

人才需求虽旺盛 低薪致人才大量流失

公益组织,遭遇用人“尴尬”

策划词 | CEHUACI

□ 本组稿件撰写 王卡拉

【倡议】

希望更多人关注

“我要涨工资，我要给同事加薪，我要让更多人加入公益，我要让公益人得到更多关注！”

“益友们一起大声说出自己的‘四个要’”。

近日，公益朋友聚集的网站 NGOCN 里，公益组织从业者“威风老虎”徐振军发出倡议。从 11 月 1 日开始，这个倡议的微博将陆续发布参与的伙伴和机构。

其实，这只是“威风老虎”抛头露面的行为艺术。

这只“老虎”真正想要呐喊的，是公益界持续在关注和谈论的一个话题：公益人尤其是草根公益组织从业者的生存状况令人堪忧。除了很突出的薪酬问题外，还有缺乏劳动保障、生活压力巨大、超时超负荷工作、发展前景暗淡等等。

徐振军说，他的工资其实不算低，发出倡议，是希望有更多人关注公益圈里因低薪导致人才流失的现状。他也因此得了个绰号：公益界加薪哥。

【现状】
从业者境况堪忧

徐振军指出，随着物价和生活指数的飙升，很多公益伙伴的生活



陷入困境，被迫放弃理想，NGO 的从业者正在逐渐成为一个弱势群体，边缘群体。进入公益行业的资源很少投放到在公益从业者的身上，从业者的待遇几乎没有改变。

“从来没有人真正关注这群人的生活，了解这群人的需求，而我们自己也像鸵鸟一样将头埋进沙子，装作没有看到自己的困境。”

徐振军指出，此次倡议活动呼吁资助方将人员工资尤其是项目工作人员工资列入项目经费，而不是行政经费。也希望资助方从支持公益行业长久发展的角度出发，能支持工作人员合理的薪酬待遇和必要的劳动保障支出。

徐振军的倡议在公益界内引起争论。有的公益人和公益组织力挺徐振军，表示将共同参与。

但也有人对此提出质疑。有网友认为“威风老虎”是为了出名。也有网友认为此行为不可取，既然选择了公益事业就不要总是愤愤不平。

南都公益基金会副秘书长刘洲鸿表示，徐振军发起倡议的事可以理解，但选择这种方式还是要考虑清楚，如没有想好的话，可能会引起对这个行业负面的影响。“毕竟普通老百姓不了解公益，会有人担心那些服务对象是否会受到影响。”

【调查】
低薪致公益人才流失严重

南都公益基金会副秘书长刘洲鸿指出，低薪问题在公益界是个普遍现象，调查中，大部分公益机构处于休眠状态，而能联系到的公益组织也生存困难。相较而言，境外机构、公募基金会和非公募基金会有资金来源，薪资更高一点。

据南都公益基金会、腾讯公益慈善基金会等去年底联合发布的《中国公益人才发展现状及需求调研报告》显示，大部分 NGO 从业者薪资收入在 5000 元以下，约占 90%，其中无固定收入和月薪资在 1000 元以下的共占 18.4%，1000-2000 元的占 17.5%，2000-3000 元，占 25.7%。近四成机构未给员工上社会保险。67%的 NGO 从业者表示工作强度非常大或比较大。

10 月底，河南恩来公益的创始人方红来到北京，这是他的放手一搏。

这天，南都公益基金会银杏伙伴计划进入专家评审环节。该计划每年资助一批青年公益人才，入选者可获得连续 3 年、每年 10 万元的资助。

“如果这次没入选，很有可能坚持不下去了。”方红说，他做公益 10 多年，搭进时间、全部积蓄，已到了快要坚持不住的时候。低薪问题，让很多走进公益圈的人不得不在现实面前低头。

NGO 招人难是普遍问题，尤其是草根 NGO。很多 NGO 负责人表示，虽然 NGO 组织提供的职业环境并不优越，但对人才的要求依然很高。在招人困难的原因上，“待遇低”首当其冲。

《中国公益人才发展现状及需求调研报告》显示，过半 NGO 遭遇过离职考验，领域内人才流动难补旺盛的需求。草根 NGO 和社团当年有员工离职的比率均在 60% 左右。

