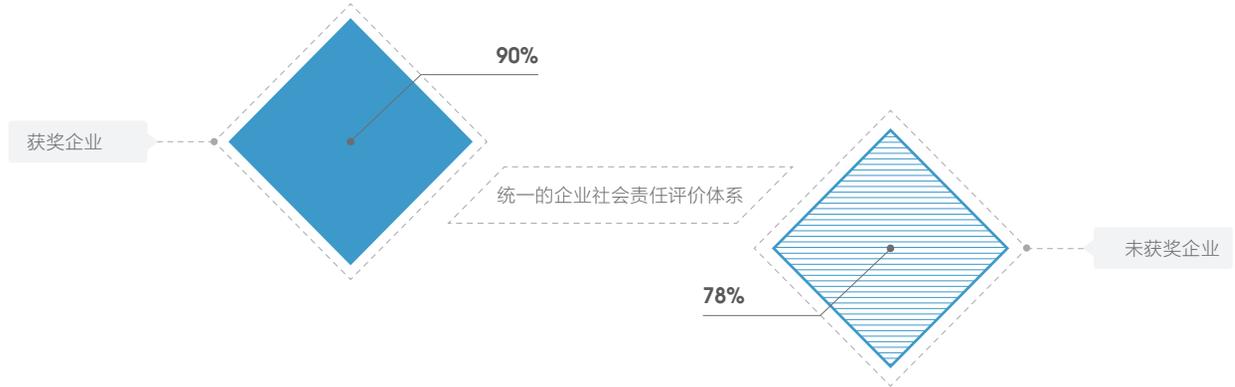
数据来源：2019中国年度最佳雇主

当我们将对获奖企业深度研究后发现，获奖企业不仅在经济表现上优于未获奖企业，还在企业对于社会责任的认知、员工实际体验、社会公益实践等方面的表现都更优秀。

企业社会责任认知态度

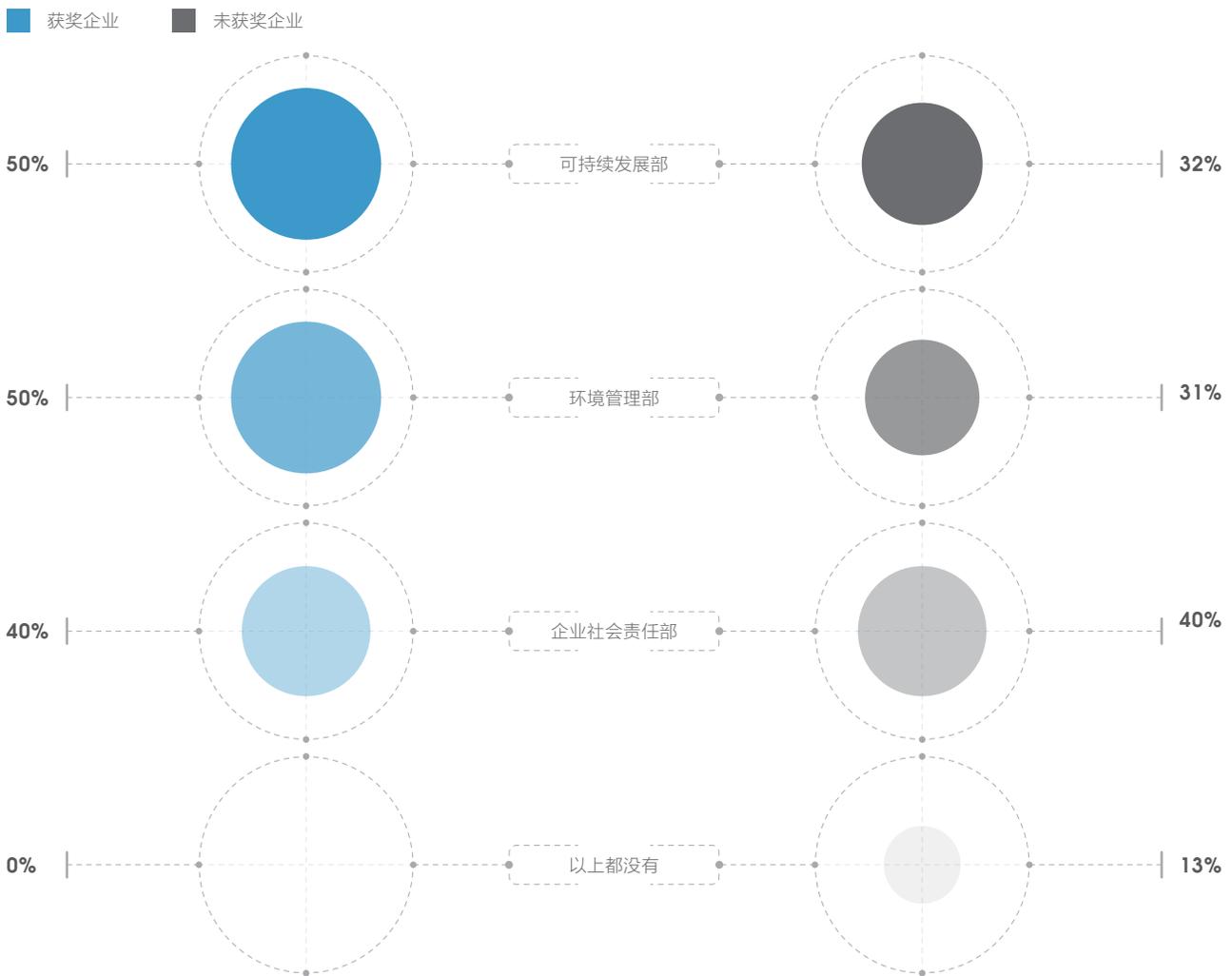
最具社会责任获奖企业无论在社会评价制定，还是在机构设置方面，相比未获奖企业要更加健全。其中，获奖企业中，**90%**的企业制定了统一的企业社会责任评价体系，而且，都成立了社会责任相关的部门，将近半数的企业设置了可持续发展部门及环境管理部门，四成的获奖企业拥有社会责任部门。

企业关于统一社会责任评价体系的制定情况



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

企业相关部门的设立情况



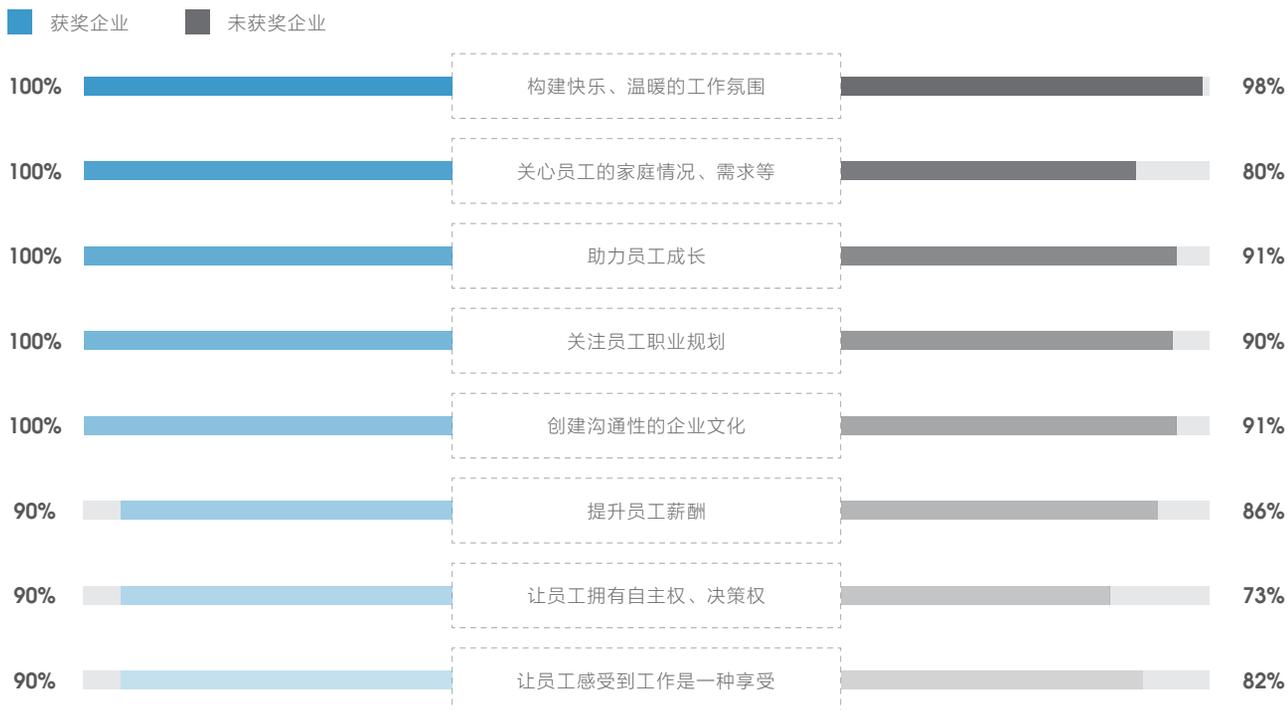
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

员工权益

企业角度：塑造员工幸福感，提升职业价值

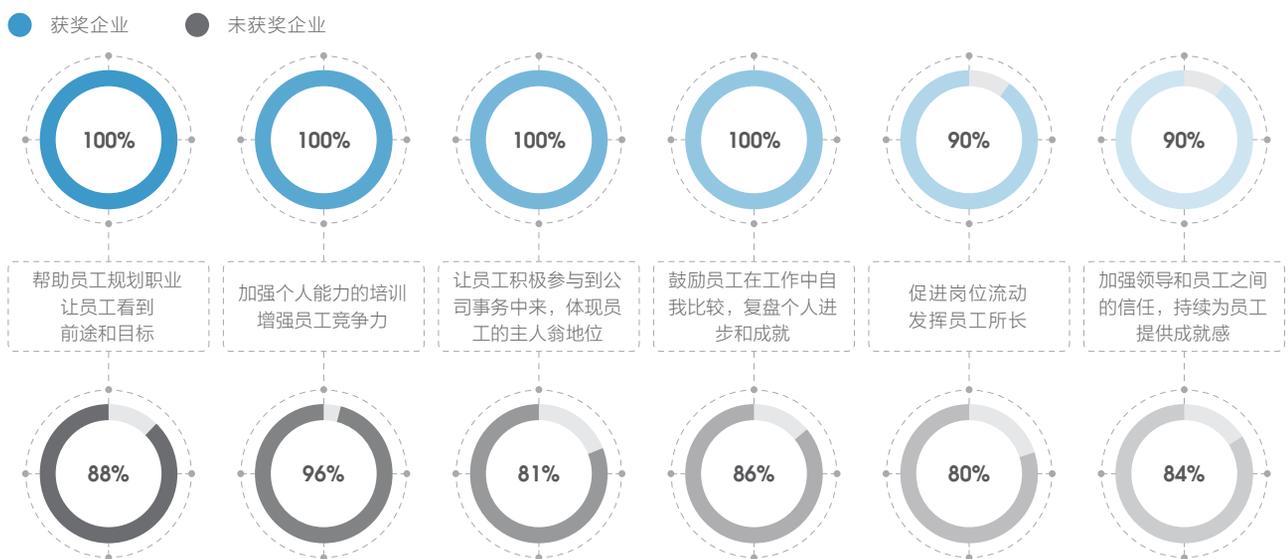
员工作为公司最重要的资本，获奖企业从多维度关注员工体验，塑造员工工作幸福感，提升员工职业价值。在组织体系上，充分授权员工，让员工拥有自主权；在文化体系上，打造能够引发员工共鸣的企业价值观，关心员工诉求，体现员工主人翁地位；在成长体系上，企业重视员工能力提升，助力员工成长，关注员工职业规划，构建彼此信任的桥梁；在激励体系上，重在激励员工找到工作真正的意义所在。

