



2018

大中华区人力资源管理 卓越大奖

2018年5月29日
北京·中国大饭店

参加今日论坛现场小程序游戏 获取精美大礼包！

微信扫描论坛现场展台上的小程序码，
点亮小程序中所有参展机构LOGO，
即可获得欧舒丹礼盒一份。



扫描左侧小程序码了解进度

*本次活动仅限2018中国人力资本论坛北京站(5月29日)
会议当天现场参会人员参与，主办方HRoot保留最终解释权。

01	关于评选	2
02	关于奖项	3
03	评选标准	5
04	评选流程	11
05	关于主办方	12
06	获奖理由	14

“大中华区人力资源年度评选(Annual Human Resource Awards in Greater China)”是由中国领先的人力资源媒体公司HRoot举办，是目前大中华地区最权威、规模最大、层次最高、最受瞩目的人力资源评选活动，旨在推动和促进中国人力资源管理发展，从全球优秀企业的人力资源管理实践中汲取经验。“大中华区人力资源年度评选(Annual Human Resource Awards in Greater China)”已经成功举办12届，数十位人力资源专家、经理人、企业荣膺此项大奖。

互联网技术、人工智能、虚拟现实技术、增强现实技术等新技术不断颠覆人们的生活、工作方式，并改变着商业世界的竞争规则与态势。拥抱技术，拥抱变化，不断创新，否则就只能被世界所淘汰。随着中国经济结构调整与转型升级，互联网经济迅速发展，企业人力资源管理也迎来了前所未有的变革与挑战。企业人力资源管理者只有通过大胆变革与创新，积极转向战略人力资源管理，将人才看作组织最重要的财富，以人才价值最大化为核心导向，打造灵活、扁平化组织以及更加创新的工作环境，才能让人才高效地工作，发挥更大的价值。同时，坚持实施人才竞争战略，努力营造人才辈出、人才集聚、人尽其才的良好环境，才能赢得持续的竞争优势。



大中华区人力资源服务终身成就奖

Lifetime Achievement Award of HR Service Industry in Greater China

人力资源在推动经济发展的浪潮中发挥着举足轻重的作用，一位又一位的企业人力资源管理专家，不断探索、大胆创新，深度挖掘人才的力量，助力企业蓬勃向前发展，人力资源服务终身成就奖颁发给为中国人力资源管理行业发展做出杰出贡献的人力资源管理精英人士。



2018 大中华区最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018

人力资源经理人是企业人力资源管理体系中极其重要的部分，该奖项为表彰那些帮助企业建立了具有竞争优势的人力资源体系的杰出人士，他们对企业整体快速发展产生积极的影响，为提升人力资源管理水平做出重要贡献，是人力资源行业的领军人物。



2018 大中华区最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018

该奖项旨在对那些在企业中建立完善的人力资源管理体系，使人力资源部门成为企业管理战略核心部门的人力资源团队进行表彰，优秀的人力资源团队通过创新人力资源管理方式和技术，提升人力资源管理效能，并在与内外部客户沟通的过程中构建卓越的雇主品牌形象。



2018 大中华区最佳 HRBP

Best HR Business Partner in Greater China 2018

该奖项旨在表彰做出杰出贡献的 HRBP，他们在人力资源部与业务部门之间树立沟通桥梁，加强对业务部门的服务意识，将人力资源管理价值真正内嵌到各业务单元的价值模块中，快速高效地提供专业、高效人力资源管理解决方案。



2018 大中华区最佳人力资源共享服务中心

Best HR Shared Service Center in Greater China 2018

该奖项旨在表彰在人力资源共享服务中心运营、创新实践等方面做出杰出贡献的团队，他们在人力资源共享服务中心的组织架构设计、服务内容、服务流程、满意度、人员管理等方面起到了标杆作用。通过人力资源共享服务中心的建立，提高人力资源的运营效率，更好地服务业务单元。企业人力资源部门可以专注于战略性人力资源管理的实施，使人力资源管理实现战略转型。



2018 大中华区最佳人力资源 COE

Best HR Center of Excellence in Greater China 2018

该奖项旨在表彰做出杰出贡献的人力资源 COE 团队，他们是真正的职能专家，他们又被称为“人力资源研发中心”，他们在员工安置、员工发展、薪酬、组织绩效、员工关系管理等方面提供专业建议和设计有效的解决方案。



大中华区人力资源 服务终身成就奖

参选对象：

- 拥有20年以上人力资源行业管理经验与经验，在中国人力资源领域具有极高声望
- 在建立与社会责任感相协调的机构核心价值观方面独树一帜
- 对中国人力资源行业的发展具有推动性影响，建立了突破性的、精准的人力资源管理体系或理念系统
- 出众的创新与变革能力，不断开拓思路；鼓励打破陈旧观念，向业界提交有力证据和观点
- 取得卓越成就/对行业做出重大推动的人力资源政府领导/学术权威/行业专家，满足以下条件：
 - A. 若为企业领导者，其所供职企业（全球）职员人数在 1,000 人以上或公司全球年度销售额大于一亿美元
 - B. 若为学术界权威人士，其研究著作 / 论文需对中国人力资源行业的发展起重大作用，论文等学术著作的被引用数不少于 10 篇
 - C. 若为政府领导，对其所服务区域的人力资源行业法律 / 法规 / 政策的制定与出台起重要推动作用，对当地人力资源产业的发展有重要影响
- 积极致力于帮助中国人力资源管理与国际领先的人力资源管理方式接轨，结合自身企业文化来推广先进理念

2018大中华区最佳 人力资源经理人



参选对象：

- 10年以上工作经验（含5年以上人力资源管理经验），人力资源高级经理、人力资源总监、人力资源副总裁及以上
- 拥有出色领导力，在企业内外部进行顺畅的沟通与协调，具有优秀的团队建设能力和战略规划能力
- 所供职企业(全球)职员人数在1,000人以上或公司全球年度销售额大于一亿美元
- 对前沿、科学的企业人力资源管理有系统、深入了解，并积累了丰富的实战经验
- 具有丰富的人力资源风险管理和人力资源成本管控的经验
- 打造企业人才供应链，进行人才储备，为企业输入优秀人才
- 熟悉企业业务模式和行业发展趋势，为企业发展决策提供战略性建议，提升人力资源整体战略价值
- 积极采用人力资源新技术，推动企业的人力资源管理体系的变革和创新

2018大中华区最佳 人力资源团队



参选对象：

- 团队成员人数不少于10人，所供职企业(全球)职员人数在1,000人以上或公司全球年度销售额大于一亿美元
- 团队成员在人力资源领域拥有丰富的从业经验
- 在企业人力资源体系建设方面，构建了完善的人才发展体系及继任计划，使得人力资源部门成为企业的业务战略伙伴
- 帮助企业建立具有竞争力的雇主品牌，提升企业的品牌价值，吸引和保留优秀人才，增强企业竞争优势
- 建立了一系列专业、灵活、创新的人力资源政策，帮助企业有效提升员工满意度、敬业度、忠诚度，帮助人才获得更快成长，有效留住核心人才
- 积极、切实地支持企业战略，将人力资源战略融入企业的日常运营中，协调各部门的利益关系，积极推动并购重组等变革措施来配合企业战略需要
- 优化管理流程，提升员工工作效率，有效降低企业的运营成本
- 在员工关怀方面不断创新，推动团队高效协作，得到企业员工的高度好评

2018大中华区最佳 HRBP



参选对象：

- 所供职企业(全球)职员人数在1,000人以上或公司全球年度销售额大于一亿美元
- 在HRBP领域拥有丰富的从业经验
- 挖掘内部客户需求，进行具体的分析和诊断，提供咨询和支持帮助业务战略落地；对专业领域如人才管理、人力规划、变革管理等提供支持
- 成为业务单元的战略业务伙伴，及时满足业务部门的用人需求；协助业务领导者更好地使用人力资源管理制度和工具管理员工，支持人员管理决策
- 熟悉人力资源管理职能领域，推行人力资源管理流程，支持人才管理决策
- 理解公司的重大战略规划，在各种复杂的事件中找出优先顺序，培养未来的领导者
- 推动在组织和人才战略、核心价值观传承等方面的关键战略，成为变革推动者

2018大中华区最佳人 力资源共享服务中心



参选对象：

- 团队成员人数不少于10人，所供职企业(全球)职员人数在1,000人以上或公司全球年度销售额大于一亿美元
- 团队成员在人力资源共享服务中心领域拥有丰富的从业经验
- 为人力资源管理职能注入新的活力，提高人力资源管理部门对业务的贡献
- 通过服务集中化，从规模中实现效益的同时降低人力资源管理运营成本
- 通过集中的服务内容，运作更加透明化，提升人力资源运营效率，更好地服务业务单元。企业人力资源部门更专注于战略性人力资源管理的实施，推动人力资源管理实现战略转型
- 通过专业分工，打造专业化的队伍来提供服务，实现服务的专业化与标准化，提高人力资源政策执行的公平性，提高员工满意度；同时通过大数据、智能科技等最新技术加强对劳动力的预测和规划

2018大中华区最佳 人力资源COE

参选对象：

- 团队成员人数不少于10人，所供职企业(全球)职员人数在1,000人以上或公司全球年度销售额大于一亿美元
- 团队成员在人力资源COE领域拥有丰富的从业经验
- 运用精深的领域知识设计创新的人力资源管理政策、流程和方案，并持续改进其有效性
- 有效管控人力资源管理政策、流程的合规性，控制人力资源管理潜在风险
- 成为人力资源管理领域的技术专家，对HRBP、人力资源共享服务中心、业务管理人员等提供专业领域的技术支持



奖项提名

通过在线、传真和电子邮件的方式提名企业、个人及团队入选初始名单

01

2018.3.13 -
- 2018.4.28

2018.5.2 -
- 2018.5.4

02

筛选入围名单

由HRoot根据评选标准确定入围机构、企业、个人及团队

评审研究

由评审委员会进行评选研究(结合贝尔宾的团队测评)

03

2018.5.7 -
- 2018.5.18

2018.5.21 -
- 2018.5.25

04

奖项确定

确定最终获奖企业、个人及团队,并提供贝尔宾团队测评报告

奖项颁布

奖项颁布

05

2018.5.29



HRoot 是中国领先的人力资源媒体公司，旗下拥有诸多行业领先品牌与平台业务，包括：全球领先的人力资源管理网站—HRoot (HRoot.com)、中国发行量领先的人力资源管理期刊—《人力资本管理》(Human Capital Management Magazine)、中国领先的人力资源管理会员制组织—卓悦会 (HRootInstitute)、中国备受瞩目的人力资源评选—中国年度人力资源评选 (Annual Human Resource Awards in China)、全球人力资源服务业拥有广泛声望的创新奖项—人力资源服务创新大奖 (HR Service Innovation Awards) 等。同时，每年 HRoot 还举办中国高规格人力资源年度峰会—中国人力资本论坛 (China Human Capital Forum)、中国高端人力资源管理会议—首席人力资源官大会 (CHRO DIALOGUE)、中国领先的人力资源管理创新风向标会议—人力资源管理创新峰会 (in^HR) 和全球参与用户规模领先的人力资源行业展会—中国人力资源服务展 (China Human Resource Service Expo)，2017 年参加这一展会的人力资源经理高达 32,055 人。HRoot 还拥有中国下载量和活跃用户量领先的、基于大数据和人工智能的人力资源内容推荐引擎 APP—“HRoot 人力资源新闻”移动应用。HRoot 每年度推出的“大中华区人力资源服务品牌 100 强榜单与白皮书” (Ranking & White Paper of Best 100 Human Resource Service Brands in Greater China) 和“全球人力资源服务机构 100 强榜单与白皮书” (Ranking & White Paper of Global 100 Human Resource Service Providers)，业已成为人力资源服务业的晴雨表与风向标。HRoot 基于行业竞争情报聚合和监测平台打造的全球人力资源服务行业市场分析平台—“全球人力资源市场观察” (HR-MarketWatch)，今天已是人力资源行业精英快速获取全球人力资源服务行业资讯和动态的主要渠道。

目前，HRoot 旗下网站注册用户总数达到 200 万人，每年向用户提供 5 亿人次的人力资源在线信息访问，每年主办活动的参加人数超过 6 万人次，旗下出版物读者达 3.5 万人。现在，HRoot 客户已经超过了 5 万家，同时在华的《财富》全球 500 强企业中，超过 95% 是 HRoot 的客户，此外还拥有超过 1,000 家人力资源服务机构、商学院、协会等广告客户或赞助商，其中包括全球领先的 10 家人力资源服务机构中的 9 家。

电 话：021-5821 5197

传 真：021-5821 8663

电 邮：marketing@hroot.com

邮 编：200127

地 址：上海浦东峨山路 77 号北楼 511 室

网 站：http://www.hroot.com

LinkedIn：http://www.linkedin.com/company/hroot

微 信：HRootChina

北京办事处

电 话：010-6468 6550

邮 编：100027

地 址：北京市朝阳区霄云路 36 号国航大厦 603A

广州办事处

电 话：020-2905 1850

邮 编：510000

地 址：广州市天河区软件路 13 号天河人才港 9 楼 910

深圳办事处

电话：15302718373

邮编：518040

地址：深圳市福田区深南大道 8005 号深圳人才园人力资源
产业园 FC23、FC25

成都办事处

电话：028-6713 5080

邮编：610041

地址：成都市天府三街大源国际 A3 栋成都人力资源产业
园 702-02 室



微信扫描二维码或搜索 HRootChina
关注人力资源领域最权威的媒体平台



大中华区 人力资源服务终身成就奖

Lifetime Achievement Award of HR Service Industry in Greater China



获奖人：

高勇

科锐国际 董事长

个人简介

高勇先生现任北京科锐国际人力资源股份有限公司董事长。在他和董事会成员的带领下，科锐国际作为中国首家登陆 A 股的人力资源服务企业（股票简称“科锐国际”，股票代码：300662），目前在中国大陆、中国香港、印度、新加坡、马来西亚、美国、英国等全球市场拥有超过 80 家分支机构，1,600 余名专业招聘顾问。作为中国人力资源服务行业的先行者，高勇先生一直以创新商业模式而著称：他在中国率先提出招聘流程外包（RPO）服务模式，推进了灵活用工模式的在华实践，并对科锐国际的全球化，成为以技术驱动的全球顶尖人力资源服务公司充满信心。借助在推动中国人力资源服务行业发展中的影响力，高勇先生兼任中国人才交流协会副秘书长、中国对外服务工作行业协会副会长，并被 Staffing Industry Analysts 授予“亚太区人力资源行业最具影响力的管理者”，《第一资源》杂志授予“中国 HR 变革推动者 100 人”等荣誉。高勇先生毕业于北京外国语大学，拥有北京大学 EMBA 学位。

杰出成就与贡献

一、运筹帷幄，成功带领科锐国际成为中国首家登陆 A 股的人力资源服务企业：基于 21 年在人力资源服务行业的深耕细作，高勇先生带领科锐国际于 2017 年 6 月 8 日成功上市创业板，成为“A 股人力资源第一股”，为未来在国内上市的人力资源企业和投资机构提供全新的估值标准，促进中国人力资源服务行业在资本圈中形成良性的生态环境。同时，带动中国人力资源服务行业向规范化、专业化、国际化方向发展，引发资本对人力资源服务行业的关注，推动了



大中华区 人力资源服务终身成就奖

Lifetime Achievement Award of HR Service Industry in Greater China

中国人力资源服务行业的跨越式发展。

二、强势出击，开创全球人力资源领导品牌：在“一带一路”国家战略促进下，高勇先生带领科锐国际加速国际化布局，并通过自建、合资、并购等多种方式实现迅速拓展全球市场，在国际化网络、客户服务能力、品牌影响等方面全面发力，助力中国企业获取全球业务扩张所需的人力资源配置。同时，凭借自身的领先优势，与全球人力资源服务机构展开直接竞争，推动科锐国际成为全球范围内的顶尖人力资源服务品牌，实现全球化战略。