从业人员离职的主要原因就是待遇低，发展空间狭小。很多草根组织的年轻人因生活压力一个个离开。

【建议】
加薪的钱“要敢争取”

公益需要有专业的人才，但低薪却无法吸引来这种人才，于是就形成一种恶性循环。南都公益基金会秘书长刘洲鸿指出，要打破这种恶性循环，就要解决钱的问题。

从资助方角度说，资助方普遍不愿承担公益项目的人员费用、机构管理费用，把项目工作人员工资归入行政管理费里。由于行政管理费不能超过 10% 的规定，公益组织执行项目时会出现资金紧张，甚至倒贴钱的情况，这必将导致项目工作人员的工资压缩。

“行政管理费，一般指房租、水电、硬件设备的花费，不应包括某个项目的人员工资支出。”刘洲鸿指出，低薪最大的问题还是资助方克扣，很多资助方要么不接受项目的人员费用支出，要么就是给的标准很低。其实，NGO 应该尽量去跟资助方沟通。“双方是平等的关系，NGO 要敢于争取。”

监管层“动刀”
打压保荐人
频繁跳槽

□ 王涛

针对保荐代表频繁赚会谋取暴利的现象，证监会近期祭出“杀威棒”：对于有在审企业要转会及 2004 年以来转会三次以上的保荐代表人，证监会对其申请将冻结 20 个工作日再审核流程。

出台这一政策的背景在于保荐代表人的“流动性”过大。证监会此次拿保荐人“开刀”，可以在一定程度上提高对于上市环节的监督。

保荐人跳槽越发频繁

按照现有规定，保荐人的跳槽并不是件很麻烦的事情。证监会规定，新注册登记保荐代表人需向证监会提交如下材料：保荐代表人的姓名、性别、出生日期、身份证号码；保荐代表人的联系电话、通讯地址；保荐代表人的任职机构、职务等。

为了鼓励保荐代表人的正常流动，保荐代表人流动到不同保荐机构任职，只需履行相应的变更登记程序即可，无需重新注册，甚至出现过保荐代表人几个月就跳一次槽的现象。

近期保荐代表人有跳槽越来越紧密的情况。截至 11 月 1 日，今年有 113 家上市公司发布关于更换保荐代表人的公告，更换原因绝大部分是原保荐代表人离职或工作调动。去年同期，这一数字仅为 51 家。

IPO 审核趋严？

由于保荐人的资格必须通过证监会相关考试，且通过率较低，多数券商的保荐代表人数量相对于项目储备数量显得不足。

此前有媒体披露，一位监管部门负责人在保荐人培训中如此感慨，“现在有人频繁转会，谋取暴利。有人 4 年来转会 4 次，没做过一个项目。享受行业应有的高薪，但要有相应的付出。”据了解，这些保荐代表人忙于频繁转会，长期不做项目；而极少数保荐代表人甚至沦为签字机器，不实际参与项目。

与这次新股相关的是，证监会主席换届后，IPO 审核有趋严的倾向。近期，蔚林化工、广信农化、淑女屋时装等首发申请未通过。在之前的 10 月 12 日至 14 日，证监会发审委公布了 6 家公司 IPO 审核结果，其中有 4 家未获通过。再加上此次被否决的 3 家，近期发审委通过率仅在五成左右，创今年以来最严格纪录。

遗失

武侯区裕新日用品经营部 税务登记证川税字 510103197202246225 号、地税、国税正本遗失，声明作废。

惠普中国频爆高管离巢
客户渠道商陷两难境地

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

张永利是今年以来惠普中国区第三位离职的高管。

早在今年的 4 月 29 日，中国惠普总裁兼企业业务集团总经理高端彬离任。高端彬于 2010 年 9 月 21 日从摩托罗拉空降到惠普，出任惠普中国区总裁。从上任到离职，仅有 7 个月时间。

在高端彬离职不到两个月，惠普中国又宣布，惠普畅游人家用电脑在华业务负责人，中国惠普有限公司信息产品集团消费电脑产品部副总裁陈国维已于近日离职。

“短短半年时间，三位高管相继离职，这足以说明惠普中国区目前的状况十分窘迫。高端彬是空降的，其去职不会给惠普中国区带来太大的影响，但张永利和陈国维常年负责惠普 PC 中国区业务，他们的去职，对惠普 PC 中国区的业务势必带来重大冲击。”某台系 PC 厂家华南区负责人在接受记者采访时指出。

