

无忧信息快报

2010年10月刊

Web: <http://research.51job.com>

最低工资标准上调

劳动密集型企业的应对措施

薪酬
调查

行业
研究

热点
关注

年终
盘点

今年全国各省市最低工资标准“涨”声一片，面对劳动力成本普遍增加，劳动密集型企业所承受的压力不言而喻。那么，作为支撑中国经济增长的重要力量，劳动密集型企业应当如何应对当前现状所带来的挑战？

背景：劳动力成本上升不可回避

全国现已有30个省（区、市）陆续公布了最低工资标准上调方案，据前程无忧人力资源调研中心调研结果显示，截至目前全国最低工资标准平均达到929元，较2009年相比，平均涨幅达21%左右，此次2010年的中国最低工资标准上调具有规模大、覆盖广与上调幅度高的特征。

大面积的最低工资标准上调是必然趋势，并可能是一种长期趋势。09年末10年初中国沿海区域爆发“用工荒”，劳动密集型企业缺工尤为严重，产生大量缺乏一线劳动者的现象。究其主要原因，并非中国劳动力资源已经匮乏，而是一方面受经济回暖影响，企业生产需求量增加；另一方面，即一线劳动者由于生活压力等各方面因素，对当前薪资待遇不满，纷纷离职。多年来随着中国经济快速发展，劳动报酬增长速度始终低于GDP增长速度，与此同时，CPI持续上涨，2010年9月CPI同比增长已达到3.6%。综合各方面因素，企业应该做好持续上涨最低工资标准的思想准备。

劳动密集型企业承受压力

对于生产成本中活劳动量消耗占比重较大，目前在中国主要分布于制造业与服务业的劳动密集型企业来说，在上调最低工资标准后，受到劳动力成本上升，生产成本增加的考验。尤其是中小型企业，受影响程度较大，原因即此类企业具有大量使用人力劳动与不可替代性的特征。虽然政府实施了增值税转型政策，但是大部分企业反映效果欠佳，生产成本依旧呈现上升趋势。

劳动力成本的快速提高令不少中小型劳动密集型企业不堪重负，迫切寻求缓解压力的途径。许多企业采用诸如缩减员工数量，并鼓励员工大量增加额外工作时间的方式作为解决途径，但这种方式容易造成加班费在收入总数中比例不断提高，从而使员工薪酬结构失衡。从短期看，企业成本控制似乎效果明显，长此以往，必然面临员工流失的困境，较高的人员流失率不利于企业的正常生产运营，亦不利于企业长期经营发展。

城市	2009年 最低工资标准	2010年 最低工资标准	涨幅
上海	960	1120	16.7%
北京	800	960	20.0%
广州	860	1100	27.9%
深圳	900	1100	22.2%
天津	820	920	12.2%
东莞	770	920	19.5%
杭州	960	1100	14.6%
苏州	850	960	12.9%
南京	850	960	12.9%
宁波	960	1100	14.6%
大连	700	900	28.6%
成都	650	850	30.8%
青岛	760	920	21.1%
济南	760	920	21.1%
武汉	750	900	20.0%
福州	650	800	23.1%
昆明	680	830	22.1%
长春	650	820	26.2%
哈尔滨	750	840	12.0%
沈阳	700	900	28.6%
合肥	560	720	28.6%
郑州	650	800	23.1%
长沙	665	850	27.8%
西安	600	760	26.7%

改善员工管理，正是时候

遭遇“涨薪潮”所带来的劳动力成本上升，劳动密集型企业应坦然面对短期压力，创造长期利好。所谓机遇与挑战并存，虽然受劳动力成本影响，却也享有各方面的优势。劳动密集型企业可采取以下措施来提高员工工作效率，达到企业运营效率提高的目的。

