

# 中国进入密集加薪期



贵州人才市场统计表明，销售人才严重短缺——

## 20万年薪+专车招不到经理

来自贵州省人才市场的统计表明，在每场招聘会中，八成招聘单位需要销售类人才，根据调查，需求最大的销售人才存在着严重的供应不足。

### 销售，经验比学历更重要

近日，贵州人才市场举行的贵州省首届营销、管理类人才大型专题招聘会上，人头攒动，求职者争先恐后咨询情况、投递简历。

求职者谭先生在招聘现场显得胸有成竹，谈吐流利，看上去沟通能力很强。他告诉记者，以前并不是学市场营销专业的，后来一个偶然的机会接触到了销售，并尝到甜头，就改行在这个行业做了4年多。谭说，做销售看似收入不稳定，其实收入比其他行业都高得多，不过必须吃苦耐劳，做销售很能锻炼人。他此次应聘主要是想看看有没有其他更适合的单位。一方面是为了待遇，另一方面也是自我挑战。

在谭先生看来，他虽然没有高的学历资本，但有经验，做市场营销，经验比学历更有优势。

### 年薪20万以上配专车，无人“接招”

纳雍县隆庆乌江水泥有限公司在现场招聘会上，开出年薪20万并配备一辆价值20万的越野车的条件，专招营销经理，要求市场营销或者工商管理毕业，大专以上学历，有5年以上工作经验，中高级职称优先，年龄在28岁至40岁。

负责招聘的张先生说，他们在贵阳跑了6场招聘会，但都没人前来“应招”。这类人才，算是精英，正因为难招，所以才开出优厚的待遇。“现在开出的条件仅仅是底薪，还有更可观的绩效提成。”

张先生称，给他起点20万年薪，说不定他会给企业带来十倍甚至百倍的利润，这就是销售的价值。

据了解，销售类人才收入主要由底薪和绩效提成组成，但往往提成比底薪高。

### 销售类人才，供需失调

据了解，此次专场招聘，涉及营销管理、营销主办、营销策划、网络销售、营销总监、销售代表、售楼员、营销策划、电话销售员等各类销售岗位。贵州人才市场招聘顾问周先生介绍，在每场招聘会中，80%的招聘企业都需要销售类人才，销售类人才，市场需求最大。销售类人才哪里来？一靠每年大中专学校输送，二靠企业在生产销售过程中自己培养。

贵州省商业高等专科学校贸易经济系陈书记介绍，从1993年起，他们学校就在全省率先开设了市场营销专业，为社会培养不少市场营销类人才。现在，他们学校的市场营销专业已经被国家有关部门评为“全国重点示范专业”。据了解，该省很多学校在开始这个专业时都相继向他们取过经。

“我们专业每年的毕业生至少有8个以上单位可供选择，就业完全不愁。”陈书记说，他们正在提高学生的就业质量，争取找到更好的单位、更好的待遇。

据陈书记介绍，他们学校每年毕业的营销专业学生仅有120人，和市场需求量相比，数量差得太远。而他们学校市场营销类毕业生就业方向主要是长三角一带，省内也有一些，但比例很少。

陈书记分析说，市场营销类人才，市场需求量大，我省很多大中专学校都开设了市场营销专业，虽然学生质量良莠不齐，但每年输出的量仍然远远不能满足市场需求。

(摘自《贵州都市报》姚东 股波/文)

从7月1日起，北京、河南、深圳、陕西、安徽、海南等多个省市同时提高最低工资标准，平均增幅多在20%以上。据报道，今年上调或计划上调最低工资标准的省区市共有27个。

### 补偿性增长

今年1月23日，江苏省第一个上调最低工资标准，从而带动了全国大部分省市跟进的“加薪潮”。

据不完全统计，到目前为止全国共有18个省份上调了最低工资标准。

人保部工资研究所专家孙群义在接受《第一财经日报》记者采访时表示，这轮工资增长实际上是对中国低收入劳动者收入的一次补偿性增长。

根据《最低工资规定》，最低工资标准每两年至少要调整一次。但多地上一次最低工资标准的上调大多在两年前即国际金融

危机之前。在经历了去年以来的促增长之后，此次调高最低工资标准的力度颇大。

另一方面，中国目前的最低工资标准依然偏低。2006年12月全国总工会(下称“全总”)曾要求，3年之内各地最低工资标准达到当地社会平均工资的40%以上。从目前来看，一些地方还未达到这一比例。

以北京市为例，2009年北京职工的月平均工资为3726元，最低工资仅为800元。以海南省为例，2009年全省职工平均月工资为2077.8元，一类地区最低工资仅为630元，今年7月1日提高三成多后也只有830元。

