

Greater Suzhou
Best Employer

大苏州
最佳雇主

大苏州最佳雇主 实践白皮书

GREATER SUZHOU BEST EMPLOYER

大苏州最佳雇主委员会
苏州工业园区人力资源开发有限公司
二〇二一年

前言

PREFACE

当前,大部分苏州企业在雇主品牌建设领域处于探索阶段,尽管有些企业已经开始钻研雇主品牌相关知识,学习最佳雇主优秀特质,但在面对无序且多变的雇主环境时,仍会发现企业自身雇主品牌建设存在诸多局限性。

《大苏州最佳雇主实践白皮书》的发布,旨在总结最佳雇主特质,生成最佳雇主模型,塑造最佳雇主典范,为苏州区域企业在雇主品牌建设上提供参考、建议和指引,为苏州人才资源繁荣和可持续发展提供有力支撑。





活动介绍

ACTIVITY INTRODUCTION

为了助推优质营商环境构建,强化人力资源要素保障,新建元控股集团旗下苏州工业园区人力资源开发有限公司(简称新建元圆才)自2014年起联合苏州大市各区域国资人力资源平台共同举办“大苏州最佳雇主评选活动”,旨在选拔苏州地区优秀雇主企业,陪伴企业在雇主品牌上共同成长。

“大苏州最佳雇主评选活动”自2014年开办至今,覆盖苏州大市十大板块,累计参与企业达**1218**家,辐射就业人群超**150**万,共评选出大苏州最佳雇主企业**262**家。历经八年积淀与发展、丰富与创造,已成为苏州地区最具影响力的雇主品牌评选活动。

大苏州最佳雇主评选从树立和传播最佳雇主企业形象、增强雇主品牌建设意识、提升就业环境及人才吸引力出发,打造了苏州雇主品牌风向标,提供了展现雇主价值的华丽舞台。

本届活动概览

OVERVIEW OF CURRENT ACTIVITIES

2021年4月,在苏州市人力资源和社会保障局、苏州市总工会、苏州工业园区工委组织部、苏州工业园区人力资源和社会保障局的联合指导下,“2021第八届大苏州最佳雇主评选”正式启动,吸引了苏州大市十大板块累计200余家企业参与活动。



评选维度

SELECTION DIMENSION

最佳雇主评选的四大维度分别为**专家评审**、**员工感知**、**大众投票**和**品牌诊断**。

专家评审 40%

提交专家评审材料。

五大维度衡量：企业发展、企业文化、组织发展、员工关系、薪酬福利。

大众投票 20%

官媒平台 H5，投放苏州大市范围，全员参与投票。

员工感知 30%

发放员工调研问卷。

五大维度衡量：经营管理、品牌形象、企业文化、社会责任、个人发展。

品牌诊断 10%

依据品牌指标模型，聚合第三方机构数据，量化评分。

三大维度测评：诚信度、正负资产、奖惩记录。

Internal 内部

External 外部



专家评审 EXPERT REVIEW

在“2021第八届大苏州最佳雇主评选活动”专家评审环节中，来自政府、工会、人力资源专家、学术领域、企业及媒体代表等十位专家组成专家评审团，从企业发展、企业文化、组织发展、员工关系和薪酬福利5个一级指标，17个二级指标，对最终入围企业提供的3650页参评材料进行全面评审。

“此次不少参评企业在创新发展、管理水平、文化建设、人才提升等方面具有较为突出的特点及优势，反映了当下越来越多的企业已经意识到，以塑造企业形象、推广企业文化与价值观、吸引和保留人才为目标的雇主品牌建设，已然成为吸引优质人才的有效途径。”

——苏州市总工会代表

五大核心特质

5 CORE CHARACTERISTICS

大苏州最佳雇主委员会结合历年最佳雇主评选经验和今年的发展态势, 通过不断汇总、分析雇主品牌大数据, 提炼出2021年度获奖企业的五大核心特质, 为企业全方位提升雇主影响力提供帮助, 为解密苏州人才吸引力提供案例支撑。

