



HR 管理世界人力资源评选白皮书

唐秋勇, Online Management Information Technology Co.,Ltd.

Published: 2005.10.20

Abstract

中国领先的人力资源管理及信息技术服务机构----(OMIT)Online Management Information Technology CO,LTD 于 2003 年成立于中国上海,一向以领先的领导能力、成功决心、专业服务和质量承诺在客户中享有卓越的声誉,目前拥有 HR 管理世界网站(www.hroot.com) 和 HR 管理世界俱乐部(HRoot Club),在华的《财富》500 强中的 80% 以上的企业是我们的客户。



关于奖项

关于中国人力资源“最有价值专家” (Most Valuable Professional)

2006年1月，HR管理世界将向20位专家颁发了享有声望的“HRoot MVP 中国人力资源最有价值专家”称号。“中国人力资源最有价值专家”奖项致力于对一系列中国人力资源各个领域做出卓越贡献的专家和精英进行表彰。

1. 什么是中国人力资源“最有价值专家”？

中国人力资源“最有价值专家”称号是HR管理世界的一个年度奖项，专门授予那些在该年度中国人力资源表现出色的专家。

2. 为什么有该奖项？

HR管理世界相信一种健全的、激励性的奖项是促进中国人力资源行业发展的关键手段。MVP就是HR管理世界对于那些积极参与推动中国人力资源管理进步的专家的肯定。他们表现出色，值得敬佩。我们希望，所有中国人力资源经理人都能认识到他们的贡献是十分有价值的。

3. HR管理世界怎样挑选MVP？

HR管理世界是由HR管理世界内部各领域及服务部门的专家、第三方专家团组成的评审委员会在候选人中慎重挑选出来的。

4. MVP的选拔条件是什么？

- “最有价值专家”对人力资源管理有着真知卓见，他们发表过关于中国人力资源管理的精辟论述，他们有着深邃思想和洞见。
- “最有价值专家”为中国人力资源管理带来新知、思想、理论、观点和方法，帮助中国人力资源经理人们不断更新理念，开阔视野，适应变化。
- “最有价值专家”帮助其中国的人力资源经理人导入一系列行之有效的管理哲学和技术，并帮助企业建立最具竞争优势的人力资源体系。
- “最有价值专家”推动中国人力资源管理与全球一流的管理实践接轨。
- “最有价值专家”同时代表了来自不同背景的专业人士- 咨询专家，人力资源经理人，培训专家、软件专家等等。
- “最有价值专家”是我们中间最杰出的，最值得信任的专家，是中国人力资源最积极的推动者。

HR管理世界“最有价值专家”委员会负责根据以上条件评判，评选出“最有价值专家”。

作为MVP，可以获得如下奖励：

- ？ HR管理世界授予的MVP证书
- ？ HR管理世界MVP大礼包
- ？ 免费参加一年一度的中国人力资源MVP颁奖及管理峰会
- ？ 合作伙伴级别的知识库访问权限
- ？ 一年内指定HR管理世界活动的免费入场券
- ？ 仅向MVP开放的专有网站、专有新闻组，含有丰富的管理资源



关于中国人力资源最佳机构奖项

最佳机构奖项的目的是通过对照最佳实施来提升人力资源管理水平。每年的获奖企业以案例研究、公开演讲、出版编印的形式，透过主要的区域媒体和推广渠道来分享它们的成功经验。

最佳机构奖项的评估标准是由 HR 管理世界及其全球顾问和合作伙伴合作开发的评估方法，通过该方法，评审团将从客户、策略、流程、人员和技术五大方面对于企业进行综合评估。

秉承一贯的中立化、国际化、专业化的原则，HR 管理世界在在评选过程中邀请来自全球和中国的人力资源专家顾问团共同参与到各奖项的不同阶段的评审工作。

作为人力资源领域内备受关注的评选活动，所选出的奖项将成为获奖者和企业的一种独特的品牌资源，并获得了业内人士的大力支持。

从 2005 年，中国人力资源最佳机构评选将扩展到大中华和亚太地区，以逐步推动该奖项的区域化发展。同时，HR 管理世界期待着携手更多的世界专业机构，汇聚全球智慧，共同展示全球人力资源最佳实践。

