

外企薪资福利政策与人力资源市场

徐 斌

笔者在近一年的时间里,亲自走访调查与分析了外企薪资福利政策的有关情况,并观察了外企高薪、高职、高回报的人才吸收、激励、保留政策在人力资源市场上的反应。其结论是:外企在中国之所以得到生存和持续发展,关键在于他们拥有一批中国本土的高中级管理和技术方面的人才,而这些人之所以能留在外企,主要是受外企薪资福利政策的吸引。随着国内统一人才大市场的逐步形成,外企的这种政策对其他企业,尤其是国有企业将产生越来越大的影响,这应当引起人们的思考。

一、外企人力资源现状

到目前为止,在北京落户的、居于世界前500强之列的外企已有150多家,笔者对其中较有影响十几家企业的人力资源状况进行了摸底。这些企业包括:可口可乐、惠普、IBM、摩托罗拉、康柏、朗讯、施耐德、诺基亚、爱立信、西门子等。结果发现,随着这些企业在华投资规模的日益扩大,企业中中方管理人员和技术人员的级别不断向高级方向发展,企业在市场上招聘人员的层次也不断提高,见表1

表1 北京市外企人力资源结构分析 %

年份	1996	1997	1998	1999(预测)
大学专科以下	46	40	38	27
大学专科	28	30	30	23
大学本科	24	27.5	28	42
研究生	2	2.5	4	8

注:1999年的预测结构是概括参加调查的各企业1999年的招聘计划及解聘计划推算出来的。

由上表不难看出,按学历高低划分的人力资源结构反映出外企近些年来对人才需求层次的不断提高。从1999年的招聘计划看,大学本科及研究生以上学历是重点,而大学专科及以下学历的基本上不

招,甚至还要解聘一部分这样学历的人员。这是因为,1999年的市场竞争将更体现在高科技产品的开发与推广上,没有高级科研人员的参与,企业的竞争力难以提高。

按一般的理解,外企既然有高薪、高职、高福利的回报,应该说按计划招聘到需要的人才不成问题,但实际情况并不尽然:其一是,有些专业在全国范围内是短线,外企的需求量又较大,短时间内难以满足需求。其二是,外企之间人才竞争激烈,“跳槽”随时可能发生,造成部分职位空缺也是不可避免的。这尤其是指那些需要较高的管理技能或技术水平的高级职位,如高级经理、高级工程师等,这些职位都需要相当的经验和熟练的技能,如果没有数年在外企谋职的经验是很难胜任的,鉴于外企在国内发展的时间还不够长,这些有外企经验的“特殊”人才还不能满足外企发展的需求。见表2。

表2 外企人才供求比例分析

年份	高级管理人员 (高级人事、财务、 销售、策划经理)	高级技术管理人员 (高级软件设计开发、 网络技术支持工程师)
1998	1:2	1:3
1999	1:3	1:5

注:1999年为预计数,据十几家外企数据推算。

高级人才日益短缺,加上外企普遍追求人力资源较高的层次,必然导致外企以薪资福利为手段,想方设法在人才市场上搜寻急需的人才,所以,以薪资福利为核心的人力资源管理在外企中的地位越来越重要。

二、外企的薪资福利

外企员工的收入基本上分为两大部分:一部分是薪资,也就是人们常说的可实际变现使用部分,人

们可用其支付日常的或其他的现金开支。另一部分是福利,也就是人们了解的住房公积金、保险(养老、医疗、工伤)以及各种实物补助等。总的来看,外企员工的薪资福利水平远在社会平均水平之上。

1997年北京市职工社会平均工资为918元(人民币,下同),1998年为1024元^①,而参加调查的外企员工的平均工资为3000以上,而其中数家(70%)企业的平均工资在5000元以上。

调查还显示,十几家外企中,60%以上的企业为员工建立了住房公积金,这就意味着员工贷款买房成为可能。还有一些企业为员工建立了补充住房基金,员工在企业服务达到一定年限(一般为3~5年)后,企业可以为员工提供无息贷款,以购买住房。还有,100%的企业为员工上缴了养老保险,其中50%的企业还为员工建立了企业补充养老保险金,以保证员工在退休之后的生活水平不致降低。100%的企业为员工建立了商业医疗保险,员工的医疗费用基本上可以实报实销(商业医疗保险的年保费在4万元人民币之内)。

外企雇员的薪资福利水平之所以远在社会一般水平之上,其原因有:1.外企有较高的劳动生产率水平;2.人才市场的竞争效应,也就是人才供求矛盾所致。

众所周知,通货膨胀指数1998年为-2.7%,物价水平持续走低。而且,机关、企事业下岗人数达到历史最高水平。城镇登记失业率也在3个百分点以上。从整个形势上看,社会工资增长的条件不理想,而事实也是如此,1998年全社会的工资水平增长幅度较低。

与人们预想的不同,外企员工工资的增长率没有明显的下降,反而继续保持在一个较为稳定的水平之上,请看表3。

表3 1998年北京市外企工资增长率分析 %

年份	1998	1999(预测)
经理人员	12-16	9-10
专业技术人员	11-14	8-10
其他	10-12	9-10

注:据北京市十几家外企调查资料整理

上表显示,1999年的预测增长率虽然要低于1998年,但由于其基数大(见表4),这样的增长率已经相当可观了,而且这个增长率是在整个经济形势普遍不乐观的情况下取得的。