企业塑造员工幸福感的机制



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

企业提升员工职业价值的措施



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

员工角度：更具竞争力的薪酬福利、更高的留任率、高投入的培训

站在员工权益角度上，本部分将从员工薪酬福利、留任率、培训及晋升等多个维度对最具社会责任雇主的表现进行阐述。

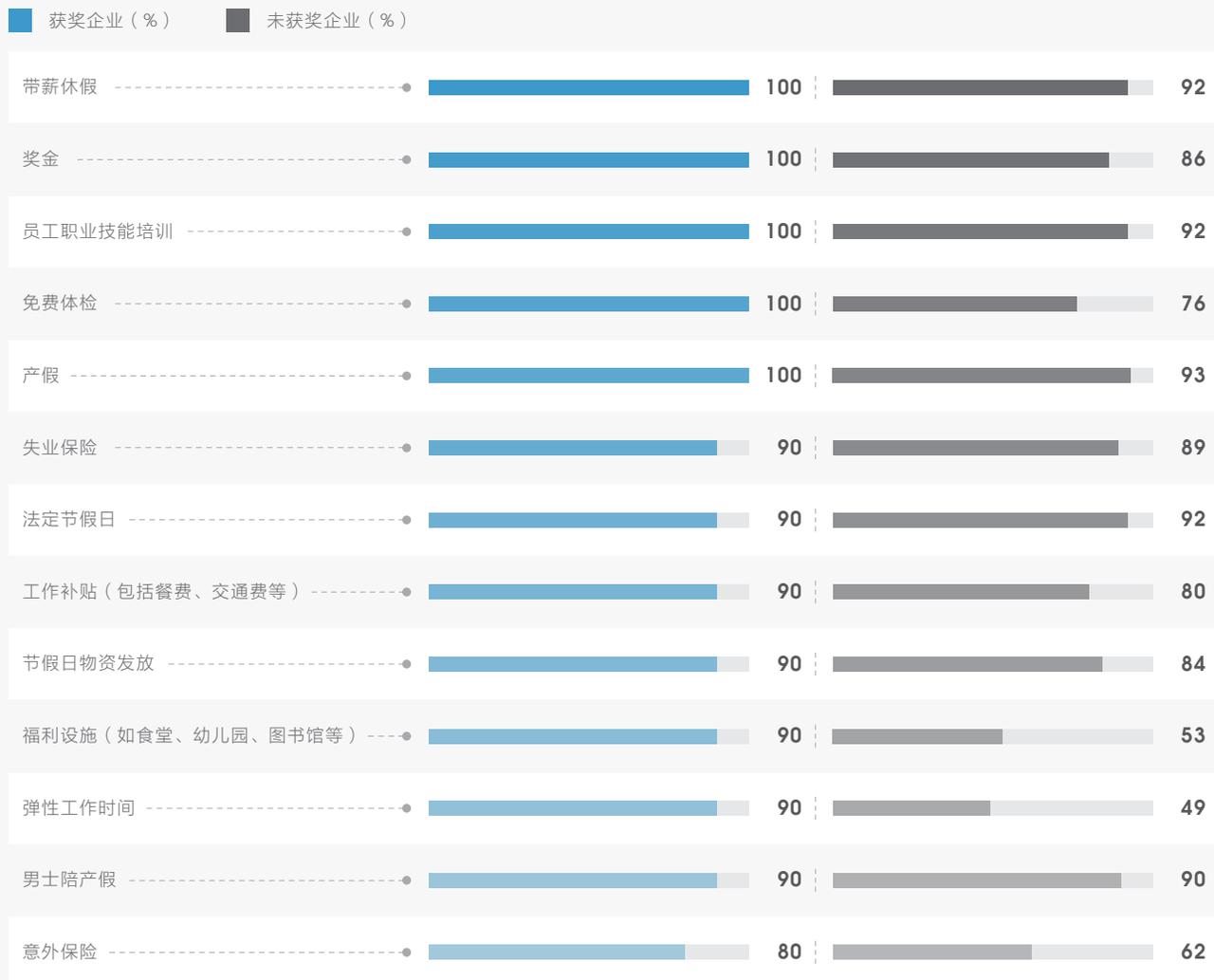
在薪酬方面，获奖企业员工 2019 年工资平均涨幅在 **9.6%**，每年平均涨薪 **1.3** 次，均高于未获奖企业；在五险一金的缴纳比例上，覆盖比例也要高于未获奖企业；在福利设置上，呈现出更加多元、覆盖范围更广的特点。

获奖企业薪酬福利的表现



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

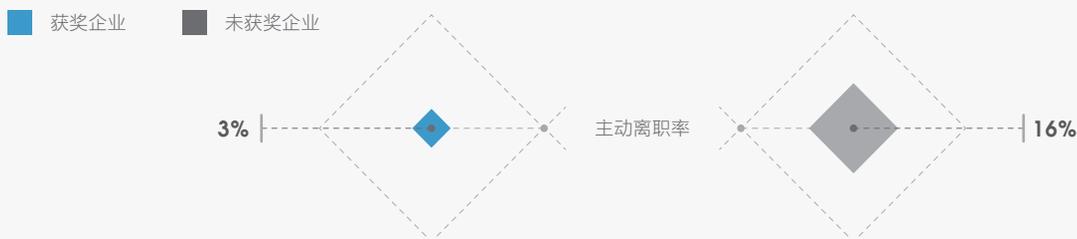
获奖企业的福利设置



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

从员工离职率角度来说，获奖企业的员工主动离职率是**3%**，未获奖企业是**16%**。在竞争越来越激烈的今天，员工作为企业保持竞争优势的最宝贵武器，要求企业保留人才的能力尤为重要。

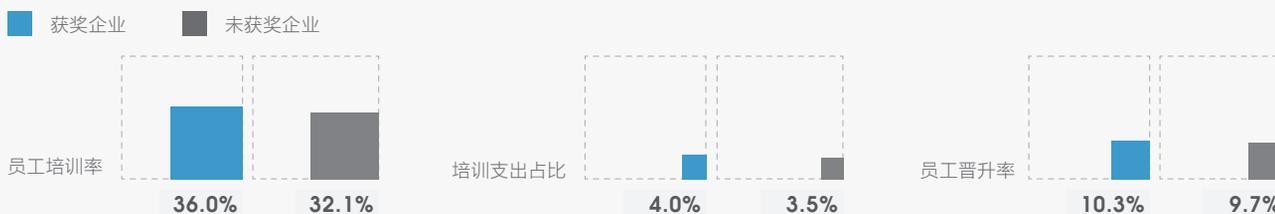
获奖企业员工主动离职率



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

从培训与晋升角度来说，获奖企业的员工培训覆盖率达到**36%**，培训支出占到总投入的**4%**，更有将近**10.3%**的员工在过去一年获得晋升。

获奖企业员工培训与晋升情况



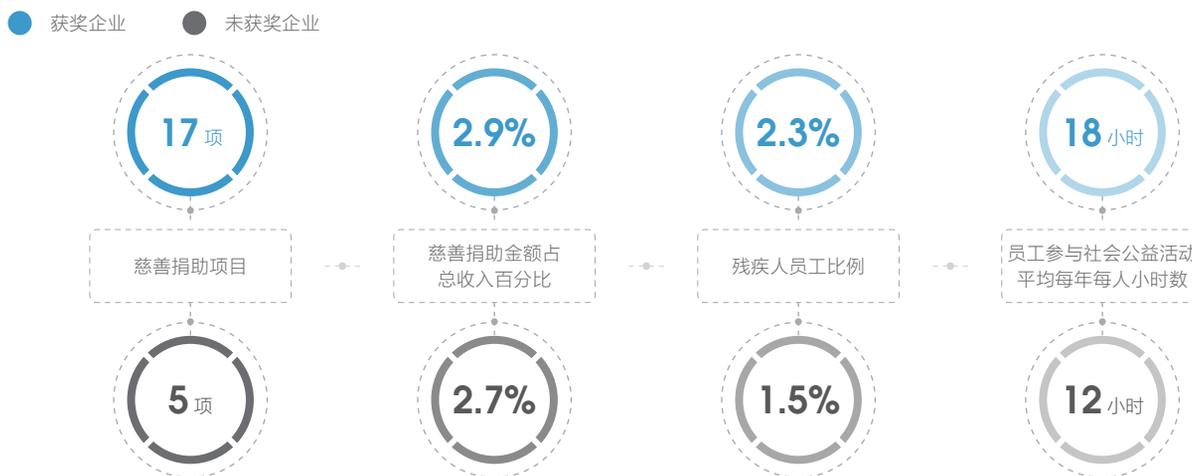
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

社会公益角度

社会公益是企业社会责任的主要体现。关注社会公益事业、积极参与社会公益活动，是体现企业承担社会责任并向社会公众展现自身价值取向的方式。在社会公益行动中，企业能够不断提升和完善企业的价值观，将企业追求良好人文环境的价值取向传达给社会大众，促进社会的进步。这种“双赢”的结果是越来越多企业参与社会公益事业的动力。

本次调查发现，获奖企业在 2019 年平均参与**17**项慈善项目，捐助金额占到总收入的**2.9%**，残疾员工比例为**2.3%**，员工平均参加公益活动为**18**个小时。通过参与社会公益活动，员工和企业的社会价值观保持一致，不仅能够提升企业美誉度，更能在内部凝聚员工力量，促进员工和企业的共同发展。

获奖企业社会公益表现

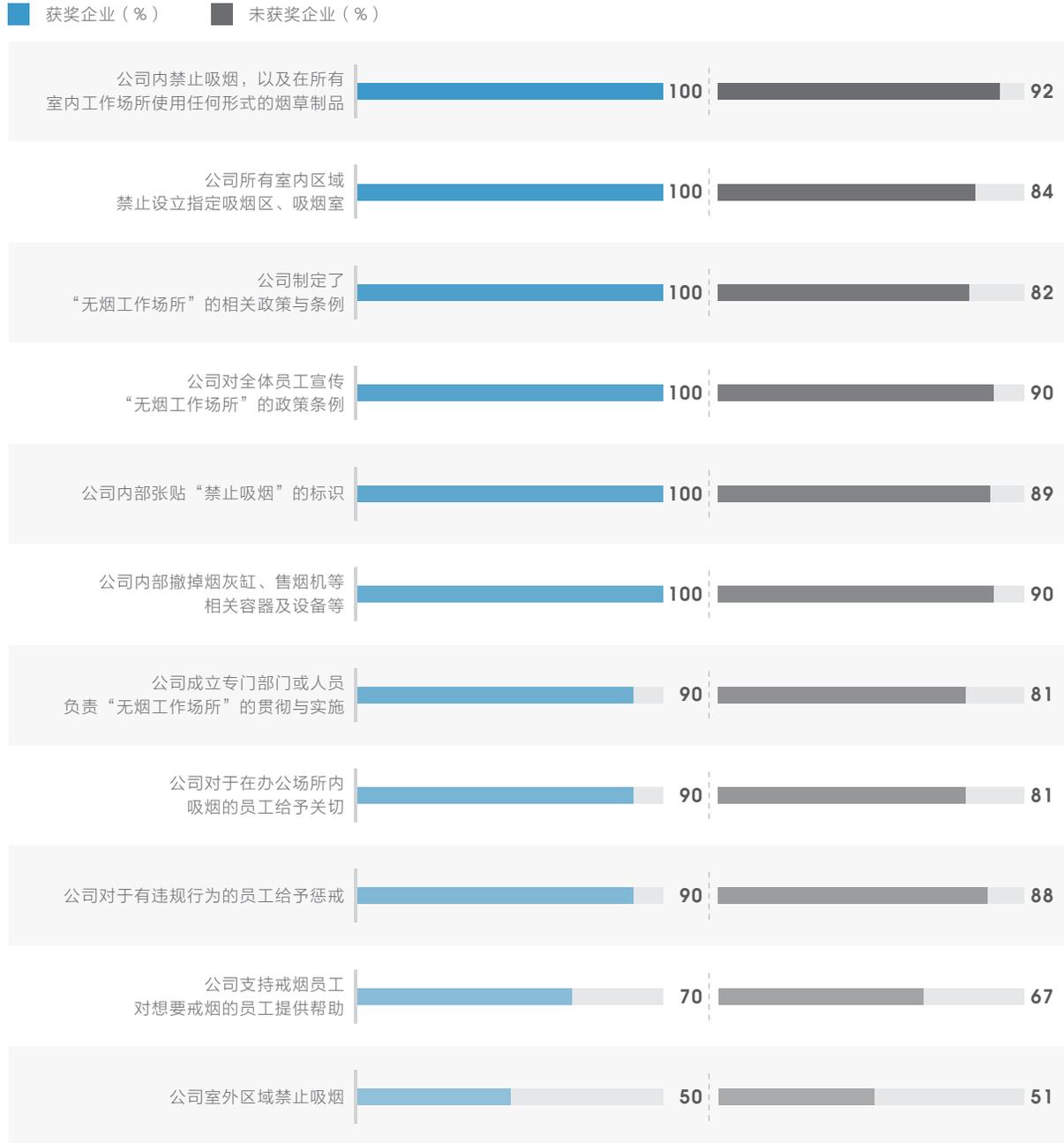


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

无烟办公场所的践行

在企业“控烟”表现方面来看，获选最具社会责任雇主的企业相对优于其他申报企业，大多数指标的得分均显著高于未获选的企业。而其他申报企业在创造“无烟工作场所”的道路上，也比2018年取得了巨大的进步，接近最具社会责任雇主的水平。

获奖企业在“无烟工作场所”方面的践行情况



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

2019中国年度最佳雇主最具社会责任雇主的获奖企业重视经济效益的同时，更加注重员工体验，提升员工价值和工作幸福感。这些企业从长远视角出发，不仅了解员工诉求，更为员工提供良好的发展空间，促进员工成长。

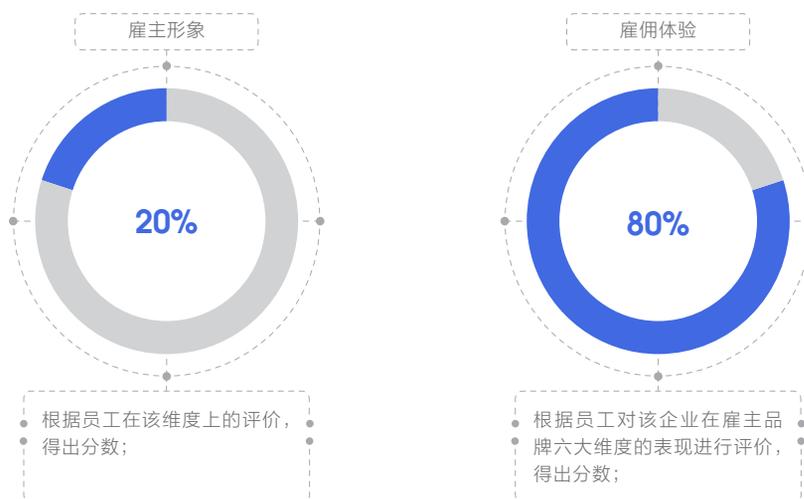
这对于提高员工忠诚度和满意度产生积极影响，对促进企业可持续发展具有巨大作用。促进员工的成长，定能带来企业的长远发展。优秀的企业在履行社会责任方面很好地实现了经济责任和员工权益的统一。

