

2020 第16届

2020年6月17-18日

中国北京

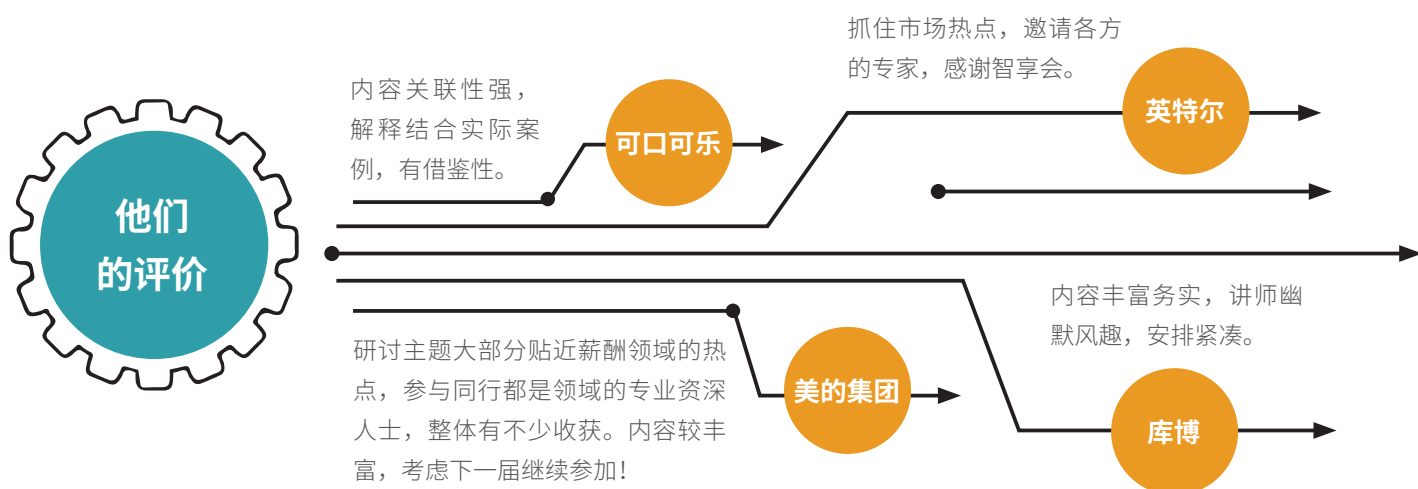
薪酬福利年会



★ 差异化薪酬提升企业效能 多样化激励推动组织绩效 ★

主办方





往届参会企业:

阿斯利康	马士基	友邦保险	英特尔
奥托立夫	迈柯唯	阿克苏诺贝尔	江森自控
拜耳	玫琳凯	中德安联	埃梯梯
博世	三菱电机自动化	好耶信息技术	金蝶软件
锐珂医疗	万络国际物流	百威英博	柯达
库博	保乐力加	欧尚中国	通力中国
住友制药	赛诺菲	百安居	联想
伊顿	施耐德电气	博士伦	百时美施贵宝
礼来	上海和黄药业	百特	美敦力
艾默生过程控制	世茂地产	贝尔卡特	多样屋
上汽通用	斯凯孚	勃林格殷格翰	TCL通讯
好孩子	奈科明	光明乳业	美特斯邦威
恒生银行	阿里巴巴	新凯医药	米其林
喜利得	腾讯	依视路	梅思安
工银安盛人寿保险	上海现代建筑设计	霍尼韦尔	默沙东中国
科勒	延峰百利得	洲际酒店	甲骨文
欧莱雅中国	雅培	宜家家居	百事中国
山东绿叶制药	海康人寿	英格索兰	珀金埃尔默仪器



关于第 16 届薪酬福利年会

第 16 届中国薪酬与福利年会应广大人力资源专家的热切呼声将于 2020 年 6 月 17-18 日再次隆重登场。本次活动将吸引超过 600 位的企业人力资源从业者前来参会，以“差异化薪酬提升企业效能 多样化激励推动组织绩效”为主题，从薪酬体系优化、人力效能提升、关键人才激励与保留、高管长期激励、福利创新与体验提升等多角度进行剖析，带来更加全面而深入的案例分享，使您在满足企业战略并控制成本的前提下，充分提升员工的效能！与此同时，我们将另外带给您一整天的企业展示会，让您从多个方位全面体验人力资源从业者的风采！



