

南方日报

高度决定影响力

NANFANG DAILY

星期三 2009年10月

农历己丑年九月初四

九月初六霜降



21

■调查报告

2009年企业薪酬平均增幅5%

绩效管理在2009年的人力资源管理中被上升到前所未有的高度。来自前程无忧的调查显示,“2009中国最佳人力资源典范企业”评选出的百家典范企业均一面努力不裁员减薪,一面运用绩效杠杆实施“换血”。在经济低迷时期,追求人力资源的投资回报率成为企业的重点。与此同时,企业内的员工薪酬差异有进一步拉大的趋势。

绩效管理频率加强

在高成长时期,企业更注重人才的竞争和吸引,而在经济低迷时期,追求人力资源的投资回报率成为企业的重点。2009年“高绩效文化”成为不少典范企业的“文化主旋律”。

调查显示,除了对业务部门的业绩考核保持一月一次的频度外,今年42家典范企业对财务、市场、人力资源等职能部门的业绩考核一年两次,这一数字大大超越了2008年15家的结果。另有33家典范企业的考核频度达到了一季度一次。

32家典范企业在今年回顾,调整了绩效管理工具、流程和考核指标。特别值得一提的是,考虑到经济环境的影响,有18家企业调低了业务人员的业绩目标。为了保证考核的效度,88家企业提供了绩效管理的培训,65家典范企业提高绩效指标中的可量化比例。

此外,54家典范企业表示,除了关注考核的结果外,对绩效达成的过程,即对绩效取得的合理性、合法性和合乎商业伦理予以高度重视。35家典范企业提高了企业、部门业绩结果与员工业绩的关联度。

以往对绩效不理想员工,多数典范企业会辅以再培训、转岗等缓冲手段,而今年23家典范企业表示会直接淘汰或者调离原工作岗位,45家企业提供不合格员工多一次的业绩考核。数据显示,2009年上半年,因业绩不佳而淘汰员工达10%以上的典范企业有5家,淘汰率5%~10%的典范企业有40家,只有4家企业淘汰率在1%以内。多

达67家典范企业的绩效考核的淘汰率超过上一年度。

互联网和快销行业增长快

绩效管理的强化带来了薪酬结构的变化。74家典范企业的薪酬定位在50~75分位间,26家企业薪酬水平较高,超过了75分位。2008年的结果是只有15家企业的薪酬在75分位以上。

数据显示,在2009年经济低迷的时候,典范企业仍保持了较高的薪酬水平。与此同时,企业内的员工薪酬差异有进一步拉大的趋势。多数典范企业对不同职位等级的员工实行有差异的定位,职级越低,薪酬越接近市场平均水平。在预算从紧的时候,企业更倾向对高绩效和高潜力的员工进行投资。

2009年上半年100家人力资源典范企业的员工薪酬比2008年同期增长平均为4.92%,其中52家典范企业的薪酬增幅在5%~10%之间,但同时9家典范企业薪酬增幅为

0,薪酬增幅远低于2008年12.16%的水平。

从行业来看,互联网和快销行业保持较高增长,但是IT、金融、汽车和房地产行业增长十分有限,与以往领先增长、两位数增长的现象形成鲜明对比。以投资属性比较,国有、国营企业的增幅较大,外资企业的增幅最小。

2009年薪酬中的浮动比例也有所增加。100家典范企业中有36家增加了员工薪酬中奖金部分比例,以呼应企业在绩效管理上的变革。28家企业增加了奖金的设置,将年终奖拆分成季度奖、创新奖和服务奖等,增强绩效奖励的及时性。

在薪酬增长放缓的时候,福利意义变得重大。9家薪酬没有增长的典范企业在2009年都增加了福利的投入。与薪酬一样,企业内员工福利的差异也在拉大。货币性的福利项目如车贴、房贴、节日费、股权计划等多按员工的职位等级而高低不同。

本报记者 于冬雪