篇七 最具发展潜力雇主评选

2019年，面临国际环境高度不确定、国内经济形势下行，提升组织和员工效能成为很多企业应对外部环境采取的措施。如何激活个体价值，提升员工效能，进而提高组织效率，这是当下很多企业在不断思考、尝试、力行的问题。如今，中国企业进入人力资源效能管理时代，中国年度最具发展潜力雇主希望倾听员工声音，为个体和组织实现1+1>2的共生效果提供一些启发。

最具发展潜力雇主评选，邀请参评企业提交50份以上的内部员工调查问卷，根据员工在雇主形象和雇佣体验上的综合评价，产生最终的2019中国年度最具发展潜力雇主榜单。

最具发展潜力雇主评选维度



数据来源：2019中国年度最佳雇主

最具发展潜力雇主品牌表现

根据员工调查发现，获得2019中国年度最具发展潜力雇主的获奖企业在雇主品牌六大维度的得分均要高于未获奖企业。按照得分高低排序，依次是雇主形象、薪酬福利、工作环境、组织管理、雇主文化和成长发展。

最具发展潜力雇主品牌六大维度得分



数据来源：2019中国年度最佳雇主

雇主形象

雇主形象主要展示的是企业在雇佣市场给企业内、外员工留下的形象特征，包括抽象感受或与产品和服务相关的具象特征。调研发现，最具发展潜力雇主获奖企业在雇主形象方面的得分明显高于未获奖企业。

获奖企业员工对于公司产品具有强烈的自豪感，对企业高度信任。与此同时，他们对公司品牌的归属感和自豪感也是非常强烈的，当有人夸赞公司品牌时，员工能够明显感受到这是别人对于公司的认可。

最具发展潜力雇主的企业声誉与形象得分 TOP5



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

薪酬福利

薪酬福利作为企业吸引人才的重要因素，本部分从企业薪酬表现以及福利设置两方面来考察。

1. 薪酬表现

从薪酬增长幅度来看，获奖企业员工认为 2019 年底薪相比去年增加 **10.3%**，年度收入相比去年增加 **11.4%**。无论是底薪增幅还是年度收入增幅，均要高于未获奖企业；

从薪酬满意度来看，不管是员工对目前的底薪满意度，还是工资收入的合理性、绩效工资与工作量的匹配度来说，获奖企业员工的感知都要好于未获奖企业员工。

最具发展潜力雇主的薪酬表现

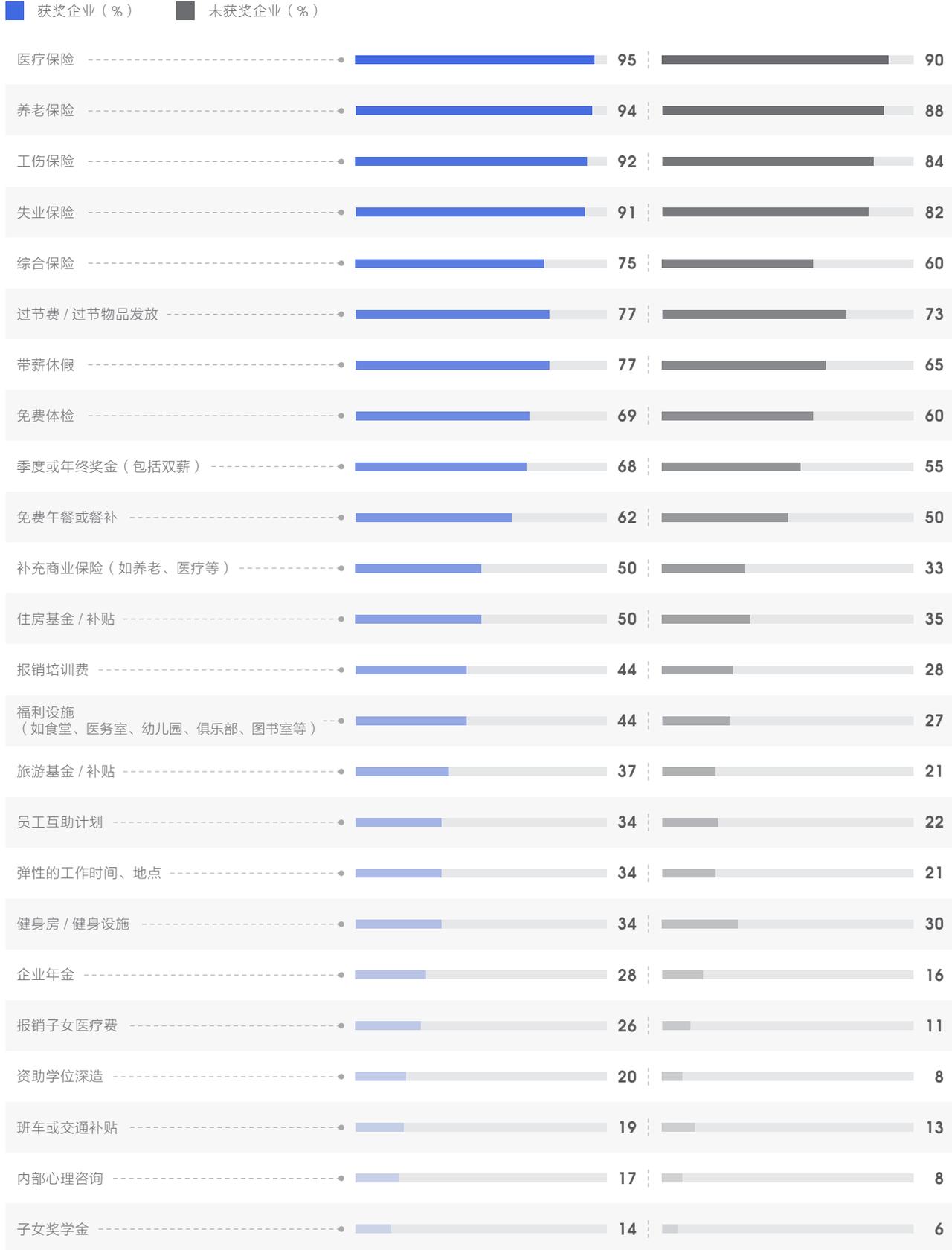
测评题项	获奖企业	未获奖企业
薪酬增长 (%)	2019 年的底薪与去年相比增加的百分比	10.3% / 5.5%
	与 2019 年相比，估计 2020 年年度收入增加百分比	11.4% / 6.5%
薪酬满意度 (1-5 分打分，5 分为满分)	自己对现在底薪的满意度	3.9 / 3.3
	自己的工资收入在合理区间吗?	3.9 / 3.3
	绩效工资体现了工作量 / 工作业绩吗?	4.0 / 3.5

数据来源：2019 中国年度最佳雇主

2. 福利表现

从公司福利设置来说,最具发展潜力雇主的获奖企业福利设置更加多元化,覆盖面更加广泛。

最具发展潜力雇主的福利表现

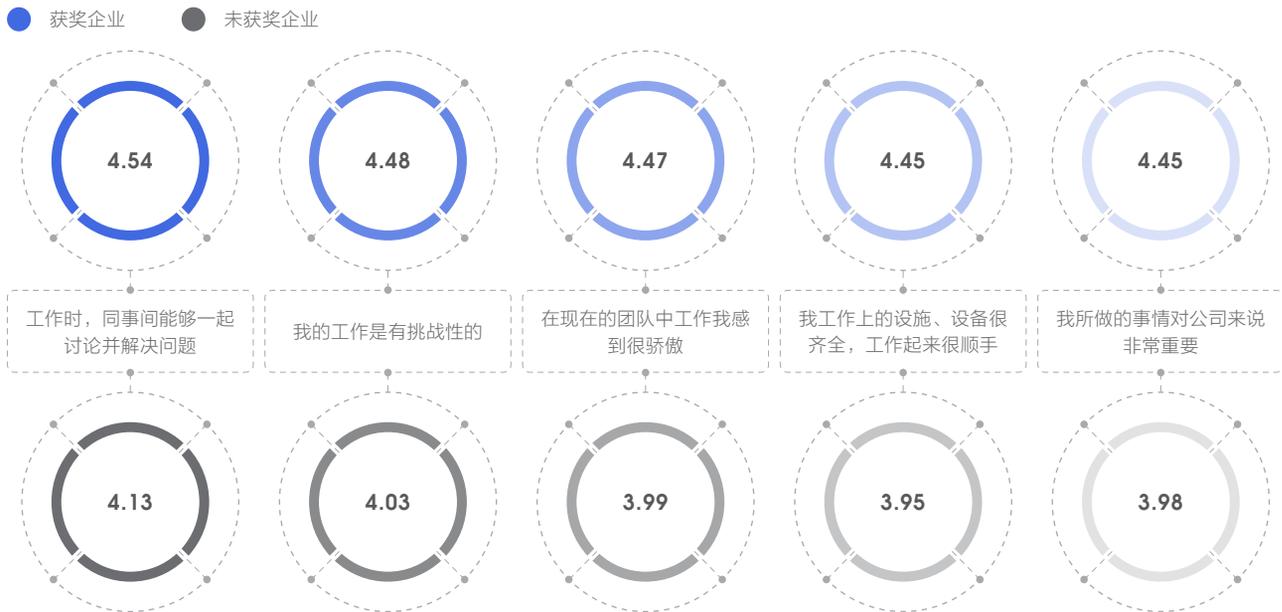


数据来源: 2019 中国年度最佳雇主

工作环境

好的工作环境不仅仅能够提高工作的愉悦程度，往往也能够激发员工内在潜力。对于获奖企业来说，友好互助的同事氛围、有挑战性的工作、积极配合的团队、齐全的工作设施配置等方面都得到员工的高度认同。

最具发展潜力雇主的工作环境特点得分 TOP5



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

组织管理

无论在什么样的时代背景下，组织管理最关心的都是个人和目标、个人和组织的关系。其中，“人”无疑是组织管理的核心要素，组织管理的价值体现为如何通过制度或规章激活人才。从最具发展潜力雇主的获奖企业表现来看，其在组织管理方面优势明显。无论企业在岗位职责规定、制度设置，还是领导助力等方面而言，员工的评价均更高，对员工工作起到非常积极的推动作用。

最具发展潜力雇主的组织与管理得分 TOP5

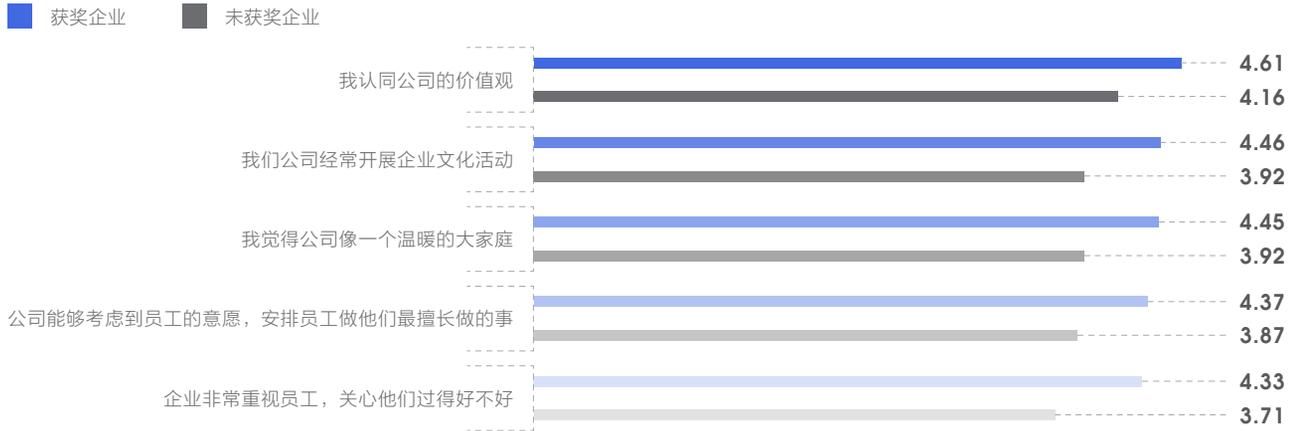


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

雇主文化

雇主文化，对于企业吸引人才、保留人才而言，是无形却有力的抓手，其影响可以渗透到实际工作中每位员工身上，发挥潜移默化的作用。对于最具发展潜力雇主的获奖企业来说，员工最为认可的是企业的价值观。其次，获奖企业开展高频率的企业文化活动，对增加员工的归属感和认同感也有积极的作用。