年会会议结构

	上午	下午
6月17日	差异化薪酬助力企业效能提升	关键人才的激励方案设计（一）
6月18日	兼顾成本与体验的福利方案设计	关键人才的激励方案设计（二）





高欣 | 大中华区人力资源高级总监 | SAP

SAP 大中华区人力资源高级总监，负责大中华区人力资源数字化转型战略规划，为各事业部的业务发展提供人力资源相关的数字化解决方案，作为全球领先的人力资源数字化解决方案 SuccessFactors 的最前沿消费者和运营者，与业务部门及商业伙伴密切合作，运用亲身经验为大中华区的客户及潜在客户提供全方位的咨询服务。

Sidney 曾服务于可口可乐，霍尼韦尔，朗讯等多家国内外知名企业，在薪酬福利战略制定，人力资源数字化转型以及 HR 各相关领域均有着丰富的经验。



刘洋 | 全面薪酬及组织发展总监 | 捷信中国

刘洋先生现任职于捷信中国人力资源部，担任全面薪酬及组织发展总监

刘洋先生在全面薪酬管理和组织发展领域有着 10 多年的丰富经验，擅长工作岗位评估、薪酬策略的制定与实施、胜任力模型的搭建、组组变革管理等。

刘洋先生在澳洲 Wollongong 大学获得 IT 硕士学位，曾就任于美世咨询公司高级顾问工作，服务多家 500 强企业客户，并为众多民营企业设计薪酬绩效体系。此后，他涉猎于不同行业的咨询和教练，包括互联网、地产、金融，并在对应行业龙头公司担任一系列重要管理职位。在加入捷信中国之前，他在华夏幸福基业担任集团组织发展负责人。



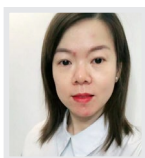
石婧 | 人力资源高级经理 | 首创股份

石婧，英国海归硕士，国家一级人力资源管理师，国际注册高级人力资源管理师，中国劳动学会劳动争议预防调解师，现任首创股份人力资源高级经理，曾任国际知名咨询公司 HRBP，对于组织设计、薪酬绩效、培训开发等模块具有丰富的理论基础和实操经验。曾获中国人力资源开发研究会颁发“优秀人力资源总监”奖。



陈颜 | 薪酬高级经理 | 联想集团

陈颜女士目前担任联想集团薪酬高级经理，负责联想集团研究院和销售组织的薪酬福利内部顾问工作，工作内容主要关注于薪酬和激励机制的设计与实施。加入联想集团之前，陈颜女士拥有咨询公司和企业内部 HR 的工作经验，曾经就职于美世咨询公司，为若干全国性集团公司提供岗位体系、绩效体系和薪酬体系的设计工作，也曾作为内部 HR 服务于全国性大型金融集团。陈颜女士在薪酬与激励、股权激励方面均拥有丰富的经验。



张玲 | 人力资源总监 | 每日优鲜

张玲女士，现任北京每日优鲜电子商务有限公司人力资源总监，分管公司薪酬激励。

进入每日优鲜前，曾在跨国公司，一线互联网公司及国内上市公司任职过，从事人力资源管理工作。

熟悉高科技互联网公司人力资源管理，擅长薪酬激励体系的搭建，精通快速发展的独角兽公司的人力资源管理变革，参与多次公司组织变革、公司上市及并购重组，擅长长期激励工具的设计和和实施，具有丰富的 HR 管理实践经验。

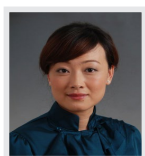


夏小华 | 人力资源高级顾问 | 拜耳中国

夏老师是拜耳（中国）人力资源高级顾问，创新导师。负责拜耳中国整体奖酬及数字化创新相关项目，同时主管拜耳中国变革管理。

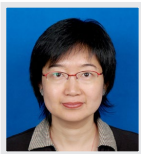
夏女士在拜耳先后负责拜耳中国薪酬体系设计项目，整合拜耳中国整体报酬政策，成功搭建及在超过 20 个国家实施拜耳全球数字化导师项目，在拜耳全球平台变革中领导中国平台变革管理项目。