三、创新改革，从人力驱动到技术驱动，不断创新商业模式：作为中国人力资源服务行业的先行者，高勇先生在中国率先提出招聘流程外包（RPO）服务模式，推进了灵活用工模式的在华实践，并带领科锐国际创新地推出“一体两翼”的发展战略，利用大数据、人工智能等先进技术，针对 B 端企业与 C 端人才实施广泛聚合，深度撮合，多维整合，覆盖更广泛的市场，建立人力资源全产业链服务商业模式。同时，在技术产品的孵化及创新方面积极布局，推出“才客”、“即派”、“薪薪乐”、“睿聘”四大技术平台，通过将人力资源服务与技术融合，驱动科锐国际转型为一家以技术驱动的人力资源整体解决方案提供商。



大中华区 人力资源服务终身成就奖

Lifetime Achievement Award of HR Service Industry in Greater China



获奖人：

吕威
CDP 集团总裁

个人简介

吕威女士现担任 CDP 集团总裁，曾先后获得南开大学学士学位，中国科学院硕士学位及美国爱荷华大学荣誉硕士学位，同时持有美国加州理财规划顾问执照。吕威女士开创了中国人力资源业务模型和服务产品，被中国中央政府提名为中国最顶尖商业女性之一，担任中国与全球化智库常务理事，是纽约大学全球校董。她曾获全球“Stella Women Reward”创新创业优秀女性，荣获 2008 年安永中国“大中国区女性领导力”特别奖，也曾荣获中国总工会和妇女联合会颁发的两岸四地百强女企业家表彰大奖，是女性领袖的标杆。作为人力资源服务行业的先锋，吕威女士拥有 20 年的专业背景，涵盖的领域包括人力资本管理、全球运作、共享服务和跨行业的人力资本业务转型，曾在北美和大中华区供职于凯捷安永、德勤咨询、毕马威和北电网络等公司，开创了中国新型人力资本管理服务新模式。

杰出成就与贡献

一、不断进行商业模式创新和技术创新：作为中国人力资源服务行业的先锋，吕威女士始终用求新求变的态度，革新商业模式与技术平台，独创基于 SaaS “一站式”人力资本管理服务模式；用贡献中国未来经济的阔大情怀，联合全球合作伙伴，打造共赢生态圈，构建全球化合作平台，服务于中国未来经济发展。

二、以匠人之心经营企业，打造创新产品：CDP 集团作为“一站式”人力资本管理服务专家，吕威女士带领团队为企业提供一站式解决方案，并不断创新服务模式，独创 CDP “一站式”大福利大健康解决方案帮助企业实现优化管理，留住人才，成为企业值得信任的伙伴。



大中华区 人力资源服务终身成就奖

Lifetime Achievement Award of HR Service Industry in Greater China

三、独创 CDP 智库，实力打造“一站式”共赢生态圈：吕威女士创新提出在人力资源领域打造“共赢生态圈”战略，这是 CDP 全球化进程中的重要举措，旨在打造一个完善的、成长潜能强大的“生态圈”，以精密规范和机制系统有效激励多方群体之间互动，完全打破既有的产业链，达成平台企业的愿景，实现整个行业的共赢发展。CDP 上线的非盈利 HR 权威资讯互动分享平台“CDP 智库”也是其“共赢生态圈”战略的重要部分。

四、将 CDP 集团打造成为亚太人力资本管理服务第一品牌：吕威女士始终秉承“成就企业，造福员工”的品牌核心理念，打造亚太领先的企业品牌，实现人力资源的高效化管理，将人从重复性、冗杂性的事务中解放出来，专注于核心事业，提升人的整体竞争力，重视人的能力与价值创造。同时，吕威女士在企业内部积极培养人才，完善支撑组织战略发展的人才梯队建设，构建优秀的雇主品牌。



大中华区 人力资源服务终身成就奖

Lifetime Achievement Award of HR Service Industry in Greater China



获奖人：

康兵

大瀚人力资源集团联合创始人、董事长兼首席执行官

个人简介

康兵先生为大瀚人力资源集团联合创始人，董事长兼首席执行官。康兵先生毕业于四川大学，拥有西南财经大学及华盛顿州立大学工商管理硕士学位。康兵先生曾任职于世界 500 强企业美国国际集团（AIG）。他于 1999 年创立大瀚（VASTSEA），早期专注于为 12 大行业提供高端人才猎寻服务。今天的大瀚人力资源集团还提供人力资源外包、灵活用工、招聘流程外包、人力资源综合咨询、人力资源软件系统服务等多元化人力资源服务，是领先的人力资源服务提供商，在业界享有盛誉。康兵先生以持续奋斗的企业家精神，引领大瀚不断创新，致力于服务企业和候选人，创造人力资本价值。

杰出成就与贡献

一、不断创新业务模式，打造全产业链覆盖的人力资源综合服务供应商：1999 年，康兵先生创立大瀚人力资源集团，持续进行创新，将企业打造成为提供人力资源服务外包、招聘流程外包、人力资源综合咨询、互联网人力资源平台等多元化服务的力资源综合服务供应商。迄今，大瀚人力资源集团为累积超过上千家企业提供人力资源服务，在业界享有盛誉。

二、带领企业不断向外拓展，实现跨越式发展：在康兵先生的带领下，大瀚人力资源集团不断进行业务拓展，历经创立期、扩张期、战略布局期以及区域完善期，目前大瀚集团在全国拥有 34 家子公司，拥有一支上千人的具有丰富经验的专业顾问团队，成功实现跨越式发展。

三、深耕人力资源行业多年，以差异化发展打造独特的竞争优势：在康兵先生的带领下，大瀚人力资源集团以打造差异化、独特的竞争优势为核心，提升定制化服务能力；同时，不断提升猎头顾问的服务水平，打造互联网人力资源平台，让服务效率无限延展，为力资源服务行业带来新价值。

四、持续提升企业管理运营效能，为服务能力奠定坚实基础：康兵先生致力于将大瀚人力资源集团打造成为中国人力资源领域内的一流综合服务商，以坚定的目标与信念，不断提升企业内部管理运营效能，从企业运营、组织架构、人才发展等方面提升管理效能，为企业提供卓越的人力资源服务奠定坚实基础。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

吴燕

科勒（中国）投资有限公司人力资源总监

个人简介

吴燕女士现任科勒（中国）投资有限公司人力资源总监，全面负责科勒中国的人力资源管理工作，包括中国区人力资源战略规划、领导力发展、人才梯队培养和发展、绩效管理、公司文化建设。在此之前，负责科勒亚太服务中心的人力资源管理工作以及在亚太区各业务单位的人才发展工作，并在美国总部负责全球科勒大学的发展和管理。吴燕女士有近 20 年的人力资源管理经验，擅长组织和人才发展、领导力发展、学习和发展，并有多年的海外工作和学习的经验。

杰出成就与贡献

一、打造全面人才培养体系：为了加强公司未来年轻人才培养，吴燕女士带领团队推出了管培生项目、Kohler Star, Kohler LEAP 等项目，运用多种学习和发展手段加速人才培养，加强人才梯队建设。并推出了 Talent Champion 人才赢家和 Better Yourself 等项目，提升业务领导在选、用、育、留方面的能力，也让员工更加关注身心健康和个人的成长与发展，成为真正的人才赢家。

二、践行企业责任感与社会责任：吴燕女士带领团队将企业责任感和各项活动与公司战略和业务紧密结合，鼓励员工参加志愿者活动，让员工体会企业责任感和社会责任感的重要性，极大提升员工对于企业自身雇主品牌的认可。

三、推动人力资源信息化项目落地：吴燕女士作为执行发起人与人力资源负责人，在收集员工合理化建议、形成更开放和创新的文化、对员工进行激励认可、加强人才管理和碎片化学习等一系列信息化项目上，帮助团队进行立项、目标设定、流程设计以及项目落地和最终实施。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

吴勤

金沙中国有限公司人力资源副总监

个人简介

吴勤先生现任金沙中国有限公司人力资副总监，负责珠海分公司人力资源与行政部的所有事宜及公司高级管理层职位招聘、猎头管理及校企关系等。他在酒店行业人力资源的不同模块拥有 20 年的工作经验，具有丰富的开业筹备经验，参与了澳门威尼斯人、新加坡滨海湾金沙酒店、金沙城中心及澳门巴琴人的开业筹备，尤其擅长组织文化与员工关系、团队建设与发展、绩效管理、人才招聘与管理等领域。在加入金沙中国有限公司之前，他曾任职于国际知名品牌酒店集团。

杰出成就与贡献

一、创新人才招聘模式，多渠道储备优秀人才：通过分析市场动向，不同行业的发展趋势以及职位流动率等因素规划企业所需要的人才储备数量及相应的招聘策略，主动出击国内外不同的在线招聘渠道及社交媒体平台，并与国内外院校保持紧密合作，增强团队的人脉网络，使团队成为企业的专属“猎头公司”，极大提升招聘水平与效率。

二、打造优秀雇主品牌，提升雇主品牌美誉度：吴勤先生在雇主品牌推广与打造方面拥有丰富的实践经验，通过多个创新项目提升候选人的应聘体验，注重每一个细节，积极打造良好的雇主品牌形象。吴勤先生还积极协助公司参与人力资源专业机构的评选，并多次荣膺奖项。

三、卓越的运营及领导能力：吴勤先生成功将珠海子公司升级成为区域服务中心，显著提升人力资源管理运营水平，并成为行业的标杆；吴勤先生还拥有卓越的领导能力及应对能力，在多次公司整体营运上与其他部门高效协作，帮助企业成功应对挑战。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

吴静

液化空气（中国）投资有限公司
大中华区人力资源副总裁

个人简介

吴静女士 2015 年加入法国液化空气（中国）投资有限公司，担任大中华区人力资源副总裁，负责人力资源管理和领导工作。作为资深职业经理人，吴静女士擅长制定人才战略帮助企业获得业务成功和持久发展，她对企业并购与变革管理、员工吸引与保留、人才管理与领导力发展、人力资源信息系统、员工敬业与劳动关系、企业健康度提升，以及人力资源管理如何为业务提供战略价值等多方面都有宝贵心得。吴静女士领导的团队多次获得各种人力资源奖项，包括最佳雇主、美世人力资源风尚、最佳人力资源管理团队等。她以创新、领导力、实践和成人达己的风格带领团队并取得显著成果。她的文章多次被中欧国际工商学院官方微信及客户世界、36 氪等刊登和转载。

杰出成就与贡献

一、领导开展“蓝鹰计划”，为蓝领工人提供职业发展通道：吴静女士了解到蓝领工人职业发展的困境后，发起蓝领工人职业发展通道项目，称为“蓝鹰计划”，即蓝领工人技术认证机制，在传统岗位晋升之外辅以技术职称等级，帮助企业识别、认可和发展优秀的操作技能人才。“蓝鹰计划”于 2017 年试点成功，并获得一线员工积极反馈和高度认可。

二、跳出人力资源管理部门局限，全力支持企业战略：吴静女士在企业的人力资源管理实践中，独具战略意识。她从组织效力、人才和胜任力发展、绩效和薪酬、人才吸引和雇主品牌等多方面入手，制定出支持企业战略的人力资源战略，成功建立起卓越的雇主品牌。

三、推动组织健康发展，进行文化变革：为了改进企业在员工激励、文化氛围、企业责任、政府社区关系方面的不足，吴静女士带领人力资源团队设计并组织了领导力教练项目，提升管理层的领导力和改变思维模式。并且调整企业的浮动奖金更多地与个人绩效挂钩，倡导高绩效文化。除此之外，吴静女士还积极扩展管理层与员工的沟通渠道，打造更加透明、公开、信任的企业文化。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

蒋沛侠

喜马拉雅 FM 人力资源副总裁

个人简介

蒋沛侠女士现任喜马拉雅 FM 人力资源副总裁，她拥有将近二十年丰富的人力资源管理经验，遍及人力资源各大业务模块，尤其擅长组织发展及绩效管理变革。在进入喜马拉雅 FM 之前，她还曾担任新蛋中国总部人力资源经理，以及蚂蚁金服上海公司人力资源负责人，DeNA 中国区总部人力资源副总裁。她拥有东华大学工商管理硕士学位，目前在读法国蒙彼利埃大学管理学博士。

杰出成就与贡献

一、打造强大的人才培养体系：从 2016 年开始，喜马拉雅 FM 进入了超速发展阶段，蒋沛侠女士设计与落地了喜马拉雅 FM “领军人才”的发现与培养计划。突破以往对于人才盘点的惯性和节奏，从选拔职业经理人与选拔创业创新领军人才两个不同维度，通过一年两次的继任者计划与每月一次的优秀人才甄选两个时间轴，根据喜马拉雅对于人才的评价标准，不断发现人才和培养领军人才，从而引领创新型企业文化氛围，成为新业务领域的优秀管理者，为企业快速发展奠定了人才基石，保障了企业业务持续爆发式发展。

二、推动人力资源管理体系变革：蒋沛侠女士致力于在组织内部建立人力资源三支柱架构，实现对业务团队的全面人力资源支撑；从无到有帮助公司建立人力资源管理体系，同时根据喜马拉雅的业务范围，从线上到线下，从国内到海外，根据不同事业部门的需求设计与之匹配的人力资源管理架构，促进企业战略目标的落地与实施。

三、积极推动创新多元的企业文化：带领喜马拉雅 FM 在内部建立创新的企业文化，鼓励员工内部创业，营造创新的土壤，激发员工将创新的想法和创意进行落地。同时，她还重视授权和充分发挥新生代员工的想象力，在内部营造沟通的氛围，鼓励员工提出质疑、发出声音，在内部建立包容、多元的企业文化。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

徐耀东

美泰中国及北亚区人力资源总监

个人简介

徐耀东先生现任美泰中国及北亚区人力资源总监，拥有十多年丰富的人力资源管理经验。他精通中、英、法三国语言，从业多年来，他曾先后在全球知名企业，如诺华制药、帝亚吉欧洋酒集团、维塔士等工作，涉猎多种不同行业，拥有广泛的行业背景。他毕业于法国 KEDGE 商学院，拥有财务、管理双硕士学位。同时，他也是上海交大 - 法国马赛 KEDGE 商学院人力资源管理课程的特约讲师。2018 年，他还将作为特别嘉宾赴上海纽约大学分享美泰中国的商业案例。

杰出成就与贡献

一、打造强大的人力资源战略：美泰大中华区正处于快速发展的阶段，徐耀东先生通过组建和强化人力资源三支柱模型，带领美泰人力资源团队短短一年从传统的人力资源职能团队成功转型为 BP+COE+SSC 的人力资源专家顾问团队。同时，在 AGP (Accelerating Growth Program) 快速发展项目的战略指导下，推动人力资源部门建立“业务好奇心”的团队文化。他带领人力资源团队首创了美泰全员销售大赛，提升员工工作的积极性和忠诚度。建立一流、顶尖的华语人才招聘平台，为潜在人才建立了优质的绿色通道。

二、推动人力资源管理体系的创新与变革：徐耀东先生推动美泰与全球各大顶尖商学院如 INSEAD 以及上海纽约大学进行合作，帮助美泰储备高质量的人才；带领团队建立了基于微信平台的培训课程——“美泰入职小课堂”以及“管理 WONDER 90 天之旅”，充分利用社交媒体平台建立员工自主学习通道；带领美泰人力资源团队在中国推动针对具有潜力的关键人才的加速发展培养计划，提高高潜力员工的工作积极性，进一步保留关键人才；通过“MVP 最具价值的美泰员工”和“美泰全球股权激励计划”变革绩效管理，极大地提升了员工士气，激发员工潜能。

三、积极推动企业文化改革，鼓励团队大胆创新：徐耀东先生推动美泰中国建立“突破常规、敢于挑战、大胆创新、拥有企业家精神及商战思维”的企业文化，积极推广传播全新的企业文化，不断加强雇主品牌建设，通过树立不同的人员管理机制以及有效的员工薪酬福利体系来激励员工，为员工提供良好的职业发展体系，提高人才留用度。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