奖项设置：

MVP 奖项获得者须在以下领域有突出成就：

	领域	
1	薪酬	
2	绩效	
3	平衡计分卡	
4	测评	
5	人事外包	
6	eHR	
7	招聘	
8	e-Learning	
9	管理会计	
10	项目管理	
11	劳动法	
12	猎头	
13	咨询	
14	会展	
15	跨文化	
16	EAP	
17	行动学习	
18	非 HR 的 HR 管理	
19	人力资源认证	
20	培训	

机构奖项：

奖项	获得者或企业
----	--------



1	最佳咨询机构	
2	最佳薪酬报告机构	
3	最佳人力资源战略管理咨询机构	
4	最佳人力资源外包机构	
5	最佳 e-Leaning 机构	
6	最佳企业服务机构	

eHR 奖项：

	奖项	获得者或企业
1	中国 eHR 最佳技术奖	
2	中国 eHR 最佳品牌奖	
3	中国 eHR 最佳客户满意度奖	
4	中国 eHR 创新奖	

调研合作伙伴



世界薪酬协会

世界薪酬协会 (WorldatWork) 是世界上致力于薪酬、福利和整体奖励方面领先知识的顶级非盈利专业协会。协会成立于 1955 年, 聚焦于吸引、保留和激励员工相关的人力资源科学。世界薪酬协会拥有 25,000 名会员, 代表财富 1000 强。该协会管理和颁发的证书在世界上公认的最具权威性的证书, 其认证的薪酬专家 (CCP)、福利专家 (CBP) 和全球薪酬专家 (GRP) 在国际上极大的影响力。



美国国际人力资源协会

美国国际人力资源管理协会 (International Public Management Association for Human Resources) 是 1973 年有公共人事管理协会和人事管理专业协会合并而组建的, 其中公共人事管理协会成立于 1906 年, 人事管理协会成立于 1937 年。IPMA 是一个非赢利机构, 其总部设在美国首都华盛顿近郊。经过近百年的发展, IPMA 目前已经成为美国及国际上最有影响的人力资源管理协会之一, IPMA-HR 有超过 20 个国际和国际组织的成员, 其中专业会员超过 3,500 名, 国际会员机构组织超过 1,500 个, 组织会员中人力资源管理者超过 50,000 名。



美国管理会计师协会

美国管理会计师协会 (Institute of Management Accountants, IMA) 创立于 1919 年, 现拥有 70,000 名会员, 是美国最大的会计师协会, 其中包括 11,000 名国际会员来自 119 个国家。其会员主要为世界各大公司及金融机构的 CEO、CFO、成本核算师、理财师、企业管理人员。美国 100 强企业的财务经理几乎都具有其认证的 CMA 专业资格。



大会参展及赞助：



支持媒体：



参会企业：



- 1、通过在线，传真和邮件的方式推荐企业入选初始名单
- 2、由 HR 管理世界在初始名单中根据评选标准确定入围企业和个人业
- 3、从入围企业中投票产生奖项三甲（50%由书面投票评选，50%由顾问评选）
- 4、由全球顾问评估各评选标准的重要度
- 6、由 HR 管理世界及顾问组成的专家团进行评选研究