拥有超过 15 年人力资源管理经验，曾于百胜餐饮，IBM 等知名企业担任薪酬福利管理岗位。对于不同发展阶段的各类行业的薪酬福利设计及数字化管理有丰富经验。



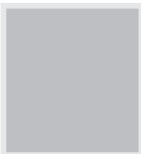
赵倩 | 人力资源高级经理 | 科勒

现任科勒中国水龙头人力资源高级经理，担当科勒中国水龙头制造、产品开发及全球采购中国团队的人力资源战略合作伙伴。对大型制造单元及新产品开发业务，在激烈的市场竞争下如何形成领先的技术能力及保有人工成本优势，有着深厚的实践经验及成功案例。拥有 20 年跨国企业人力资源管理经验，专注大型跨国制造企业 15 年，精进成为传统制造业向智能制造转型变革的业务伙伴。



吴瑾 | 大中华区医疗总监 | GE 再生能源集团亚太区医疗总监

吴瑾女士目前担任通用电气再生能源集团亚太区医疗总监、通用电气大中华区医疗总监。1987年首都医科大学毕业，在北京朝阳医院急诊科，安贞医院心内科工作9年，期间曾在赴美国访问学习；随后担任 ISOS 中国组医疗总监；2002年参与创建维世达诊所。2004年加入 GE 任通用电气大中华区医疗总监，15年来领导建立了适合国情的企业健康体系，并在区域内各个行业成功实施。用数据验证了科学的职场健康管理体系可以有效的改善工作场所健康状况，提高生产力，降低相关费用，对企业业务增长有效。被誉为企业 / 职场健康管理第一人，2002年吴瑾曾在北京大学中国发展研究院学习 EMBA 课程，并持有纽约 Fordham University 工商管理硕士学位。目前受聘在北大国发院大健康 MBA 项目和北京理工大学 MBA 产业导师，并在养老健康社会支持专委会，海医会国际医疗与特需医疗专委会，中国企业文化促进心理健康专委会等多个与推动健康相关的协会协助推动职场大健康。



刘女士 | 集团人力资源总监 | 某上市公司

刘女士拥有16年it高科技领域上市公司人力资源工作经验，是人力资源硕士，曾在美国沃顿商学院学习相关专业课程。刘女士在集团董事会任职九年，担任集团相关分子工资董事职务，负责超过20家分子公司的人力资源管理工作。刘亚玲女士主导并参与3次上市公司股权激励项目，多次海内外大型并购项目，以及集团其他重大人力资源变革项目，有丰富的人力资源管理经验。



李杨 | 薪酬福利总监 | 京东数科

致力于薪酬福利领域十余年，兼具金融行业与高科技互联网行业 HR 管理经验。目前任职于京东数科，主要负责薪酬福利管理及长期激励工作。持续关注薪酬的内部公平性和外部竞争性，根据市场动向、业务需求设计制定合理的薪酬制度与政策，具有丰富的总部及分支机构薪酬激励制度方案设计及规范管理经验。



姜卫勇 | 人力资源总监 | 大连华信计算机技术股份有限公司

姜先生，目前担任大连华信计算机技术股份有限公司人力资源总监一职，全面负责整个集团人力资源管理工作。在加入华信公司之前，姜卫勇先生曾在海辉集团担任人力资源部长、人力资源总监等职务。

姜先生擅长人力资源规划、招聘管理、组织发展、薪酬与绩效管理、任职资格管理、员工能力发展管理以及员工关系管理等模块。精通 HR 理论及相关法律法规并拥有丰富的管理实践经验：擅长流程的规划、设计、实施与落地。

全面掌握 CMM 评估流程及 CMM 理论知识及 6Sigma 管理方法论；

熟练掌握 PCMM 理论，并且有着丰富的实践经验，于 2016 年 12 月带领团队通过了 PCMM Level3 的评估认证；

所带领团队曾多次获得年度最佳雇主及人力资源管理杰出奖。



迟长荣 | 人力资源总监 | 国美金融

现任国美金融集团人力资源总监，分管人力资源中心。2005年开始，先后服务于旅游行业、汽车零售行业、互联网金融行业。熟悉千人以上规模集团化管理，具有丰富的人力资源管理实战经验。善于从业务战略出发，推进人力资源战略落地，关注核心人才保留，提升人效及组织效能，推动人力资源内部变革。