平静

喜利得（中国）商贸有限公司
大中华区人力资源总监

个人简介

平静女士现担任喜利得大中华区人力资源总监，也是上海交通大学 - 法国马赛 KEDGE 商学院和华东师范大学 MBA 兼职导师。平静女士有着超过 20 年的人力资源管理和咨询经验，涉足制造业、营销总部、咨询业。她曾制定出适合企业发展的人力资源战略，带领团队将企业扭亏为盈并实现稳定发展。平静女士拥有西悉尼大学 MBA 学位，BSN 荷兰商学院工商管理在读博士。她是《赢在 HR——世界 500 强人力资源总监管理实践》的联合作者之一，也是 HR 众筹第一书《经历 3+1》的联合作者团成员。

杰出成就与贡献

一、构建与公司战略紧密相连的人力资源战略：为支持企业的发展战略，平静女士带领人力资源团队制定并创新人力资源管理战略，并分阶段制定每年的年度目标，从而达到企业的最终目标。为了支撑战略有效落地，平静女士带领团队设计“探索之旅”项目，帮助企业甄选具有高潜力的人才，为企业战略实施输送人才。

二、构建以员工关怀与绩效为导向的企业文化：为进一步落地高绩效的企业文化，平静女士推出“敢撕才会赢”高绩效文化转型项目。从转变员工与管理层既有的思维方式开始，通过工作坊，办公场所工作体验提升，视频录制等多样化的活动，激发员工工作热情，提升员工的敬业度与参与度。

三、成就他人，构建完善的人才发展体系：平静女士在人才发展领域取得了可喜的成果，不仅人员主动流失率下降至 8%、高潜力人才比例从 15% 上升至 22%、内部提拔率达到 93%，而且员工满意度创历史新高，更实现了向亚太总部和欧洲总部输送人才的目标。平静女士的优秀表现三次获得全球首席执行官的肯定与褒奖。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

肖万俊

广州富力
副总经理兼人力资源总经理

个人简介

肖万俊先生拥有广东外语外贸大学国际法学硕士学位，目前正在攻读博士学位，现任富力集团广州公司副总经理兼人力资源部总经理。肖万俊先生从事人力资源研究及运用十余年，曾任富力地产集团人力资源中心招聘培训负责人、富力足球俱乐部副总经理、富力地产福建公司副总经理、福建省房地产人力资源协会副会长。通过十余年的人力资源统筹管理实践，肖万俊先生对房地产行业各业态的人力资源管理具备丰富的实操经验。

杰出成就与贡献

一、搭建人才供应渠道，高效满足企业人才管理需求：为满足企业人才需求，肖万俊先生带领团队对人才规划、人才供应渠道、人才开发、人才评估及人才供给制定一系列系统化的人力资源管理战略，在猎聘外部人才方面，不仅提前锁定优秀毕业生，并鼓励中高层管理人员内部推荐人才；在企业内部，为人才提供多种晋升通道，开展“微课大赛”、“富能实验室”等一系列活动发掘人才，内外联动，建立企业人才库，储备未来人才。

二、打造学习型组织，最大化培训效益：肖万俊先生带领团队结合企业实际实行一揽子企业学习解决方案，积极打造“新型”学习型组织，让员工随时随地都可以学习，即学即用，让培训效益最大化，实现组织智慧的沉淀与传承。将线上线下课程相结合，激发员工学习兴趣，并出台评价机制，全面掌握培训效果。

三、创新人才管理实践，助推企业战略实现：为顺应公司高速发展的战略，肖万俊先生制定了一系列打破常规的提振员工士气、激发员工信心的激励政策。以战略发展中心变革为例，肖万俊先生带领团队把战略发展中心下属的三个部门调整为按东西两个区域进行管理，简化组织架构，明晰责任划分，助力企业达成目标。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

王雪麟

诺远资产管理有限公司人力资源总监

个人简介

王雪麟女士现任诺远资产管理有限公司人力资源总监，管辖全国 300 余名人力资源人员的业务工作，在人才梯队建设、人事危机处理、人力资源成本控制以及风险管控方面有丰富的经验。她拥有十多年丰富的人力资源工作经验，曾担任东亚银行人力资源高管。

杰出成就与贡献

一、积极推动组织变革：王雪麟女士带领团队对公司进行重大的架构调整，在调整过程中，要求重新明确公司职级体系、岗位体系、薪酬体系以及绩效体系。此外，重新规划职能岗薪酬体系，对标外界公司，并实施了个性化的薪酬调整计划，有效降低了年终离职率。同时，变革职能岗位绩效考核管理，重新修订绩效管理办法，推进“量化指标与评价指标相结合”的绩效管理办法，全面支持公司整体战略实施。

二、推动人力资源管理体系的创新与变革：带领团队在公司组织架构调整过程中，对实地人力资源管理具体工作情况以及业务分配进行了考核，并推动线上办公业务系统的开发，促进不同地域人力资源管理业务衔接以及工作的流程顺畅度，统筹区域间人力资源团队进行业务整合以及重组的工作，为公司内部架构调整平稳实施奠定了坚实的基础。

三、利用新技术提升人力资源管理的效率：王雪麟女士成功推动绩效薪酬核算系统的上线，同时，组织 IT 部门以及外部供应商，全面推进绩效薪酬核算系统的上线。在项目中，她成功带领团队在 5 个月的时间内确保系统的上线，并尽量压缩成本。在项目开始初期组织人力资源团队员工整理绩效以及薪酬核算的全部逻辑，后期全面掌控整个项目的关键节点，确保整个项目的实施进度以及部门沟通的流畅性。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

贺来正勇

雅马哈乐器音响（中国）投资有限公司行政总监

个人简介

贺来正勇先生现任雅马哈乐器音响（中国）投资有限公司行政总监。贺来正勇先生从日本大学毕业后，进入雅马哈株式会社工作。1999 年，负责雅马哈公司大中华地区的行政及财务管理工作；2011 年，担任萧山雅马哈公司副总职务；2014 年，担任雅马哈株式会社中国地区负责人，负责大中华区域市场；2017 年，开始担任雅马哈公司大中华地区行政总监职务。

杰出成就与贡献

一、引领人力资源管理创新与变革：贺来 正勇先生带领团队在投资公司的牵头下，由 7 家企业的人事经理组成的人事制度改革小组经过不断努力，进行变革，整合了中国 4 家工厂的人事制度，完善了各项规章制度，建立了由投资公司制定政策、统一监管、指导各下属企业执行的标准化人力资源管理模式。

二、打造强大的人力资源战略：贺来 正勇先生带领团队全力支持公司“创造全新的价值和实现差别化来提升竞争优势”的基本战略、达到强化品牌影响力，提升利润的整体战略目标，通过一系列的改革措施设计出更加科学的、有针对性的人力资源整体战略，建立“复合型人才”的选拔和规划体系，保证企业核心人才队伍的持续发展。

三、推动人力资源信息化项目建设：贺来 正勇先生作为信息系统建设项目小组负责人，与日本总社沟通、协调，邀请日本总社人力资源管理部门、IT 部门专业人员进行指导，寻求更适合中国企业的管理系统；招聘外部相关专业人才、内部加强员工专项培训，全面实现信息化管理模式。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

马洁敏

路威酩轩香水化妆品（上海）有限公司人力资源资深副总裁

个人简介

马洁敏女士现任路威酩轩香水化妆品（上海）有限公司人力资源资深副总裁。在加入联合利华（上海）有限公司之后，马洁敏女士开始接触人力资源的培训及沟通领域。之后加入上海庄臣有限公司，专职企业员工培训和沟通。2000年马洁敏女士加入露华浓化妆品公司，成为 HR 通才，学习如何领导人力资源部门支持公司的业务目标。2005 年马洁敏女士作为人力资源部负责人加入路威酩轩香水化妆品（上海）有限公司。马洁敏女士毕业于华东师范大学心理学系。

杰出成就与贡献

一、打造灵活的人力资源战略：马洁敏女士在带领团队建立人力资源组织架构的过程中，不断根据业务需要建立人力资源架构和职能角色。根据需要每三年设计及调整人力资源团队架构，不断满足组织的需要，同时给人力资源团队成员更多的职业发展机会，提升团队的工作水平。

二、人力资源项目的创新设计：马洁敏女士在带领团队尊重每个品牌的独特文化价值观、品牌规模和业务目标、品牌定位和全球策略基础上，创新开展人力资源新项目，包括人力资源成本分析和控制、招聘系统、人员发展系统等。积极与国内大学进行校企合作，打造国内时尚人才创新培养模式。

三、打造多样性的企业文化：马洁敏女士带领人力资源团队在组织内部推广多样性的企业文化，将多样性视为财富的源泉，无论年龄、性别、观点或任何其他个性化特征均一视同仁。同时，秉持对个人才华的高度重视和“个人可以创造不同”的坚定信念，为每个员工提供丰富的职业发展机会，员工在职业规划及培训方面享有极高的自主权，为组织吸引和保留大量优秀的人才。



2018 大中华区 最佳人力资源经理人

Best HR Leaders in Greater China 2018



获奖人：

沈燕

福维克中国人力资源总监

个人简介

沈燕女士拥有同济大学 ENPC 国际 MBA 学位，曾进入国际性酒店担任行政工作，三年的工作经历养成了良好的服务意识与系统思维。沈燕女士 1996 年加入福维克中国，历任市场营销主管、销售营运经理、客户关系管理经理，2009 年起任职福维克中国人力资源管理负责人至今，沈燕女士立志于成为具有战略意义的人力资源管理专业人士。

杰出成就与贡献

一、具备战略思维，打造贴近业务的人力资源管理战略：在人力资源管理工作，沈燕女士高度参与公司整体战略设计与实施，具有强烈的战略意识，并从公司战略出发，长远考虑企业的组织架构和人才需求，带领福维克中国人力资源团队支持企业的长远发展。

二、培养员工的主人翁意识：沈燕女士带领团队积极培养员工的主人翁意识，对一线销售经理进行持续不断的专业培训与领导力培训，提升销售团队负责人的领导力，成功转变之前销售负责人传统的领导风格，大大减少了劳动争议，也提升团队的工作氛围，促进团队凝聚力。

三、用数据说话，担当人力资源部门可信任的业务战略伙伴：沈燕女士具有丰富的风险管理和成本管控经验，坚持用数据说话，通过对数据信息进行深入分析，为业务部门提供战略建议，支持业务部门的发展。在沈燕女士及其团队的努力下，1,500 位销售人员的转型项目成功落地实施，推动新事业部快速成长，实现近 300% 的增长率。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018

Honeywell
THE POWER OF CONNECTED

获奖团队：

霍尼韦尔中国区人力资源团队

企业简介

霍尼韦尔是一家《财富》美国 100 强之一的互联工业企业，为全球客户提供专业的行业解决方案，涵盖航空和汽车产品及服务，楼宇、住宅和工业控制技术，以及特性材料。霍尼韦尔创新的历史可以追溯到 1885 年，总部位于美国新泽西州莫里斯平原，全球拥有约 131,000 名员工，2017 年销售额达 405 亿美元。霍尼韦尔在华的历史可以追溯到 1935 年。目前，霍尼韦尔四大业务集团均已落户中国，旗下所辖的所有业务部门的亚太总部也都已迁至中国，并在中国的 30 多个城市设有多个分公司和合资企业。霍尼韦尔在中国的员工人数现约 13,000 名。

杰出成就与贡献

一、利用新技术开展人才招聘：霍尼韦尔中国区人力资源团队引入微信招聘作为实现移动招聘的重要渠道和方式。通过将企业内部招聘系统对接至微信端招聘的移动端，实现员工推荐、推荐奖励、候选人职位申请、后台简历筛选等招聘工作，使微信端最大发挥招聘和雇主品牌的作用。霍尼韦尔中国区人力资源团队引入了职业档案体系，进一步打通企业内部人才流动脉络。通过公司内部开发的专属数据平台，帮助全球不同部门的领导者和 HR 更精准和便捷地将人才和空缺岗位链接起来，实现了内部猎头的功能。

二、因材施教的人才培养方式：霍尼韦尔中国区人力资源团队将“跨界有方圆”的人才管理理念植入霍尼韦尔中国优才职业发展项目（Young Talent Program）。打造“HR Pathway”轮岗发展项目、搭建“WE HR Family”内部沟通平台、建立“管理岗位空缺月享会”机制等，为人才提供富有针对性的、多通道的职业发展路径。

三、打造高敬业度人才队伍：霍尼韦尔把积极员工关系测评（PER- Positive Employee Relation）作为“年度体检”，针对荣誉感、健康安全环境、领导反馈、尊重认可、职业发展、薪酬福利、工作生活平衡等 21 个方面，从不同维度倾听员工和经理的心声。中国区人力资源团队在此流程中细致分析和比较需求，在各自的负责领域发掘出需要改进的问题并执行改善措施，使得中国区的 PER 常年高于全球 5-7%。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

迅达（中国）电梯有限公司人力资源团队

企业简介

迅达集团是一家以生产优质电梯为主业的公司，1874 年在瑞士创立，至今已有 140 多年的历史，是世界第一大自动扶梯生产商，同时也是世界第二大电梯供应商，迅达集团全球 2017 年在职员工总数超过 6 万人。迅达（中国）电梯有限公司成立于 1980 年，主营业务包括生产、开发、销售、安装、保养、维修和改造电梯、自动扶梯、自动人行道及其辅助设备和零部件，设计新产品和开发相关技术；进出口电梯、自动扶梯、自动人行道零部件和辅助设备的批发、进出口。2017 年，迅达（中国）电梯有限公司获得了“优兴咨询（Universum）全球最具吸引力雇主 Top100”称号。

杰出成就与贡献

一、建立全面灵活的人力资源管理体系：迅达（中国）电梯有限公司人力资源团队通过启动员工微信小助手项目，为员工提供一个信息全面、灵活通用、自助式的员工服务平台。以客户角度出发，依靠创新的移动化人力资源管理体系及时关注员工的真实体验，并通过员工的反馈以及建议及时对企业内部的策略和未来发展趋势进行调整修正，从过去传统单一的服务模式逐渐变得更加灵活和多元化。

二、打造强大的企业文化，建立卓越的雇主品牌：通过线上与线下结合，着力打造强大的企业文化。借由“迅达电梯中国招聘”官方微信公众号，进行全年内容策划，将价值观寓于每个迅达职场故事里；通过线下全年活动计划，打造游戏化、沉浸式的企业文化体验，不断提升员工对公司的认同感和归属感。

三、利用新技术建立高效的人才招聘甄选机制：利用微信招聘等新兴的人才招聘解决方案，迅达（中国）电梯有限公司人力资源团队自建微信服务号，展示公司的雇主体验及特质；借助供应商技术平台，在微信平台上进行职位传播与简历收取，提升内部推荐的效率。同时，利用先进的招聘管理系统与外部各招聘渠道相链接，实现人才库高效建设。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018

Deutsche Bank
德意志银行



获奖团队：

德意志银行（中国）有限公司人力资源部

企业简介

德意志银行最早于 1872 年进入中国，在上海设立其第一家海外办事处。2008 年德意志银行在中国注册法人银行，总部设在北京。目前，德意志银行在北京、上海、广州、天津、重庆和青岛等地均设有分行，并在北京和上海设有证券业务代表处。通过迅速的自身发展和战略投资，德意志银行全球核心业务均在中国得以积极开展，其中包括公司金融咨询、资本市场、金融交易业务以及财富管理。

在资产管理方面，德意志银行在中国领先的投资管理机构嘉实基金管理公司拥有 30% 的战略投资。2009 年 7 月，德意志银行和山西证券的合资证券公司中德证券获得中国证券监督管理委员会（证监会）颁发的《经营证券业务许可证》，获批开展股票（包括人民币普通股、外资股）和债券（包括政府债券、公司债券）的承销与保荐，以及国内资本市场公司金融咨询服务，德意志银行持有中德证券 33.3% 的股份。

杰出成就与贡献

一、业绩与责任感齐头并进，为社会创造价值：德意志银行为客户创造价值的同时，时刻保持对社会的责任感，德意志银行（中国）有限公司人力资源部秉承这一优秀传统，做真正有价值的事情。通过开展“慈善健走挑战赛”，为打工子弟小学孩子圆读书梦；德意志银行是第一个与中国高校合作的外资银行，于 2006 年开始的青年金融人才培养项目已成功举办 12 期，为中国的金融事业尽一份绵薄之力。