7、公布获奖企业及 MVP

8、颁奖盛典

颁奖日期及地点：

颁奖时间：2006 年 1 月 6 日

颁奖地点：上海-Hilton 希尔顿大酒店（上海市华山路 250 号）

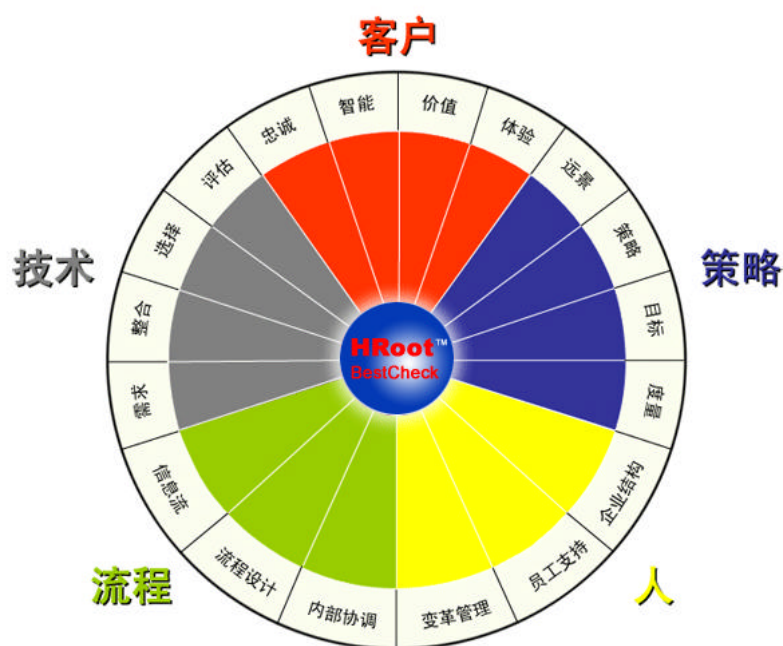
评选标准：

MVP 奖项评选标准：

- "最有价值专家"对人力资源管理有着真知卓见，他们发表过关于中国人力资源管理的精辟论述，他们有着深邃思想和洞见。
- "最有价值专家"为中国人力资源管理带来新知、思想、理论、观点和方法，帮助中国人力资源经理人们不断更新理念，开阔视野，适应变化。
- "最有价值专家"帮助其中国的人力资源经理人导入一系列行之有效的管理哲学和技术，并帮助企业建立最具竞争优势的人力资源体系。
- "最有价值专家"推动中国人力资源管理与全球一流的管理实践接轨。
- "最有价值专家"同时代表了来自不同背景的专业人士- 咨询专家，人力资源经理人，培训专家、软件专家等等。
- "最有价值专家"是我们中间最杰出的，最值得信任的专家，是中国人力资源最积极的推动者。

机构奖项评选标准：

由 HR 管理世界多位顾问集思广益，共同开发的 HRootBestCheck?评估标准，提供了一套完整的评估标准，它不仅仅基于技术和方法，而且包括了客户、策略、人员和流程。





客户

忠诚度 – 详细定义了交易型忠诚（新进购买、购买频率、客户份额、交易时间）、情感型忠诚（推荐你、将你视为标准、支付额外费用、优化你的产品）和所有客户接触点的满意度，并能对其进行评估。

智能 – 详细定义客户需求的数据、他们需要什么，需要的原因、何时、何地及如何可以获取。客户资料得到最大程度精确、完整、最新、充足的管理。

价值 – 用客户收入（向上购买、交叉购买、推荐他人购买）、客户资料（客户统计或行业代码）、客户利润率和客户生命期价值来对其进行评估。

体验 – 设计最理想的客户体验——通过超越客户最重视的客户接触点的期望，使客户满意度最大化，但必须与公司期望的品牌价值保持一致。

策略

远景 – 远景必须与公司的使命和价值相一致，同时对所有存在利益关系的人都极具吸引力，它是简明的、可证实的、可行的和激励人心的。你的客户和潜在客户都能建立对你公司的看法。

策略 – 策略应该以更了解客户的需求和价值为目标，从而改变客户行为、优化客户关系并创造更多收入、利润和忠诚度。只有通过“客户之眼”来检验客户互动才有意义。

目标与绩效 – 拥有清晰的客户关系管理目标和绩效标准，可以量化并评估客户忠诚度、客户价值和客户流程效率，确保与远景和策略相一致。

人员

变革管理 – 应当拥有适当的变革管理来处理人员——从阻力管理到构造激励和奖励机制，还有包括危机管理在内的各种组织和结构变革。其最终目的是将客户导向与思想从策略或远景层面植根到企业文化（价值）层面。