郑洁莹 | 全球薪酬福利 & 绩效总监 | 晶科能源有限公司

毕业于英国谢菲尔德大学应用语言学硕士，获得人力资源剑桥大学 CIE 专业资格国际认证。于 2011 年加入晶科能源，超过 6 年专注于薪酬福利 & 绩效管理相关工作。在高管整体薪酬的设计与实施、全球劳动关系合规性管理、销售人员专项奖励与激励、绩效体系的建设等方面都有丰富的实操与深入研究。现任晶科能源全球薪酬福利 & 绩效总监。



吕晓爽 | 薪酬福利经理及人力资源管理系统经理 | 灵北中国

吕晓爽先生目前担任丹麦灵北制药公司薪酬福利及人力资源管理系统经理一职，负责丹麦灵北制药公司在中国区薪酬福利体系设计、搭建以及全球及本土人力资源管理的运营工作。

在加入丹麦灵北制药公司之前，吕晓爽先生有超过 12 年的工作经历，并曾在不同行业的公司任职，包括沙特阿拉伯国家石油公司、北京外企人力资源管理服务有限公司等。

吕晓爽先生专注于薪酬福利相关工作，在薪酬体系搭建及优化，福利方案的设计及实施方面拥有丰富经验。

吕晓爽先生拥有中国人民大学 EDP 硕士学位以及通过美国人力资源协会 SHRM 认证的 GPHR 证书。

**唐林林 | 人力与行政副总裁 | 北京福田国际**

唐林林老师现任北京福田国际贸易有限公司人力与行政副总裁，带领相关团队负责集团职位与人资资格体系搭建与运营工作，集团各类人员短中长期薪酬福利体系搭建与运营工作，并曾分管海外人才发展部搭建海外当地单位薪酬福利体系和制定海外外派人员激励制度，拥有 17 年的薪酬管理经验。

**刘畅 | 集团薪酬组织绩效及共享服务中心总监 / 咨询顾问 & 培训师 | 友信金服集团**

刘畅于毕业于被誉为“欧洲的麻省理工”的世界顶尖理工大学 - 荷兰代尔夫特理工大学，拥有工程和政策分析专业硕士学位。2010 年作为访问学者在美国印第安纳大学交流学习。从 2011 年开始，刘畅作为 Mercer HR Business Solutions 的薪酬福利咨询顾问负责亚太区人力资源咨询工作。2015 年他作为薪酬福利专家加入卡塔尔国际航空全球总部，负责全球的薪酬福利管理工作并获得精益六西格玛绿带认证。之后，他加入了中国最大的风电能源企业集团总部负责全球的薪酬福利管理工作。2018 年他加入友信金服集团总部，负责薪酬福利、组织绩效和共享服务中心。刘畅在全球范围内开展人力资源专业技能培训，他周游世界，去过全球 40 多个国家。



差异化薪酬助力企业效能提升

0830

签到

0900

智享会致辞

0905

大会主席致辞

0910

话题一 | 授权——面向未来的薪酬理念

背景：当年度调薪对员工激励吸引力度降低时，当员工受到外界物质吸引时，当高潜员工以为自己“不被青睐”时，当用人经理觉得团队自主控制权不够时，如何通过赋能并授权到员工，逐步进行薪酬绩效体系的优化，实现有效奖励？

👉 日益流行的灵巧组织结构下的灵活薪酬策略

👉 AI 也来掺和涨薪了

👉 当年度调薪 / 奖金让我迟钝——经理“任性”涨薪靠谱不？

👤 高欣 | 大中华区人力资源高级总监 | SAP

0955

话题二 | 来自霖珑的分享

1030

茶歇

1110

话题三 | 组织转型下，虚拟组织的激励方式变革

背景：时代推动着组织向敏捷化的模式转型，平台 + 前端的方式越来越为企业所青睐。以项目制小组为基础的敏捷组织，如何将员工的个人激励转化为团队激励？虚拟组织中个人 KPI 和团队 KPI 的取舍？组织结构变化下 OKR 引入的实践方式又是如何？奖金提取与分配方式又会有怎样的改变？