### 无损外资吸引力

各地频频提高最低工资标准呼应了此前中央高层多次提出的“让劳动者体面劳动”等要求，同时也是因为各地政府切实感受到了收入分配差距扩大带来的巨大压力。

全总集体合同部部长张建国此前在接受记者采访时表示，当前收入分配不合理的标志就是普通工人收入过低。

他认为，现阶段劳资矛盾增多，说明提高劳动报酬在初次分配中的比重已经刻不容缓。

大范围的最低工资标准提高也引起了一些争议。有人担心，这将会增加企业的运营成本，从而降低中国对于外商投资的吸引力。

对此，商务部新闻发言人姚坚日前表态称，目前中国对外资的吸引力已经不完全是在低廉的劳动力，关键在于巨大的市场和完善的产业配套能力。

他同时表示，部分省市对最低工资的上调，符合国家整个经济和产业政策变化趋势，要让更多的产业工人和全民能够享受到经济发展的成果。

### 防止“国富民穷”

今年5月份，各地频提最低

工资标准的同时，全国人大财经委在江西、甘肃、安徽等地进行了密集调研，拟建议减轻竞争性行业企业税负，腾出空间给员工增加工资的建议。

全总日前披露的一组数据显示，我国居民劳动报酬占GDP的比重，在1983年达到56.5%的峰值后，就持续下降，2005年已经下降到36.7%，22年间下降了近20个百分点。

另据统计，目前中国企业的税负在世界范围内属较高，尤其是民营企业税负总量在40%以上。

数据显示，今年前5个月，我国财政收入超过3.5万亿元，与去年同期相比增速达到30.8%。据经济学家预计，今年年底我国财政收入可能超过8万亿元。

以上三组数据说明，降税加薪在当前财政收入充裕而劳动者收入相对较低的情况下是可行的一条道路。

针对这一现状，中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南日前提出了“国民收入倍

增计划”。他在接受采访时表示，对于利润空间较小、短期内转型升级可能性不大的劳动密集型企业，可以在其提高职工工资后，由政府通过减税等措施予以补助扶持。

除了提高最低工资标准，通过推进工资集体协商制度，加强员工在工资水平确定上的话语权也是一条可行之路。全总已经明确提出，力争2012年在各类已建工会的企业实行集体合同制度，全面推行工资集体协商。

(摘自《东方网》王羚/文)

## 职场才略

对普通人来说，大声地说“不”本来就是一件不那么容易的事情。更何况在办公室里，对上司说“不”，那就更不容易了。这不仅需要莫大的勇气，而且需要一定的技巧和方式方法，不然完全有可能引发一场人事灾难。

## NO 如何向上司说

尽管越来越多公司实行扁平化管理，但是等级观念依然森严。办公室工作更近似于行军打仗，突然有士兵从队列中跑出来公然地指责上司，甚至公然让上司下不了台，那样结果多半是直接拖出去砍了。所以在办公室里，对上司说“不”，不仅需要讲求方式和方法，更需要讲求一定的技巧。

### 不仅仅是技巧

Joanne和Rena所在的企划部新来了一位“海归”上司。一次开会，上司突然提出了一个改革计划，乍听上去可以帮公司提高效率，但实际上几乎颠覆了公司现有的管理规范和架构。上司指派R负责协调业务线的部门进行计划安排和实施，并指派J负责协调其他后台部门。R当场就指出此计划的不足，而J在会议过程中并没有提出强烈的反对，仅仅是支持了一下R的观点，谈了一些自己的顾虑。会后R又将自己的观点向上司重复和强调了一遍，而这并没让上司改变观点，反而他生硬地扔了一句话：“You can do it.”J选择了先把上司的计划发给相关的部门负责人，等待对方的反应，然后，拿对方回复的Email和上司讨论解决方案。

上司尽管没有当场同意，但第二次开会的时候，他按照J的建议修改了计划。相同的是，R和J都看出了问题和症结所在，可是选择的方式方法不同，最后上司的选择不同，R留给上司是不服从的感觉，而J给上司留下了不错的印象，青睐有加。

### 立场亦很重要

当准备对上司说“不”时，尽量站在上司的立场，抱着与上司同舟共济的想法考虑问题。切忌站在自己的立场，更不要站在上司的对立面。要“大胆假设，小心论证”，协助上司做出正确的决定。不要当众指出上司的问题，不要迫使上司当场表态。尽量促成与上司单独沟通的机会，并适当对上司提出你的不同意见，如果是拒绝上司的意见一定要给上司一个台阶或者一个备选方案，让上司有选择或者台阶下。对上司说“不”其实是一门学问，要摆正心态，更要学会技巧，上司毕竟是上司，要学会维护上司的尊严，讲究说“不”的策略，这样才能取得预期的效果。

(摘自《广州日报》徒步过客/文)

## 理财评论

# 谁最该享受防暑降温费？

去网络搜索，可以看到各地防暑降温费发放规定，这些规定大都分三类发放对象，第一类是从室外作业和高温作业人员，第二类是非高温作业人员，第三类是行政单位和企事业单位人员。现实是，执行规定最好的却是第三类的行政单位和企事业单位，执行最好当然是因为发放防暑降温费的钱来自财政。而那些高温作业的农民工们，他们所属的企业是私营企业，如果要发放防暑降温费，是要老板的钱。