最具发展潜力雇主的企业文化得分 TOP5

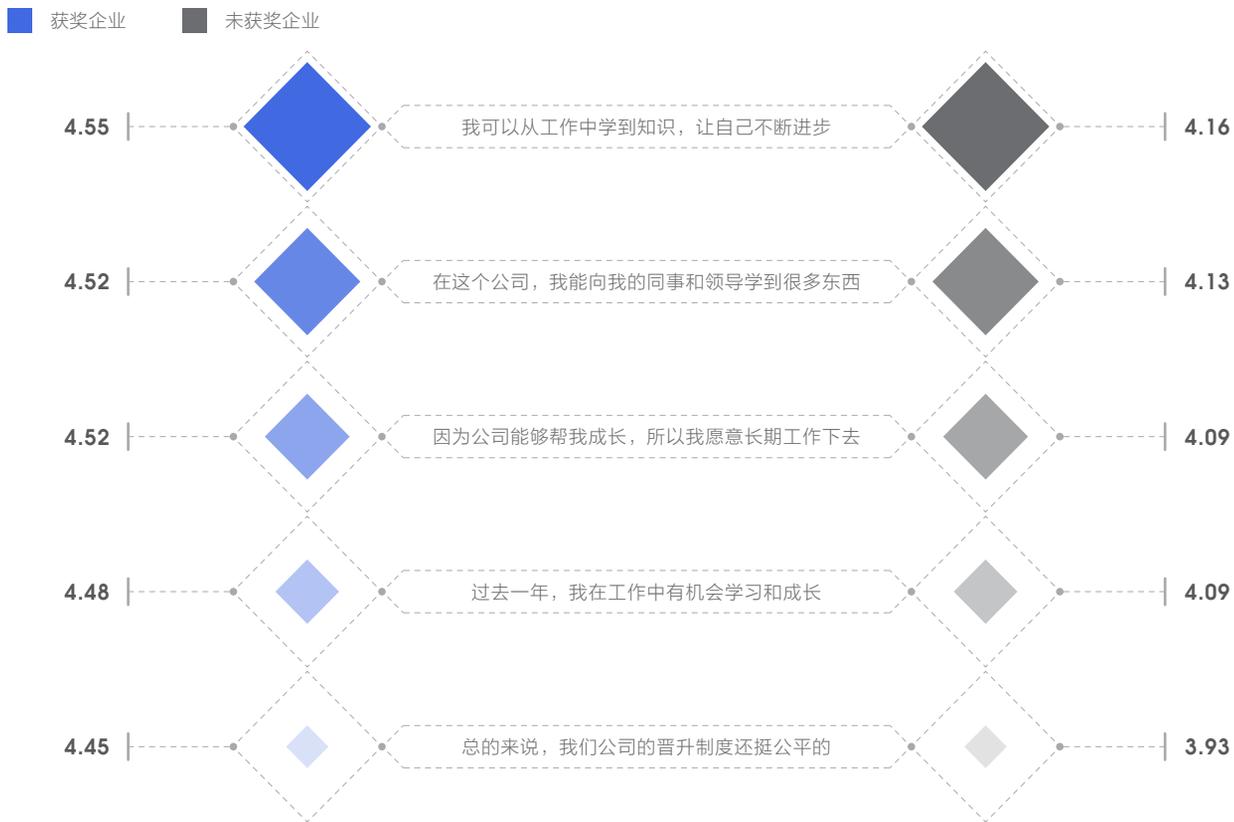


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

成长发展

快速成长、可持续发展是组织和个体在这个变化快速的时代，都迫切期待的。经调研发现，获奖企业在成长发展维度表现排在前五的是员工可以从工作中、同事/领导身上学到很多东西，并不断进步。同时，也正因为公司能够帮助个体成长，从而提升了员工的忠诚度。另外，就员工发展角度而言，获奖企业员工对晋升制度公平性的感知得分也比较高。

最具发展潜力雇主的成长发展得分 TOP5



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

尊重、信诺是员工期待理想雇主的关键要素

在新型的雇佣关系中，雇员端呈现出诉求越来越多样化的特征，寻求的不仅仅是“job”，更是“Career”，这表明“好工作”的标准已经越来越丰满立体，任何单一的条件很难打动求职者，也因此，求职者对“好雇主”的标准也在多元化。

通过调研发现，尊重员工、践行对员工的承诺、提供与员工贡献匹配的薪酬回报、企业具有良好的发展前景、公平公正的用人原则是最具发展潜力雇主获奖企业员工对于理想雇主的主要诉求。总结起来就是尊重、信诺、薪酬、潜力、有制。

最具发展潜力雇主员工心目中的理想雇主



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

通过对比发现，尊重、信诺已经连续三年作为最具发展潜力雇主获奖企业员工对于理想雇主的首要诉求。按照马斯洛需求层次理论来分析，生理需求、安全需求等低层次的需求对于当下职场人而言已经实现，他们追求的是更高层次的尊重和自我实现需求。

从2019年度调研结果来看，员工对于“与员工贡献匹配的薪酬回报”、“公平公正的用人原则”也非常看重，这两项诉求背后更多蕴含的是“公平”，员工追求的是公平、公正。随着雇佣关系和职场环境的不断进化，雇佣关系中的雇主和雇员双方站在平等位置对话，二者关系以追求双方共赢的协作、共生为主。所以，追求尊重、实现承诺、公平待遇是大家共同追求的目标。

2017-2019 最具发展潜力员工心目中理想雇主具备特征 TOP5

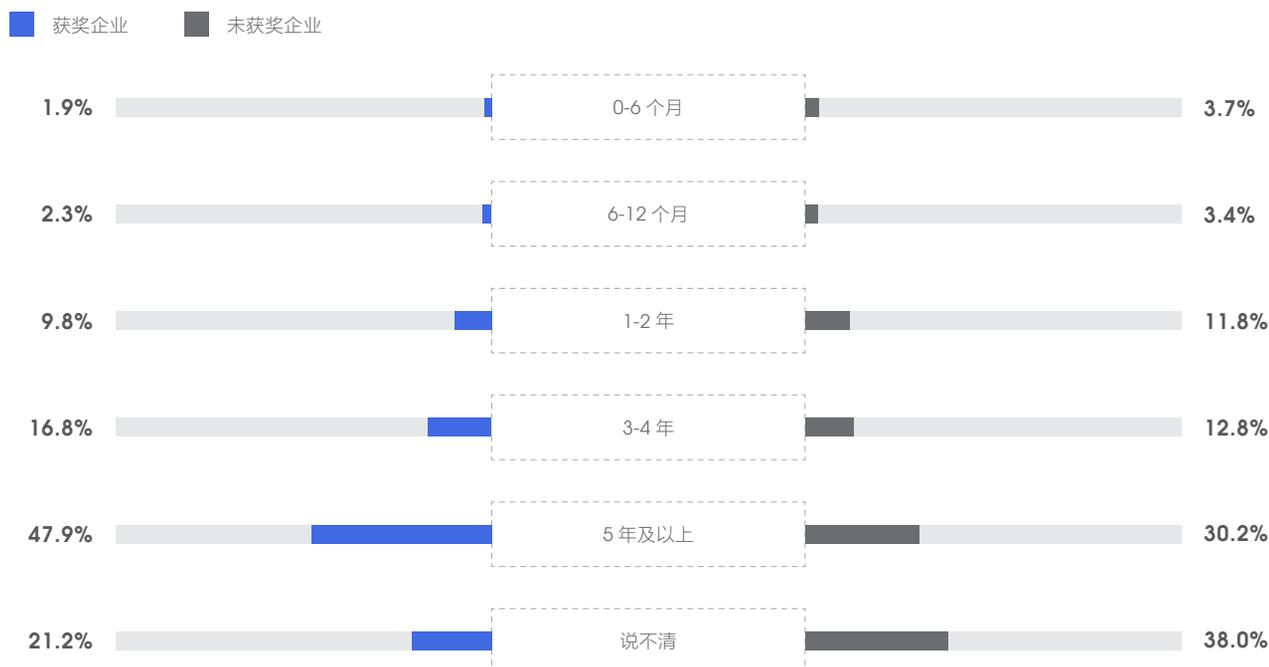


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

雇主品牌回报

高忠诚度：企业建设雇主品牌的价值体现之一就是员工的忠诚度，调研数据显示，获奖企业员工对企业表现出更高的忠诚度，其中**47.9%**的员工愿意继续在企业服务**5年以上**，而非获奖企业这一比例仅为**30.2%**。

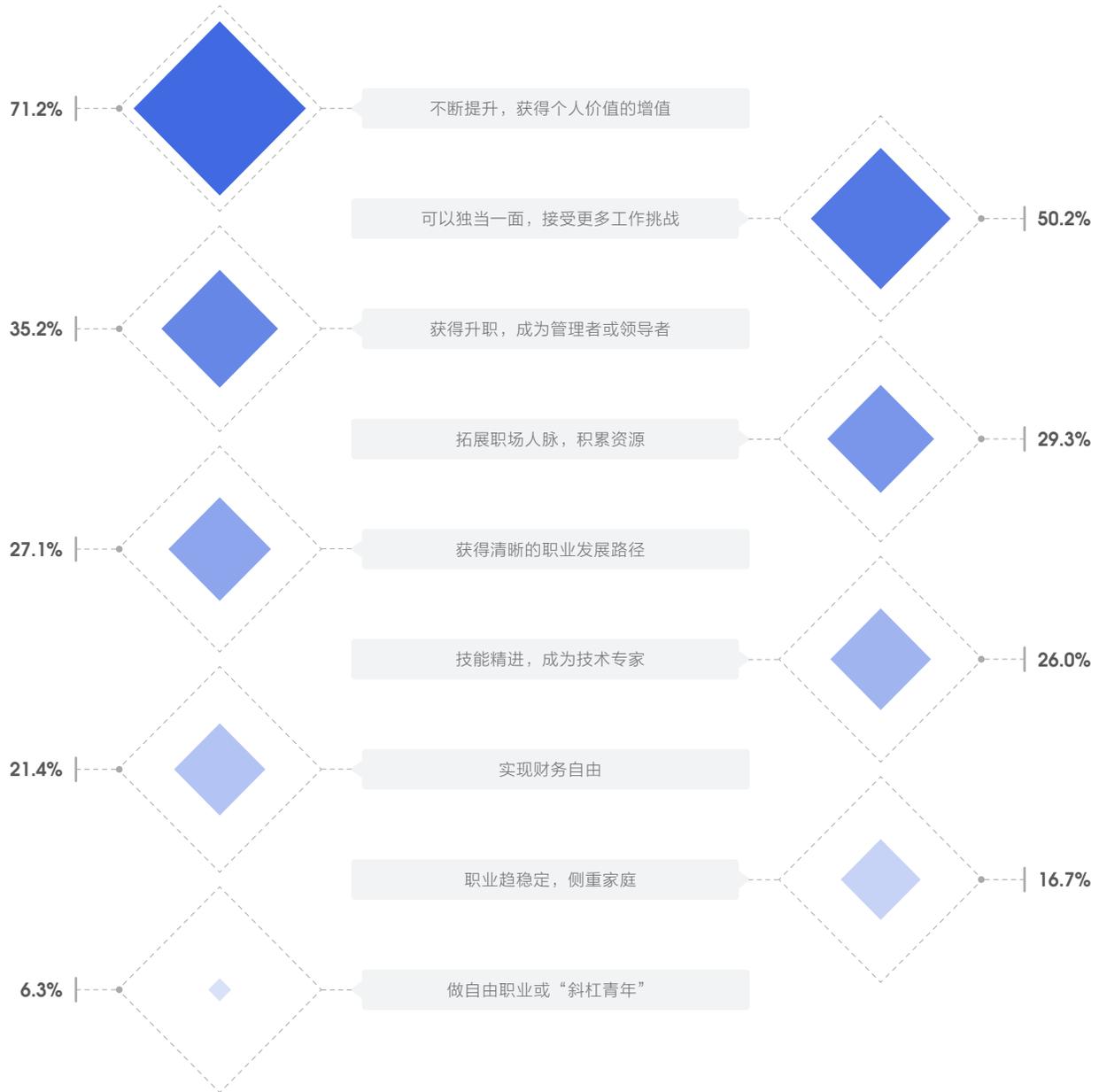
最具发展潜力雇主员工继续服务企业的意愿



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

高职业热情：职业规划是反应员工职业热情和工作斗志的表现，也是企业雇主品牌发挥潜在价值的体现。通过调研发现，最具发展潜力雇主获奖企业的员工未来三年的职业规划主要是价值增值、接受挑战、实现升职，表现出了更积极的职业态度和热情。

获奖企业员工未来 3 年的职业规划目标



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

2019 中国年度最佳雇主最具发展潜力雇主通过洞察企业内部雇主品牌建设情况，发现企业具备优秀雇主品牌可以有效提升员工忠诚度和职业热情。

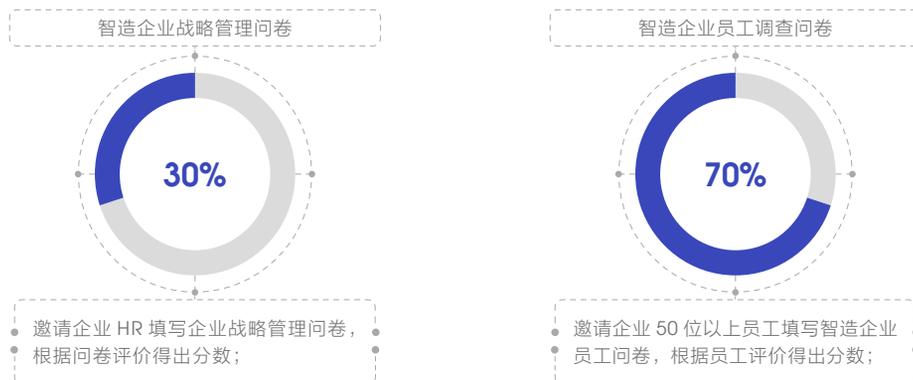
在如今外部环境极其复杂，职场人对于宏观形势预测不太乐观的背景下，企业通过重视雇主品牌建设，改善员工体验，进而提升企业和员工工作效能，这无疑是企业应对外界变化的有力措施。员工渴求在职业中获取价值增值、实现自我，而企业也正好是员工展现自我的舞台，二者互相成就，形成共生职场。