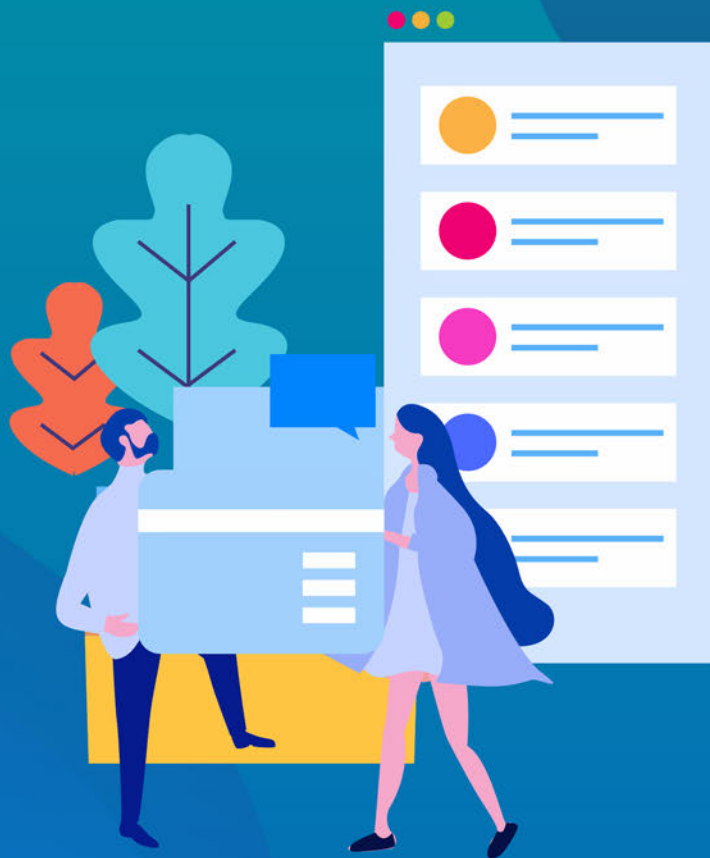


核 / 心 / 特 / 质 / 一 吸引 | ATTRACTION

除有“最佳雇主”金字招牌的加分项外，这些获奖企业更能够在企业价值主张和员工身心关怀两方面吸引、激励和保留优秀人才。

一方面，提高与雇员之间的契合匹配度，从而增强员工对所在企业和自身岗位的认同感及归属感。

另一方面，从员工角度出发，处处体现人性化关怀，不断提供多样化福利组合，让员工感受包容与关爱。



价值主张

VALUE PROPOSITION

最佳雇主企业的价值主张拥有一些核心关键词：**关爱、健康、尊重、成长、真诚**……这些关键词的出发点和落脚点都是员工。从最佳雇主企业视角看，员工是企业的宝贵财富，同时也是组织文化的核心与灵魂，企业发展和人的发展是有机统一、密不可分的。



员工关怀

EMPLOYEE CARE

最佳雇主对雇员的关怀主要体现在身心健康、工作环境和福利待遇三个方面。

100%的最佳雇主企业每年为员工提供健康体检,并开放**24**小时心理咨询热线。

最佳雇主企业注重为员工营造良好的环境氛围,从工作硬环境和软环境两处着手,

10%的最佳雇主企业拥有建筑界“奥斯卡”奖项—LEED金奖认证;

77%的企业为雇员提供瑜伽室、健身房、图书室等休闲场所;

85%的企业采用弹性工作制,尤其在新冠疫情和能源双控的特殊时期,支持居家和远程办公。

在企业福利方面,最佳雇主推出多样化的福利项目组合供员工选择。

福利项目总数达 **22** 项

人均福利额中位值为 **6750** 元

高位值可达 **18870** 元

远高于市场平均水平的 **2500** 元



An illustration in a blue and white style. A large clipboard with a white sheet of paper is the central focus. A man in a suit stands to the left, holding a magnifying glass over the paper. A woman stands to the right, holding a laptop. A gavel rests on a stack of books in front of the clipboard. The background features abstract blue shapes.