业绩下滑和 PC 业务摇摆

张永利、陈国维的离职，在业内人士看来，主要因素是惠普 PC 在中国区市场份额的不断下滑，而惠普 8 月份宣布分拆 PC 业务，更是促成张永利离职的导火索。

作为全球最大的 PC 厂商，惠普此前在中国市场上的份额长期占据第二把交椅，排名仅仅在联想之后。IDC 数据显示，中国 PC 市场惠普的市场份额在 2009 年第二季度达到了 166% 的高位。但是，从 2009 年第三季度开始，惠普 PC 在中国市场上的份额就一路向下，特别是经历了 2010 年的“3·15 蟑螂门”事件和此后的翻修机流入市场被曝光，惠普在华遭遇“滑铁卢”，惠普 PC 在中国市场的份额大幅下滑到 74%。

惠普随后推出“客户关怀计划”



等一系列补救措施，来挽救惠普品牌的在华形象，其市场份额也逐步有所回升。IDC 数据显示，截至 2011 年第二季度末，惠普在中国的 PC 市场份额上升到 85%，排名第四（排名前三的分别是联想、宏碁和戴尔）。这也是惠普 PC 在中国市场连续四个季度市场份额跌出前三，同时连续五个季度市场占有率低于 10%。

惠普在中国市场份额一路下滑，而中国 PC 市场在全球市场上的份额却一路上行。IDC 数据显示，今年第二季度，中国取代美国，成为全球最大的 PC 市场。如此重要的市场，惠普 PC 份额却不断下降，张永利、陈国维等人的担子自然不轻。

在 8 月份惠普宣布分拆 PC 业务后，张永利还在为惠普 PC 打气，然而，不到两个月时间，张永利就选择了离职。

渠道和客户陷入两难境地

从宣布分拆 PC 业务那天起，市场就已经预期到这一政策对其渠道合作伙伴和客户的巨大冲击。

今年 9 月初，宏碁就宣布，由于渠道商积极下单，宏碁 9 月订单出现爆发性增长，9 月第 1 周就达 120-140 万台。台湾媒体分析指出，因惠普未来产品策略不确定性升

高，经销渠道体系转向其他品牌，宏碁订单大增成为受益者。

戴尔电脑的经销商，深圳市双凌科技有限公司的艾经理在接受南都记者采访时就指出，“竞争对手发生 PC 业务政策摇摆不定、人事变动等恶劣的变化，对我们的业务当然是利好。从长远来看，惠普这些变动一定会对他们的品牌形象造成很大的影响，很多客户会担心售后服务等情况，势必会在品牌选择上做更多的考虑。”

而记者在采访多家惠普 PC 代理商时，这些代理商都表示，惠普分拆 PC 业务和高层人士变动，并不会对他们的销售带来太大的影响，一位代理商还向记者透露，“惠普现在正有一大批赠品在工厂赶工，很快就要投放市场，让利给消费者。”

不过，记者从其他业内人士处了解到的情况却对惠普并不乐观。“受影响不大那是对媒体说的面子话。一些以惠普 PC 为主的代理商，现在已经人心浮动。陈国维、张永利离职后，惠普的渠道政策会做怎样的调整，现在都是未知数。华硕、宏碁等厂商又开始挖墙脚。”某知名笔记本渠道商负责人向记者透露，“惠普一年多来市场份额下降很快，不少渠道商都萌生退意。张永利做了大量的工作，才挽留了一批核心经销商。张永利离开后，一些代理商肯定会离开惠普。”

受影响的不仅仅是渠道。深圳某大型互联网公司的负责人告诉记者，他们公司此前大部分的 PC、打印机、服务器都是采用惠普的产品。“我也注意到张永利离职的消息，表明惠普中国区 PC 业务十分不稳定。我们也在考虑今后将订单转向其他品牌。价格是一个因素，我们更关注的是持续服务能力。万一惠普真不做 PC 了，或者人事变动频繁，会给我们的 IT 系统带来诸多隐患。”

▶▶▶▶▶ [紧接 A1 版]

“三管”拨心聚力
——双星海江公司创新管理
克服“用工荒”