篇八 最具智造精神雇主评选

中国年度最具智造精神雇主奖项，创立于2017年。该奖项关注以技术为驱动、成立时间相对较短但发展势头迅猛的企业在雇主品牌方面的表现。2018年，通过对“智造”企业的组织模式探索，我们发现获奖企业身上具备其他企业无法比拟的“创新”基因，创新驱动“智造”企业高歌猛进，这些“智造”企业代表着新经济的活力，行业的大趋势，国家的竞争力。时间来到今年，面对外部复杂、极度不确定的2019年，“智造”企业又表现出了哪些特征，它们的表现如何？让我们共同揭秘。

中国年度最具智造精神雇主评选邀请参评企业提交一份智造企业战略管理问卷，50份以上智造员工调查问卷，根据参评企业在如上两个维度的得分，综合产生2019中国年度最具智造精神雇主榜单。

最具智造精神雇主评选维度



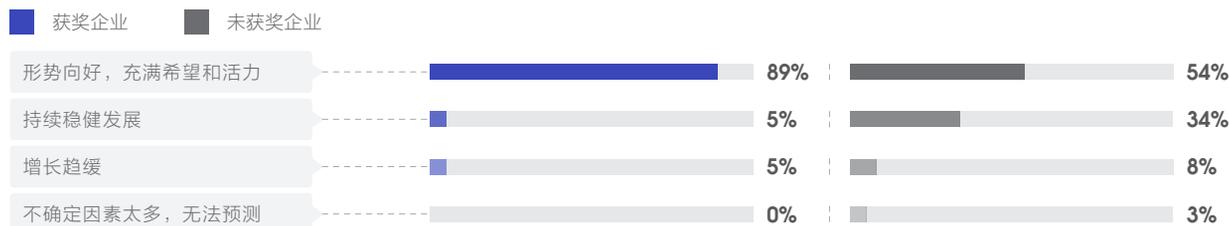
数据来源：2019中国年度最佳雇主

发展趋势预测：保持高速发展

当大家预测未来发展形势时，我们看到智造企业未来几年发展形势好于未获奖企业。其中，89%的获奖企业认为未来几年形势向好，充满希望和活力，高于未获奖企业35个百分点。未获奖企业的态度则更趋保守，54%的企业认为形势向好，还有34%的企业认为未来几年企业会保持持续稳定发展，8%的企业则增长趋缓。从2019年营业额角度来看，截止2019年第二季度，获奖企业的营业额同比增长56%，未获奖企业则为42%。

由此我们看出，无论是当下企业经营状况，还是大家对于未来几年企业走向预测时，获奖企业的发展趋势都呈现出更加向好、乐观的状态。

未来企业发展趋势预测



数据来源：2019中国年度最佳雇主

截止2019年第二季度企业营业额同比增长情况



数据来源：2019中国年度最佳雇主

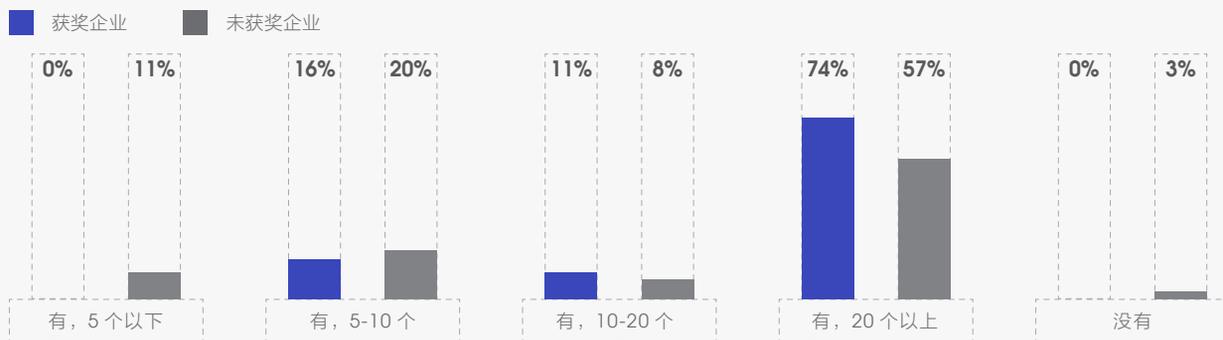
持续成长的动力

站在 2019 年，我们看到中国企业在改革开放 40 周年所取得的高速发展。但是，对于我们来说，未来更重要。下一个 40 年，中国企业如何获得可持续的增长是我们面对的更核心任务。当资本洪流涌入市场，很多新兴企业如雨后春笋般生根发芽，有些企业尽管经历过快速成长却也经历着快速消亡，但有些企业却一直保持快速增长。企业在发展过程中，实现可持续增长是一个巨大的挑战，如果保持持续增长，那企业就必须有持续成长的动力和能力。当走进这些最具智造精神雇主获奖企业时，我们发现它们保持持续成长的动力体现为对研发的重视、对学习型组织打造的重视以及不断创新等特征。

研发资源倾斜

产品和技术代表着企业的核心竞争力。对于企业来说，企业的核心竞争力强调的是企业的长期竞争优势，长期竞争优势则意味着企业能够经受住时间和环境的考验，能跟随时代不断更新产品和技术。从调研结果显示，**74%** 的获奖企业拥有 20 个以上自主知识产权 / 专利记录，成果背后是企业持续增加的研发投入。

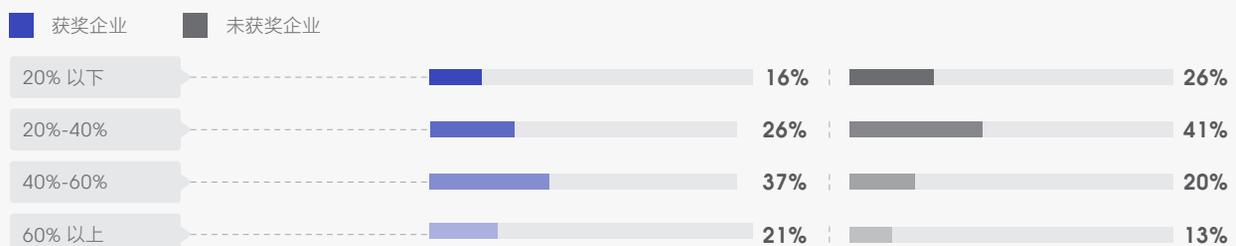
企业拥有自主知识产权数量



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

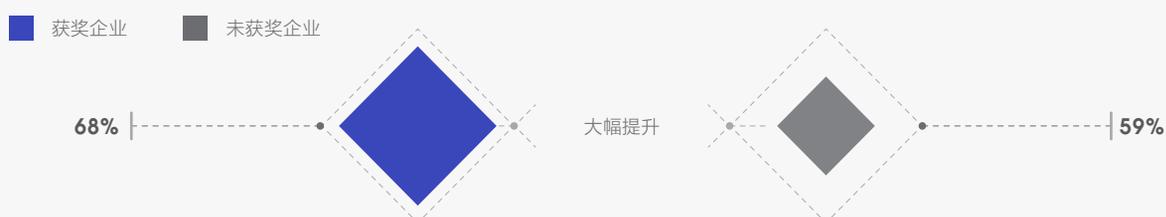
从研发成本投入来看，在获奖企业中，**21%** 的企业研发成本投入占总成本的 **60%** 以上，**37%** 的研发投入占到总成本的 **40%-60%**，未获奖企业中研发投入占总成本 **40%** 以上的占比为 **33%**；从研发人员需求来看，**68%** 的获奖企业在今年对于研发人员的需求相比去年有大幅提升。

企业 2019 年研发投入占总成本百分比



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

企业 2019 年研发人员需求相比去年增幅情况



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

打造学习型组织

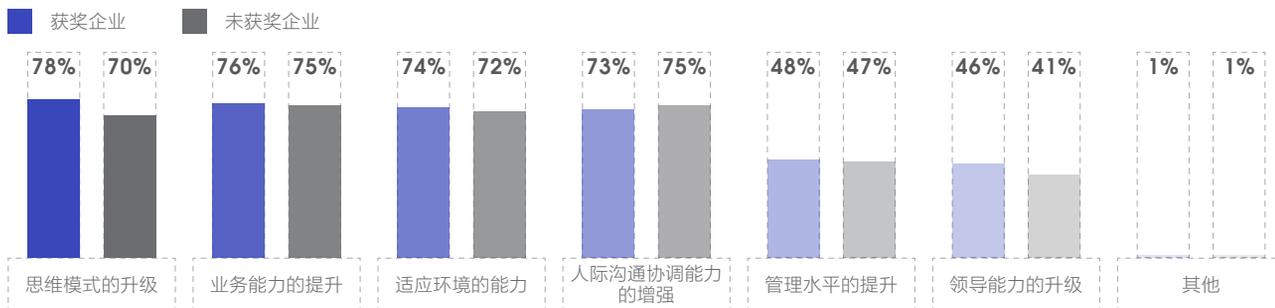
随着企业在不同行业领域向着纵深不断探索时，呈现出专业化、精细化的特征。企业如果想在竞争激烈的环境中保持良好的发展态势，持续学习和成长的能力对于组织而言是至关重要的。通过调研我们看到，**58%**的获奖企业对于培训的投入相比去年有大幅增长，高出未获奖企业**9**个百分点。

企业 2019 年培训投入相比去年增幅情况



企业对知识型人才渴求强烈，并且在实际投入方面也呈现出增长态势，表明企业对于打造“学习型组织”表现出越来越重视的态度。企业的态度又会映射到员工身上从而促进个体学习意愿和动力的提升。反观企业员工，我们看到获奖企业员工认为在企业中收获最大的是思维模式的提升，其次是业务能力和适应环境能力，而未获奖企业员工主要体会到的是业务能力和人际能力的提高。如今讲求效能的大环境下，软实力相比硬技能，更具备竞争力。在个体成长的同时，如果能够不断与组织共振，获得共同成长进步，无论对组织还是个体，都是双赢的局面。

员工在企业获得的成长体现



持续的创新能力

通过分析获奖企业关于组织的认知，我们发现获奖企业对于创新的信仰无处不在。从组织定义看，获奖企业认为企业是充满活性和创业精神的组织，鼓励个体勇于冒险和承担责任；从组织成功标准来看，获奖企业对于成功的定义是拥有最特别、最新的产品，成为市场上的产品领导者和创新者。“创新”已经写在这些企业的基因里，是它们与生俱来的特征。这类组织不仅具备很高的活性和创新精神，鼓励冒险，同时具备明确的目标和强烈的成就动机。在纷繁的商业竞争中，它们始终保持初心，围绕价值创造进行持续地创新，值得众多企业学习借鉴。正如管理大师德鲁克认为，创新的本质是为企业、顾客、员工等多方利益体创造价值，而产品、技术等创新只是手段而已。

企业对于组织特征的感知



重视人才梯队建设

人力资源是组织发展重心

对于企业而言，人才是企业保持竞争力的根源。从组织发展重心而言，企业都非常重视人力资源发展，建立互信、公开、平等的职场环境。但是，从得分来看，获奖企业对人力资源的重视程度更高。

企业对于组织发展重心的感知

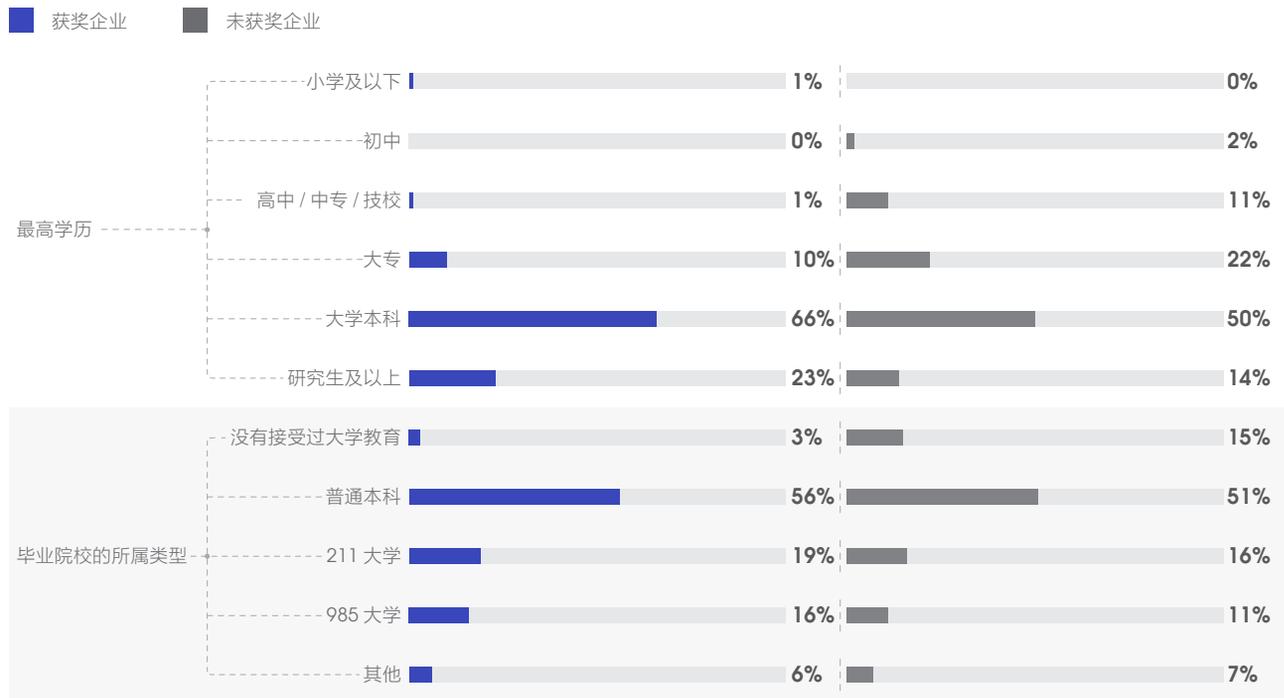


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

招揽高素质人才队伍

通过调查显示，获奖企业的员工整体学历高于其他企业，89%的员工具备大学本科及以上学历，来自985/211院校的员工比例也更高。拥有优质的人才才是企业保持持续增长的源动力，正是因为他们的存在，才使得企业快速推出高质量产品成为可能。