## 职场健康

# 当个“走班族”走出健康

时下生活节奏越来越快，越来越多上班族不愿意终日端坐在办公桌前消耗自己的健康，于是，“走班族”开始流行，他们表示要走出健康来。

“走班族”，顾名思义，是指为锻炼身体而放弃乘车，步行上下班的人。“走班族”起源于德国。因为看到汽车污染越来越严重，德国的知识界人士为表率，弃车不用，他们穿上运动装，步行上班，一时间兴起“走班族”。

### 券商互挖墙脚

# 顶尖券商分析师年薪突破300万

就在业内还为保荐人的高薪唏嘘不已时，优秀券商研究员的身价已然在疯涨中向其靠拢。

### 研究员身价直逼保荐人

“券商研究员的一大特点便是流动性大。事实上，研究员的薪酬便是在一次次的跳槽中水涨船高。”业内人士如是说。

记者了解到，去年以来，受市场回暖等多重因素影响，券商研究员被重金“挖角”的现象愈发频繁，研究员身价的增速已经远远超过了此前业内高度关注的投行保荐人，并且薪酬水平不断刷新历史高点。

据太和顾问针对新财富上榜分析师的薪酬调研结果显示，截至今年4月底，以“固定薪酬+年终奖”方式支付给的研究员固定薪酬平均为79.2万元，总现金收入平均为137万元。也就是说，目前新财富上榜分析师的平均年薪已上百万。而这也仅仅是平均水平，事实上，一些顶尖分析

师目前的薪酬已经突破了300万。 “这是相当高的了，因为过去分析师能拿到几十万上百万的薪酬就算顶级了。而超过300万就意味着这些分析师的收入已经超过了一般的保荐人甚至投行项目经理。”太和顾问金融行业HR数据咨询业务负责人蒲世林告诉记者。

尽管少数优秀券商研究员的薪酬已向保荐看齐，但不难发现，投行保荐人在被高薪“挖来”之时，往往同时给公司带来项目，也就是说保荐人的确可以为公司创造收益。而分析师拿300多万的同时，到底能带来多少收益呢？

“这是很难量化其投入产出的，实际上很多券商也因此比较苦恼。”某券商研究所负责人无奈地表示，“而涨价的根本原因还是研究员这个群体的稀缺

### 涨薪源自稀缺性

响应低碳，关注健康，这种环保又时尚的运动方式很快席卷其发达国家，也影响到羊城。

已大学毕业两年的王晓莉在越秀区东风东路一家传媒公司上班，之前住在天河东部，天天坐车上班。近来发现自己越来越懒惰，缺少运动，就把家搬到临近东风东路的梅花园，步行上下班。

“以前在学校天天都会跑步，工作了就天天对着电脑呆在办公室，感觉身体越来越僵硬。

### 研究机构筑高薪坝堤

研究员薪酬的快速上升使得券商研究机构陷入两难的境地。一方面，来自外部的“挖人”压力令其面临巨大的人员流失风险；另一方面，再去外面招人又不得不背负日益攀升的人力成本。对此，一部分券商为了留住人才，开始提高薪资。

此前有媒体报道，国内某大型券商研究所6月份研究员的

一类是从室外作业和高温作业人员，第二类是非高温作业人员，第三类是行政单位和企事业单位人员。现实是，执行规定最好的却是第三类的行政单位和企事业单位，执行最好当然是因为发放防暑降温费的钱来自财政。而那些高温作业的农民工们，他们所属的企业是私营企业，如果要发放防暑降温费，是要老板的钱。规定说，发放防暑降温费，是为“保证职工在生产过程中的安全和身体健康，确保生产经营活动有序进行”。但这些老板咋就不发呢？不发，是对他们的生产经营活动没有多大影响，影响的只是职工的身体。生活的压力，老板的霸道，而且又没有法律与制度为他们撑腰，农民工实际上处于无助又无奈的境地。

尽管2007年7月，卫生

部、劳动和社会保障部等四部门联合下发过通知，要求各地用人单位在高温天气期间，适当调整夏季高温作业劳动和休息制度，增加休息和减轻劳动强度，减少高温时段作业，确保劳动者身体健康和生命安全。用人单位应当向劳动者支付高温津贴。但是由于缺乏相应的追责和处罚机制，“通知”也只是让人知道有这回事的一张纸，很难落到实处。再说，我国《防暑降温措施暂行办法》是1960年颁布，这个“暂行”就这样暂行了46年，根本不适应社会发展的需要，更不要说为劳动者保驾护航。而《劳动法》对高温劳动保护的规定也比较模糊，缺乏可操作性。农民工在强势的老板面前，仍没有底气去争取高温停工、防暑降温的权利，他们的身体健康安全仍然会受到威胁。

### 脑会更清晰更活跃。

林民健告诉笔者，“走班”近半年了，感觉健康了，即使剧烈运动后也不会像以前那样一运动就全身酸痛。

据了解，长期坚持步行上下班，可以使心脏得到一定的锻炼，增强心肌功能，改善血液循环。一些“走班族”受访表示，步行上班，还可减轻紧张和压力，使大脑思维活动变得更清晰，可以提高工作效率。

(摘自《中国新闻网》黄雪琴/文)