二、提升员工敬业度，打造强大雇主品牌：德意志银行（中国）有限公司人力资源部以人为本，想员工之所想，灵活的工作时间和工作地点为员工构建良好的工作体验。德意志银行全面的产品线和全球化的国际平台，也为新生代员工提供良好的锻炼平台。尤其是领先中国的生育支持项目，充分展现企业的包容性和对员工的信任，帮助员工减轻家庭顾虑，最大程度激发员工的工作热情。人性化的举措让德意志银行多次获得“最佳雇主”的荣誉称号。相较于 2016 年，2017 年员工敬业度从 63% 提升到 69%，主动离职率低于同行业 2.7 个百分点。

三、拥抱新技术，优化人力资源管理水平：引入虚拟教室培训项目，通过网络为员工提供实时在线远程培训，让员工不受地理、时间等客观因素的限制，自由选择合适的在线课程，并能与全国各地员工开展便捷的讨论，优化培训体验。“myDB”作为企业内部的公开社交网络，已成为人力资源部与员工交流互动的有效工具。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

科勒（中国）投资有限公司人力资源部

企业简介

科勒公司成立于 1873 年，总部位于美国威斯康星州，是美国最古老、最大的家族企业之一。科勒公司在厨卫产品、发动机和发电系统、家庭装饰、酒店服务产业以及一流高尔夫俱乐部等领域均处于全球领先地位。2002 年，在上海成立了科勒（中国）投资有限公司，作为科勒亚太区总部。一百四十五年来，科勒秉承着恒久不变的企业精神，致力于使每一件科勒产品都展现那个时代的最高水准。如今的科勒，在世界范围内拥有 50 多家制造工厂和 30,000 多名雇员。2017 年，科勒全球销售收入超过 50 亿美元。

杰出成就与贡献

一、打造坚实的企业文化：良好的科勒企业文化，带来了良好的企业员工沟通与员工关系，这是科勒中国快速发展的基石。科勒（中国）人力资源团队在科勒核心价值观的基础上在各业务单位建立优秀企业文化体系，因地制宜地开展各种企业文化实践项目。

二、专注员工敬业度与留任率：建立内部人才的培养与关键岗位人才梯队，科勒中国各业务单位多年来坚持开展人才盘点、接班人培养的相关项目，开展“金牌注浆工”、“正能量点赞器”等敬业度项目。在劳动力竞争异常激烈和劳动力极其短缺的情况下，科勒中国制造工厂仍然保持着较好的一线操作工人保留率。

三、利用新技术创新人力资源管理：科勒（中国）以微信端为平台开发出 We-Recognize（微认可）系统，以实名认证方式、积分奖励机制、360 度全向激励及“游戏化”界面管理，实施即时反馈、实时认可。充分推动了文化与创新的全员参与，真正实现了管理者搭建平台，员工成为组织激励、改善与创新的主角。微认可系统在文化引导、创新推动、激励认可、团队合作、聚焦目标与个人成长方面发挥着关键作用。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

金沙中国有限公司人力资源部

企业简介

金沙中国有限公司是中国澳门最大的综合度假村营运商，旗下旗舰物业包括澳门威尼斯人®、金沙城中心及澳门巴黎人。金沙中国有限公司拥有亚洲其中一个最大型的会展设施金光会展、中国澳门最大的表演场地金光综艺馆、威尼斯人剧场、巴黎人剧场、金沙城中心剧场，以及来往中国港澳的金光飞航高速渡轮服务。金沙中国有限公司的所有度假村物业共可提供超过 13,000 间酒店客房以及逾 150 家各式餐厅食肆。金沙中国有限公司坚定并持续地为建设中国澳门成为世界旅游休闲中心贡献力量。金沙中国是全球度假村发展商拉斯维加斯金沙集团股份有限公司的附属公司。

杰出成就与贡献

一、积极储备人才，提升员工敬业度：为了面对人手不足的风险及合理运用现有的弹性劳动人员，金沙中国人力资源部策划了各种横向事业发展计划，如“我·路向”计划、“综合度假村经理培育计划”、“特快主任精英计划”等创新培训项目，以培育现有的成员具备多种技能，成为在人手不足情况下的生力军，也极大提升员工敬业度。

二、与时俱进，打造富有活力、独特的企业文化：2013 年，金沙中国有限公司围绕四个核心价值：“态度亲切”、“表现专业”、“主动用心”和“团结一致”，创建了“因您而用心”的服务文化体系。金沙中国有限公司人力资源部以设计思维进行创新，通过多种渠道使核心价值及服务文化得以深入人心并持续发展。2017 年，金沙中国有限公司人力资源部打造“唯我独专”知识竞赛，潜移默化地影响着员工的企业归属感和文化认同感。

三、使用敏捷流程管理及精益改善理论，提升人力资源管理水平：金沙中国有限公司人力资源部引入敏捷流程管理和科学的精益改善理论，提倡以数据制定方向及解决问题，投放大量资源以建立人力资源数据中心，通过庞大的人力资源数据库对团队以及公司架构进行详细分析和研究，构建出配合公司发展目标的决策方向。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

美高梅中国人力资源团队

企业简介

美高梅中国控股有限公司简称美高梅，为大中华地区领先的娱乐场博彩度假酒店发展商、拥有者和运营商之一，是美高梅金殿超濠股份有限公司的控股公司，为六家持有中国澳门经营博彩业务特许权 / 次特许权企业之一。美高梅金殿超濠现时拥有及经营两家酒店澳门美高梅与美狮美高梅。美高梅中国控股有限公司主要由美高梅国际酒店集团（MGM Resorts International）拥有。美高梅国际酒店集团是世界领先的全球酒店及餐饮款待公司，其辖下的度假酒店项目包括百乐宫大酒店（Bellagio）、美高梅大酒店（MGM Grand）、曼德拉湾大酒店（Mandalay Bay）及金殿大酒店（The Mirage）。

杰出成就与贡献

一、推动本地人才发展：美高梅中国人力资源团队以推动本地人才发展为首要核心，首创两项本地人才培育计划，包括“美高梅领导培育计划”及“美高梅管理专才发展计划”，专注培育不同职级且表现出色的本地团队成员，为团队成员提供丰富的职业生涯发展机会。

二、发展并完善人才培养体系：美高梅中国人力资源团队为员工提供课程及体验，帮助他们发挥潜能，包括优质职业体验以及参与业界及社区活动，充分展现他们的专业技能。鼓励员工成为其工作领域的专才，赞助并提供技能发展机会，为未来职业晋升做好充分准备。

三、打造舒适的工作环境，优化员工福利：美高梅中国人力资源团队通过各种方式优化员工福利，打造舒适的工作环境，包括专注于克服消极情绪、提升员工工作环境安全意识实践、提倡家庭时间重要性及与所爱的人增进联系等一系列推广日活动，举办多元化员工亲子活动，让员工能在工作和家庭中取得平衡。另外，美高梅设立“雇员支援计划”，为员工及其家庭提供一对一面谈的专业辅导咨询服务，协助成员及其家人解决生活压力或家庭问题等。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

辉瑞中国人力资源团队

企业简介

辉瑞公司创建于 1849 年，总部位于美国纽约，是以研发为基础的生物制药公司。辉瑞致力于运用创新的科学技术以及全球资源来改善每个生命阶段的健康和福祉。公司目标是“不断创新为患者带来能显著改善其健康的药物”。其使命是“成为卓越的创新型生物制药公司”。2017 年辉瑞公司全年合计收入 525 亿美元，在全球拥有 90,000 多名员工，58 家生产基地，业务遍及全球 125 个国家和地区。2017 年“财富全球 500 强”企业中辉瑞排名 173 位。目前产品覆盖了包括化学药物、生物制剂、健康药物等诸多广泛而极具潜力的治疗及健康领域，同时其卓越的研发和生产能力处于全球领先地位。

杰出成就与贡献

一、积极打造主人翁文化：作为辉瑞企业文化的核心，辉瑞公司的“OWNIT 主人翁文化”通过对个人责任感的不断强化，为公司营造了一个坦诚开放的工作与沟通环境，辉瑞中国人力资源团队在不同阶段进行了不同的文化行为主题活动，帮助辉瑞逐步实现公司战略目标及使命。

二、打造最佳工作场所，吸引和保留人才：辉瑞中国人力资源团队通过“Pay Mix Change”项目，为员工提供更具市场竞争力的整体薪酬，打造最佳工作场所。同时，人力资源团队与全球客户运营团队合作，依据大量内部数据分析以及与外部市场的标杆对比，大幅提高销售团队固定收入部分在全年目标总收入的比例，打造最佳工作场所。

三、构建灵活人力资源管理体系：辉瑞中国人力资源团队实施的“HR On demand”项目，致力于系统整合，流程优化，从而提升人力资源团队工作效率。HR 同时可以从事务性的工作中抽身，将更多的精力投入到战略及文化的管理发展中，从人力资源管理的企业创造更多价值。此外，辉瑞中国人力资源团队发起人力资源流程优化项目，通过诊断现有人力资源流程，针对需要改进和提升的领域，提供可进行持续性优化的解决方案。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

安永大中华区人力资源团队

企业简介

安永是全球领先的审计、税务、财务交易和咨询服务机构之一。安永的深刻洞察和优质服务有助全球各地资本市场和经济体建立信任和信心。安永致力培养杰出领导人才，通过团队协作落实安永对所有利益关联方的坚定承诺。因此，安永在为员工、客户及社会各界建设更美好的商业世界的过程中担当重要角色。安永在 150 多个国家拥有 250,000 名精英，为客户提供专业咨询及服务。安永的客户遍及全球，涵盖了各行业顶尖的公司与机构。安永大中华区隶属于亚太区，分支机构遍布 26 个城市，员工总数超过 15,000 名。

杰出成就与贡献

一、打造灵活多样的工作体验：安永大中华区人力资源团队致力于打造员工工作与生活平衡的灵活办公方式，最大化地包容员工多样化需求，让员工在工作中有更多灵活性和自主性。安永大中华区人力资源团队将各种模拟工具运用到培训过程中，模拟公司的运营方式、工作场景；在授课方式上运用更多的案例分析、情景模拟，给员工以更好的学习体验。同时，安永也不断加强员工的软技能培训，帮助员工提升沟通、协作等技能，全方位提升员工个人竞争力。

二、创新开展人才招聘：安永校园招聘团队在吸引新生代员工方面，利用微视频的方式介绍安永工作体验，举办“快闪”和“跑酷”的活动拉近彼此的距离，让候选人与应聘者从更多方面了解安永的真实工作与生活。校招团队还引入智能机器人，协助校园招聘人员在后台回答问题，为候选人和应聘者带来全新的体验。

三、打造坚实的企业文化：安永将“多元化与包容性”视为企业重要的核心文化，为了将“多元化与包容性”融入人力资源管理的各个环节，安永大中华区人力资源团队举办多样化的培训方式帮助管理者和个人克服自身偏见，打造多样化与包容性工作场所。同时，注重打造多样化团队，在人才招聘时，招聘团队会注意候选人的多样性；在员工晋升、加薪时也会考虑不同性别员工之间的公平性。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

美泰中国人力资源团队

企业简介

美泰公司，在全球致力引导儿童学习、发展、玩乐，启发新世代的孩子去创造一个更美好的未来。自 1984 年美泰在中国建立首个合作伙伴关系以来，公司在中国市场的业务获得了显著增长。2013 年，美泰开始在中国启动加速增长计划，打造全球第二个本土市场。凭借旗下一系列的世界知名品牌，包括芭比（Barbie®）、费雪（Fisher-Price®）、风火轮（Hot Wheels®）、托马斯 & 朋友（Thomas & Friends™）、美高积木（Mega Bloks®）。同时，美泰积极与领先的娱乐及科技公司合作开发了耳目一新的创新产品及生活体验，比如巴布工程师（Bob the Builder®）、兽王争锋（BattleClaw）等等。除此之外，美泰与阿里巴巴、复星、宝宝树等行业领军企业合作，为中国儿童和家庭引入“玩学俱乐部”。目前，美泰在中国拥有超过 18,000 名员工，并有六家制造工厂分布在东莞、佛山和云南。

杰出成就与贡献

一、以创新的产品和体验为导向，打造数字化优先的全新企业文化体系：作为玩具行业领导品牌，2017 年，美泰以创新的产品和体验为导向，转型为数字化优先的全新组织。美泰中国人力资源团队通过全面开放的组织内部沟通渠道、丰富多彩的员工活动，同时积极利用社交平台，强化雇主品牌形象。

二、创新员工敬业度管理，构建全方位的人才培养与发展计划：美泰人力资源团队在建立员工敬业度、人才吸引与保留方面采取了多种措施，通过“EOS 员工意见调查”，更直接地倾听来自员工的声音；通过针对职场初级人士的美泰管理培训生项目、针对高潜能人才的加速发展培养计划，建立全方位的人才培训计划；同时结合完善、具有竞争力的薪酬福利体系，不断吸引和保留最优秀的人才。

三、利用新技术创新人力资源管理体系：为提高一线销售人员的销售执行力，美泰中国人力资源团队自主研发针对销售移动化的人力资源管理流程系统。同时，根据销售人员实际使用中所遇到的问题不断进行调整和改革，逐步完善数据系统，优化用户体验，不断提升销售人员的绩效管理。同时，美泰中国人力资源团队还自主开发了一套基于微信平台的新员工入职培训课程，极大地提高了新员工管理和融入企业工作的效率。此外，人力资源团队还推出基于微信平台的针对领导“管理者 WONDER 转变 90 天之旅”培训项目，打造灵活性与自主性相结合的人力资源管理体系。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

捷信消费金融有限公司人力资源部

企业简介

捷信消费金融有限公司，是银监会批准设立的首批四家试点消费金融公司之一，其股东为国际领先的消费金融服务提供商捷信集团（Home Credit B.V.），于 2010 年底正式在中国开业，为中国的客户提供消费金融服务。截至 2018 年 3 月，捷信在中国的业务已覆盖 29 个省份和直辖市，312 个城市，拥有 72,000 余名员工。捷信与迪信通、苏宁等全国知名的零售商紧密合作，通过超过 23 万个贷款服务网点，服务的活跃客户超过 1,900 万。捷信集团 2017 年的全球营业收入为 31.23 亿欧元。

杰出成就与贡献

一、建立完善的人才培养体系，打造强大的人才梯队：捷信消费金融有限公司人力资源部在人才培养方面持续投入，不仅在人才培养的软硬件建设投入了大量资金，更构建了系统化、多样化、本地化的梯次人才培养机制。根据管理者职业发展路径，每个阶段匹配相应管理课程，针对初级管理者、中高绩效高潜力关键人才的“初级奥德赛”发展项目，针对中层关键人才启动“捷信快跑项目”，对于高管继任者的“高级奥德赛”项目，不断提升管理者的领导能力，打造强大的人才梯队。

二、打造高凝聚力的企业文化，不断提升员工的满意度与敬业度：企业家精神、以结果为导向、创新精神和公平公正，是捷信集团企业价值观的核心所在。人力资源部通过新媒体、企业微信的定期推送，传播企业核心价值观，树立良好的企业形象，增加员工对企业文化的认同感以及对公司的归属感，员工的满意度和敬业度也不断提升。

三、创新校园招聘，成就卓越雇主品牌：捷信人力资源部通过创新校园招聘的宣讲方式，运用视频在线直播的方式，推广品牌故事，直播宣讲会现场，并在最终面试环节创新地插入了角色扮演环节，邀请候选人和业务负责人一起参与即兴演出，更好地传播企业的雇主品牌。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

汉高中国大中华区人力资源团队

企业简介

汉高（Henkel）总部位于德国的杜塞尔多夫，全球拥有雇员 50,000 多名，来自全球 125 个国家和地区。汉高在中国拥有 5,000 多名员工、超过 20 个工厂和办事处。汉高的三大战略业务领域：洗涤剂及家用护理、化妆品 / 美容用品和粘合剂技术。在粘合剂技术领域，旗下拥有乐泰 (Loctite)、百得 (Pattex)、百特 (Pritt) 深受消费者信赖的品牌；在化妆品 / 美容用品领域，旗下拥有施华蔻 (Schwarzkopf)、丝蕴 (Syoss) 等家喻户晓的国际品牌，以及深受欢迎的本土品牌孩儿面 (Haiermian)。