企业员工的学历构成



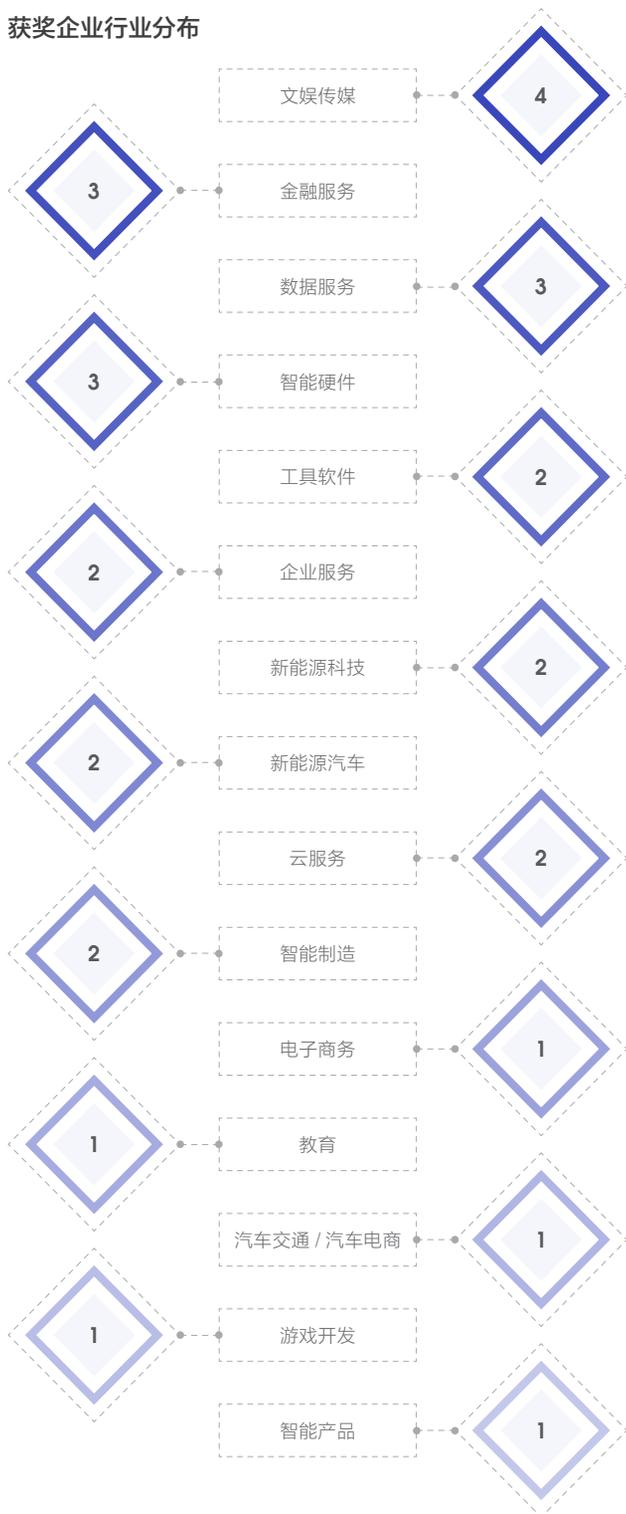
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

最具智造精神雇主领域分布

行业分布

从行业来看，文化传媒、金融科技、数据服务、智能硬件的获奖企业数量共计达到**13**家。其次，工具软件、企业服务、新能源科技、新能源汽车、云服务、智能智造等细分行业的获奖企业为**12**家。

获奖企业行业分布

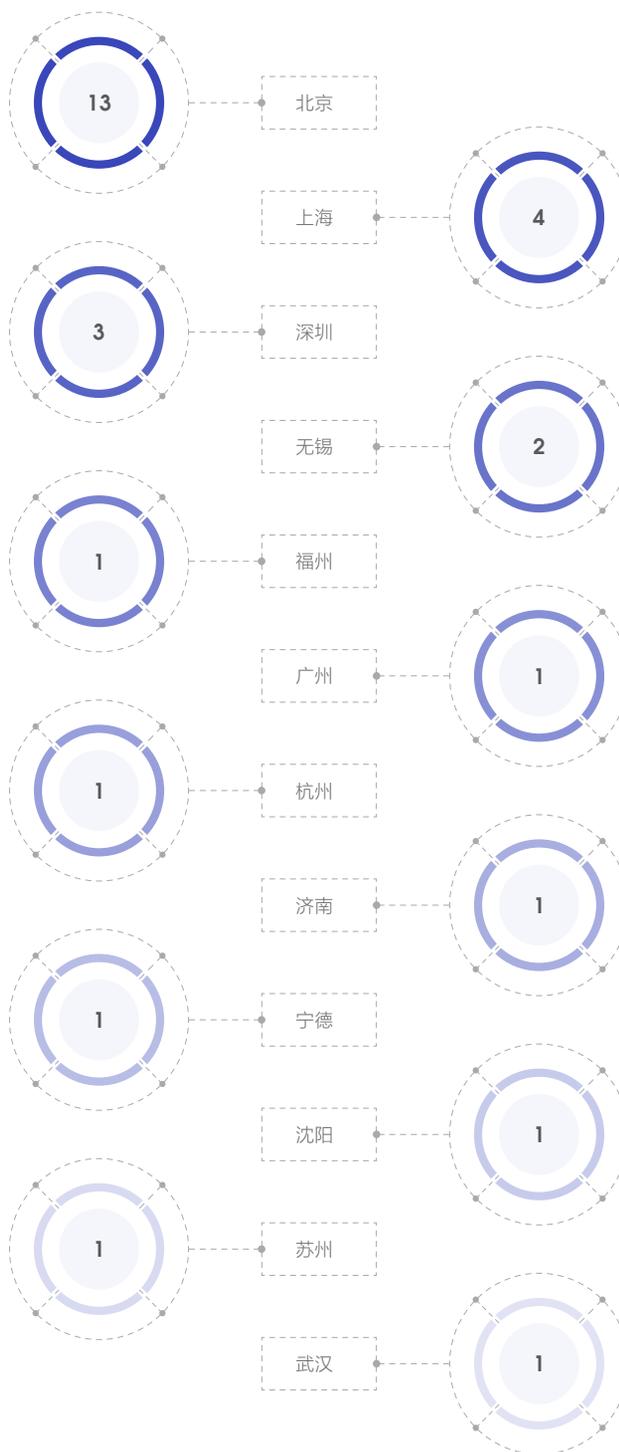


数据来源：2019 中国年度最佳雇主

地域分布：北京保持领先

从地域分布来看，北京吸纳和催生的智造企业数量最多，达到**13**家，其次是上海和深圳。这三个城市无论是经济发达度、人才质量、政策优惠度还是基础设施完善度都处于全国前列，这些优势为智造企业的诞生和发展提供了肥沃土壤。

获奖企业城市分布



数据来源：2019 中国年度最佳雇主



最具智造精神雇主标签

企业名称	标签
TCL	新工业、通信制造、智能电视
百融云创科技股份有限公司	金融、金融信息化
北京北方华创微电子装备有限公司	高端电子工艺装备、精密电子元器件
北京国双科技有限公司	企业服务、数据服务与分析
北京猎豹移动科技有限公司	工具软件、搜索引擎
北京世纪好未来教育科技有限公司	教育、K12
北京新能源汽车股份有限公司	汽车交通、交通出行、新能源汽车
北京云杉世界信息技术有限公司	电子商务、农业电商
凤凰飞扬(北京)新媒体信息技术有限公司	文娱传媒、新媒体
福建网龙计算机网络信息技术有限公司	游戏、游戏开发商
广州丰石科技有限公司	企业服务、数据服务
瀚高基础软件股份有限公司	工具软件、综合工具服务
恒生电子股份有限公司	金融综合服务
江苏哈工智能机器人股份有限公司	机器人、智能装备
金瓜子科技发展(北京)有限公司	汽车交通、二手车、汽车电商
咪咕文化科技有限公司	文娱传媒、综合文娱
宁德新能源科技有限公司	新能源、能源科技
上海汉得信息技术股份有限公司	企业服务、数据服务
上海蓝云网络科技有限公司	云服务
深圳市优必选科技股份有限公司	硬件、机器人、智能制造
深圳壹账通智能科技有限公司	金融综合服务、金融大数据
沈阳无距科技有限公司	硬件、飞行器、无人机
通标标准技术服务有限公司	企业服务、检测认证
威马汽车科技集团有限公司	汽车交通、智能汽车、新能源汽车
无锡先导智能装备股份有限公司	企业服务、黑科技及前沿技术、新能源
新华网股份有限公司	文娱传媒、新媒体
优刻得科技股份有限公司	企业服务、智能制造、计算力
友达光电(苏州)有限公司	液晶显示器(TFT-LCD)设计、研发及制造
阅文集团	文娱传媒、网络文学
中国信息通信科技集团有限公司	企业服务、行业信息化及解决方案

篇九 最佳组织发展雇主评选

经济新常态下企业人力资源管理工作面临空前压力，以及 VUCA 时代的变革挑战性，直接考验着雇主本身组织发展的适应性及变革柔性。未来的组织是多元且复合的，网络状的复杂沟通耦合关系也使雇主们更加关注组织发展（OD）、人才发展（TD）、学习与发展（LD）综合促动的作用。而这其中，组织发展能力无疑是基础，也是促进组织发展核心因素。组织发展能力与组织目标、组织系统建设、人才管理体系、组织文化都高度相关，且直接赋能员工、催化变革，具有综合性的管理触动效果，因此越来越受到优秀企业的关注。

2019 年度的最佳雇主评选“最佳组织发展雇主”奖项，采用员工调查（权重占比 60%）、社会公众调查（权重占比 20%）、专家评审（权重占比 20%）的综合评价设置，以员工端的真实感受为第一考量因素，综合评选出获奖雇主。获奖雇主更擅长从人力资本角度看待组织发展，从目标与使命、结构与组织、管理与领导力、关系与流程、奖励与激励、有用的机制、对变革的态度等七个方面实现和谐统一，以个性化的实践获得更为优秀的组织发展能力，实现组织目标与个人发展目标的有效融合。

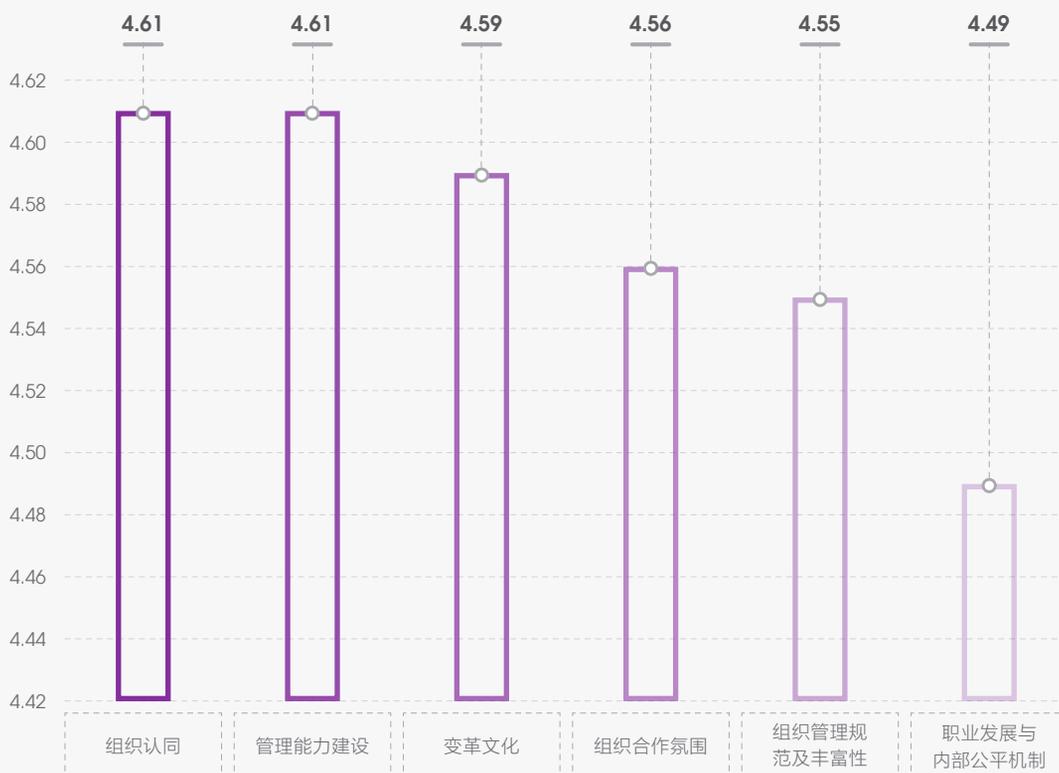
组织发展工作获得员工的一致认同

根据员工调查结果，进入 2019 中国年度最佳组织发展雇主第二轮评选的企业在员工内部评价的各维度上均表现优秀。按照员工对组织发展工作认可度从高到低依次为组织认同、管理能力建设、变革文化、组织合作氛围、组织管理规范及丰富性、职业发展与内部公平机制。