PHILIPS

案例：飞利浦

从2020年到2021年，飞利浦大中华区通过招募和选拔，通过为期4天的TTT培训认证课程，培养了10位杰出的飞利浦健康大使。他们热爱健康的生活方式，有意愿帮助他人，启发他人。他们立志3年内为飞利浦大中华区的员工带来专业又精彩的精力管理培训；通过精力管理不仅达到工作的高效，同时为个人的生活和家庭谋福利。

仅2021年上半年，健康大使们就在线上和线下完成了10场工作坊和分享会，参加的员工超过1000人，收到非常积极的反馈。未来健康大使们将继续为飞利浦人带来高效和有益的分享和培训，为实现人类的健康福祉做出积极的贡献！

核 / 心 / 特 / 质 / 二

认可 RECOGNITION

第二大核心特质——认可，包括两层含义：

- 1、雇员对雇主自下而上的认可，最佳雇主企业寻求员工视角和企业视角的契合，激发员工内生动力，增强员工的主人翁意识。
- 2、雇主对雇员自上而下的激励，最佳雇主企业推出多项认可奖励计划，这些计划是吸引、激励和保留人才的重要保证。



雇员敬业度

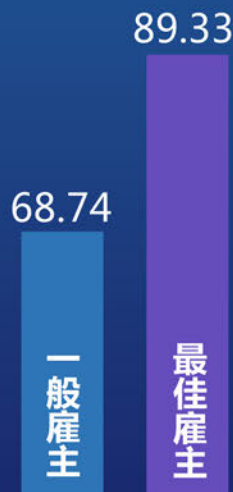
EMPLOYEE ENGAGEMENT

雇员敬业度可以反映员工对公司投入的智慧、情感和承诺的认可程度，主要体现在**乐于赞扬**、**乐于留任**和**乐于付出**三大表现因素。



87% 的参选企业每年开展一次敬业度调研，及时了解雇员对企业的反馈动向。

从本届评选的员工调研环节看，最佳雇主企业的敬业度平均分是**89.33**，高于市场其他雇主的平均得分**68.74**，可见最佳雇主企业员工对公司的高认可度和长期留任的高意愿度。



数据来自《2021大苏州最佳雇主员工调研》



雇主激励

EMPLOYER INCENTIVE

雇员享受工作带来的挑战，是因为工作本身带来的充实感和成就感激励着他们。最佳雇主企业为员工提供多项奖励计划，如留任激励、绩效激励、股权激励和认可激励。

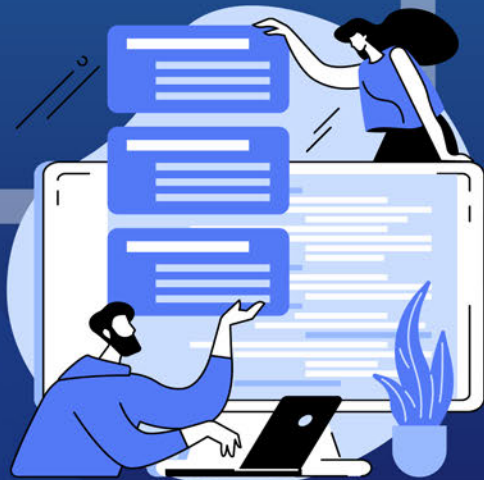
其中，**74%** 的企业为员工颁发长期服务奖，增强员工长期服务的荣誉感的同时，起到积极的人才保留效果。