杰出成就与贡献

一、利用数字化手段变革人力资源管理体系：汉高中国大中华区人力资源团队整合了多平台多渠道的招聘资源，规划并实施了招聘数字化解决方案。同时，人力资源团队开发了汉高招聘小机器人 Chatbot，更智能地提供职业推荐。建立了系统化移动端招聘流程，并在大量的岗位流动数据分析中，摸索员工岗位稳定性、离职波动、岗位置换周期等规律，从而更科学地进行人员流动预警管理。

二、建立开放多元的互动文化，提升员工的敬业度和认同感：汉高中国大中华区人力资源团队坚持“与员工互动的管理知识”以及“持续进行的绩效评估”作为提升员工敬业度的强效手段，每年举行多元文化及融合周活动，通过“印象苹果树”、“VR 互动体验”等工具来激活团队内部的公开、灵活的互动气氛，帮助员工认同企业文化，提升员工对所在团队以及公司的归属感。

三、打造完善的人才培养体系：汉高中国大中华区人力资源团队将管理培训生项目打造成为年轻人才吸引、留任与发展的核心招牌。自 2011 年管理培训生计划启动以来，通过多年的实施经验和业务团队反馈，逐步整合了一系列人才管理的理念与工具。每年有 3,500 多名优秀毕业生参与，7 年来该项目为汉高培养了 500 多位优秀储备人才。此外，汉高还开创了全新的“定向销售管培生计划”，从应届毕业生中培养未来的销售领袖。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

歌诗达邮轮亚洲人力资源团队

企业简介

歌诗达邮轮隶属于世界邮轮业翘楚嘉年华集团，是欧洲首屈一指的邮轮公司，歌诗达邮轮于 2006 年首次开启以中国为母港运营的国际邮轮航线，成为首家进驻中国的国际邮轮公司。目前，歌诗达邮轮旗下有 15 艘意大利籍在役邮轮，包括服务于中国市场的歌诗达邮轮大西洋号、歌诗达邮轮赛琳娜号和歌诗达邮轮幸运号，是欧洲最大的邮轮船队。歌诗达邮轮进入中国十余年来，已为超过 200 万中国游客提供纯正的“海上意大利”邮轮假期。歌诗达邮轮将继续致力于丰富海上邮轮产品，满足游客日益增长的消费需求。伴随中国邮轮市场的快速发展，歌诗达邮轮为中国市场量身订购的 2 艘 Vista 级的大型邮轮将分别于 2019 年和 2020 年进入中国，为更多国内游客带来新“意”代的游客体验。

杰出成就与贡献

一、加强多元文化连接，培养学习型组织：歌诗达邮轮亚洲人力资源团队加大员工培训预算，着力构建竞争力模型。通过与中欧商学院建立 e-Learning 平台，向所有员工开放课程，为员工提高与工作相关的技能。此外，歌诗达邮轮提供意大利语言及文化培训，加强多元文化连接，拓宽员工发展路径。

二、构建灵活的人才管理战略：歌诗达邮轮亚洲人力资源团队通过优化人力资源流程和政策，使其更灵活地与公司的战略需求保持一致。每月除了管理层的定期全员大会沟通之外，各个管理层也会另外开设相关课程与员工分享工作经验和知识。

三、利用先进技术改善员工体验：歌诗达邮轮亚洲人力资源团队利用先进技术为员工带来更好的体验，同时将每年一次的员工满意度调研调整到每年两次，及时听取员工心声，快速作出响应，改善员工体验。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

诺远资产管理有限公司人力资源团队

企业简介

诺远资产管理有限公司成立于 2014 年，总部位于北京，服务网络覆盖全国主要大中城市。依托核心团队在金融服务领域二十余年的深厚积淀，诺远资产秉承“稳健安全，阳光透明”的理念，致力于为广大高净值人群提供优质、完善的私人银行业务及资产配置服务。诺远资产在全国 46 座核心城市设立近 90 家分公司，重点服务于北京、天津、上海、江苏、山东、浙江等沿海发达地区高净值人群，并以此为基础辐射全国。诺远母公司汉富控股现为达沃斯论坛会员单位。2017 年 1 月，诺远入选第十四届中国企业发展论坛“2016 年度中国成长力企业百强”榜单。2017 年 1 月，诺远入选“投中 2016 年度中国最具竞争力财富管理机构 TOP10”。

杰出成就与贡献

一、建立卓越的企业文化，不断提升员工敬业度：诺远资产管理有限公司人力资源团队举办“糯米粒健身俱乐部”、环保日等企业文化活动。此外，公司定期举行员工关爱活动，进一步实践“诺远九品”所提倡的企业文化精神。人力资源团队运用先进的咨询相关工具，每一年末对整体员工敬业度进行调查，并以“员工最为关注点”作为抓手，不断提升员工的敬业度。

二、构建互联网时代全面的人才管理体系：诺远资产管理有限公司人力资源团队积极应用互联网技术进行转型升级，将招聘部门专家化；人力资源部门不断建立跨界人才思维，并在企业的粉丝、产品的粉丝中寻找潜在的未来人才，构建特殊的粉丝人力资本社群；不断对存量人力资源进行潜能开发、能力转型与新领导力的发展，以及对增量人才进行二次开发和评估，更好地适应企业发展的需求。

三、利用新技术创新绩效管理体系：通过线上绩效考核系统，总部将绩效考核系统全部移植入 PC 端，在每个季度，管理层以及员工在线上开展针对本季度的任务进行讨论，并从绩效指标库中挑选目标，完成全季度考核；打造线上工资以及绩效核算系统。诺远人力资源团队与第三方公司合作，全面规划并落地绩效核算系统，大大减轻了公司核算的压力和成本。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

绿叶制药集团人力资源团队

企业简介

绿叶制药集团是一家以研发为基础的专业制药企业，公司成立于 1994 年，2014 年 7 月 9 日在中国香港联交所上市，股份代码为 02186。截止 2017 年 12 月 31 日，全球员工人数为 3,921 人，全球销售额为 38.148 亿元人民币。公司在烟台、北京、南京、泸州和德国米斯巴赫设有生产基地，在中国、美国和欧洲设有研发中心，在中国香港、新加坡和马来西亚设有分支机构。

绿叶制药致力于创新药物的研发、生产和销售，30 余个上市产品覆盖中枢神经系统、抗肿瘤、心血管、消化及代谢等规模最大及增长速度最快的治疗领域；业务遍及中国、美国、欧洲、澳洲、日韩等全球主要医药市场及新兴市场。绿叶制药建立了与国际接轨的研发体系，在微球、脂质体、透皮释药和皮下植入剂等新型给药系统领域处于国际先进水平。绿叶制药拥有丰富的在研产品线，多个创新制剂及创新药在美国 FDA 开展不同阶段的注册临床研究，并已取得突破性进展。

杰出成就与贡献

一、参与企业战略制定，打造与时俱进的人力资源管理体系：绿叶制药集团人力资源团队参与企业不同发展阶段的战略制定，并在人力资源体系建设方面进行前瞻性的建设，从招聘、文化、组织架构、福利薪酬等方面大力支持企业战略实施。2002 年，绿叶制药集团与烟台大学合作成立药学院，此举领先于全国，为企业发展培育优秀人才。2015 年，绿叶制药集团启动国际化战略，绿叶制药集团人力资源团队全程参与国际化战略制定，并建立国际化人力资源管理团队，支撑企业实现长远发展。

二、打造开放包容的企业文化，广纳天下人才：绿叶制药集团人力资源团队以包容的文化凝聚全球人才，坚持国际化就是本地化的理念，对不同国家和地区的团队坚持“本地化”的管理原则，尊重当地经营策略和文化。绿叶制药集团人力资源团队极其重视人才管理，对于高级研发人才，给予广阔的发展空间和充分的赋能，为企业打造一支多样化的人才队伍。

三、有效激励员工，鼓励价值创造：绿叶制药集团人力资源团队推出了 ICV 项目（Innovation and Change Create New Values——创新与变革，创造新价值），激励员工探索工作中的新方法、新思路，在细节之处寻找创新突破点，为公司创造新价值。ICV 项目的引入使员工激励变得更及时、有效、可量化，产生出多个内部创新项目。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

人头马君度大中华区人力资源团队

企业简介

家族经营的法国企业人头马君度集团是全球烈酒市场的领军者，在全球范围内共拥有 1,800 名员工。人头马君度集团的历史最早可追溯至 1724 年，艾里亚·杜波利埃和君度两大家族分别掌控人头马公司和君度公司；1990 年两大公司合并，两大家族顺理成章地成为合并后人头马君度集团的控股公司。人头马君度集团旗下拥有 12 个国际知名高端品牌：人头马优质香槟区干邑、路易十三干邑、君度橙酒、迈夏尔希腊琥珀烈酒、凯珊朗姆酒、圣雷米白兰地、植物学家金酒、布赫拉迪、波夏、泥煤怪兽、韦斯特兰以及 Domaine des Hautes Glaces 单一麦芽威士忌。法国人头马君度集团在巴黎纽约泛欧证券交易所上市。

杰出成就与贡献

一、打造独特企业文化，成就卓越雇主品牌：人头马君度大中华区人力资源团队基于集团企业文化的精髓，将企业文化融入人力资源管理各个模块的工作中，包括新员工入职培训、管理培训生项目的校园宣讲、人才发展项目的胜任能力要求等诸多人力资源项目。将企业文化与产品文化、法式生活文化多维度融合，打造生动独特的雇主品牌。

二、创新建立人才奖励机制：人头马君度大中华区人力资源团队根据奢侈品行业及高端客户渠道发展的需求，首创洋酒行业中奢侈品精品店的员工考核机制，成功地提升员工的绩效，建立行之有效的销售奖励机制，帮助业务部门实现新渠道的发展目标，稳固品牌业务发展战略。

三、发展并完善人才培养体系：为了配合公司发展计划，人力资源团队不断开拓人力资源项目，针对不同层级的员工设置不同的人才发展项目，以满足组织业务发展的多样需求。包括基层的管理培训生项目、中层的大中华区管理训练营、中高层的亚洲领导力发展项目。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

药明康德中国人力资源团队

企业简介

药明康德是国际领先的开放式能力与技术平台公司，为全球制药及医疗器械等领域提供从药物发现、开发到市场化的全方位一体化的实验室研发和生产服务。本着以研究为首任，以客户为中心的宗旨，药明康德通过高性价比、高效率的服务平台帮助全球客户缩短药物及医疗器械研发周期、降低研发成本。药明康德平台涵括小分子药物研发及生产、细胞疗法与基因疗法研发生产、医疗器械测试平台，正承载着来自全球 30 多个国家的 3,000 多家创新合作伙伴的数千个研发创新项目，致力于将最新和最好的医药和健康产品带给全球病患，实现“让天下没有难做的药，难治的病”的梦想。

杰出成就与贡献

一、建立独特价值观，以企业文化吸引人才：作为一家新药研发与新药生产的企业，“让天下没有难做的药，难治的病”，这是药明康德人坚定不移的信仰，吸引怀有相同愿景的有志之士加入药明康德。药明康德中国人力资源团队在核心价值观的引领下，积极打造以“文化代言人”和“呼唤英雄”项目为代表的文化活动，实现企业文化落地。

二、完善的人才培养机制，帮助员工快速成长：药明康德全球拥有 28 个研发生产基地，1,000 多名海外科研人员，来自全球 30 多个国家和地区的合作伙伴，能为员工提供广阔的实战平台，提供丰富的工作体验。通过开展多样化的工作项目，让员工在实践中获得技术与管理的双重锻炼。药明康德中国人力资源团队组建药明康德干部管理学院，投入多种资源支持公司中层干部的培养。

三、随时代而变，探索新技术与人力资源管理的融合：药明康德中国人力资源团队利用移动平台，通过钉钉搭建在线人力资源服务窗口，以员工日常使用的手机作为沟通工具，为员工提供实时服务。针对每年数千名新员工入职的庞大工作量，药明康德中国人力资源团队推出“入职通”项目，入职服务时长压缩 40%，员工纸质档案数量降低 80%，不仅极大提升员工入职体验，更有效提升人力资源团队的工作效率。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

印孚瑟斯技术（中国）有限公司人力资源团队

企业简介

印度历史上第一家在美国上市的公司（NYSE: INFY），印孚瑟斯技术有限公司总部位于印度信息技术中心——班加罗尔市。印孚瑟斯技术有限公司作为下一代信息技术和咨询行业的全球领导者，在 30 多个国家帮助客户建设未来型企业，在全球拥有雇员超过 20 万名。在中国有超过 3,000 多名员工，分布在十多个城市。公司严格遵守行业最佳标准，是国内首家获得 CMMI 5（软件能力成熟度模型）证书的公司，并获得 ISO27001 信息安全管理体系国际认证证书。印孚瑟斯技术（中国）有限公司从 2010 年至 2017 年，连续 7 年获评“十大外商投资服务外包企业”荣誉称号，也是上海市市长国际企业家咨询会议成员。

杰出成就与贡献

一、打造积极进取的企业文化：印孚瑟斯技术（中国）有限公司人力资源团队在企业内部积极推行积极进取的企业文化，对于能力突出的优秀员工，推举其为企业文化的传播大使，激励企业员工向身边的榜样学习，并提供多种数字化学习方式提升员工学习热情。针对企业员工年龄年轻化的特点，每月开展丰富的主题活动，营造健康向上的团队氛围，提升员工工作体验。

二、有效进行风险和成本管控，降低企业管理成本：印孚瑟斯技术（中国）有限公司人力资源团队通过整合员工薪酬政策，调整薪资架构，每季度为企业节省数百万美金。同时，完善绩效奖励机制，缩短员工待工时间，提高员工工作主动性，此举又为企业节省数百万美金的成本，人力资源团队不断加强合规意识，降低人力资源管理风险。

三、利用创新技术创新人力资源管理：印孚瑟斯技术（中国）有限公司人力资源团队引入人机交互程序，虚拟人力资源智能机器人，提升人力资源管理智能化水平，帮助人力资源管理者从重复的事务性工作中解放出来，从而专注于企业核心人力资源管理；并大力推出员工与企业领导的在线交流平台“online chat session”，加强员工与管理层的交流，提升员工工作体验。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

尤妮佳（中国）投资有限公司人力资源团队

企业简介

日本尤妮佳公司于 1995 年 12 月以中外合资形式开始中国的事业，在 2008 年成为外商独资企业。凭借着“苏菲”、“妈咪宝贝”两大拳头产品，尤妮佳销售业绩在短短几年内实现高速增长，连续几年进入上海工业企业 500 强。目前，尤妮佳已相继在北京、广州、武汉、沈阳、成都、济南、西安设立了分公司，把销售网络扩展到全国将近 400 个城市。

杰出成就与贡献

一、致力员工创新发展：尤妮佳（中国）投资有限公司人力资源团队致力于组织和员工发展，引用 HQ 人事教育资源，与德勤咨询联合进行人才开发项目，包括人才测评、绩效指导，通过持续不断的展开各等级员工的教育培训，加快内部人才梯队的建立。此外，尤妮佳（中国）鼓励新生代员工创新发展，部分产品创意来自于新生代员工创新想法，贴合新生代消费群体需求，获得市场广泛认可。

二、注重传播企业文化理念：建立尤妮佳（中国）工会联合会、尤妮佳独立党支部，职工代表大会和工代会体制，落实年度集体合同协商、年度薪资专项协商和女职工保护协商，设立“女职工休息室”，建立劳动争议调解委员会。组织员工参加上海迪斯尼开园旅游、“员工家庭日”活动。提升公司与员工价值与职业观的相互认同。

三、运用技术保持人才竞争力：尤妮佳（中国）投资有限公司人力资源团队以提高全员劳动生产率为目标，活用外部第三方资源建立全公司人事在线管理系统；与咨询机构定期开展职位评估、薪资调研、人才保留等项目，保持与行业和市场变化的直接联系，保持关键人才竞争力