👉 敏捷组织转型下的组织形态——平台 + 前端

👉 项目制下的激励——由个人激励到团队激励

■ 个人 KPI 到项目 KPI

■ OKR 在虚拟组织中的引入

■ 虚拟组织中的奖金提取与分配方式变化

👤 刘洋 | 全面奖励及组织发展总监 | 捷信中国

1145

话题四 | 薪酬设计多样性与长期激励——华胜天成股权激励实践分享

👉 如何制定体现战略发展的长期激励目标

👉 如何锁定价值贡献者，历史与未来的价值创造又该如何区分？

👉 如何确定激励的盘子并在战略倾向向下公平地分配好？

👤 刘女士 | 人力资源总监 | 某上市公司

1230

抽奖

1240

午餐

1355

抽奖

关键人才的激励方案设计（一）

1400

话题五 | 不确定时代的差异化“励才”激励

背景：晶科在全球经济下行和企业运营成本压力增大背景下，销售员工差异化需求越来越突出，晶科激励从战略性、体验感、多元化、互动性入手，实现差异化激励。

👉 “利”与“励”，今天 HR 面临的挑战在哪里？

👉 差异化“励才”激励体系介绍

👉 有效激励实践与分享

■ 线上线下激励手段相结合

■ 销售人才激励方案设计

■ 销售不同激励需求下的奖励模式

👤 郑洁莹 | 全球薪酬福利 & 绩效总监 | 晶科能源有限公司

1445

话题六 | 业务变革背景下薪酬政策如何灵活应对

背景：京东数科在过去的几年中发展迅速，从单纯的互联网金融业务出发，不断创新迭代，孵化出新的业务板块，也对 HR 管理特别是薪酬管理提出了挑战，特别是如何鼓励创新，如何有选取有针对性的激励？

👉 项目制考核与年终奖的结合：将原本年底浮动范围较小的奖励模式调整为项目制考核机制，通过年底的项目评定，以现金及期权方式激励员工，拉开部门之间的奖金差距，鼓励员工创新

👉 针对不同业务板块，采取不同的薪酬结构与激励方式

👉 OKR 推动超额业绩与超额激励的设想

👤 李杨 | 薪酬福利总监 | 京东数科

1530

茶歇

1600

话题七 | 营销人员薪酬政策设计

背景：当业务区域发展不均衡时，当企业对销售人员需求量大造成高成本时，当用人经理觉得无计可施时，如何通过以团队业务量大小为考核标准，逐步进行薪酬绩效体系的优化，实现有效奖励？

👉 如何通过产品价值、市场类型、营销模式等因素计算单台工资提成？

👉 团队指标如何制定？

👉 改进与效果

👤 唐林林 | 人力与行政副总裁 | 北京福田国际贸易

1645

话题八 | 公司并购重组，薪酬福利架构和岗位价值评估如何落地？

背景：作为一家有着二三十年积淀的本土企业，很多薪酬福利相关的框架结构和规则观念都已经根深蒂固。然而，在面临并购重组这一问题时，薪酬管理和岗位重组的变革是一个极为棘手的问题。且涉及 200 多家项目公司和组织企业，人员上万，想解决这一问题更是不易。嘉宾从整个变革背景到改革的前中后期，一一为听众剖析，并带来自己成长的点点滴滴。

👉 岗位价值如何从战略层面到组织绩效到部门绩效最后落地？

👉 宽带薪酬如何整合？

👉 如何结合不同情况指导大区和所属企业复制整个薪酬体系？

👤 石婧 | 人力资源高级经理 | 首创股份

1730

圆桌讨论：薪酬福利效能提升解决之道

👤 刘畅 | 集团薪酬组织绩效及共享服务中心总监 / 咨询顾问 & 培训师 | 友信金服集团

1815

抽奖

1825

第一天会议结束



兼顾成本与体验的福利方案设计

0830 签到入场
0900 智享会致辞
0905 大会主席致辞

0910 话题一 | 设计思维与数据分析下的拜耳数字化福利平台实践分享

拜耳作为一家具有150年历史的世界级创新型企业，专注于生命科学业务，公司将“LIFE”作为核心价值观，关注员工生活，注重员工身心健康。公司于2013年上线弹性福利项目，2017年公司提出“BeWell@Bayer”这一全新企业健康框架，到今天，始终坚持不断创新迭代，通过设计思维和数字化手段，从员工感知出发打造全方位的福利体验。

👤 夏小华 | 人力资源高级顾问 | 拜耳中国

0955 话题二 | 来自易路的分享

1030 茶歇

1100 话题三 | 突发疫情下企业的健康管理

突发疫情之下，GE如何从健康角度出发，针对不同地区做个性化危机管理，从疫情初期、中期、后期做好应对措施以帮助企业恢复正常工作秩序？

- 👉 企业健康的目前状况，包含内容；引出医疗危机管理
- 👉 企业 / 职场健康管理的意义 / 价值
- 👉 突发疫情，如何应对
- 👉 针对疫情不同发展时期、不同国家与地区的实践分享

