东莞阳光网—人才频道 - Windows Internet Explorer
http://51job.sun0769.com/upload/job/staticfile/20091015131215989O_1.htm
文件(F) 编辑(E) 查看(V) 收藏夹(A) 工具(T) 帮助(H)
东莞阳光网—人才频道
页面(P) 工具(O)

才市动态

2009年企业狠抓绩效，薪酬平均增幅5%

http://www.sun0769.com 2009年10月15日 东莞阳光网

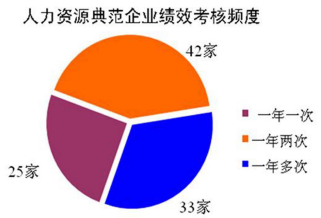
前程无忧公布2009中国最佳100家人力资源典范企业

绩效管理在2009年的人力资源管理中被上升到前所未有的高度，据国内领先的人力资源服务商前程无忧（NASDAQ: JOBS）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（上榜企业包括IBM、万科、微软、通用电气等），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。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。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。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。

绩效管理：加强频率

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。典范企业一面努力不裁员减薪， 一面运用绩效杠杆实施“换血”。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”。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（一年四次）。

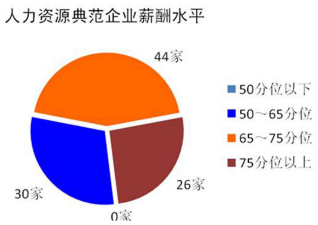


32家典范企业在今年回顾、调整了绩效管理工具、流程和考核指标。特别值得一提的是，考虑到经济环境的影响，有18家企业调低了业务人员的业绩目标。为了保证考核的效度，88家企业提供了绩效管理的培训，65家典范企业提高绩效指标中的可量化比例。同时54家典范企业在采访中说，除了关注考核的结果外，对绩效达成的过程，即对绩效取得的合理性、合法性和合乎商业伦理于以高度重视。35家典范企业提高了企业、部门业绩结果与员工业绩的关联度。

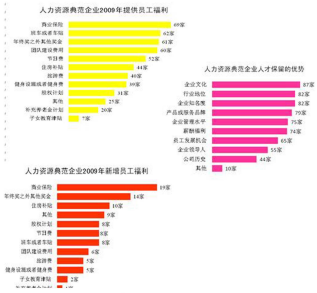
以往对绩效不理想员工，多数典范企业确以再培训、转岗等缓冲手段，而今年23家典范企业表示会直接淘汰或者调离原工作岗位，45家企业提供不合格员工每一次的业绩考核，数据显示，2009年上半年，因业绩不佳而淘汰员工达10%以上的典范企业有5家，淘汰率5~10%的典范企业有40家。只有4家企业淘汰率在1%以内。67家典范企业绩效考核的淘汰率超过上一年度。

薪酬：平均增长5%

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，企业更倾向高绩效和高潜力的员工投资。



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。2009年福利设计的稳定性明显优于激励性。所有的典范企业提供四种以上的福利项目。其中68家典范企业的福利制度包含六种以上的福利项目，94家典范企业提供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。不少典范企业还利用自己的产品和服务，奖励员工成为企业的消费者，激励员工业绩达标。此外，子女教育或者医疗保险、购书补贴等也有逐渐普遍的趋势。2009年的典范企业中有11家的福利项目有所减少，减少项目主要是“团队建设费”。