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

卫材中国人力资源团队

企业简介

卫材株式会社是一家以研究开发医药产品为主的跨国公司；总部设在东京，始建于 1941 年；其海外分支机构、子公司和工厂分布于欧洲、美洲和亚洲各地；总资本达到 44,986 百万日元，员工总数达到 13,698 人（截止 2017 年 3 月）；自上世纪 90 年代初进入中国市场，目前在中国销售的药品多达十余种，主要集中在神经科学领域、消化与肝病领域及肿瘤治疗领域。2009 年至今，卫材（中国）药业有限公司的销售额一直保持在华日资制药企业的第 1 位。

在卫材，每一位员工都致力于将患者、家属及广大公众的利益放在首位，并且站在他们的立场考虑工作中的问题。在任何医疗体制下，成为真正的“为人类健康保健服务”（hhc, human health care）企业是卫材的最终目标。

杰出成就与贡献

一、打造深入人心的企业文化：“为人类健康保健服务”（hhc, human health care）是卫材企业的核心，卫材中国人力资源团队在公司内外大力推广 hhc 理念。每年，大约有 300 场 hhc 的活动，在新员工的入职培训、团队建设活动、公益活动等多种形式的活动中使 hhc 文化落地，让这一理念深入人心。

二、搭建全面、与时俱进的人才培养体系：卫材中国人力资源团队打造了多种创新人才培养模式，2015 年启动卫材管理学院，这是针对高潜力的主管和经理进行培养的人才项目，为企业储备管理人才。不仅如此，卫材推出了针对高潜代表的鹰计划、针对新代表的新人成长营、针对新经理的新经理角色转换成长营等，加上在内部不断推动的跨职能轮岗、海外轮岗、以及导师制，这些举措都极大丰富了员工的职业发展。

三、擅用 IT 新技术，提升人力资源部门的运营水平：卫材中国人力资源团队着眼推广人力资源管理的平台化和移动化，优化 OA 系统，简化审批流程。利用“卫材书院”这个结合了线上和线下的学习平台，激发员工主动学习的兴趣。“为你薪福平台”成为企业内部活跃度最高的频道，让人力资源管理团队更好地服务企业和员工，增加企业与员工的粘性。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

上海汉得信息技术股份有限公司汉得学院团队

企业简介

汉得信息是国内首批成立、位居行业前列、规模显著、实施经验丰富的 IT 咨询公司，成立于 1996 年，目前拥有超过 7,000 名专业的业务咨询顾问和技术顾问。2011 年 2 月 1 日，在深圳证券交易所创业板上市（证券代码：300170，证券简称：汉得信息）。通过 20 多年的努力，汉得业务领域已扩展至全面的企业信息化应用产品研发、咨询实施与技术服务。

汉得信息总部位于上海，在广州、北京、成都、武汉、青岛、西安、长沙、天津设有国内分支机构，在日本、新加坡、美国设立海外分支机构。

汉得信息为超过 3,000 家国内、外大中型企业提供 IT 咨询与应用实施服务，客户包括中国移动、中粮、华润、中车、中国平安、百事、GE、日立、松下、丰田、日产、中兴通讯、华为、百度、阿里巴巴、腾讯等在内的众多行业领军企业，拥有超过 6,000 个知名企业的 IT 咨询项目案例，2017 年度营业总收入为 23.25 亿。

杰出成就与贡献

一、人力资源体系与信息化搭建密不可分：汉得学院不断提升人力资源信息化建设，在员工成长体系的搭建上，通过新媒体平台、在线教育平台、移动学习平台进行课程共享。在传统招聘方式基础上，引入 SaaS 服务，通过信息技术手段，优化招聘管理体系，不仅改善应聘者的求职体验，也极大提升企业的招聘效率。结合线上与线下来进行企业文化建设，弥补员工由于长期出差，难以集中开展企业文化建设的客观限制条件。

二、建设行之有效的人才培养体系：汉得学院的人才培养体系以知识共享为核心，以个人价值的大幅提升为目标，为各个级别的员工设立晋升基本要求和标准。从员工个人成长、项目经验、知识体系和道德品质四个方面进行培养，助力员工的个人成长，并为人才提供宽广的创新发展平台，让人才各发所长，实现自我价值。

三、打造最佳的工作体验：汉得学院通过综合内外部资源和实习资源，实现灵活的人才供给，确保项目各阶段的人力配给充分合理。通过混合团队架构模式为多元人才提供共同合作的机会，加速人才成长。利用网络平台和移动平台，简化事务性工作流程，提升员工体验。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

通威太阳能有限公司人力资源团队

企业简介

通威太阳能有限公司成立于2010年8月，是上海证券交易所上市公司通威股份（证券代码：600438）的全资子公司，主要从事高效太阳能电池片生产制造，设有成都和合肥两个生产基地。目前两地共有4,100多名员工。通威太阳能（合肥）有限公司2013年11月投产，具备2.4GW多晶太阳能电池产能和0.35GW组件产能。投产至今连续保持盈利，保持开工率100%以上。通威太阳能（成都）有限公司一期2016年6月投产，单晶太阳能电池产能达到1GW，二期2017年9月投产，单晶太阳能产能新增2GW，累计达到3GW。截至2017年底，通威太阳能总产能已经达到5.4GW。2017年全年通威太阳能光伏电池片产量超过4GW，产能利用率超过115%。2017年通威太阳能营收再创新高，营业收入超过64亿元，毛利率达到18.89%。

杰出成就与贡献

一、建立全面的人才培训体系：通威太阳能有限公司人力资源团队与多家高校展开合作，分为校企实训，企业实践，起航培养三个阶段，完成应届生从学生到职场身份的转变。通威太阳能有限公司人力资源团队为中高层管理者设计了中高管四川大学MBA研修班项目，提高中高层管理者的综合素质和管理水平。通威太阳能有限公司人力资源团队已经搭建完成了造血机制，关键人才80%以上已实现自给自足，每一名员工从入职开始建立个人发展计划，帮助员工成长。

二、营造通威“家”文化，提升员工敬业度：通威太阳能有限公司人力资源团队将企业文化与家庭文化相融合，每年的11月18日，公司中高管团队、优秀员工及家属代表共聚一堂，在丰富多彩的企业文化活动中，传递企业对员工及其家人的重视和关心。通过多种人才激励政策及活动开展，保证公司核心员工的稳定性，并极大提升员工的敬业度。

三、优化内部管理，构建灵活的人力资源管理体系：通威太阳能有限公司人力资源团队目前创新设立了数据分析模块，设置专人每月对招聘数据、薪酬数据、工时数据等进行综合分析，此举有效降低公司不必要的开支，激发员工创造潜在价值，发现员工存在的问题与不足，并针对性地对员工进行培训，提高员工的整体工作效率。



2018 大中华区 最佳人力资源团队

Best HR Teams in Greater China 2018



获奖团队：

紫光展锐人力资源团队

企业简介

作为紫光集成电路产业链中的核心企业，紫光展锐致力于移动通信和物联网领域核心芯片的自主研发及设计，产品涵盖2G/3G/4G移动通信基带芯片、射频芯片、无线连接芯片、安全芯片、电视芯片、图像传感器芯片。目前，紫光展锐的员工数量超过4,500人，在全球拥有16个技术研发中心，7个客户支持中心，已发展成为全球前三的手机基带芯片设计企业，中国最大的泛芯片供应商，中国领先的5G通信芯片企业。

杰出成就与贡献

一、根植企业文化，使快速发展的组织和个人目标一致：紫光展锐人力资源团队紧贴业务，在组织迅速发展的背景下，通过“新员工文化训练营”、“指导人认证体系”、“星河计划内训师”等多种创新项目，让各类员工迅速融入企业文化，并以领先的理念推动人力资源管理体系建设，为企业的持续发展提供有力的人才支撑。

二、率先引入绩效管理创新理念，激发人才潜力：紫光展锐人力资源团队帮助员工理解公司的业务战略，协助员工在与组织目标保持一致的前提下，在更短的周期内聚焦关键成果，实施动态管理，做到即时调整和反馈。目标与关键成果法（Objectives and Key Results）引领组织专注于一个成功的目标，激励员工持续实现自我价值，真正激发人才的能力、动力和潜力。

三、有效提高组织执行力和管理效率：为了实现精益管理，紫光展锐人力资源团队实施全球组织架构扁平化，整体管理层级由多级压缩至三级，确保更多资源向一线倾斜，更多决策来自一线的反馈，夯实工程师文化，提高组织内部沟通的效率及降低沟通成本，提升组织管理效能。



2018 大中华区 最佳 HRBP

Best HR Business Partner in Greater China 2018



获奖团队：

李治平

深圳华大基因股份有限公司人力资源总监

个人简介

李治平先生现任深圳华大基因股份有限公司（简称华大基因）高管，人力资源总监，负责公司人力资源选育用留等全盘工作，尤其擅长组织文化与员工关系、领导力与组织发展等领域。他曾先后就职于深圳华大基因研究院、深圳华大基因科技有限公司、深圳华大基因医学有限公司，担任人力资源高级经理、副总监和总监等职务。他曾任职于深圳市同洲电子股份有限公司、深圳太阳生物科技股份有限公司。

杰出成就与贡献

一、持续进行人力资源管理架构优化，为业务部门贡献真正价值：在华大基因引入人力资源管理三支柱模型之后，李治平先生带领团队结合企业发展阶段、业务发展等多种因素，持续进行人力资源管理架构的优化与调整，积极引入先进人力资源理念，借鉴全球人力资源管理优秀实践，为企业构建匹配的人力资源管理体系，推动业务部门的领导力发展和人才通道建设，支持和引领企业重要变革。

二、不断提升自身水平，成为业务部门可信赖的业务伙伴：人力资源部门作为企业战略落地的重要执行部门，李治平先生带领团队与业务部门紧密合作，真正了解业务部门的真实需求，成为业务部门不可或缺的战略伙伴，帮助业务部门成功应对挑战，提供切实可行的业务解决方案，共同促进业务战略目标和企业目标的实现。

三、将人才招聘工作列于价值链的最前端，不断引入全球顶尖人才：人才招聘工作被看作是华大基因人力资源部门最重要、最核心的工作之一，李治平先生在人才甄选和培养方面拥有独特的实践与经验，秉持“不拘一格降人才”的理念，带领团队为企业引入多元化的全球人才，持续创新人才管理方式。



2018 大中华区最佳 人力资源共享服务中心

Best HR Shared Service Center in Greater China 2018



获奖团队：

**葛兰素史克（中国）投资有限公司中国 /
香港区人力资源运营团队**

企业简介

葛兰素史克股份有限公司是一家肩负特殊使命、以科学为导向的全球医疗保健公司，并分别在伦敦和纽约证券交易所上市，代码为 GSK.L（缩写 GSK）。公司的目标是成为最具创新性、绩效最出色，并且值得信任的全球医疗保健公司之一。公司成立已 300 多年，在全球拥有三大业务，致力于研究、开发和制造创新的处方药、疫苗和消费保健品。公司总部位于英国伦敦，在全球超过 150 个国家拥有 98,400 多名员，在中国拥有 5,600 多名员工。GSK 在中国拥有专注生产处方药和消费保健品的生产基地，业务范围遍布约 250 个城市，以北京、成都、广州、杭州、上海五地为业务区域中心。葛兰素史克 2017 财年营业收入为 302 亿英镑，位列 2018《财富》世界 500 强第 194 位。

杰出成就与贡献

一、通过精简队伍结构提供专业高效的服务：葛兰素史克（中国）投资有限公司中国 / 香港区人力资源运营团队自 2010 年创建后，经历过多次变革与创新，推出创新、敏捷的人力资源服务模式 (SDM, Service Delivery Model)、上线人力资源系统 Workday，并实现集团人力资源政策和流程的统一化和标准化，通过分工明确的团队提供高效、满意的人力资源专业服务。

二、不断优化流程，采用最新科技，追求业务创新：葛兰素史克（中国）投资有限公司中国 / 香港区人力资源运营团队改变过去集团多套政策制度共存的局面，整合、创建并梳理了上百份政策 / 程序和文档，使分布在 288 个城市近 6,700 名员工，享受到了公开透明的政策信息环境，为员工提供高效、专业和触手可及的专业服务，有效促成整个组织行为的转变、领导者管理自主性的提高。

三、进行一系列信息系统的实施和建设，深挖大数据：葛兰素史克（中国）投资有限公司中国 / 香港区人力资源运营团队成员通过数据和业务对话，通过数据分析展现自身专业性，运用大数据，分析全貌，总结经验，为业务部门提供前瞻性洞察，并提供业务解决方案；发现领导者在管理上的态势和员工的关注点，积极预防风险，做出改善，规划未来，有针对性地提升员工满意度。



2018 大中华区最佳 人力资源共享服务中心

Best HR Shared Service Center in Greater China 2018

获奖团队：



文思海辉技术有限公司人力资源共享服务运营中心

企业简介

文思海辉技术有限公司是一家来自中国的全球性 IT 服务企业，汇聚了国内外 28,000 余名专业人士，为全球客户提供领先的数字化咨询、体验交互、技术实施与运营服务，致力于成为全球企业“最具价值的业务合作伙伴”。1995 年成立至今，凭借在高科技、金融、制造、电信、互联网、汽车、医疗、旅游等行业的深厚积累和丰富经验，与 128 家《财富》500 强企业建立了长期合作关系。

文思海辉技术有限公司通过位于美国、欧洲、澳大利亚、日本、新加坡、马来西亚和中国等 16 家分支机构及交付中心，为全球客户一站式服务，实现全球范围无缝交付和技术支持，为客户的业务发展战略提供技术驱动，赋能数字时代，实现价值共赢。

杰出成就与贡献

一、不断提升人力资源共享服务体验，提升核心商业价值：文思海辉技术有限公司人力资源共享服务运营中心采用系统化、信息化、端到端的思维，将可以搬到线上的所有工作按重要紧急程度逐步从线下搬到系统，并将原有的交付模式扩展成三种形式：现场交付、远程交付和自助服务，满足在不同地区、不同业务场景下、不同使用习惯的员工对人力资源服务的各方面需求，实现成本优化、效率提升、体验升级、合规风控等优势。

二、打造“下水道再造工程”，进行核心业务流程优化和整合：文思海辉技术有限公司人力资源共享服务运营中心设计并整合了 18 大流程领域，再造了 83 个子工作流程，识别了 455 条改进项，核心业务流程的设计和整合为人力资源共享服务中心的持续运营与发展奠定了基础。以证明开具流程为例，在简化这一流程时，自主研发并投入使用自助证明打印机 iChick，这是证明开具流程设计和整合的一个质的飞跃。

三、依托技术支撑，将各种数据充分盘活和应用：文思海辉技术有限公司人力资源共享服务运营中心将大数据信息项目中所需要的半结构化数据和非结构化数据全部入仓，为大数据信息项目提供夯实的数据基础。人力资源共享服务运营中心积极将技术应用在人力资源共享服务创新中，例如，引入微软的 UiPath 机器人流程自动化工具 RPA 来模拟员工解决问题，将智能聊天机器人引入呼叫中心业务中等，不断引入新兴技术，推动企业加速数字化转型。



2018 大中华区最佳 人力资源共享服务中心

Best HR Shared Service Center in Greater China 2018

获奖团队：



施耐德电气（中国）有限公司人力资源服务中心

企业简介

作为全球 500 强企业，全球能效管理专家施耐德电气在公司近 180 年的发展历程中不断开拓进取，积极创新，一路秉承“帮助人们善用其效，尽享其能”的使命。自 1987 年在天津成立第一家合资厂，施耐德电气中国根植中国二十余载；从最初的中低压配电及工业自动化行业领先者，发展成能够为能源与基础设施、工业、数据中心与网络、楼宇和住宅五大市场的客户提供全生命周期的能效解决方案，并帮助他们提高能效高达 30%。目前，施耐德电气在中国总共建立了 53 个办事处，30 家工厂，8 个物流中心，1 个研修学院，3 个主要研发中心，1 个实验室，700 多家分销商和遍布全国的销售网络。施耐德电气中国目前员工数近 28,000 人。