将员工的意见和困难及时记录在反馈表，公司定期收集、解决问题。如，公司领导不再像以前另起灶，而是每天中午和职工同吃一锅饭，掌握饭菜质量情况，督促后勤提高饭菜质量，得到了员工的好评。

为改善员工居住条件，在双星集团总裁汪海的亲自部署和指导下，海江公司建起新宿舍楼，骨干员工改善了居住条件。

该公司还努力通过创新，减轻员工劳动强度。如，以前滑水鞋的打眼是手工打制，效率低，员工通过自创打眼机，一人可完成 4 人的工作量；公司对成型到炼胶的高空运输通过加高改造，解决了人工推拉的笨重操作；对成型扳帮前段整个流程进行衔接，实现了自动刷帮、分帮、配植的一体化操作，解决了员工推小车的繁重操作，等等。

海江公司岗位竞赛也体现出对员工的关心和激励，坚持“岗位竞赛每月都比，有比必有奖”的原则，先后开展 96 次行之有效、竞争激烈的岗位竞赛，奖励双星老黄牛、青年先锋、岗位标兵、星级技工、巾帼英雄、金银铜技工等 600 余人次，16 次组织 420 余名先进员工到苏州、杭州、水乡乌镇等地旅游。

文化管 活精神

为活跃和丰富员工的精神生活，海江公司不断开展寓教于乐的文体活动。如，拔河、跳绳、接力赛、踢毽子、篮球赛、乒乓球赛、台球赛、羽毛球赛、双星歌曲大家唱、文艺演出、播放露天电影等，让员工在欢声笑语中增添了对企业的感情，增强了企业凝聚力。如，海江公司开展的露天电影，吸引了当地居民前来观看，加深了对双星的认识，许多人员积极承担了双星鞋包装盒的加工任务，每天糊纸盒量近万个。

随着新宿舍楼的建成，该公司将陆续开设网吧、影吧、KTV、篮球场、台球室等，以更好地活跃员工精神生活。

国资委：
国企领导不得
自定薪酬奖励

□ 李洪鹏

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》(以下简称《实施办法》)规定了上述内容。

免职两年内
不得任央企领导

《实施办法》具体规定：受到降职处理的，两年内不得担任与其原任职务相当或者高于其原任职务的职务；受到免职处理的，两年内不得担任中央企业领导职务；违反国家法律，造成国有资产重大损失被免职的，或对企业国有资产损失负有责任受到撤职以上纪律处分的，5 年内不得担任中央企业领导职务。

国资委党委表示，此举在于“深入推进中央企业反腐倡廉建设，促进中央企业各级领导人员廉洁从业，保障中央企业健康稳定发展”。

2009 年 7 月，中共中央办公厅、国务院办公厅为适应形势的发展和国有企业反腐倡廉建设的需要，颁布了《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》(以下简称《规定》)。

《规定》从维护国家和出资人利益、维护国有企业利益、防止可能侵害公共利益和企业利益行为的发生等五个方面，规范了国有企业领导人员的廉洁从业行为，对“三重一大”事项决策、收受不正当利益、利用企业资源牟利、经商办企业、配偶子女从业、离职和退休后从业等重要问题的政策界限作了界定。

时隔两年多，国资委终于拿出了针对央企各级领导人员的《实施办法》。

央企领导
不得自定薪酬

对于公众关注的央企高管薪酬问题，《实施办法》也特别要求，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。

《实施办法》规定，不得“自定薪酬、奖励、津贴、补贴和其他福利性货币收入等，超出出资人或董事会核定的薪酬项目和标准发放薪酬、支付福利保障待遇”。

同时，不得“除国家另有规定或经出资人或董事会同意外，领取年度薪酬方案所列收入以外的其他货币性收入”，不得“擅自分配各级地方政府或有关部门给予中央企业的各种奖励”。

新规强调集体决策

与《规定》相比，《实施办法》增加了重要人事任免的相关条款，强调人事任免“应当坚持集体决策原则”，不得违反程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免干部，不得私自泄露民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定任免干部等有关情况，不得利用职务便利私自干预下级或者原任职单位干部选拔任用工作，不得违反规定突击提拔、调整干部。

另外，《实施办法》加大了处罚力度。《规定》的违规处理条款仅有 4 条，而《实施办法》的责任追究条款多达 11 条。