一方面说明企业在组织发展方面的工作能够获得员工的理解与认同；另一方面说明企业在组织发展过程中已经构建出良好的内部环境，有利于对应组织发展工作的有效落实。

员工对于组织发展整体认可度较高

备注：员工问卷是员工对于选项描述内容的同意度进行评价，（满分 5 分，分值越高表示越赞同）



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

分模块结论

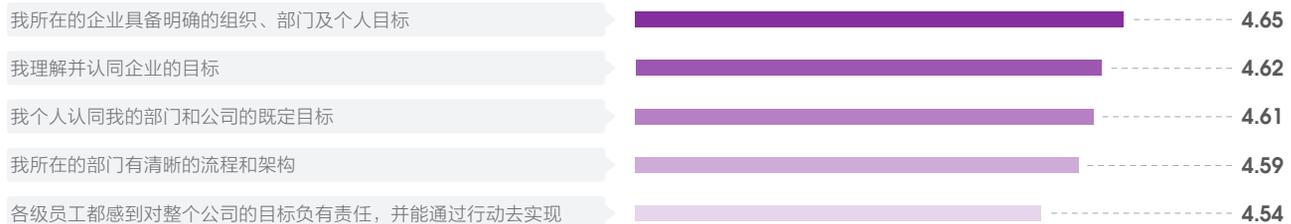
组织认同感是员工对雇主组织发展能力的直接回馈

组织认同首先来自于对目标的清晰与认同，在员工调查问卷中，我们对企业层级目标及部门层级目标触达到员工层的效果进行了评估。通过对触达效果的评估，我们发现优秀的雇主对于组织目标的管理投入了更大的精力，一般从企业最高经营管理者即重视目标、主动诠释目标、持续推动组织目标的分解与落地。

组织认同作用于组织发展主要形式是员工对组织承诺的信心及个人归属感的提升。通过组织目标合理性及实用性的调查显示，组织将目标管理常态化、系统化，将有助于在组织认同方面获得员工更好的反馈。基于员工对组织目标认同的基础，能够更进一步推动组织及员工实现更好的协同发展，从而实现组织发展能力的持续提升。

从参评企业的递交材料来看，优秀企业更擅长将雇员关系做深度绑定，并注重员工个人成就动机的识别与满足，从而获得较高组织认同感，达到综合发生、双赢提升的效果。另外优秀企业实践中，滚动式目标管理、多层级目标规范机制通过 OKR、MBO 等形式进行个性化实践，也取得了积极的效果。

最佳组织发展雇主之组织认同得分



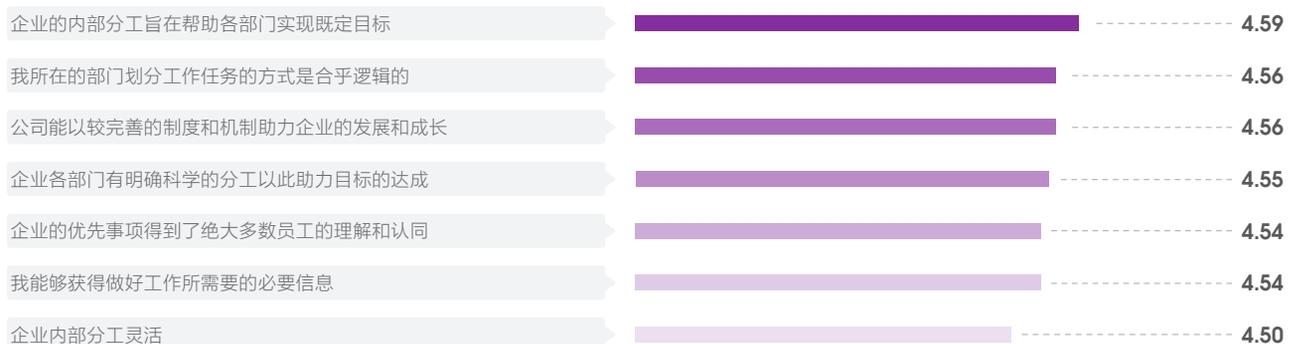
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

组织规范性建设是组织发展优异能力的基础

组织规范性是对组织内部分工及协同要项的专项评估，包含分工的目标导向性、制度建设的适用性、工作丰富化等指标。从员工调查问卷来看，员工普遍对于“分工的方式及清晰的工作边界”感受度良好，但“工作的丰富化及内部信息的透明度”在参评企业中体现出一定差距。工作分工上，优秀企业在规范性的基础上逐步推进灵活度高的项目管理机制，赋予员工更多的工作自主权，从而实现员工工作的积极状态及成就感满足。另外在内部信息管理上，“能够及时获得工作所需要的信息”成为员工评价组织规范性建设的重要考量指标，体现出一定的差异性，当组织能针对不同岗位、不同项目进行完善的信息授权及管理时，员工更容易获得工作助力，实现既定目标。

从参评企业的递交材料来看，优秀企业会在管控模式设计上投入更多精力，通过清晰权责体系的构建，为员工个人价值体现提供保障，并且合理授权，建立针对不同业务、不同地域、不同客户的个性化团队管理机制。同时，优秀企业也愿意通过学习型组织、扁平化组织等手段实现更为灵活的管控机制，更多释放组织能力到创造价值环节，从而激活个体，实现组织的快速发展或变革。

最佳组织发展雇主之组织规范性建设得分



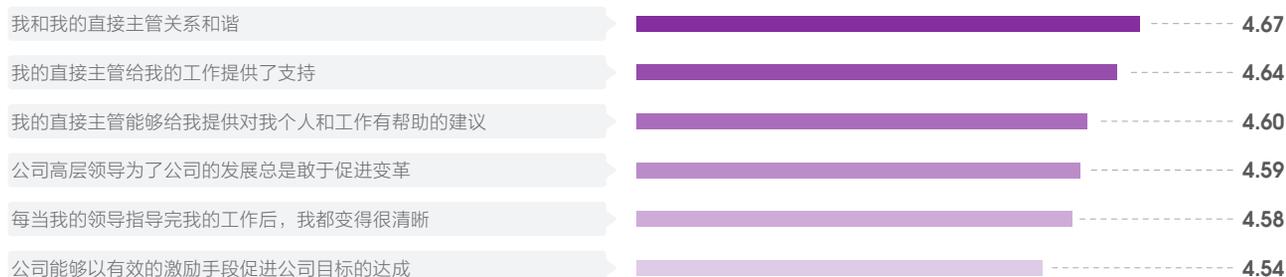
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

各层级管理者是员工评判组织发展能力的第一视角

各层级管理者的领导力水平是员工评估组织能力的重要佐证。针对员工的调查问卷，我们针对高层管理者的变革思路、直接主管的业务指导、支持力度、上下级关系等方面进行了调查。从结果来看，优秀企业更擅长将目标达成与有效激励进行融合，并通过各层级领导者进行落实监督，达到整体发展的可控性；另外优秀企业的直接管理者擅长通过工作的指导让工作目标更为清晰且可实现，从而让员工的工作更聚焦于主要目标；高层管理者清晰的管理思路、灵活的支持策略、多元化的激励手段也是员工反馈体现差距的内容，可以看到优秀企业的高层更擅长通过政策性的指导及针对性的改进促进组织的综合发展。

从参评企业的递交材料来看，优秀企业愿意为管理者的领导力提升投入更多的精力及成本。在培训体系打造、中高层领导力提升方面，正在从任务性工作向个性化培养进行转变。优秀企业能切实意识到管理者在组织发展中的核心作用，并通过技能掌握、能力提升、态度转变、团队赋能等多种手段实现组织级别整体领导力的提升。另外，尊重人才、发展人才的企业文化也让更多的非人力资源管理者投入更多精力到发展他人、成就团队的具体工作中，实现了整体上的人力资本增值。最后，优秀企业会更加关注多层级的管理梯队建设，为管理岗位持续培养、提供合适的人才，从而在人才竞争中把握主动，促进组织整体能力。

最佳组织发展雇主之管理能力建设得分



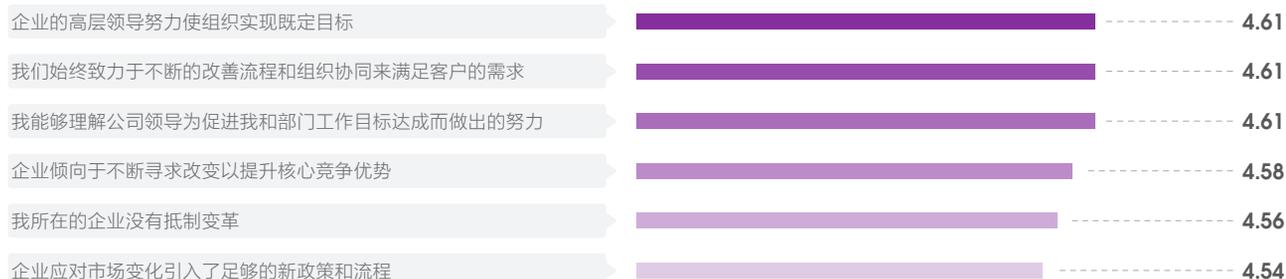
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

对组织变革的接受度和拥护度让优秀雇主脱颖而出

组织变革与组织发展有十分密切的关系，组织发展可以看成实现有效组织变革的手段，组织的适用性及有效性需依据战略进行评估。在对组织发展能力的评估中，对组织变革的心态准备、持续优化、流程改进等方面设置了相关评价维度。从员工调查结果来看，优秀企业针对市场环境快速应变的意识和措施是相关因素中员工较为关注的问题，而企业通过自我调节和适应提升核心竞争力则是重要的实践手段。VUCA 时代背景下，唯一不变的是变化。组织形态的柔性则表现在对于变革的时刻准备及组织、管理者、员工对变革接受的态度上。通过调查结果来看，组织本身具有求变意识，并且愿意在规范性的基础上及时调整、有效适应，会让一个组织本身的竞争力变强，该方面普遍获得员工的认同。但在具体实践方面，组织层面的倡导、推动和员工的接受、反馈存在一定程度上的不同步性，优秀的企业更擅长通过多种形式的管理活动进行变革文化的渗透，而不是通过单一的任务布置来进行实现。

从参评企业的递交材料来看，优秀企业对于市场环境的内外部变化更为敏锐，能够前瞻性地预测市场环境变化，并以拥抱变革的心态果断确定变革目标；在明确变革目标的前提下，通过合理手段进行推进目标落实显得至关重要，在实践过程中，不同文化背景的企业在变革方式的采纳方面呈现出不同形态。具有共性的则是优秀企业推动变革时，会有清晰的目标、明确的步骤，更强调最高管理者的参与度以及专项团队的推进；同时，变革过程中也更为注重文化基因的改造以及执行力的提升；另外，“人人再适应、事事可调整”的开放心态也是变革得以推动的核心保障因素。

最佳组织发展雇主之变革文化得分



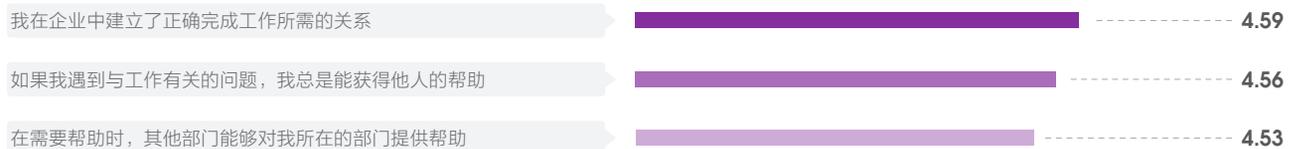
数据来源：2019 中国年度最佳雇主

组织合作氛围的营造是组织发展的核心发力点

组织内部合作氛围的好坏会直接影响组织的运行效率和风险控制水平。针对组织氛围的评估，我们对员工问卷设置了部门合作协同性、团队合作有效性、积极协作主动性等调查问题。从调查结果看，优秀企业员工具有更好的合作基因，能在认识到本岗位工作价值的基础上主动寻求合作，为推进任务目标进行合理的分工与协同。部门级别的合作顺畅性是得分离散度较大的指标，部门级别的合作越顺畅，则整个组织的协同能力越强。尽管“部门墙”问题在管理中一直被提及，而且从组织行为学、心理学、管理沟通等方面提出了若干措施。但从实践来看，部门合作问题的解决对于组织发展推动作用要优于团队合作的问题解决，因此在跨部门的协作及沟通上进行更大比重的投入，会整体上让组织发展能力获得更大保障。