杰出成就与贡献

一、综合运用创新管理模式、数字化系统应用等方式完善人力资源服务中心的运营：施耐德电气中国自 2009 年成立人力资源服务中心，支持员工比例从 1:90 上升为 1:194。同时，不断扩大服务内容和范围。与变革之前相比，施耐德电气（中国）有限公司人力资源服务中心的运营效率极大提高，员工满意度也大幅提升，这离不开数字系统的应用与人员组织架构的优化。

二、梳理核心招聘流程，为业务团队源源不断输入人才：人力资源服务中心承担整体招聘流程工作，并不断完善招聘流程、提高招聘质量，拓宽招聘渠道。除了传统的网站、猎头，人力资源服务中心也在积极利用新媒体、社交化平台，完善招聘渠道，大力推动雇主品牌的建设，并引领高端重要岗位人才的搜索以及建立高端人才库。

三、通过多种渠道帮助员工获得长远的职业发展，提升个人能力：积极支持人力服务中心团队成员在多个领域成为业务专家，帮助团队成员具备多样化的能力，并发挥其所长为公司创造价值。根据员工的不同属性和特点制定系列的培训发展计划，例如 SILK 培训项目，这些项目促使整个团队高度团结，应对各种挑战，相互支持，实现企业和个人的共同发展。



2018 大中华区最佳 人力资源共享服务中心

Best HR Shared Service Center in Greater China 2018



获奖团队：

中国平安保险（集团）股份有限公司智慧HR共享服务中心

企业简介

中国平安保险（集团）股份有限公司于1998年诞生于深圳蛇口，是中国第一家股份制保险企业，至今已发展成为融保险、银行、投资三大主营业务为一体、核心金融与互联网金融业务并行发展的个人金融生活服务集团之一。中国平安位居世界500强第39位，最佳中国品牌第6位，并蝉联中国保险业第一品牌。公司为中国香港及上海两地上市公司，股票代码分别为2318和601318。平安集团旗下约35万多名正式员工、140万多名保险代理人，众多子公司覆盖不同行业和地区。近年来，公司建立起科技驱动发展的业务模式，专利申请涵盖人工智能、区块链、云、大数据和安全等多个技术领域。为响应最新发展模式，公司的人力资源管理同样在快速转型中，将通过信息化手段，引入新思维和新科技，实现去手工化、产品化、数据化的目标，为员工打造温暖、高效、有趣、极致的线上线下人力资源服务体验。

杰出成就与贡献

一、推动内部人力资源共享中心变革，重建智慧人力资源共享服务中心：平安集团智慧HR共享服务中心建立HR-X员工全移动服务平台，全球首创全云端SSC服务平台，创造性地探索及落地无人化、全线上SSC服务；实现极速无人服务体验，秉承服务流程极致精简、自助化设计理念，在全面的去手工、去柜面的同时，大幅度提升员工体验；利用强大的技术和服务资源，提供极致、周到、温暖服务体验，通过底层嵌入平安强大的智能化技术，平安集团智慧HR共享服务中心引入平安内外部丰富的服务渠道和资源，为员工在公司全生涯及衣食住行玩提供全面服务。

二、利用大数据和智能技术提升服务效率：平安集团智慧HR共享服务中心采用人脸识别、OCR、活体检测技术，针对员工入职时电子合同签署、以及考勤打卡等提供了必要的技术保障和风险监控。同时，利用人工智能、微表情、声纹等技术，根据表情或者语气来判断员工的心情状态，安排不同人员提供对应的服务，利用云端SSC服务平台+远程处理+咨询团队，为员工提供统一在线服务窗口，不断提升服务匹配度和员工满意度。

三、推动业务流程再造与优化：平安集团智慧HR共享服务中心以“自助化、智能化、最精简”为原则，启动了新一轮业务流程再造与优化。同时，最大程度应用平安新型尖端技术，最大范围整合内外资源，在最精简的环节中实现一站式端到端的极致共享服务。其中，“极速入职”项目将入职流程整体所需时长由每人2.5天缩短为15分钟，投入成本降至原来的十分之一，并且最大程度去除手工操作和重复劳动，员工体验和主管满意度大大提升。



2018 大中华区最佳 人力资源共享服务中心

Best HR Shared Service Center in Greater China 2018



获奖团队：

华夏幸福基业股份有限公司人力资源共享服务部

企业简介

华夏幸福基业股份有限公司（股票代码：600340）创立于1998年，是中国领先的产业新城运营商。截至2017年9月底，拥有员工超25,000名，总资产超3,360亿元。公司以“产业高度聚集、城市功能完善、生态环境优美”的产业新城、“产业鲜明、绿色生态、美丽宜居”的产业小镇为核心产品，秉持“以产兴城、以城带产、产城融合、城乡一体”的系统化发展理念，通过创新升级“政府主导、企业运作、合作共赢”的PPP市场化运作模式，接受合作区域政府的委托，在规划设计、土地整理、基础设施建设、公共配套建设、产业发展、城市运营六大领域，为区域提供可持续发展的全流程综合解决方案。

杰出成就与贡献

一、高效搭建人力资源共享服务业务流程体系：从0到1，华夏幸福人力资源共享服务部搭建人力资源共享服务中心仅仅用了272天，取得令人满意的阶段性成果，包括人力资源共享业务流程体系雏形的搭建，核心业务流程梳理以及流程管理机制的建设，实现业务覆盖范围广，并提供实时咨询服务。

二、成功运营BI报表平台，提供管理和决策依据：华夏幸福人力资源共享服务部首先对原有系统进行数据清洗，收集并更正系统中200多个指标的人事数据，清洗27万字段，以保证平台展示的数据的有效性和真实性；同时加强系统逻辑校验功能，以保障增量数据进入系统的准确性，全新的BI报表平台可提供可视化、高速度、真实客观的数据展示平台，为管理者提供决策依据。

三、坚持人力资源管理转型，持续对流程管理机制进行优化：在人力资源共享服务支持及工作效率与效能上，华夏幸福人力资源共享服务部始终走在行业发展的前沿，不断优化服务，实现受理统一、服务标准统一，并通过内部监督机制，进行服务质量与效率的持续改进与提升，为华夏幸福人力资源转型奠定基础，为业务发展提供强有力的支撑。



2018 大中华区最佳 人力资源共享服务中心

Best HR Shared Service Center in Greater China 2018

VOITH

获奖团队：

福伊特全球业务服务中心 - 亚太区人力资源团队

企业简介

福伊特集团成立于 1867 年，总部位于德国海德海姆。在全球拥有 20,000 多名员工，并在 60 多个国家和地区拥有分支机构。福伊特集团是基础工业的可靠伙伴，运营业务包括福伊特造纸、福伊特水电、福伊特驱动和新成立的福伊特数字化解决方案事业部，是欧洲最大的家族企业之一。

杰出成就与贡献

一、明确角色分工，打造创新人力资源共享服务项目：福伊特全球业务服务中心 - 亚太区人力资源团队成立后三个月内完成全部编制人员到岗，明确自身职责，迅速、高效完成和各事业部的人力资源日常工作的移交和集中。在完成自身职责之外，积极打造创新项目，比如“梧桐之旅”、“工匠之旅”、“全球毕业生项目”等，大力提升雇主品牌，赢得了学校和事业部的积极反馈和认可。

二、对业务流程高效整合，确定了“四级服务”的目标模式：福伊特全球业务服务中心 - 亚太区人力资源团队将员工需求和服务形式定义为四级服务模式，通过一系列的流程设计和平台建设，有效地把 60% 的员工服务通过“员工自助服务”的形式完成，降低运营水平，极大提升员工满意度。

三、高效利用信息系统，为大数据管理奠定基础：为了配合“四级服务”的目标模式，特别是一级服务，即“员工自助和经理自助服务”的一次解决率，亚太区人力资源团队创新性地开发了人力资源服务中心“Voith & Me”、“HR Cockpit”报告系统等信息平台，沉淀大数据，让管理层和业务部门真正实现利用大数据进行人力资源数据分析。



2018 大中华区 最佳人力资源 COE

Best HR Center of Excellence in Greater China 2018



获奖团队：

迅达（中国）电梯有限公司人力资源 COE 团队

企业简介

迅达集团是一家以生产优质电梯为主业的公司，1874 年在瑞士创立，至今已有 140 多年的历史，是世界第一大自动扶梯生产商，同时也是世界第二大电梯供应商，迅达集团全球 2017 年在职员工总数达到 61,019 人。迅达（中国）电梯有限公司成立于 1980 年，主营业务包括生产、开发、销售、安装、保养、维修和改造电梯、自动扶梯、自动人行道及其辅助设备和零部件，设计新产品和开发相关技术；进出口电梯、自动扶梯、自动人行道零部件和辅助设备的批发、进出口。2017 年，迅达（中国）电梯有限公司获得了“优兴咨询 (Universum) 全球最具吸引力雇主 Top100”称号。

杰出成就与贡献

一、利用数字化技术，优化招聘流程：迅达（中国）电梯有限公司人力资源 COE 团队通过引入在线招聘系统，对人才进行数字化管理转型。通过清晰和完善的流程提升招聘的有效性和灵活性。同时，COE 团队还通过校园招聘，为候选人提供丰富的就业机会和管理培训生项目，帮助应届毕业生更快地完成从学生到职场人士的成功转型，为公司的可持续发展储备精英人才。

二、打造强大的人才培养体系：由业务及人力资源 COE 团队共同发起并设计了迅达总经理发展项目，帮助公司建立坚实的分公司领导力并打造高绩效文化。同时，为迅达的组织发展建立人才梯队，从而更好地支持未来的业务发展；通过维保战略人群发展项目加速维保战略人群的发展，通过“SMART 管理培训生”项目加速培养迅达一线领导者，从而加强领导梯队的建设。

三、推动薪酬激励体系变革，提升员工满意度和敬业度：迅达（中国）电梯有限公司人力资源 COE 团队搭建迅达中国区职级体系，精准对标内外部薪酬；同时，对高管薪酬及福利进行重新设计；此外，盘点整体薪酬结构，根据职群调整并设计更具业务导向的激励政策，不断优化薪酬方案，从而提升员工的满意度和敬业度。



2018 大中华区 最佳人力资源 COE

Best HR Center of Excellence in Greater China 2018



获奖团队：

大华银行人才与组织发展部&绩效与薪酬部

企业简介

大华银行有限公司（大华银行）是亚洲领先的银行之一，在全球范围内拥有超过 500 家办事处，遍布亚太、西欧、北美 19 个国家和地区。自 1935 年注册成立以来，大华银行通过有机增长和一系列的收购不断成长。大华银行立足于亚洲，除了分布广泛的分支机构，还在中国、印度尼西亚、马来西亚、菲律宾、新加坡和泰国成立了子公司。大华银行获评为世界顶尖银行之一，获穆迪给予 Aa1 评级，标准普尔和惠誉分别给予 AA- 评级。

杰出成就与贡献

一、打造强大的人才梯队：大华银行人才与组织发展部 & 绩效与薪酬部通过每年一次的组织人才盘点对公司关键岗位的继任者计划、准备度状况进行盘点和梳理；自 2017 年起，把盘点的范围扩大到了整个大中华地区业务部门负责人和分行行长的层面，把对需重点关注的对象层级主动下沉，使得关键岗位和人才的识别与培养工作为公司发展提供了强大的人才支持。通过领导力发展项目、人才轮岗项目、为期 6 个月的定向岗位培养项目储备未来的领导人才。

二、打造强大的人才培养体系：通过大华银行大中华区领导力发展项目为大华银行（中国）连年快速、稳步的业务发展提供了强有力的人才支持。阶段一为有潜力的未来领导者提供基础领导力，有效驱动绩效并成为标杆的发展，为其进一步职业发展做好充分准备；阶段二为有潜力的未来领导者进一步提升职业竞争力，实现自我超越与可持续发展提供强有力的支持和动力；从项目定位、设计到实施，秉承“国际标准、本土运作”原则，通过多样化、多领域、多层次的领导力发展项目，为银行业务的发展提供强有力的支持。

三、推动绩效管理体系的变革：通过“整体薪酬”战略，支持公司长期业务发展。同时，基于业务策略阶段性推出“特定业务竞赛”或部门间的“跨部门业务合作竞赛”；秉承“公开、公平”和“以人为本”的绩效文化，激发及带动所有员工工作的积极性、主动性和创造性，使公司和员工发展进入良性循环。



2018 大中华区 最佳人力资源 COE

Best HR Center of Excellence in Greater China 2018



获奖团队：

深圳赛诺菲巴斯德生物制品有限公司培训发展部

企业简介

深圳赛诺菲巴斯德生物制品有限公司建立于 1996 年，是第一家进入中国的跨国疫苗企业，赛诺菲巴斯德中国的运营总部位于北京。2007 年 11 月，赛诺菲巴斯德宣布投资 7 亿元人民币，在深圳新建季节性流感疫苗生产厂，以满足中国应对可能暴发的大规模流感疫情的需要。赛诺菲巴斯德在中国积极参与并推进预防免疫事业的发展，在预防流感、肺炎和相关儿童疾病等领域引进创新的疫苗产品。秉承着根植中国的目标，不断满足中国公共卫生需求，立志成为推动中国预防免疫领域的首选合作伙伴。

杰出成就与贡献

一、打造青年人才发展计划项目，为企业培养优秀的领导者：基于业务急速扩张的需求，赛诺菲巴斯德培训发展部快速为公司培养一批合格胜任的管理精英储备军。通过 2015-2017 年的 LDP 项目的实施，共有 19 位经过严格筛选，集中训练，精准测评的候选人晋升到销售管理岗位，6 位员工获得职业横向发展的机会，填补了 55% 的空缺一线管理岗位。

二、将业务创新作为发展的生命线，不断创新培训项目：培训发展部创新打造“聚计划”、“企业教练项目”等创新项目，2017 年“聚计划”项目不仅应用有效的测评工具，使团队和个人通过科学的分析，制定出有效、科学的发展计划；也通过数据，为人力资源的选、用、育、留提供了科学的参考依据。

三、助力业务发展，确保绩效管理方案流程的成功：当业务部门面临挑战，培训发展中心团队与市场部一起，打造了“联合接种”落地的经典成功案例。培训发展部全面负责策略培训、演练、测评的流程设计等工作，最终让每位销售员工都掌握“联合接种”的策略、拜访话术、PPT 演讲，成功应对业务挑战，获得了业务部门的高度认可。



2018 大中华区 最佳人力资源 COE

Best HR Center of Excellence in Greater China 2018



获奖团队：

京东集团 - 人力资源部 - 人才发展部

企业简介

京东，中国自营式电商企业，创始人刘强东担任京东集团首席执行官；旗下设有京东商城、京东金融、京东物流等；2014 年 5 月在美国纳斯达克证券交易所正式挂牌上市。中国连锁经营协会正式发布“2016 中国连锁百强”，京东以 9,392 亿元交易额成为线上线下综合第一；2017 年全球财富 500 强榜单中，京东集团作为中国优秀民营互联网企业的代表，连续第二年上榜，位列 261 位。13 年间交易额增长 9 万倍，年均复合增长率超过 150%，服务中国 9 亿多名用户和十几万家品牌商。

杰出成就与贡献

一、深挖员工职业发展，为员工提供优质的发展平台：京东集团人才发展部为拓宽员工职业发展渠道，激发员工内在动力，推行“两下两轮”制度、“七上八下”原则，通过内部轮岗、打造内部人才池、内部培养等多种方式，为企业持续提供业务战略需要的优秀人才。

二、以技术引领人才管理，独创 COSMOS 智慧人才管理系统：京东集团人才发展部筹划搭建以“大数据、智慧、联结”为核心的智慧人才管理系统，快速联结管理者、员工和人力资源管理者；以海量人才大数据平台为依托，搭载一系列可自循环的智慧人才管理模块，其中包括“人才测评中心”、“敏捷人才管理活动”、“动态人才导航”、“人才梯队诊断室”、“人才学习资源平台”、“人才大数据实验室”等，运用智能系统助力企业实现面向未来的智慧人才管理。

