

寒秋才市暖 企业“抢人”忙

[详见 A3 版《专题策划》]



国考5000人竞争1个最热职位

10月25日人力资源和社会保障部发布消息,1305万人通过了国家公务员考试网报名的资格审查,最热门职位竞争比例达到4896比1,但也有139个职位“零报名”,其中气象局就占了49席,让人感到十分意外。

据介绍,国家公务员考试网报名结束在25日零时结束。人力资源和社会保障部发布的招考简报显示,共有1305万人通过资格审查,竞争比例为82比1。最热门职位达到4896比1。报考中央机关及其省级直属机构的共有327万人,报考县级以上职位的共有794万人,大学生“村官”等服务基层项目人员报名踊跃。

本次国家公务员考试达到“千里挑一”的职位有30个以上。国家能源局“节能与科技处主任科员及以下”一职成为最热岗位,虽然仅招录一人,但是目前已有4896人通过资格审查,竞争比例达到4896比1,这一数字已超过去年的最高纪录4080比1。

与这些职位竞争火爆的局面形成鲜明对比的是,一些冷门职位不仅门庭冷落,甚至还有139个尚未“脱零”。在这139个职位中,气象局就占了49席。

气象专业人才有大把用武之地,如此门庭冷落实在令人不解。(叶卡斯)



万科董事会10月25日公布了刚刚审议通过的2010年A股股票期权激励计划草案,拟向851名激励对象授予总量11亿份的股票期权,占目前股本总额的1.0004%,激励对象人数占万科目前在册员工总数的3.94%。分析人士指出,万科此次股票期权激励计划的业绩考核指标较之此前的限制性股票计划更为严格,管理团队要想顺利获得奖励并不轻松。

万科董事会秘书谭华杰告诉记者,9月底政策出台以来,市场的整体销售速度已经开始明显放缓。选择在这一时期推出期权激励方案,是否意味着万科的管理团队有充足的信心应对市场调整?

业绩考核标准提高

相比于2006年的股权激励计划,这次的考核标准较上一次有所提高。首先,该方案要求万科2011年、2012年与2013年全面摊薄的年净资产收益率依次不低于14%、14.5%和15%;而2006年-2008年的限制性股票计划要求为不低于12%。

其次,要求相比基准年,之后三年的净利润增长率依次不低于20%、



45%和75%,这相当于超过每年20%的复合增长率;而2006年-2008年限制性股票计划的要求为净利润年增长率不低于15%。

不过,这次万科的股权激励计划并没有规定股价的考核。据了解,自2006年5月万科开始实施股权激励以来,仅2006年度的激励计划得以在2008年9月完成实施,而2007年度和2008年度均夭折。2008年度因为业绩欠佳不达标,激励被迫终止。而2007年度尽管业绩表现不错,但由于股价达不到行权要求,该年度的激励计划最终还是无奈终止。所以这次没有加入股价考核,

有分析人士指出,万科三年的全面摊薄净资产收益率考核指标依次为14%、14.5%和15%,均高于公司过去10年全面摊薄净资产收益率的平均值13.35%,如果按最后一年15%的全面摊薄净资产收益率考核指标,过去10年中,公司实际上只有2005年和2007年这两年的业绩能够达标。由此可见,万科的股权激励计划行权门槛还是比较高的,其经理人团队要想不重蹈2006年-2008年限制性股票计划的覆辙,今后的工作想必不会轻松。

首将业绩与股权融资挂钩

万科此次期权计划的另一大特色在于,公司明确提出了业绩增长指标将根据股权融资情况进行调整,如期权有效期内实施股权融资将提高对净利润增长的要求,这在A股上市公司已推出的股权激励计划中尚属首次。

(下转 A2 版)



企业薪酬第二次试调查即将展开

记者从人力资源和社会保障部三季度新闻发布会上了解到,该部正在部署开展企业薪酬第二次试调查,范围扩大到北京、江苏、四川、湖北等省市。

今年上半年,第一次试调查已先在吉林、山东、广东、陕西四省启动,试点调查对象包括制造业、批发零售业、金融业三大行业的登记注册企业。第二次调查在首次调查基础上增加了四个省(市),调查行业则增加了建筑业、交通运输、仓储、邮政业,以及电力、燃气及水的生产和供应业。两次试点调查,将直接关系到下一步国家薪酬调查及发布制度的调整。