案例：耐世特

身处VUCA时代，个人、团队、组织的交互变得迅速而多维，组织的边界也因此随之淡化渐而消失。耐世特顺势而为，建立及推进有特色的“无边界组织”。简单来说，“无边界组织”是一种打破传统地域、客户、团队、部门的各种壁垒、成员们在全球范围内被愿景及目标驱动，以工作模块的接近程度自然组成的虚拟团队。

耐世特的“无边界组织”是一种主动赋能的组织，具有自我迭代的能力，从经过数年的发展，基于员工的反馈、业务结果的验证，每年都有演进和版本更新。“无边界组织”帮助大家在过去几年极为挑战的经济形势和业务环境下逆流而上，获得巨大的成功。





固德威
GOODWE

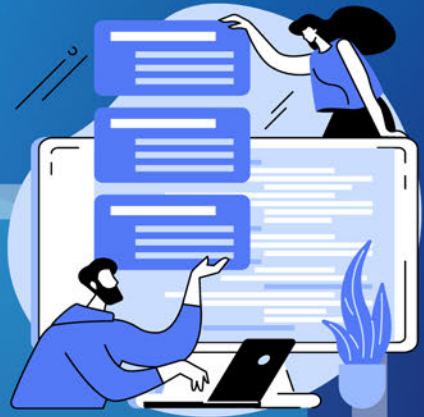
案例：固德威

固德威作为上市企业，为了长期激励员工，推出了限制性股票激励计划，增强公司对员工的凝聚力，形成“利益共享”的企业文化。



EATON

Powering Business Worldwide



案例：伊顿苏州

伊顿苏州一直将员工看作公司发展的重要财富与动力。公司内部建有E-STAR平台，每位员工都可在平台上向同事表达认可和感谢，营造了鼓励员工提升和帮助团队提升的工作环境。

E-STAR平台结合了伊顿领导力模型，设置了十级奖项。该平台的使用率超过99%，支持网页和APP，易于操作，员工可随时随地参与使用，让“即时认可”变得更简单。不仅让员工感到切实的责任感与归属感，促进了伊顿领导力的提升，也成为了员工工作、交流与成长的有效渠道。

核 / 心 / 特 / 质 / 三 发展 PROGRESS



第三大核心特质——发展，主要分为学习发展和职业发展两大方向。

最佳雇主企业倡导学习文化，注重技能提升，将企业培训体系与员工个人发展计划紧密结合，不断激发员工潜能，促进企业发展，最终实现“双赢”。与此同时，最佳雇主企业重视拓宽职业发展通道，增加公司内部职位晋升机会，不断调动员工工作积极性。



学习发展

LEARNING DEVELOPMENT

在学习发展方向,最佳雇主企业的年度人均培训费用达**5000**元,人均培训课时近**44**小时,培训课程涵盖**领导力提升、职场通用技能、心理发展、生产管理、法律法规**等多个领域。

大部分最佳雇主企业的员工既可以通过手机APP、电脑网课进行线上学习,也可以参与线下组织的讲师课程。**近七成**的最佳雇主企业拥有学习沙龙、车间学堂、师徒计划等特色学习型组织。



案例：格兰富

2019年1月成立的车间学堂，旨在为蓝领员工提供职业发展规划、技能培训、素质提升以及通过各类型竞赛丰富员工的文体生活等。学堂的师资力量来自于公司内部产线的领班、技术员和各生产部门工程师。

学堂课程主要包括GPS格兰富运营系统、安全、质量、生产活动和动手操作等内容，尤其是利用VR虚拟现实工具，以创新的方式，在方便和安全的环境中提升技能。自车间学堂建立以来，培训课程每天开放培训团队已为近800+人次员工提供培训服务。



职业发展

CAREER DEVELOPMENT

在职业发展方向，最佳雇主企业清晰定义每个职能的能力框架，基于特有的学习发展平台，帮助员工了解当前和目标职位的能力要求，建立适合自己的职业发展计划，并提供多重职业晋升通道。