难道这种增长真的是必须的吗?如前所述,高级别人才的缺乏,以及人才市场竞争的激烈是这种增长的重要原因之一。还有一点值得注意,多数外企都注重建立本企业的文化。企业愿意留住那些认同本企业文化、行为方式的员工,以增强企业员工之间的凝聚力,培养对企业的忠诚,许多企业为之投入了相当可观的培养费用。企业希望留住这些员工,因为这些员工是刚刚加入企业的新员工在短时间内难以替代的。但另一方面,要留住这些人,就必须提供给他们有市场竞争力的薪资和福利,以免为其他企业挖走。

表4 1998年北京市外企员工月收入水平分析(元)

服务年限	2~3年	3~4年	4~5年	5年以上
资深经理	20000	22000	24000	30000
部门经理	9000	10000	12000	15000
高级工程师	9500	12000	13000	18000
工程师	6000	8000	10000	10200
普通操作人员	2000	2100	2300	3000

注:该数据取自《1998年外企薪资福利问卷调查数据》并整理

三、外企员工的薪资福利水平 与人力资源市场

外企员工薪资福利可以说达到了社会的高消费水平,按北京市家庭户收入水平的划分,月收入5000元以上的家庭户为高收入家庭,那么,70%以上的外企员工(注意,仅以北京外企为依据)都可以达到这个标准。这些外企员工的收入水平所起的示范效应是十分显著的,它在人才资源市场上掀起了多次冲击,这对国有企业改革既有有利的一面。也有不利的一面。

首先,外企人力资源的需求结构及由此产生的薪资福利导向,可以给人力资源市场一个人力资源发展的指引,可以向人们明示人才培养的重点。其次,外企在人力资源管理上的一些做法和策略也可以为国有企业改革提供经验和借鉴。国有企业是我国各类所有制形式企业当中人才最多,人才层次最高的场所,但从实际效果来看,许多国有企业并没有在人力资源管理上下大功夫。造成人力资源开发和使用效益不高,人力资本没有真正有效地转化为生

^① 见国家统计局信息中心《1999年统计月报》第1期。

计划生育论坛

学习刘少奇关于节制生育的论述

柴法臣

刘少奇是伟大的马克思主义者,伟大的无产阶级革命家、政治家和理论家,党和国家久经经验的卓越的领导人。在长期的革命实践中,刘少奇一贯坚持把马克思主义的基本原理同中国的具体实际相结合,善于发现和总结人民群众在历史创造活动中的新鲜经验,善于从中华民族优秀传统文化遗产和世界文明中吸取智慧。他在很多领域都有创造性的理论建树,特别是在毛泽东思想的形成和发展中,刘少奇更是作出了重要贡献。全国解放后,他对在中国如何建设社会主义进行了艰辛的探索,提出了许多至今仍具有重要启示作用的思想理论观点。

作为以毛泽东为核心的党的第一代领导集体的重要成员,刘少奇也是我国人口与计划生育事业的伟大开创者和奠基人之一。

早在我国50年代,当人们对节制生育的认识还处在初发阶段和朦胧状态,存有一些顾虑,思想认识尚不统一的情况下,刘少奇就代表党和国家,理直气壮地公开申明:“党是赞成节育的”^[1]、“避孕问题,我们要无所顾虑地搞”^[2]。他还进一步深刻地指出,党之所以赞成节育,是因为我们的人口增长快,“全国每年出生二千多万人,除掉死的还增加一千多万人”,“全世界的人口增加,以中国为最快,现在每年

产性资本。这其中最关键的一点就是劳动用工机制,即我们所讲的薪资福利等方面的工作没有体现吸引人、激励人、留住人的策略。

以上两点可以说是外企员工薪资福利管理带给我们的好的影响,但其也有负面影响:

一是,外企员工的高薪资福利水平拉大了与国有企业员工收入水平的差距,造成一定的社会和心理影响,无形当中动摇了国企员工,特别是那些有竞争力的水平较高的管理人员和技术人员的信心。这对国企能否留住这些人才提出了严峻的挑战。事实上,已有许多外企将目光盯在了国企当中有经验有能力的员工身上。有的外企已成功地“猎”到了国企中富有潜力的员工。这对国企来说不能不说是一个损失。

二是,外企的薪资福利水平在很大程度上吸引着那些刚刚步入人才资源市场中的那些年轻的劳动力。

近一二年来的,国家企事业单位薪资水平没有明显提高,福利水平还逐步下降。相比较而言,外企福利水平已经部分超过了国家企事业单位。过去,人

们愿意到国企,多数是图福利分房,随着国家福利分房制度的取消,国家企事业单位的福利优势已明显减弱。就房子问题来说,外企员工自己薪资水平较高,加上住房公积金贷款(其基数大、贷款额度高),完全可以在10~15年内购买满足需求的商品房。有这方面的考虑,许多年轻劳动力,尤其是有能力的大学生、研究生积极在外企中择业。

据调查,外企一个普通工程师的招聘职位,平均的应聘人数(本科及以上)就可达到50人。一些名牌大学研究生选择外企的比例也在逐步提高。外企为本科生、研究生及不同学历人员制定了相应的福利薪资水平,其档次合理,颇有诱人之处。

所以,外企薪资福利的示范作用有好的一面,也有不利于国有企业吸引人、留住人的一面,我们也可以把这种状况看作是对国企的一个刺激,帮助他们改进自己的人力资源开发与管理策略。国企有过辉煌,有良好的人力资源储备,只要经过调整,借鉴外企人力资源管理中好的一方面,完全可以重振雄风。

(作者工作单位:首都经济贸易大学人口所 北京 100026)