✓ 绩效薪酬建立

将薪酬与绩效挂钩，能令员工具有工作满足感，继而增加工作积极性，提高员工工作效率。员工满足感指员工对待工作的总体态度。企业的薪酬制度通常对员工的工作满足程度具有重大影响。例如，如果每位员工都得到了10%的全面加薪，就很难因薪酬增加而产生成就感。然而，如果加薪直接与绩效相联系，获得加薪的员工就更有可能体验到成就感和满足感。

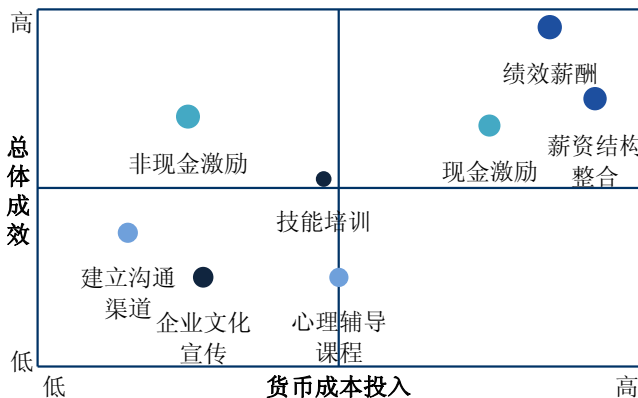
✓ 薪资结构整合

劳动成本上升已成趋势，若企业薪资结构制定不合理，便会造成大量人员流失的状况。劳动密集型企业可以根据企业实际情况，在制定普通劳动者基本工资时具备前瞻性考虑，比政府设定的最低工资标准略高，此措施能提高员工保留率与员工忠诚度，有利于企业长期经营发展。在稳定人心，获得员工口碑的同时，也避免了企业面对未来政策调整时，顿时惊慌失措，措手不及的现象。

✓ 激励机制完善

节约成本并不意味着就要放弃激励，激励也并不意味着只能通过现金奖励方式才能实现。芝加哥大学的一项实验结果表明：受到非现金激励的人员比受现金激励的人员表现出更高的绩效提升。在企业节约成本的同时，一样可以通过非现金激励的方式来提高员工工作积极性。

据前程无忧2009年一项调研显示：最受员工欢迎的非现金激励方式是带薪休假（44.23%），接下来依次是培训机会（26.92%），职业发展规划（13.46%），更多授权（11.54%）与弹性工作时间（3.85%）。除此之外，对员工的言语关怀，用荣誉称号来表扬认可，亦可以激发其工作热情，提高其工作效率。



☆ 圆圈大小表示HR所用精力值

- 员工培训
- 薪酬调整
- 激励机制
- 员工心理

✓ 员工技能培训

培训员工职业技能，能提高员工工作行为的有效性，从而提高员工工作效率。全球著名的跨国餐饮企业麦当劳，其成功的经营理念关键是建立标准化管理制度。新员工加入麦当劳后，都会经历严格的培训流程，在评估其职业技能合格后才能上岗就业。如每家门店服务员在接到顾客订餐列单后，必须在1分钟内将食物配齐，送至顾客手中。各岗位员工的行为皆有标准化操作手册作为指导。

✓ 员工心理关注

“富士康事件”的教训惨痛，呼吁各企业应关注员工心理问题，特别是劳动密集型企业，其员工工作大部分具有工作内容单调，工作性质繁复，工作时间持续性长的特征。在国外，大多数企业都会采用EAP（员工援助计划），对员工的职业心理健康进行援助性的管理，为员工提供免费的心理咨询与辅导。目前在中国实施此计划的企业为数不多，主要是一些大型跨国企业，如思科、保洁、通用、可口可乐和摩托罗拉等。中国的劳动密集型企业可以根据自身预算情况，尽量将员工心理关注计划落实，而不仅仅只是空喊口号。落实员工心理关注计划，能使员工更好地适应工作环境，提高工作效率及对工作强度的抗压能力。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。

本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，不提供专业建议，也不保证文中信息的完全准确性。

联系我们： 电话：021-61601888-8855 邮箱：Survey@51job.com