

人才需求旺盛
低薪致人才大量流失

公益组织,遭遇用人“尴尬”

《中国公益人才发展现状及需求调研报告》显示,过半 NGO 遭遇离职考验,领域内人才流动难补旺盛的需求。公益组织需要有专业的人才,但低薪却无法吸引来这种人才,于是就形成公益组织的用人尴尬。
[详见 A2 版《主题策划》]



人财论坛 | Rencai Luntan

公平是央企定薪的核心

钱凤伟

中央企业各级领导人员应当严格执行国资委和本企业的薪酬管理规定,严格履行薪酬管理的批准、备案程序,不得自定薪酬、奖励、津贴、补贴和其他福利性货币收入。日前发布的《中央企业贯彻落实〈国有企业领导人员廉洁从业若干规定〉实施办法》,规定了上述内容。

国有企业领导薪酬问题一直是舆论热议的焦点,尤其是对央企高管们超高薪酬的批评更是不时见诸报端。其实,企业领导可以自定薪酬,薪酬超高就不可避免。据报道,国企高管现在平均薪酬 60 万元人民币左右,与国外一些大型企业相比,被认为并不高,但与企业员工相比,显然堪称天文数字。按照《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》,国企高管基本年薪应与职工工资相联系,然而,显而易见,因为自定薪酬,这种“联系”,必然微乎其微。

实际上,央企领导的薪酬之高,让人们难以接受,还并非是因为高出职工工资多少倍,而是在人们看来,央企高管们的薪酬拿得太容易,或者说,难度不大。众所周知,只要在这个位置上,无论干得好坏,只要不出事,基本薪酬都照拿不误。至于绩效年薪,据统计显示,国企高管年薪高低与企业绩效的相关系数仅为 0.4,相当多的国有上市公司高管薪酬与公司业绩无关,不少公司高管薪酬在公司利润下降时还在上升。因此,实际上,只要当上了央企领导,可稳拿常人无法相比的丰厚薪酬。

显然,央企高管到底拿多少,关键是解决公平问题,也即增加得到薪酬的难度,使付出和得到相吻合。也因此,不得自定薪酬其实只是治标,治本之策,还在于实行竞聘上岗,比如,由竞聘者提出各自的经营目标,互相竞争,择优上岗,实行绩效挂钩的考核体系。若此,即使要想拿到基本年薪,也得亮出真本事,而在众多竞聘者中胜出,必然要以更有难度的经营目标竞逐,使这份绩效年薪,绝非轻易能够得到。



稿件撰写 高凌云

上周五,惠普全球副总裁、中国惠普信息产品集团(PSG)总经理张永利(惠普中国的三位领军人之一,负责 PC 业务)也加入了离职潮之中,让市场大吃一惊。对于风雨飘摇之中的惠普 PC 业务来说,张永利的离职,无疑会给惠普在华 PC 业务带来更沉重的打击。

自 2010 年“3·15 蟑螂门”曝光以来,惠普这个全球 PC 市场的霸主在中国市场却一路走下坡路,市场份额不断下滑。而今年 8 月份惠普宣布将拆分 PC 业务后,更是严重动摇了军心。尽管惠普新 CEO 惠特曼 10 月底表示,惠普决定保留 PC 业务,但市场的冲击已经造成。记者从惠普 PC 的中国渠道商和客户了解到,由于惠普对 PC 业务去留的犹豫不决,是继续与惠普合作,还是另觅新途,现在不少惠普的代理商和客户都陷入迷惘之中。

惠普中国区高管现离职潮

11 月 4 日,市场传出张永利即将离职的



“由于对 PC 业务“去留”摇摆不定,惠普美国总部和中国区高管的离职潮愈演愈烈。”

消息。中国惠普发言人很快就确认,惠普内部已经就张永利离职事宜有过沟通,并且公司也作出过渡安排。据悉,在选定新的负责人之前,惠普信息产品集团亚太及日本地区渠道销售副总裁露西安娜·布罗吉将兼任中国惠普信息产品集团代理总经理一职。

为了安抚军心,惠普全球高级副总裁、信息产品集团亚太及日本地区总裁乔舒亚·布伦克尔表示,张永利的离职,不会对惠普中国区的业务造成影响。但是,作为惠普 PC 中国区业务的负责人,有着 16 年惠普工作经历的张永利的离职,难免让人与此前 8 月份惠普宣布拆分 PC 业务相关联。