从参评企业的递交材料来看，优秀企业会基于组织本身文化属性及管理诉求积极介入到组织氛围的营造中。有的企业会针对部门协作设置看板制度及轮岗制度，从而实现更深度的利益绑定；有的企业则在团队协作中进行积极创新，不拘泥于传统的层级制、矩阵制，设置更为灵活的人力资源组合，通过小组、突击队等多种形态实现团队合力。另外部分企业通过企业文化的深度重塑，实现员工群体性的职业状态调整也获得了积极效果，实现了“同一批人、不同态度、不同产出”的管理状态，属于在组织合作氛围上的深度转变，具有先进的示范意义。

最佳组织发展雇主之组织合作氛围得分



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

组织的职业发展设计及公平机制管理为组织发展助力

员工层面上对于组织发展建设水平评估更多来自于对发展机会的评估和认知上。组织和员工层面的良性互动成长是优秀组织发展企业的共同目标。针对员工成长，我们设置了机会多样性、评价过程严谨性、机制保障性、薪酬回报合理性等相关问题。从调查结果看，优秀企业的员工对于薪酬外部对比及内部对比的满意度较高，且更为关注内部的公平性。内部公平是组织持续发展的重要保障，如果在强调内部公平的基础上能有一些机制对组织利益和员工利益进行关联，则更能为员工的工作积极性提供合理助力。

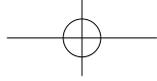
从参评企业的递交材料来看，优秀企业对于职业发展通道建设投入了更多的精力，不是简单的照搬标杆做法，而是更为实际及落地，通过合理的职级分布及工作任务设置，为不同员工设定了不断挑战的目标。同时，部分优秀企业也通过员工期权、股权激励等手段来强化利益绑定，从而达到更好的效果。最后，部分企业通过“组织发展中心”、“企业大学”等内部机构的设置，将职业发展环节真正的独立进行管理和运营，通过为员工赋能带动组织发展能力的全面提升，也起到了不错的效果。

最佳组织发展雇主之职业发展与内部公平机制得分



数据来源：2019 中国年度最佳雇主

组织发展的实践中，变革是始终贯穿的主体，而组织发展的管理者如何设定更能获得认同的远景，则是组织发展推动过程中非常重要的步骤。经过层层探索，我们发现最佳组织发展雇主顺应时势，在变化中寻求可能与机遇，充分重视组织成员情感和认知上的心理准备、组织结构准备以及与组织变革相关的内部协作网络三方面准备工作。组织发展相关工作相比传统人力资源工作，跟人才管理的关联更为密切，在工具、方法上也更为灵活。如果企业从建立好组织发展的“竞合思维”，在“双赢”角度去考虑问题、解决问题，或许比具体做了多少事情、制定了多少规则具有更为重要的现实意义。



BEST CHINA
BEST EMPLOYER
AWARD
中国年度最佳雇主

智联招聘
zhaopin.com

篇十 最佳雇主获奖名单

全国 30 强雇主榜单

全国百强雇主榜单

最受女性关注雇主榜单

最受大学生关注雇主榜单

最具社会责任雇主榜单

最具发展潜力雇主榜单

最具智造精神雇主榜单

最佳组织发展雇主榜单

全国 30 强雇主榜单



TOP 30 CHINA 30强雇主 BEST EMPLOYER AWARD 2019

(注：30 强榜单为排序榜单)

- | | | | | |
|--|----------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|
| 1 宝马中国 | 2 阿里巴巴集团 | 3 腾讯科技(深圳)有限公司 | 4 招商银行 | 5 北京汽车集团有限公司 |
| 6 中国第一汽车股份有限公司 | 7 中国人民保险集团股份有限公司 | 8 A.O.史密斯
热水·净水·空气净化·采暖 | 9 顺丰速运有限公司 | 10 中国移动通信集团有限公司 |
| 11 戴姆勒/梅赛德斯-奔驰
Daimler/Mercedes-Benz | 12 中国平安保险(集团)股份有限公司 | 13 京东方(BOE) | 14 百威亚太控股有限公司 | 15 杭州海康威视数字技术股份有限公司 |
| 16 强生 | 17 中国民生银行股份有限公司 | 18 中国东方航空股份有限公司 | 19 IBM | 20 中国南方航空股份有限公司 |
| 21 360公司 | 22 德邦快递 | 23 郑州宇通客车股份有限公司 | 24 阳光城集团股份有限公司 | 25 丰田汽车(中国)投资有限公司 |
| 26 广发银行 | 27 中海地产 | 28 东软集团股份有限公司 | 29 浪潮集团有限公司 | 30 广州立白企业集团有限公司 |

主办单位：北京大学社会调查研究中心

智联招聘

学术支持机构：北京大学社会调查研究中心

全国百强雇主榜单



(注: 排名不分先后, 按企业名称字母顺序纵向排列)



360公司



A.O.史密斯



IBM



INDITEX



TCL华星



vivo



阿里巴巴集团



爱奇艺(www.iqiyi.com)



安踏体育用品集团有限公司



百胜中国



百威亚太控股有限公司



拜耳中国



宝马中国



北京京港地铁有限公司



北京汽车集团有限公司



北京字节跳动网络技术有限公司



大华银行(中国)有限公司



大连万达集团股份有限公司



大陆投资(中国)有限公司



戴姆勒/梅赛德斯-奔驰
Daimler/Mercedes-Benz



德邦快递



蒂森克虏伯(中国)投资有限公司



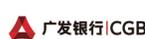
东软集团股份有限公司



飞利浦(中国)投资有限公司



丰田汽车(中国)投资有限公司



广发银行



广汽丰田汽车有限公司



广州立白企业集团有限公司



贵州茅台酒股份有限公司



海澜集团有限公司



海信集团有限公司



杭州海康威视数字技术股份有限公司



华发股份



华侨城集团有限公司



华为技术有限公司



华夏幸福基业股份有限公司



汇丰银行(中国)有限公司



交通银行股份有限公司



京东方(BOE)



京东集团



九阳股份有限公司



科大讯飞股份有限公司



浪潮集团有限公司



联想集团



泸州老窖股份有限公司



内蒙古蒙牛乳业(集团)股份有限公司



宁波方太厨具有限公司



宁德时代新能源科技股份有限公司



奇瑞汽车



强生

主办单位: 北京大学社会调查研究中心

智联招聘

学术支持机构: 北京大学社会调查研究中心

TOP 100 CHINA 百强雇主 BEST EMPLOYER AWARD 2019



厦门航空有限公司

FOSUN 复星

上海复星高科技(集团)有限公司



上海浦东发展银行股份有限公司

上汽大众 SAIC VOLKSWAGEN

上汽大众汽车有限公司



上汽通用汽车有限公司



深圳市大疆创新科技有限公司

UCAR 神州优车集团

神州优车



时代中国



顺丰速运有限公司

CHANGHONG 长虹

四川长虹电子控股集团有限公司



腾讯科技(深圳)有限公司



通力电梯有限公司

vanke

万科企业股份有限公司



微软(中国)有限公司



喜马拉雅



携程计算机技术(上海)有限公司

新东方 XDF CN

新东方教育科技集团有限公司



星巴克中国



旭辉集团股份有限公司



亚马逊中国(投资)有限公司



阳光城集团股份有限公司



洋河股份



宜家中国



招商银行



浙江吉利控股集团有限公司



郑州宇通客车股份有限公司



中国第一汽车股份有限公司



中国电信集团有限公司



中国东方航空股份有限公司



中国工商银行股份有限公司



中国广核集团有限公司



中国航发商用航空发动机有限责任公司



中国建设银行股份有限公司



中国联合网络通信集团有限公司



中国铝业集团有限公司



中国民生银行股份有限公司



中国南方航空股份有限公司



中国农业银行股份有限公司



中国平安保险(集团)股份有限公司



中国人民保险集团股份有限公司



中国太平洋保险(集团)股份有限公司



中国铁塔股份有限公司



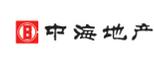
中国移动通信集团有限公司



中国银行股份有限公司



中国邮政储蓄银行股份有限公司



中海地产



中联重科股份有限公司



中梁控股集团



重庆长安汽车股份有限公司



珠海格力电器股份有限公司

主办单位: 北京大学社会调查研究中心 智联招聘

学术支持机构: 北京大学社会调查研究中心

最受女性关注雇主榜单



TOP 10 CHINA最受女性关注雇主 BEST EMPLOYER AWARD 2019

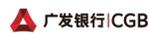
(注：排名不分先后，按企业名称字母顺序纵向排列)



IBM



宝马中国



广发银行



强生



招商银行



拜耳中国



大华银行(中国)有限公司



联想集团



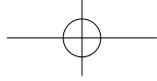
宜家中国



中国南方航空股份有限公司

主办单位：北京大学社会调查研究中心 智联招聘

学术支持机构：北京大学社会调查研究中心



最受大学生关注雇主榜单



TOP 10 CHINA最受大学生关注雇主
BEST EMPLOYER
AWARD 2019

(注：排名不分先后，按企业名称字母顺序纵向排列)



阿里巴巴集团



华为技术有限公司



腾讯科技(深圳)有限公司



微软(中国)有限公司

ICBC 中国工商银行

中国工商银行股份有限公司



北京字节跳动网络技术有限公司



华夏幸福基业股份有限公司



万科企业股份有限公司



星巴克中国

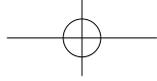


中国银行股份有限公司

主办单位：北京大学社会调查研究中心

智联招聘

学术支持机构：北京大学社会调查研究中心



最具社会责任雇主榜单



TOP 10 CHINA 最具社会责任雇主 BEST EMPLOYER AWARD 2019

(注：排名不分先后，按企业名称字母顺序纵向排列)



A.O.史密斯



安踏体育用品集团有限公司



广州汽车集团股份有限公司



国药控股股份有限公司



杭州海康威视数字技术股份有限公司



松下电器(中国)有限公司



招商银行



郑州宇通客车股份有限公司



中国东方电气集团有限公司



中国联合网络通信集团有限公司

主办单位：北京大学社会调查研究中心

智联招聘

学术支持机构：北京大学社会调查研究中心

最具发展潜力雇主榜单



TOP 30 CHINA 最具发展潜力雇主 BEST EMPLOYER AWARD 2019

(注：排名不分先后，按企业名称字母顺序纵向排列)



北京快手科技有限公司



北京中公教育科技有限公司



成都新潮传媒集团有限公司



迪卡侬中国
Decathlon China



东方证券股份有限公司



福建广生堂药业股份有限公司



广东一方制药有限公司



广州多益网络股份有限公司



汉堡王(中国)投资有限公司



捷信消费金融有限公司



金风科技股份有限公司



金科地产集团股份有限公司



蓝月亮(中国)有限公司



隆基绿能科技股份有限公司



绿城中国控股有限公司



美吉姆国际儿童教育中心



萌蒂(中国)制药有限公司



瑞幸咖啡(中国)有限公司



厦门国贸控股集团有限公司



山东航空股份有限公司



施维雅中国



西部航空有限责任公司



雅士利国际集团有限公司



阳光电源股份有限公司



远东控股集团有限公司



越秀地产



长沙农村商业银行股份有限公司



中移(苏州)软件技术有限公司



中原银行股份有限公司



重庆西西弗文化传播有限公司

主办单位：北京大学社会调查研究中心

智联招聘

学术支持机构：北京大学社会调查研究中心

最具智造精神雇主榜单



TOP 30 CHINA 最具智造精神雇主 BEST EMPLOYER AWARD 2019

(注：排名不分先后，按企业名称字母顺序纵向排列)



SGS通标标准技术服务有限公司



TCL实业



百融云创科技股份有限公司



北京北方华创微电子装备有限公司



北京国双科技有限公司



北京猎豹移动科技有限公司



北京新能源汽车股份有限公司



北京云杉世界信息技术有限公司



车好多集团



凤凰网



福建网龙计算机网络信息技术有限公司



广州丰石科技有限公司



瀚高基础软件股份有限公司



好未来



恒生电子股份有限公司



江苏哈工智能机器人股份有限公司



咪咕文化科技有限公司



宁德新能源科技有限公司



上海汉得信息技术股份有限公司



上海蓝云网络科技有限公司



深圳市优必选科技股份有限公司



深圳壹账通智能科技有限公司



沈阳无距科技有限公司



威马汽车科技集团有限公司



无锡先导智能装备股份有限公司



新华网股份有限公司



优刻得科技股份有限公司



友達光电(苏州)有限公司



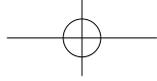
阅文集团



中国信息通信科技集团有限公司

主办单位：北京大学社会调查研究中心 智联招聘

学术支持机构：北京大学社会调查研究中心



最佳组织发展雇主榜单



TOP 5 CHINA 最佳组织发展雇主
BEST EMPLOYER
AWARD 2019

(注：排名不分先后，按企业名称字母顺序排列)



蒂森克虏伯(中国)投资有限公司



美吉姆国际儿童教育中心



瑞幸咖啡(中国)有限公司

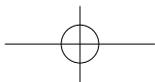
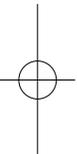
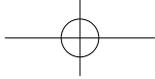


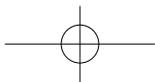
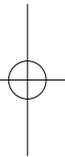
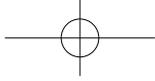
阳光城集团股份有限公司

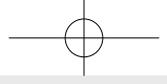


中国民生银行股份有限公司

主办单位：北京大学社会调查研究中心 智联招聘 学术支持机构：北京大学社会调查研究中心







官方网站
best.zhaopin.com
联系方式
best@zhaopin.com.cn

