

新闻晨报

SHANGHAI MORNING POST

追/求/最/鲜/活/最/实/用/的/新/闻

2009年10月10日 星期六

农历八月廿二 今日 3 叠 40 版

百家人力资源典范企业薪酬揭秘

多数知名企业 薪酬仅为中上水平

□晨报记者 刘敏 通讯员 冯丽娟

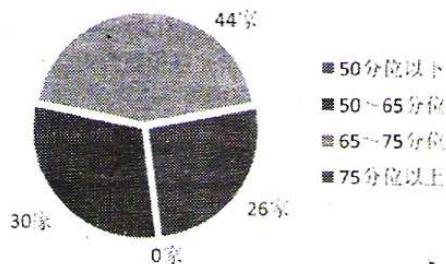
近日,前程无忧对刚刚评选出来的IBM、万科、微软、通用电气等100家人力资源典范企业进行了调查,结果显示,74%的企业薪酬定位在50-75分位间,只有26家企业薪酬水平较高,超过了75分位。

七成多知名企业薪酬定在中位数

据前程无忧的调查,100家典范企业中,74家的薪酬定位在50-75分位间,26家企业薪酬水平较高,超过了75分位。

据了解,2008年的调查结果,只有15家企业的薪酬在75分位以上。在2009年经济低迷时,知名企业仍保持了较高的薪酬水平。不过,企业内的员工薪酬差异有进一步拉大的趋势。多数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。在大的优秀企业工作,低层次的员工,跟市场上的薪酬差距不大。只有高绩效、高潜力的员工,才能感受到大型优秀企业较好的薪酬待遇。

人力资源典范企业薪酬水平



企业考核频率增加,部分调低业绩目标

据调查,2009年“高绩效文化”成为不少企业的“文化主旋律”。对业务部门的业绩考核保持一月一次的频度外,今年42家企业对财务、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家企业的考核频度达到了一季度一次(一年4次)。

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家企业提高绩效指标中的可量化比例。同时54家企业在采访中说,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家企业提高了企业、部门业绩结果与员工业绩的关联度。

互联网和快消业,薪酬保持较高增长

2009年上半年,100家企业的员工薪酬比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,互联网和快消行业保持较高增长,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。另外,36家增加了员工薪酬中奖金部分比例,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。

部分企业,新增员工福利

9家薪酬没有增长的企业在2009年都增加了福利的投入。据调查,所有的企业提供四种以上的福利项目。其中68家企业的福利制度包含六种以上的福利项目,94家企业提供5种以上福利项目。

数据显示,以补充医疗保险为主的商业保险、住房补贴(补充公积金)和补充养老金对人才保留最有效用。而年终奖之外的各种奖金、股权计划等对员工的激励作用最大。2009年,企业中有11家的福利项目有所减少,减少项目主要是“团队建设费”。数据显示,2009年上半年100家典范企业中有25家员工晋升率达到或超过10%。与人力资源典范企业评选同时进行的“最具人气雇主”的投票显示,13000多受访者表示,在薪酬福利之外,最喜欢为具有“好的工作声望”、“有表现自己能力的机会”、“有意思的工作”和“有机会得到提升”的企业服务。