据消息人士透露,张永利将加盟微软管理 OEM、手机、终端等相关业务,具体的职位还将等待公司的公开信息。(下转 A2 版)



一线报告 | Yixian Baogao

“三管”拢心聚合力——双星海江公司创新管理克服“用工荒”

本报记者 何沙洲 通讯员 王开良 庞浪

记者在双星海江公司采访了解到,由于农民外出打工的意愿逐渐降低,致使招工难,加之周边许多企业采取不正当竞争手段,已将招工信息贴到该公司门口附近。“对此,我们加大创新管理,用好‘三管’,克服‘用工荒’,较好地促进了招工和员工队伍的稳定,保证了出口生产,确保了企业健康稳步发展。”海江公司负责人对记者如是说。

灵活管 稳心绪

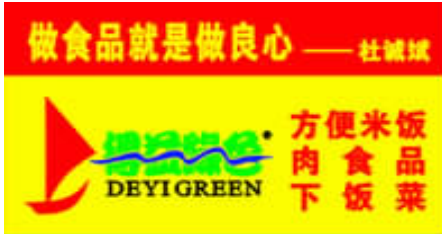
定薪留人解决“工资难”。针对许多新职工在入厂一段时间内由于技能不熟没有信心,萌生不想干的念头,海江公司采取只要员工达到每月的出勤天数,能正常完成公司下达的个人工作任务,就给予一定的



岗位竞赛为员工带来晋升发展机会

保底工资,让新职工能踏踏实实干事。

定人定岗解决“环境难”。由于海江公司订单多,有些订单量小,产品工艺不同,辅助岗位变动的频率很大,而新职工被多次调换工作时,就会情绪浮躁,感觉到工作不稳定。对此,海江公司合理安排人员,对新职工在一个月时间内定岗不轮岗。等新职工基本能胜任工作,并且对工作环境,人际环境都比较熟悉后,适当安排富有挑战性的工作,建立合理的薪酬制度。



绩效定薪解决“分配难”。海江公司根据员工个人能力和工作成效大小,以工作质量、产品质量、产量来定薪酬,让员工在竞争中体现自己的价值。如,制帮车间推行绩效定薪,班组承包盈利的分红采取按普工和重点工序两个标准来分配,工作踏实认真、绩效突出的员工就得到较高的薪资,激励员工不断提技能、练绝活。

重情管 暖心间

尊重、关心员工是留住员工一个最为基本的条件。海江公司不仅在生活中给予员工细致入微的关怀,并且通过定期发放合理化建议表、信息调查表、设立员工意见箱等措施,尊重员工的意见,改善管理和员工生活。公司领导和各级管理骨干还组成三人小组,下班后到员工宿舍,及时了解员工生活,(紧转 A2 版)



本期导读 | 人财战略

REVIEW | STRATEGY
经营企业 | ENTERPRISE

A3

12 高管相继玩辞职
新董事长面临“高考”

A4

五星酒店“星级”人才流失严重

理 通商道 | COMMERCIAL

B1

宜昌交运:厚积薄发
打造鄂西旅游客运龙头

B2

季苏海:把业务做好,
就是对投资人最好的回报

财 智人生 | LIFE

B3

银监会
禁止向小微企业收资金管理费

C1

向明宽:拿奖拿到手软的“明星班长”

富 在市场 | MARKET

C2

北徐楼煤矿:科学防冲三年零事故

C3

让每一个细胞都充满活力

首批外国员工在京入社保

外国人在北京也能入社保了,参保缴费标准与城镇职工一致。11 月 9 日,300 名外国员工办理完成社保手续,成为在北京参保的首批外国人。

据人力资源和社会保障部统计,去年末,持外国人就业证在华工作的外国人就超过了 23 万人。今年 10 月 15 日起,《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》开始实施。对此,北京地方实施办法也相应出台,用人单位招用外国人的,应当自办理就业证件之日起 30 日内为其办理社会保险登记;未执行者,按照社会保险法等有关规定处理。

根据该办法,外国人在京参保后,在达到规定的领取养老金年龄前离境的,其社会保险个人账户予以保留;再次来中国就业的,缴费年限累计计算;经本人书面申请终止社会保险关系的,也可以将其社会保险个人账户储存额一次性支付给本人。而外国人死亡的,其社会保险个人账户余额可以依法继承。(陶颖)