三、前瞻性储备和布局战略国际人才，助力企业国际化进程：京东集团人才发展部通过精准匹配人才，积极培养高潜力的优秀人才，为企业进军国际市场打造一支高潜力、高成熟度、高准备度的全球开拓者。2017 年，经过人才发展部的科学选拔和培养，已储备 600 位多名国际化人才，持续为海外输出各类管理和专业人才。



2018 大中华区 最佳人力资源 COE

Best HR Center of Excellence in Greater China 2018



获奖团队：

马衡达信息技术（上海）有限公司人力资源部

企业简介

马衡达科技公司（Tech Mahindra）是一个提供 IT 信息技术，网络技术解决方案和业务流程外包的印度跨国供应商。从 2005 年进驻中国市场，在中国拥有三个全资子公司，目前分布于上海，深圳，南京。马衡达科技公司在中国的子公司是提供业务咨询、信息技术、工程咨询及通信服务的领先的信息、通讯及技术公司。马衡达科技公司（BSE:532755）成立于 1986 年，目前市值为 4.0 亿美元，全球拥有超过 107,100 名员工，客户遍及 90 个国家，客户大部分为财富世界 500 强公司，根据 2017 年度统计，在全球拥有 864 个活跃客户。马衡达科技公司隶属于 Mahindra 集团，集团拥有超过 200,000 名员工，涉足汽车行业、信息技术、金融服务、能源、零售等各个行业。

杰出成就与贡献

一、将员工关系列为工作重点，增进与员工的有效沟通：马衡达信息技术（上海）有限公司人力资源部充分利用信息化技术以及自身的科技领先优势，开设 connect with HR 项目，人力资源管理者在线连接解答员工问题，并跟踪相应问题的解决程度；积极倾听员工的心声，激发员工工作热情，最大化提升人力资源管理效能。

二、立足专业领域，不断提升人力资源管理服务水平：马衡达信息技术（上海）有限公司人力资源部不断加深对企业业务的理解，不但成为领域内的专家，更立足成为企业中的“多面手”，时刻贴近业务发展，优化人力资源管理服务的流程，为业务部门提供迅速、高效的专业服务。

三、不断优化绩效管理流程，提升员工敬业度：马衡达信息技术（上海）有限公司人力资源部在现行绩效管理的基础上，优化绩效改进流程，有效帮助改善现有团队中员工存在的问题，提高员工素质和绩效水平，提升员工敬业度，从而促进企业良好运行。人力资源团队积极为员工提供丰富多彩的活动，提升团队凝聚力和团队整体的竞争力。



2018 大中华区 最佳人力资源 COE

Best HR Center of Excellence in Greater China 2018

中国平安
PING AN
保险·银行·投资



获奖团队：

中国平安保险（集团）股份有限公司人力资源中心 - 智能HR实验室

企业简介

中国平安保险（集团）股份有限公司于1998年诞生于深圳蛇口，是中国第一家股份制保险企业，至今已发展成为融保险、银行、投资三大主营业务为一体、核心金融与互联网金融业务并行发展的个人金融生活服务集团之一。中国平安位居世界500强第39位，最佳中国品牌第6位，并蝉联中国保险业第一品牌。公司为中国香港及上海两地上市公司，股票代码分别为2318和601318。平安集团旗下约35万多名正式员工、140万多名保险代理人，众多子公司覆盖不同行业和地区。近年来，公司建立起科技驱动发展的业务模式，专利申请涵盖人工智能、区块链、云、大数据和安全等多个技术领域。为响应最新发展模式，公司的人力资源管理同样在快速转型中，将通过信息化手段，引入新思维和新科技，实现去手工化、产品化、数据化的目标，为员工打造温暖、高效、有趣、极致的线上线下HR服务体验。

杰出成就与贡献

一、推动内部人力资源COE变革，提供一站式的智能HR解决方案：平安集团人力资源中心 - 智能HR实验室通过整合资源，系统性提高工作效率，为员工打造温暖、高效、有趣、极致的线上线下HR服务体验。通过线上员工自助的方式代替传统的柜面服务，提高员工办事效率，实现资源的最优利用。同时，为员工带来完整而美好的职业生涯全周期旅程，运用行业最新的前瞻技术手段，为产品创造全新的用户交互体验。

二、利用智能化技术，从用户体验出发提升人力资源管理的效率和水平：平安集团人力资源中心 - 智能HR实验室，在半年时间内从0到1搭建平安集团智能HR实验室，并完成平安智能人力资源管理的整体规划与第一期建设，打造出HR-X系列产品，一站式覆盖员工在企业职业生涯全周期所需的智能HR解决方案，包括极速入职、智能HR助手（APP）、甄选中心、招聘系统、大数据产品等，实现平安HR服务的移动化、智能化。同时，站在用户角度，洞察用户需求，从功能设计到落地实施，为员工提供最优的解决方案。

三、推动人力资源绩效管理创新：平安集团人力资源中心 - 智能HR实验室优化绩效管理方案，按照“结果导向，打破僵局，一统到底，化繁为简”的原则，实现一个流程、一种工具、标准和标签；并利用新科技，建立上下级便捷、畅通的沟通渠道。同时，将绩效考核与实际经营结合起来，通过新技术优化绩效管理的流程，提升用户体验，最终增强绩效考核对业务的支持作用。



2018 大中华区 最佳人力资源 COE

Best HR Center of Excellence in Greater China 2018

Medtronic
Further, Together

获奖团队：

美敦力大中华区人才招聘团队

企业简介

美敦力（纽约证券交易所：MDT）总部位于爱尔兰都柏林，是全球医疗技术、服务和解决方案的领导者，致力于为全球千百万人减轻病痛、恢复健康、延长寿命。美敦力成立于1949年，在全球拥有84,000名员工，他们在约160个国家为医生、医院和患者提供服务。美敦力与合作伙伴携手，推动医疗事业的发展。美敦力的业务已拓展至70余种疾病领域。2017财年，美敦力的全球营业收入达到297.1亿美元。研发投入高达21.9亿美元，占全球总营业收入的7.4%。1989年，美敦力在中国设立第一个办事处。1996年，美敦力在中国上海正式落户。目前，美敦力在中国14个城市设有办公室，拥有1个研发中心，1个医疗创新中心，4大生产基地，拥有超过5,000名员工。

杰出成就与贡献

一、创新打造人才招聘“hybrid”模式，为企业招聘优秀人才：作为区域性的人才招聘专家中心，美敦力大中华区人才招聘团队创新打造无缝链接、灵活的“hybrid”招聘模式，与外部供应商共同为企业吸纳各类人才，迅速、高质量地完成企业招聘需求，为企业的业务发展供应优秀人才。

二、与业务部门高效合作，极大提升招聘有效性：在人才招聘过程中，美敦力大中华区人才招聘团队明确自身职责，与业务部门高效协作，通过社交招聘、微信招聘等多样化招聘渠道，并采用先进的信息系统，建立企业优秀人才池，极大降低人才招聘成本，提升企业雇主品牌形象。

三、打造学习型团队，不断提升团队工作水平：以企业价值观为核心，团队成员始终以热情、创新、协作的方式高效合作，通过持续的学习分享，参加外部研讨会提升团队成员的服务水平，为业务部门不断贡献真正价值，获得内部客户的高度认可。



李梁梁

哈佛企业学习·中国 CEO

个人简介

李梁梁先生现任现任哈佛企业学习·中国 CEO，负责哈佛企业学习在中国大陆和中国台湾地区的本地化发展。李梁梁曾任哈佛商学院高层管理教育企业关系与市场发展总监，负责大中华地区企业、政府和专业组织在高管教育领域的事务发展。在哈佛商学院工作期间，李梁梁先生曾帮助中国数十家企业在全球化领导力发展方面取得显著进展。李梁梁先生 2007 年在山东青岛创办了文泰商学院，并使文泰商学院成为区域性最具影响力的教育机构，通过在文泰商学院深造硕士和博士的在职人员累计超过 5,000 人。李梁梁先生毕业于哈佛商学院、鹿特丹伊拉斯姆斯大学和阿姆斯特丹大学，长期从事管理教育和领导力发展的研究，拥有超过十年的商学院管理和管理者在职发展的经验，并在国际一流学术期刊上发表过文章。



关于哈佛企业学习

哈佛企业学习是哈佛商业出版的三个事业部之一，致力于为行业领先企业的人才培养提供最前沿和实用的学习资源和解决方案。哈佛商业出版是哈佛大学下属的非盈利性机构，也是哈佛商学院最大的部门。哈佛企业学习在开放哈佛商学院教学案例、文章、视频、工具和移动学习素材的同时，辅助组织内部人才培养团队系统掌握案例教学、案例开发和打造以学习者为中心的人才培养体系的方法。近 30 年期间，许多全球领先的组织在哈佛企业学习的帮助下建立了属于自己的“哈佛商学院”；多家世界 500 强企业在《年度报告》中公开感谢哈佛企业学习为其全企业管理者的培养所作出的贡献。



郭皓

海德思哲（中国）董事长

个人简介

郭皓先生现任全球最大的顶级猎头公司海德思哲（Heidrick & Struggles）中国董事长，他有 20 多年的猎头行业经验，是中国猎头行业里最有影响的人物之一。他专注于企业高层管理团队建设和董事会成员组建，特别是中国企业执行领导力、继任计划、董事会有效性、公司治理，为企业文化和决策问题提供咨询解决方案，郭皓先生曾荣膺“海德思哲亚太区最佳领袖奖”。

HEIDRICK & STRUGGLES

关于海德思哲

海德思哲国际咨询公司 (HEIDRICK & STRUGGLES) (纳斯达克股市交易代码:HSII) 成立于 1953 年，总部位于美国芝加哥，是全球最大的提供企业领袖搜寻和企业领导咨询服务的专业公司。海德思哲的专项业务服务按不同行业、职能和地理区域划分。1,400 多名海德思哲的专业顾问所建立起来的强大的服务知识支持网络，遍及美洲、欧洲、非洲和亚太区的 65 个城市。在过去的 50 多年中，海德思哲建立并完善了全面的领导资本管理策略，为全球客户提供了从首席执行官、董事会成员到公司高级管理人才的搜索咨询服务。



王威

ATD 国际部总监

个人简介

王威博士是人才发展协会（ATD）国际关系部总监。她负责管理全球二十多个国家的业务伙伴关系，领导团队为分布在 100 多个国家的 ATD 会员提供专业支持。在培训发展、领导力开发、人力资源管理领域拥有丰富的知识和国际经验。她是一位出色的演讲者，曾作为演讲嘉宾出席在中国、韩国、科威特、日本、新加坡、墨西哥及美国举行的各个国际会议。王威博士的文章也在很多行业期刊和杂志上发表，拥有宾夕法尼亚州立大学人力资源发展博士学位，南开大学管理硕士学位，并获得人才发展协会 CPLP 认证证书。



关于 ATD

人才发展协会 (ATD) 的前身为美国培训与发展协会 (ASTD)，是世界上最大的专注于人才发展领域专业人士的协会。ATD 的四万多名会员来自全球 120 多个国家和地区，任职于各个行业的各类型机构和组织。ATD 通过其在美国的 125 个分会、全球战略合作伙伴以及全球会员网络为这些专业人士的工作提供支持。成立于 1943 年的 ATD 最早名为美国培训主管协会，后更名为美国培训与发展协会（ASTD）。随着培训与发展领域范畴和影响的不断发展，其核心内容已经扩展到将人力资源发展、学习和工作表现同个人及机构整体绩效相关联。为了更好的满足培训与发展领域不断变化的需求以及更准确的代表该领域的核心内容与价值，ASTD 于 2014 年 5 月 6 日正式更名为：人才发展协会 (ATD)。



王华

法国里昂商学院副院长、里昂商学院亚洲校长
亚欧商学院法方院长

个人简介

王华先生于法国格勒诺布尔第二大学获得经济学硕士和经济学博士学位。他曾担任包括英国曼彻斯特商学院、上海交通大学安泰经济与管理学院在内的多个国际商学院 EMBA/MBA/EDP 客座教授。他曾经在著名跨国公司例如 Volvo（沃尔沃）、Bosch（博世）、SAP（思爱普）、Intel（英特尔）等进行高管培训，并在《第一财经》、《21 世纪经济报道》、《福布斯》、《中国经营报》等主流财经媒体主办的论坛做主题演讲或圆桌主持。他是中国企业全球化®协会的主席团成员、《21 世纪经济报道》汽车 30 人智库成员、国际汽车杂志 IJATM 编委、中国企业全球化 CGTM 协会副主席。



关于里昂商学院

里昂商学院（EMLYON Business School）成立于 1872 年，是欧洲最古老的商学院之一，也是世界上 1% 的同时获得三大国际认证（AACSB，EQUIS，AMBA）的商学院之一。在数字化变革的时代，里昂商学院提出全新的理念，将为世界培养创客先锋（Early Makers）纳入其战略和教学发展目标。在这个复杂、充满变化和不确定因素的世界里，里昂商学院希望创客先锋们能快速行动、机智灵巧、有强大的适应力和开放的视野、知道如何与别人合作来完成目标。未来的世界将靠他们来推动。



唐秋勇

HRoot 总经理

个人简介

唐秋勇先生在人力资源管理领域拥有十多年工作经验，他是中国领先的人力资源媒体公司 HRoot 总经理。今天 HRoot 的客户高达 5 万家，包括了 95% 以上的在华世界 500 强企业，同时全球最大的 10 家人力资源服务机构中 9 家是 HRoot 的广告客户或赞助商。他先后创办了全球参与用户规模领先的人力资源行业展会 - 中国人力资源服务展、全球领先的人力资源管理网站 - HRoot.com、中国领先的人力资源管理会员制组织 - 卓悦会、中国领袖级人力资源年度峰会 - 中国人力资本论坛、中国高端人力资源管理会议 - 首席人力资源官大会、中国领先的人力资源管理创新风向标会议 - 人力资源创新峰会。他还著有多本人力资源管理方面的畅销书籍，如行业畅销著作《HR 的未来简史》、《卓越 HR》、《人事第一》等，其中，《HR 的未来简史》在亚马逊 Amazon.cn 上市一个月即成为“亚马逊最畅销商品”和 5 星级图书，并跃居“人力资源管理理论”类书籍销量排名第 1 位。

唐秋勇先生拥有澳大利亚国立大学创新管理硕士学位和华中科技大学工商管理硕士学位，并拥有香港大学组织与人力资源管理研究生文凭，他还攻读了哈佛商学院“专业服务公司发展战略”项目。

学术支持

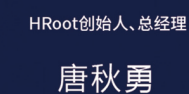
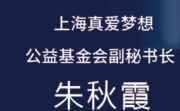
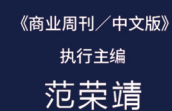
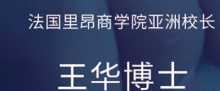


关于贝尔宾

LearnMart 是 Belbin Associates 英国贝尔宾协会在大中华区的官方机构，使命是通过团队发展帮助企业建立可持续的高业绩能力。致力于贝尔宾团队角色在中国的推广与应用实践，提供专业测评、培训及相关咨询服务。帮助组织建立高业绩团队、领导力发展与能力发展，助力组织业绩提升。

[illegible]

评审委员会



识别上方二维码 了解详情

主办方



协办方



战略合作媒体



大赛官网
www.ebawards.org

联系我们

上海总部

☎ 021-5821-5197

☎ 021-5821-5127

✉ 200127

📍 上海浦东新区峨山路77号北楼511室

🌐 <http://www.hroot.com>

💬 hrootchina

北京办事处

☎ 010-6468-6550

✉ 100027

📍 北京市朝阳区霄云路36号
国航大厦603A室

广州办事处

☎ 020-2905-1850

✉ 510000

📍 广州市天河区软件路13号
天河人才港9楼910

成都办事处

☎ 028-67135080

✉ 610041

📍 成都市高新区天府三街大源国际A3栋
成都人力资源产业园703-02室

深圳办事处

☎ 153-0271-8373

✉ 518040

📍 广东省深圳市福田区深南大道800号
深圳人才园人力资源服务产业园
FC23、FC25