员工支持 – 员工应当接受适当的软件/系统、技能和理念的培训。远景和策略必须清晰的与所有员工进行全面的沟通，再加上适当的奖励和绩效评估系统。

组织结构 – 有效的企业结构使不同的部门在服务客户时就像一个紧密的团队，拥有共同的语言、目标，而他们的绩效是通过客户满意度与忠诚度、客户价值和客户流程效率来进行评估和奖励的。

流程

信息流 – 整个客户流程周期的客户信息流——从购买/消费前（营销）到购买/消费时（销售和执行）和



购买/消费后（服务）是以客户为导向、内部相互联系并得到充分整合的。

流程设计 – 和信息流一样，整个客户流程周期的客户流程流——从购买/消费前（营销）到购买/消费时（销售和执行）和购买/消费后（服务）也是以客户为导向、内部相互联系并得到充分整合的。

内部协调 – 流程规划（功能需求）是与客户关系管理的远景、策略和目标相结合，通过业务需求、技术需求来制定的。

技术

需求制定 – 技术需求是基于功能（流程）和业务需求的，并与客户的远景、策略和目标相结合。

客户选择 – 与厂商或内部的项目小组充分沟通技术需求，有适当的协商、厂商相关客户检查。

评估 – 对于服务效果方面的评估，应当有量（总支出、时间、投资回报）和质量（用户接受度、解决问题能力、其他直接和间接利益）等评估方法。

评审团成员：



Bonnie S. Kabin

美国薪酬协会副主席、全球教育协会认证专家，是全球实战、产品，和项目的领导者，领导协会致力于从员工薪酬和战略方面吸引、保留和激励员工。在人力资源领导岗位从业 20 余年之后，她于 2001 年加入了美国薪酬协会。密歇根大学人力资源管理硕士学位，并以最优异的成绩毕业于美国俄亥俄州大学，获得西班牙及拉美研究学士学位。她曾先后在西班牙马德里自由大学和墨西哥韦拉克鲁斯大学从事研究工作。

Marshall Goldsmith 马歇尔-古德史密斯

全球高级领导者教练领域的先驱与权威者。他不仅为全球卓越企业的高层领导者、CEO 及其管理团队担任领导力教练，同时也是一位杰出的教育家和演说家，以及多部领导力著作和文献的作者。AMA"对管理领域最具影响力的 50 位最伟大的思考者和商业领导者"，《福布斯》"五位最受尊重的执行教练"之一。

Jim Clemmer 吉姆-克莱默

吉姆-克莱默，国际公认的领导力、变革管理及企业文化专家。在过去的 25 年里，他执行了超过 2 千种客户定制化的企业咨询。拥有权威的 CSP 资格，他还是加拿大最大的咨询和培训公司 Achieve Group 的创始人。

Susan Newton

RSA 公司亚太区人力资源总监，在加入 RSA 之前，Susan 曾于过去的 15 年期间在波音等美国公司任职不同的人力和组织开发等职位。Susan 获得了美国芝加哥大学的学士学位；同时，还拥有伦敦政治经济学院的工业关系和人力资源管理的硕士学位。



刘立新

北京师范大学心理学硕士，花旗集团软件技术服务上海有限公司人力资源总监兼公司副总裁。1996- 2004 期间曾担任阿尔卡特集团人力资源总监，并先后就职于默沙东(中国)有限公司和 ACER 集团北京分公司。

Cynthia High-Fischmann 欣然

欣然女士早年毕业于美国康奈尔大学的工业和劳动关系学院，1999 年 5 月作为高级工商管理管理硕士毕业于美国罗彻斯特技术学院。欣然女士自 1981 年至今始终担任柯达公司的人力资源管理相关职位，曾为柯达数码影像的全球人力资源副总裁，2003 年 12 月作为柯达公司亚太区副总裁、人力资源总监来到上海。