90%

领导岗位来自于内部直接晋升

83%

企业基于胜任力模型识别并保留关键人才和紧缺人才





DANAHER

案例：丹纳赫

丹纳赫集团自2018年起制定DANAHER GO内部人才流动的政策，发起跨部门、跨公司、跨国家的人才交流计划。

丹纳赫在中国有二十几家公司，从商贸到工厂，从市场到研发涉及全部的职能，每周都有上百个内部空缺招聘，除了集团内部的机会，公司支持和鼓励员工的成长与发展，全力支持员工的部门内部以及跨部门之间的转岗需求，让人才在内部自由流动起来，从而帮助员工拓宽发展通道，争取晋升机会，促进员工职业的成长与发展。





核 / 心 / 特 / 质 / 四

融合 INTEGRATION

于最佳雇主企业而言，融合意味着将企业属性和社会属性做到有机统一。

对内，企业倡导多元包容文化，接纳包括性别、种族、宗教等在内的差异，确保人们真正重视个体间的差别；

对外，最佳雇主承担起服务社会、奉献社会的重任，用公益举措传递社会正能量，彰显企业的愿景使命。

多元包容

DIVERSITY & INCLUSION

最佳雇主企业营造多元文化氛围的同时，十分重视女性员工，在关爱女性健康、培养女性领导力等方面尤为突出，女性中高层占比接近 **50%**。

最佳雇主企业尊重多元文化，平等对待不同民族、不同宗教、不同性别、不同国家的员工，全年举办多元文化主题活动总计 **200** 余场。如罗氏为了强调爱、平等和团结，会举办“骄傲月PRIDE MONTH”活动，鼓励支持员工不忘初心，勇敢做自己！





案例：哥兰比亚

“粉色公益跑”是哥兰比亚集团已经坚持10余年的一项公益活动，旨在加强对女性健康的关注，提高公众对乳腺癌疾病的认知和防御，以及为爱尔兰和美国乳腺癌研究机构筹集资金。

2020年哥兰比亚营养品苏州和上海两地的志愿者首次集结开跑，一起为女性发声，也是希望能够通过活动呼吁更多的人来关注女性健康。

全球一共有14600多名志愿者报名参加活动，总共筹集了创记录的93万欧元！也使之成为历史上队伍最庞大，最壮观的一次粉红跑。



责任使命

RESPONSIBILITY & MISSION

最佳雇主企业在公司发展历程中始终坚守社会承诺，基于可持续发展原则，兼顾企业经营、环境保护和社会利益三方面的平衡。

100% 的企业

在慈善公益、捐款助学、节能减排、社区共建等方面践行社会责任，彰显企业使命





**BECKMAN
COULTER**

Life Sciences

案例：贝克曼生物

作为最早进入中国市场的国际知名体外诊断企业之一，贝克曼生物科技自主研发生产的CYTOFLEX流式细胞仪与“雪龙2号”一起出发，助力南极科考，探索海洋生命科学。

与此同时，贝克曼生物科技积极践行企业社会责任和回馈社会，每年积极参与到集团公司丹纳赫中国支持的真爱梦想中心项目，支援真爱梦想学校建设，发动员工参与“每日为爱行走”慈善健康行打卡活动，组织员工及其子女围绕主题作画，开办“爱心画展”义卖捐赠，所有善款将用于帮助边远地区孩子们的成长。



核 / 心 / 特 / 质 / 五 变革 CHANGE

最后一个核心特质是变革，以市场需求为导向，企业数字转型和创新发
展正在成为刚需，最佳雇主企业致力于思考和关注行业变革，推动自身数字化
转型升级。不少最佳雇主企业以苏州为强有力阵地，设立本地化研发中心，发展
总部经济，创新战略发展模式，从而不断促进企业高质量转型发展。



数字转型

DIGITAL TRANSFORMATION

67% 的企业

全方位、多维度、深层次地推动公司数字化转型升级，包括但不限于以下几点：

- >> 空中互动式校招直播
- >> 数字化劳动合同签约
- >> 数字化学习培训
- >> 数字化平台管控
- >> 数字化智能工厂

.....