👤 吴瑾 | 大中华区医疗总监 | GE 再生能源集团

1145 话题四 | 福利策略支持公司企业文化及战略

背景：丹麦灵北制药进入中国超过十年，母公司在全球中枢神经疾病领域拥有领导地位。在进入中国的第十个年头，公司业绩开始呈现爆发式增长，业务规模的显著扩张随之而来的是迅速增长的员工人数，如何利用公司有限的资源满足广大新员工与老员工的需求，提高所有员工的留用率及敬业度从而支持到整个公司战略的落地和实施成为了摆在人力资源部门面前亟待解决的问题。

- 👉 长期现金激励计划的设计实施
- 👉 弹性福利平台的更新换代
- 👉 如何通过薪酬福利给予员工的节奏感支持公司的企业文化及战略

👤 吕晓爽 | 薪酬福利经理及人力资源信息系统经理 | 灵北

1230 午餐

关键人才的激励方案设计（二）

1345 话题五 | 组织薪酬效益提升的思考

背景：在当今经济下滑大背景下，国美也在不断探索最适合的岗位考核方式以及相对应的薪酬政策，核心人员绩效管理正在由传统的KPI转向OKR，企业将从几个方面为大家分享心路历程。

- 👉 获得认可 - 项目组论断是否适合企业
- 👉 调整的方向确定
- 👉 落地战略的选择 - 从代表性的业务线入手
- 👉 战略适合的层级以及岗位

👉 成果展示

👤 迟长荣 | 人力资源总监 | 国美金融

1430 话题六 | 整体报酬助力新业务孵化

经济发展进入了和以往大为不同的发展阶段，伴随着技术的飞速发展变迁，所有公司都有着深深的危机感，孵化新业务、开拓下一个符合趋势的业务增长点成为了热点，而在公司内部孵化新业务则是大部分企业都面临的难题，如何用整体回报助力新业务孵化？

- 👉 公司内部孵化新业务面临的挑战
- 👉 三类新业务人才激励设计的影响因素
 - 新业务的专职人才
 - 新业务的兼职人才
 - 成熟业务的专职人才

👤 陈颖 | 薪酬高级经理 | 联想集团

1515 茶歇

1545 话题七 | 软件行业销售人才的激励与管理

背景：销售人员作为公司很重要的一类人群，如何有效对他们进行激励一直是一个很重要的问题。演讲者将从软件行业不同类型的销售视角，结合公司内部的具体实践，给观众带来自己的感悟和心得体会。

- 👉 不同类型的销售如何制定适合的职业发展道路？
- 👉 仪式化激励如何设计落地？
- 👉 面对不同类型人群，薪酬包如何组合，固浮比的设计如何更加贴近业绩？

👤 姜卫勇 | 人力资源总监 | 大连华信

1630 话题八 | 中高端人才及高管的长期激励实践

背景：随着生鲜电商的兴起，每日生鲜突破重围成为独角兽企业，在这块快速发展却没有固定打法的蓝海中，保留人才尤为重要，hr如何结合实际情况做出更加适合的长期激励并成功实施？

- 👉 不同发展阶段的公司如何选择适合的长期激励工具？
- 👉 如何设计长期激励进行中高端人才的吸引和保留？
- 👉 面对快速发展和变化，如何迭代激励机制？
- 👉 如何进行长短期激励机制的结合，助力企业找到合适的高端人才？

👤 张玲 | 人力资源总监 | 每日生鲜

1715 话题九 | 科勒多元化激励认可方案设计实践分享

背景：每一个制造企业都共同面对同一严苛的成本挑战，即人工成本的每年增长与产品成本的每年下降。我们应以何种方式有效驱动员工的能力及效率提升，而非单纯依赖于高薪保留与激励？我们应如何引导企业文化实践，让员工行为自觉符合企业价值观？我们如何打造多元化的认可激励与沟通平台，满足研发岗、制造岗及多元化团队的认可需求与激励目标？