唐蓓莉

南美洲轮船公司（智利）中国区行政人事总经理，上海交通大学以及澳大利亚阳光海岸大学 MBA，曾先后担任圣戈班韩格拉斯世固锐特玻璃（上海）有限公司人事行政经理和上海施耐德低压终端电器有限公司人事行政经理，拥有多年的人力资源管理经验，在薪酬设计和人力资源系统管理方面有着独到的见解。

肖卫红

辉瑞公司人力资源总监，肖卫红先生毕业于对外经济贸易大学，经济学学士。加入辉瑞前曾就职于金佰利中国公司和北京爱立信公司。1999 年加入辉瑞制药有限公司人力资源部，曾任人力资源经理，高级人力资源经理。现任人力资源总监。

金丽华

瑞士诺华制药中国区人力资源总监。曾任英特尔大学中国区经理，睿特管理顾问公司咨询及客户服务总监及美国摩托罗拉公司人力资源经理。毕业于天津大学，拥有工程学士和管理硕士及芝加哥 LOYOLA 大学管理学院组织发展硕士。

Corinne Schuchard 夏康琳

联邦快递 FedEx 中国区人力资源部董事总经理，夏康琳女士拥有丰富的人力资源管理经验，尤其是在跨文化问题方面，她丰富的国际工作经历验证了她有能力将西方管理理念融合到亚太地区。她在亚太地区的工作时间超过了 10 年，对亚太地区的市场有很深入的认识。夏女士是一位法国人，可以说流利的英语，部分的泰语和基本的中文。她获得了法国巴黎商业与工业大学的国际商务学院市场营销和国际贸易专业的学士学位。

李磊

耐克森集团大中华区人力资源总监。他获得了苏州大学英语专业的硕士学位及澳大利亚 Southern Cross University 工商管理硕士学位。在加盟耐克森集团以前，李先生曾就职于德国西门子自动化与标准驱动集团在华的合资企业及西门子医疗集团下属听力集团的独资企业，全面负责人力资源管理工作。

常扬

宜家 IKEA 中国地区人力资源经理，1988 年毕业于北大天体物理系，之后曾先后担任博士伦公司中国区 HR 经理、生力啤酒中国区 HR 经理、法国布尔电脑集团薪资福利经理、诺基亚中国及香港地区的薪资福利经理并为诺基亚全球管理团队成员。

齐善鸿

南开大学国际商学院副院长，教授，博士生导师。中国“精神管理”学派的奠基人，在人力资源管理研究方面有着众多开创性贡献。



Robin Ball

香港 OI Partners 的创建者。他有着 25 年以上的管理实施和发展员工两方面的经验。悉尼 Macquarie 大学人力资源管理硕士学位,1995 建立起管理发展服务公司,即 MDS。

谭志澄

工商管理硕士,谭志澄在人力资源领域有超过 10 年的工作经验。目前,谭先生担任传立中国,全国人事总监一职,负责管理北京、上海、广州三地的传立分公司。MindShare 是全球最大的独立媒介公司,隶属于 WPP 集团,1997 年 11 月,由智威汤逊和奥美广告,这两大世界知名的广告代理公司的媒介购买部门和策划部门合并而成。

邱静彬

美国加州州立大学的 MBA,他不仅是 DDI 认证企业培训师,也是组织沟通和员工关系的专家。邱先生曾主要就职于标准企业集团、默克制药、花旗银行、美国运通国际公司,目前为 Pentair 水处理与机柜集团亚洲区人力资源总监。美国 Pentair 公司是世界上第一家、也是世界上最大一家专业从事水处理产品及设备的全球跨国企业。

参选条件

参选条件与守则

在参加最佳机构评选和 MVP 活动中,参加者同意接受并受制于如下所述的评选条款与守则:

参选资格

参选企业必须是在中国设有办事处或注册公司。

参选企业必须直接提供人力资源产品或服务予其客户。

奖项颁发

主办方有权利按照所收到的参选企业的具体情况更改奖项分类、或奖项数量。主办方与评审团将参照不同奖项的评审方针及度量标准尽力做出评选。若主办方及评审团认定参选企业不能满足个别奖项的获奖标准,有权利作出不颁发有关奖项的决定。

主办方决定权

主办方、其代表及评审专家的决定是最终定论。所有决定的相关信息归主办方所有,主办方拥有其绝对发布权。

保密性

评审中收到的所有信息为机密文档,除作为评审及评选流程之用,不会向任何人或机构公开。评审团均需签订保密协议。

利益冲突

评审团受评审标准的制约,要求宣布他们和参选企业的利益关系,如证实有关利益关系,主办方有权取消其评分,以保持奖项的公正。



主办方的责任和义务

对不合格的参选或申报单位不负任何责任。对任何参选企业蓄意提供虚假参选资料或信息，主办方保留对其免除评选或获奖的资格，并公开有关事实和把奖项颁予其他企业的权利。

提交案例研究及评选材料

一旦参选企业进入入围名单和最后评选阶段，必须提交相关案例和资料。主办方拥有相关评选资料，概不退还。

宣传及推动评选活动

主办方有权使用参选企业的基本信息，用以公开、宣传及推动评选活动。

获奖企业的义务

评选活动旨在推动人力资源的发展，所有获奖企业都有其相关义务：

1. 获奖企业的案例研究将经由 HR 管理世界的渠道和联系网络公开发表
2. 获奖企业需提供高清晰度的公司标志 Logo 或个人照片用于宣传推广（300dpi 或以上）
3. 获奖企业同意委派高层代表亲临领奖，并参加颁奖典礼及晚宴。
4. 获奖企业可以使用奖项标志 Logo 来宣传企业的成果。

组织单位



HR 管理世界是中国领先的人力资源管理及信息技术服务机构，一向以领先的领导能力、成功决心、专业服务和质量承诺在客户中享有卓越的声誉，目前拥有全球领先的人力资源管理网站 HR 管理世界网站（www.hroot.com）和中国最大的人力资源精

英组织 HR 管理世界俱乐部（HRootClub），目前在华的《财富》500 强中的超过 80% 的企业是我们的客户，此外 HR 管理世界还是中国人力资源行业拥有广告与赞助商最多的企业之一。

HR 管理世界拥有全球访问量最高的人力资源管理网站之一，日 IP 访问量突破 80,000 次，页面访问量突破 385,000 次邮件杂志订户突破 170,000 人，注册用户总数达到 60,000 人，超过 80% 的会员为人力资源经理以上中高层管理人员。

HR 管理世界拥有中国会员人数最多，也最具影响力的人力资源专业组织--HR 管理世界俱乐部（HRootClub）。目前 HRootClub 已拥有近 600 多家会员企业，超过 5,000 客户单位。在华的全球 500 强企业中，80% 的企业都是这个俱乐部的会员。（查看最新加入会员企业，可到以下网址 <http://www.hroot.com/hrootclub/memberlogo.htm>）这些会员中包含了众多企业的人力资源总监/副总裁。

关于 HR 管理世界俱乐部的更多活动信息请浏览：<http://www.hroot.com/hrootclub/>

关于 HR 管理世界公司简介请浏览：<http://www.hroot.com/about.asp>

关于 HR 管理世界联系信息请浏览：<http://www.hroot.com/contact.asp>

关于 HR 管理世界广告与赞助商信息请浏览：<http://www.hroot.com/ad.asp>



联系我们

一般查询：

电话: 86(21) 5821 5127

传真: 86(21) 5821 9663

E-mail: anson@hroot.com

地 址：上海市浦东桃林路 18 号环球广场 B 座 1502 室

邮 编：200135

媒体及推广/赞助商合作：

电 话：021-65844261 27100547

传 真：021-65844281

E-mail: liuhong@hroot.com