BOSCH

案例：博世

在HR数字化转型过程中，很多企业遇到了一个相近的挑战——不同HR系统的后台数据无法兼容，比如招聘、薪酬、培训、绩效管理、组织架构等，都是基于不同的系统搭建。如何能够让这些不同的HR系统彼此“对话”，让HR团队和管理层更便捷地一站式获取数据，成为企业HR团队亟需解决的难题。

博世针对这个挑战，提出了“兵马未动、中台先行”的战略决策，推出了HR全球数据大中台，运用标准API，与不同功能的HR后台系统数据对接，定时让有价值的数数据同步到中台，以其集约化、简便化、效率化和多维化的特点，依托数据中台串联更有效的数据流，打造HR数字化生态系统，方便HR数据分析和数字化产品的开发，使得HR团队的工作效率大幅提升。



创新发展

INNOVATION DEVELOPMENT

在创新发展方面，**70%**的最佳雇主企业不断完善创新工作机制，提升企业核心竞争力，在**专利发明、自动驾驶、工业4.0、物联网智慧IOT、大数据、精益制造**等领域进行理念创新、管理创新和产品创新。





SCHOTT®

案例：肖特玻璃

随着肖特集团在中国市场的不断发展，肖特苏州的应用研发中心不断扩展相关的业务领域，在光学和薄玻璃、3D成像玻璃、柔性玻璃、手机盖板玻璃、高精密玻璃晶圆等领域的技术和产品工艺取得了持续的进展，强有力地支持了本土业务的不断增长。

近五年来，该中心在以上研发领域内共申请了约40篇国际专利，为公司在新兴消费电子市场保持国际竞争力打下了坚实的基础。



案例：盛迪亚生物

苏州盛迪亚生物医药有限公司集生物创新药品的研发、中试、商业化生产和销售于一体，致力于为中国及全球的患者提供癌症、自身免疫、高胆固醇等领域的生物创新药物。公司自成立以来，共获得各级政府授予的荣誉25项，其中，国家级荣誉2项，省级荣誉4项，已申请国内发明专利67件。

公司积极与全国高等院校和研究机构保持密切关系，正在研究开发的新药有几十种，其中和中国药科大学开展的治疗慢性肾性贫血的 DDO 3055 项目潜力巨大，这是国内第一、世界第二个治疗贫血的创新药。



结语

CONCLUSION



“功以才成，业由才广”，在人才驱动发展的强大背景下，我们迎来了“新雇主经济”时代；在品牌文化日益强烈的趋势下，企业争当起“最佳雇主”标杆。通过由内而外的雇主品牌建设，企业夯实了人力资源的基础；通过雇主市场持久的知名度和美誉度，企业完成了人才蓄水池的升级。因此，雇主品牌建设也逐渐成为企业突破人才瓶颈、做好人才储备、实现快速成长的发力点。

“未来，大苏州最佳雇主评选将围绕“加强区域人力资源要素保障”导向，致力于发挥品牌建设对人才的集聚作用，不断夯实人力资源基础，为成就求职市场‘新顶流’、营造选人用人‘新环境’、打造产才融合‘新高地’、焕发苏州城市‘新活力’提供加速度，为苏州经济社会高质量发展提供坚实的人力资源支撑。”

—— 沈莺燕 大苏州最佳雇主委员会主席
苏州工业园区人力资源开发有限公司总经理

Greater Suzhou
Best Employer

大 苏 州
最 佳 雇 主

联系我们

Cynthia Lu 66605813 luyy@o-hr.cn

Jane Xu 66605719 xuyan@o-hr.cn

大苏州最佳雇主委员会

苏州工业园区人力资源开发有限公司版权所有