

长期激励 中小企业需舞转这把“双刃剑”

长期激励不是大公司的专利,对于处在创业期或成长期的中小企业来说,推行长期激励不仅是可行的,而且也是不可或缺的。

[详见 A2 版《主题策划》]



人财论坛 | Rencai Luntan

腾讯的高福利政策 一举多得

楚瑜

近日,部分传统媒体和几乎所有网络论坛都关注了一条消息:财大气粗的腾讯宣布将实施大范围福利措施。在互联网时代,信息畅通得总是让各类“管理者”害怕。在暗箱操作越来越难的情况下,如何对待“既患寡,也患不均”的员工,已成为摆在各类企业面前的现实问题。而腾讯的这手“提高福利待遇”牌可谓一举多得。

腾讯提高员工福利待遇,当然是直接有利于所有员工的,但最终结果将更有利于企业发展。

首先,可以将腾讯的做法理解为提供了一种效率工资。效率工资理论是这样认为的:企业或其他组织支付给员工比市场平均水平高得多的工资,能够起到有效激励专业人员的作用,可以提高生产率与企业经营绩效。腾讯的员工激励方案无疑将增强公司向心力,令核心员工更倾向于可以长期稳定地为公司服务,并吸引更多有才能的人才加盟。

其次,可以将腾讯提高员工福利待遇理解为一场高明的公关活动,有利于巩固并提升腾讯的品牌形象。

毫无疑问,拥有高出人才市场平均薪酬水平一大截收入的员工,对企业的忠诚度肯定高于外单位同级别员工,他更有理由自觉维护本企业形象,因为这种形象与其自身利益挂钩。而这种效应的积累,是形成企业好品牌的必要条件。

企业把员工当自己人,员工当然也把企业当自己家。所以,从这个意义上讲,腾讯提高员工福利待遇,也可以看成是一次带有感情的长期投资。而且这是一次很有效果的投资——一位自称是腾讯员工的网友发帖称:“这下被腾讯套牢了,还是深度套牢”,幽默中饱含知足。

当然,需要指出的是,互联网新兴优秀企业拥有挥金如土的条件,是大多数传统企业难以企及的。但正是因为这种不平衡,才刺激了各类企业的不断改革、刺激经济不断调整结构、刺激产业不断升级。提供这种刺激功能也算是腾讯们给经济的额外贡献吧。

体现企业家意志

马汉青

我国大陆总人口134亿,广东成为我国常住人口第一大省!这是国家统计局上周发布的以2010年11月1日零时为标准时点的第六次人口普查数据。人口数量、质量和结构,深刻影响着我国的人力资源总体格局,左右着劳动者求职和企业用工的趋势。从最新人口数据中,我们可得出什么启示?企业该如何顺应趋势积极应对?

人力资源结构性矛盾突出

在普查数据中,我国人口劳动力年龄结构变化迅速,特别引人注目。根据普查,大陆人口0-14岁人口约22亿,占16.60%;15-59岁人口约94亿,占70.14%;60岁及以上人口约1.8亿,占13.26%,其中65岁及以上人口约1.2亿,占8.87%。同2000年第五次全国人口普查相比,0-14岁人口的比重下降6.29个百分点,15-59岁人口的比重上升3.36个百分点,60岁及以上人口的比重上升2.93个百分点,65岁及以上人口的比重上升1.91个百分点。

知名人口学专家、广东省社科院研究员郑梓桢向记者分析,这表明我国老龄化在加速,但同时劳动年龄人口总量仍然在增加。一方面,是我国劳动力总量仍然十分庞大,劳动力就业总体压力仍然很大。另一方面,则是近年部分行业、部分地区存在“缺工”、“招工难”,特别是沿海地区对青壮年劳动力的需求在不断扩大。这表明,以出口加工业为主的产业对青壮年劳动力转移就业需求很大,而同时,大量过了青壮年阶段但仍处于劳动年龄的人口转移就业难度加大。因此,我国劳动力供求的结构性矛盾将更趋突出,这将给劳动力就业和企业人力资源配置产生重大影响。

加快转型升级势在必行

“从长期看,我国劳动力成本上升是必然趋势。”郑梓桢分析,普查数据显示,我国人口过快增长势头得到有效控制。2000年到2010年10年之间,我国人口年均增长率是0.57%。而1990年到2000年的10年之间,年均增长率是1.07%。

（紧转 A2 版）

周小雍

2010年年报已披露完毕。据统计,2010年全部上市公司年度总报酬额达8443亿元,比2009年的61.42亿元有所增加。年薪最高者和最低者相差数千倍,且部分公司高管的薪酬并未与公司业绩挂钩。

广发证券高管薪酬总额拔头筹

从公司给高管薪酬的总额数据来看,根据Wind资讯统计显示,广发证券(000776.SZ)以高管年度总报酬额7209.33万元位列榜首,民生银行(600016.SH)和中国平安(601318.SH)则分别以6828.57万元和6820.27万元紧随其后。

而排名靠后的为‘ST丹化(000498.SZ)’,‘ST当代(000673.SZ)’,ST金泰(600385.SH),高管年度总报酬额仅为9.36万元、11.16万元和14.86万元。

