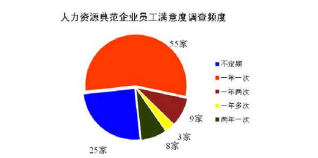


2009年企业狼抓绩效 薪酬平均增幅5%

前程无忧公布2009中国最佳100家人力资源典范企业

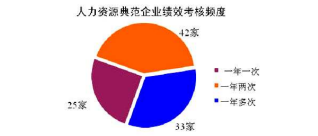
绩效管理在2009年的人力资源管理中上升到前所未有的高度, 据国内领先的人力资源服务机构凯洛格(Kellogg) 3月5日披露指出, 2009年中国最佳100家典范企业平均推出近百项企业(上榜企业也达100、万科、海尔、通用电气等), 均一面努力不致薪酬下降, 一面活用绩效考核“狼性”, 在经济低迷时期, 追求人力资源的投入回报率成为企业的重点, 2009年“高绩效文化”成为典范企业的“文化主旋律”。

绩效管理的强化带来了薪酬结构的变化, 44家典范企业的薪酬定位在60~75分位, 26家企业薪酬水平较高, 超过了75分位。在2009年经济低迷的时期, 典范企业保持了较高的薪酬水平, 与此同时, 企业的用工薪酬结构将进一步加大倾斜。



绩效管理, 加速频率

绩效管理在2009年的人力资源管理中上升到前所未有的高度, 典范企业一方面努力不致薪酬下降, 一面活用绩效考核“狼性”, 在经济低迷时期, 企业更加注重人才的竞争策略, 而在经济低迷时期, 追求人力资源的投入回报率成为企业的重点, 2009年“高绩效文化”成为典范企业的“文化主旋律”, 对企业各部门的绩效考核保持一月一次的频率外, 今年42家典范企业对财务、市场、人力资源等部门的考核考核一年两次, 这一数字大大超越了2008年18家的统计, 另有18家典范企业的考核频率达到了一季度一次(4~6次)。



20家典范企业在今年既既, 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家企业调整了业务人员的考核指标, 为了保证考核的客观性, 调整到经济环境的影响, 65家典范企业提高绩效考核中的可量化比例, 同时64家典范企业在考核中, 除了关注考核的结果外, 对考核的过程, 考核指标的合理性, 考核性和公平性也给予高度重视, 38家典范企业调整了企业、部门业绩与员工业绩的关联度。

以往对绩效不理想员工, 多数典范企业会予以降薪、转岗等处理手段, 而今年20家典范企业不会给绩效不理想者降薪处理, 40家企业也不会给员工多一次的绩效考核, 数据显示, 2009年上半年, 因业绩不能而裁员员工达100以上的企业仅有6家, 同比减少10%的典范企业只有6家, 只有6家企业裁员率在1%以内, 67家典范企业绩效考核的通过率超过上一年度。

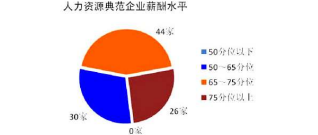
65家典范企业一年进行一次员工满意度调查, 并构建绩效计入相关员工或者部门的业绩考核中, 员工满意度调查结果与2008年相比, 其中典范企业还缩小了调查范围, 将调查对象集中在核心员工上。



薪酬, 平均增长5%

绩效管理的强化带来了薪酬结构的变化, 44家典范企业的薪酬定位在60~75分位, 26家企业薪酬水平较高, 超过了75分位。2009年的结果本只有13家企业的薪酬在75分以上, 数据显示, 在2009年经济低迷的时期, 典范企业仍保持较高的薪酬水平, 与此同时, 企业的用工薪酬结构将进一步加大倾斜, 多数典范企业对不同岗位等级的员工实行有差异的定级, 职级提升, 薪酬结构进一步向中高端倾斜, 企业更倾向中高端和高能力的员工倾斜。

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5%, 其中42家典范企业的薪酬增幅在5%~10%之间, 但仍有18家典范企业薪酬增幅为0, 薪酬增幅最低在于2008年1.10%的水平, 从行业来看, 互联网和软件行业薪酬增幅最高, 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, 两位数字增长的现象形成鲜明对比, 以低涨幅性比较, 医药、图书企业的增幅较大, 外贸企业的增幅最小。



2009年薪酬中的浮动比例也有所增加, 100家典范企业中有38家增加了员工薪酬中奖金部分比例, 以响应企业绩效管理上的需要, 26家企业增加了奖金的设置, 将年终奖与绩效奖金类, 对绩效表现优秀者, 提高绩效奖金的比例。

在薪酬增长放缓的时期, 福利显见变得重要, 20家典范企业没有增长的典范企业在2009年都增加了福利投入, 2009年福利投入的稳定性明显低于薪酬, 福利投入占企业福利投入总额的福利项目, 其中28家典范企业的福利项目包含6种以上的福利项目, 94家典范企业福利项目以上福利项目, 数据显示, 以补充医疗保险为主的福利项目, 福利补贴(补充公积金)和补充养老对企业福利最常用, 福利项目之外的各种奖金, 福利项目对员工的激励作用最大, 不少典范企业还推出自己的产品或服务, 奖励员工为企业创造的业绩, 激励员工敬业奉献, 此外, 子女教育或者医疗保险、购房补贴等也有提前部署的趋势, 2009年的典范企业中有14家的福利项目有所减少, 减少项目主要是“部门建设费”。



与薪酬一样, 企业员工福利的差异也在加大, 差异性的福利项目如车贴、网站、节日费、股权激励等多样性的福利项目高低不同。

总体来说随着薪酬福利和激励的时代已经不再, 几乎所有的典范企业都在实施“全面薪酬”战略, 在薪酬、期权等激励之外, 典范企业还在通过提供各种福利机会, 奖励提升机会, 企业文化建设、员工培训计划、工作生活、健康福利等福利项目提升员工福利满意度, 增强员工对企业的忠诚度和归属感, 数据显示, 2009年上半年100家典范企业中有28家员工晋升率超过10%, 与人力资源典范企业评选活动进行的“最佳人力资源”的榜单显示, 13000多名榜单表示, 在薪酬福利之外, 薪酬为“最佳福利”的“健康”、“自我表现自己的机会”、“富有挑战的工作”和“有机会得到提升”的职业生涯。