在开展试调查的8省市,每省都

遴选了5-10个城市,每个城市再对应抽选不同类型的企业开展调查,总计共需抽取约4000家企业。

此次被纳入企业薪酬调查的企业类型包括国有企业、集体企业、股份合作企业、联营企业、国有独资企业、股份有限公司、私营企业、内资其他企业、港澳台投资企业、外商投资企业等十余种。

除常规调查涉及的企业营业收入、增加值、利润、成本费用等主要经济指标外,还要求企业详细提供人工成本数据,包括从业人员劳动报酬、福利费用、教育经费、保险费用、劳动保护费用、住房费用、劳务费。

除企业填报基础数据外,此次调查还要求企业人力资源部门单独填写“劳动者工资报酬情况”,不同级别的管理岗位、高中低级职称及技术员工,需要分开填报。填报的数据除基本工资外,还包括绩效工资、津贴、加班工资等。

值得一提的是,除正式合同员工外,劳务派遣工的相关数据也被要求一并提供。

今年底所有调查结束后,将由人社部相关部门对采集到的2008、2009年全年数据进行统一分析。

不过,人社部表示,两次调查数据只做分析,不对外公布。(魏韦)



本期导读:人财战略

经营企业
Jing

- A2》** 遭遇集体停工 企业如何处理?
- A2》** 长虹: 以“3P”为核心的HR体系

理通商道
Li

- B1》** 资金“紧箍咒” 加速房企整合
- B1》** 私人银行升级 跨境理财登场

财智人生
Cai

- B2》** 何畏:简单可信赖
- B2》** 财务管理 如何服务于公司价值创造

富在市场
Fu

- B3》** 游戏游艺业 “借脑”破人才瓶颈
- B4》** 中小企业融资闯“难”关 不拘一格创新模式

人财论坛 | Rencai Luntan

执行最低工资标准更让人期待

春晚

10月22日,人力资源和社会保障部召开新闻发布会,该部新闻发言人尹成基表示,截至9月底,全国已有30个省份调整了最低工资标准,月最低工资标准最高档增长幅度平均为24%。目前,全国31个省份月最低工资标准最高档平均为870元。(10月25日中新网)

上调最低工资标准是好事,几乎受到了媒体和低收入劳动者的一致欢迎。然而,我想问一句:在全国有30个省份调整了最低工资标准的同时,有多少个省份执行了最低工资标准?

我不知道别的省份是否都执行了,但笔者所在的河北省一些县就没有执行,按照调整最低工资标准的规定,笔者所在县的最低工资标准应从510元/月调整为690元/月,按规定从7月1日起执行,然而,即使是政府机关也拒不执行。有一位朋友在一政府部门是外聘人员,他找到局长要求增加工资,但局长以经费紧张为由

拒绝,根本没有所谓的双方协商一说,最后闹到解除劳动合同,也不知道《劳动法》、《劳动合同法》等强制性给劳动者的权益是否能够得到保障。更为严重的是,有的单位连510元/月都达不到,有的单位连劳动合同都不签,有的单位只给外聘人员缴纳一险。

事实证明,即使政府机关也存在严重的违法行为,但都平安无事。即使自称经费紧张的单位,也照样公款吃喝。换言之,很多单位所说的经费紧张大都是在瞎说,只是在涉及职工的利益时就经费紧张,如果是领导用钱时就不紧张了,这种现象很普遍。

政府调整最低工资标准,最终是为了让用人单位执行最低工资标准,因此是否执行最低工资标准更让人关心。我以为,全国各地都应该进行薪酬调查,而且不只是企业,所有用人单位都应该进行,特别是要严查政府机关用人是不是存在侵害劳动者权益的违法行为。劳动者希望得到的是切实的实惠,而不是水中月镜中花。

年薪8万元以上 300名企招贤

记者10月21日从深圳市人才交流服务中心获悉,在月底举行的2010中国国际人才交流大会中新增的“精英天下”中高级人才交流大会板块上,来自全国各地的300多家人才服务机构和用人单位将广抛“橄榄”枝,提供年薪均在8万元以上中高端职位。

据介绍,截至10月20日,主办方已邀请到近30家全国大中城市的政府人才服务机构,逾20所全国重点高等院校,以及美国北伊利诺伊大学、

中钢集团、富士康科技集团、深圳高新技术产业创新中心、宁波银亿集团、联想集团、长虹集团等300多家知名企业前来参会,其中绝大部分为世界500强企业和中国500强企业,参会单位提供的岗位年薪均在8万元以上。

主办方表示,展区将分设全国人才服务机构展示、全国部分高等院校展示、珠三角城市群人才中心联盟展示、第26届世界大学生运动会招聘与展示、高端人才交流五大专区。(大洋网)