值得注意的是,虽然中国平安的高管年度总报酬额仅排在第三,但其前三名高管的薪酬之和却排名第一。2010年高管薪

做食品就是做良心——杜诚斌

方便米饭 肉食 下饭菜

DEYIGREEN

药物去屑,就是康王

康王

DIHON 滇虹药业

双星集团

www.doublestar.com.cn

双星杆头条好新闻

薪酬业绩不挂钩 上市公司高管年薪“天上人间”

周小雍

2010年年报已披露完毕。据统计,2010年全部上市公司年度总报酬额达8443亿元,比2009年的61.42亿元有所增加。年薪最高者和最低者相差数千倍,且部分公司高管的薪酬并未与公司业绩挂钩。

广发证券高管薪酬总额拔头筹

从公司给高管薪酬的总额数据来看,根据Wind资讯统计显示,广发证券(000776.SZ)以高管年度总报酬额7209.33万元位列榜首,民生银行(600016.SH)和中国平安(601318.SH)则分别以6828.57万元和6820.27万元紧随其后。

而排名靠后的为‘ST丹化(000498.SZ)’,‘ST当代(000673.SZ)’,ST金泰(600385.SH),高管年度总报酬额仅为9.36万元、11.16万元和14.86万元。

值得注意的是,虽然中国平安的高管年度总报酬额仅排在第三,但其前三名高管的薪酬之和却排名第一。2010年高管薪

做食品就是做良心——杜诚斌

方便米饭 肉食 下饭菜

DEYIGREEN

药物去屑,就是康王

康王

DIHON 滇虹药业

双星集团

www.doublestar.com.cn

双星杆头条好新闻

传递价值 成就你我

芙蓉王

文化头条新闻

湖南芙蓉王文化传播有限公司

董事长秦兆平以及几位董事,从公司领取的年薪仅有2500元,显示出上市公司高管们的待遇也是“天上人间”。

业绩薪酬脱节

Wind资讯的分析师在专题报告中认为,部分公司高管的薪酬并未与公司业绩挂钩,在股东分红“颗粒无收”的情况下,高管的薪酬却大幅增加。尽管不少公司的高管薪酬考核体系都会提到按公司业绩拟定薪酬分配,但从目前年报披露的情况看,一些公司的高管薪酬已经与公司经营业绩“无太大联系”。

如京东方A(000725.SZ),2010度归属母公司净利润亏损20亿元,可是高管薪酬却达到1049万元,而2009年京东方A实现了4968万元的净利润,公司高管的薪酬总额为768万元。又如振华重工(600320.SH),2010年度公司净利润为-69亿元,2009年为8.4亿元。而2010年度公司高管薪酬为1990万元,较之2009年的1983.77万元反而上升。

做食品就是做良心——杜诚斌

方便米饭 肉食 下饭菜

DEYIGREEN

药物去屑,就是康王

康王

DIHON 滇虹药业

双星集团

www.doublestar.com.cn

双星杆头条好新闻

本期导读 | 人财战略

REVIEW | STRATEGY

经营企业 | ENTERPRISE

A3

开心网寻找最匹配的人

打造最和谐“管经团队”

A3

创新形式“育人”,不拘一格“选人”

理

通商道 | COMMERCIAL

A4

让茅台啤酒

这个优秀民族品牌更辉煌闪耀

B2

麦伟林:

CFO的职业素养在于专业操守

财

智人生 | LIFE

B3

河南力争发行

企业债券 100 亿 破解融资瓶颈

B4

内外并举,

成长型企业的投融资策略

富

在市场 | MARKET

C1

在这里,有处最美的风景

C2

创先争优再加力

大倾角开采出新招

我国将加强留学人员回国服务

记者从人力资源社会保障部获悉,经中央人才工作协调小组同意,人力资源社会保障部日前出台专门文件,从国家层面对加强留学人员回国服务体系建设作出规定。

近年来,随着留学回国人数逐年增加,各地各部门不断加大留学人员回国服务工作力度,逐步形成了以留学人员服务中心、留学人员创业园、留学人员工作站为主体的第一批服务机构。但是,现有服务工作仍然存在着资源分散、渠道不畅、水平不高、手段单一、产品缺乏等突出问题。

人力资源社会保障部相关负责人指出,留学人员是我国人才资源的重要组成部分,是现代化建设的特需人才资源。做好留学人员回国服务工作,对于解决留学人员回国工作、生活的后顾之忧,营造良好环境,吸引更多海外留学人才回国参与现代化建设具有重要意义。

据了解,我国留学人员回国服务体系建设的措施主要包括:完善留学人员回国服务政策,着力在出入境、居留、户籍管理、社会保险、计划生育、配偶就业、子女上学等生活待遇以及职业资格、项目申报、经费资助、收入分配、税收、表彰奖励、知识产权保护、创办企业、投融资等工作条件方面创新完善有关优惠政策,不断完善“回国工作、回国创业、为国服务”三位一体的留学人员回国服务工作政策体系等。

（赵超）