- 👉 多元化的认可激励实践分享
 - 研发：Innovate for good
 - 制造
 - 多元化团队

👉 经验总结

👤 赵倩 | 人力资源高级经理 | 科勒

1800 会议结束



人力资源智享会 (HREC) 是高端、专业、广具影响力的, 面向中国人力资源领域专业人士的会员制组织。截至 2019 年 6 月 30 日: 智享会付费会员企业超过 3800 家已经进入中国的世界 500 强和福布斯全球 2000 强企业中超过 90% 的企业正在享受智享会的各项服务智享会的产品和服务覆盖人力资源全领域, 且形式丰富、立足前沿、全方位满足人力资源人士的“学习需求, 采购需求, 激励和认可需求”。

◆ 智享会满足学习需求

- **线下学习渠道:** 每年 (1) 举办超过 40 场的大型品牌年会及展示会; 众多细分领域的品牌盛会已深入人心, 成为专业人士学习前沿趋势、优秀实践的首选。(2) 超过 30 场 HR Frontier 活动与标杆企业探访带您深入剖析领先企业的最佳人力资源实践。(3) 覆盖人力资源各模块、领导力开发和软技能发展的超过 100 场的公开课培训和内训, 提供会员企业一站式的学习解决方案。(4) “享问”微咨询平台, 帮助 HR 找到指定领域的专家, 在碎片时间中获得专业咨询、靶向指导。(5) Member Bridge 一对一会员互访服务, 每年帮助超过 200 家会员企业对接搭桥, 促进企业会员之间的深度交流, 满足会员之间经验分享的需求。(6) 智享会公益教练俱乐部, 致力于教练技术的实践和应用, 并通过教练技术帮助企业或个人实现突破、找到方法、达成目标, 过去 4 年已经累计招募经过专业认证教练 50+, 服务超过 500 名会员, 满意度超过 99%。
- **线上学习渠道:** 70 多场空中课堂与网络会议使会员足不出户就能了解管理前沿、法规动态。
- **阅读和深度学习渠道:** (1) 6 期《HR Value》杂志兼具理论性和实践性, 读者人数超 3 万名。(2) 24 份权威研究报告, 200+ 中国本地实践案例, 覆盖人力资源各个领域: 管理培训生项目、人力资源共享服务中心、人才管理与领导力发展、蓝领员工管理、社交媒体与人才招聘、校园招聘、在线学习与移动学习、人力资源业务伙伴、变革管理、人力资源数字化转型、弹性工作制与灵活用工、企业绩效管理改善与优化、企业员工健康福利与健康管理等, 提供人力资源行业的洞察分析、前沿趋势以及优秀实践分享, 帮助人力资源从业者做出科学决策。

◆ 智享会满足采购需求

- 智享会每年在中国主要城市举办覆盖学习发展、招聘任用、薪酬福利、人力资源数字化各主题的大型专业研讨会和展示会, 吸引超过 500+ 中国最顶尖人力资源服务机构和解决方案供应商, 全面满足会员企业采购需求。
- 线上供应商采购指南(The Purchasing Guide), 基于行业内上千位人力资源专业人士的用户真实评价形成, 帮助人力资源从业者在采购服务时节省时间、降低风险。
- 内训咨询服务平台, 每年帮助超过 200 家公司找到服务好、质量高、满足企业定制需求的经智享会认证的咨询和培训服务提供商。
- 智享会会员共保池, 结合会员集体采购力量, 降低保费。

◆ 智享会满足激励和认可需求

- 智享会以“汇聚优秀企业, 发现最佳实践, 引领人力资源行业发展”为目标, 每两年举办的“中国学习与发展价值大奖”、“中国招聘与任用价值大奖”和“中国人力资源共享服务中心”颁奖盛典, 作为中国人力资源业内的“奥斯卡奖”而备受瞩目。智享会遵循“公正、公开、公平”原则, 邀请独立的人力资源领域资深专家组成评委团, 打造出专业、公平、公正的人力资源奖项, 以激励和认可行业中的优秀企业、优秀团队、优秀实践和优秀人物。
- 《HR Value》杂志、调研报告及案例、会议论坛等汇聚大批行业领先企业, 成为展示优秀实践和团队成果的舞台。



联系我们:

地址: 上海市武宁路99号我格广场办公楼1001-1003室

邮编: 200063 电话: +86 21 6056 1858 Fax: +8621 6056 1859

邮箱地址: marketing@hrecchina.org 网站: http://www.hrecchina.org