

金融海啸促企业与员工理性关注薪酬人力资源管理考试 PDF  
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/517/2021\\_2022\\_\\_E9\\_87\\_91\\_E8\\_9E\\_8D\\_E6\\_B5\\_B7\\_E5\\_c37\\_517247.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E9_87_91_E8_9E_8D_E6_B5_B7_E5_c37_517247.htm)

市场人才可能增加，人才离职情况减缓，员工对薪资增长的预期可能降低……金融海啸之下，以往异常活跃的人力资源市场开始出现变化。促使上述变化发生的原因是多方面的，来自企业方面的原因在于，企业正在试图通过管控人力成本来降低运营的压力，这使得企业希望通过调整人力资源策略，比如裁员、冻结招聘等方式来实现目标。变化仿佛突如其来。根据整体薪酬调研结果，单就员工加薪幅度一项而言，今年上半年，还一直维持着持续增长的势头，比如在金融领域，较之2007年，平均增长都超过了11.4%，最高的增长是在基金行业，增长达到了20.9%。而在房地产、消费品行业，都有超过10%的增长，增长幅度较小的是业务流程外包行业，幅度也在8.7%。全行业的增长幅度超过了12%。金融海啸的威力逐步显现出来，2009年的加薪预期开始急转直下。各行业的计划调整幅度在8.5%到12.5%不等，平均值接近10%。而随着金融海啸愈演愈烈，各行业开始重新调整薪酬增长的幅度，房地产行业的增幅仅有5.9%，基金行业则为3.0%，全行业平均值下降到7.5%。雇主与员工的关注点开始发生变化从企业来看，其关注的角度不再是公司支付的薪酬、调薪与市场整体情况相比而言有什么不同，而是公司支付的薪酬和调薪情况与员工对公司的贡献度是否匹配。企业更加关注薪酬的投入产出比这要求企业在提升管理效能上下工夫。在人力资源的策略与实践上可以预计的是，企业将更加审慎地选才，员工能否快

速融入企业并产生高绩效是一个重要的考量指标；企业更关注员工的绩效，如果人浮于事，则会启动淘汰机制；企业更加关注人力资源制度是否合理，更关注对员工的激励；高层管理者和关键员工的激励将更受到重视；企业将在与员工的全方位、立体式沟通上下足工夫，这样才能更好地应对未来或长或短的市场挑战。调查也显示，市场上增加的工作岗位也将越来越少，56.5%的受访企业表示，未来的人力资源增长会放缓。百考试题收集 面对可以预期的变化，对于员工而言，关注点也开始发生变化，从频繁跳槽以获取更好的职业发展机会、薪水，而转向做好现在的工作求得保障，从关注短期收入到关注长期福利，从追求大的工作量到关注自身的压力问题。对员工而言，更要看准了再跳槽 此前有相当数量的中国企业的离职率超过15%，特别是在普通员工的离职率上，平均值竟达到了37.6%。在金融海啸来临之前，这样的情况愈演愈烈。而金融海啸发生后，人们开始调整自己的离职意愿，主动离职率开始出现明显的下降趋势。具体而言，员工开始思考，自己是否会在金融海啸中贬值，自己的职业机会在哪里，生活是否会受到影响。这使得他们愿意主动提升自己的素质与能力，进入到高素质人才的行列中去；愿意在同一企业中工作更长时间，若想要跳槽，则选择那些能够提升“一大步”的机会，减少盲目性；防止因为跳槽或者失业而出现的财务危机。百考试题收集 企业和员工的想法越来越匹配 希望从正面的角度来看待问题，一方面，企业的高层管理者们能够正确认识到人力资源的价值，他们开始检验自己的战略与人力资源的匹配度、员工的执行能力、员工的绩效情况；另一方面，员工也开始朝着企业希望的方向努力，他们

通过建立相对长远的职业生涯规划，来与企业达成互信，同时提升自己的能力与素质，以适应企业的绩效要求。金融海啸让企业和员工对薪酬的看法趋于理性，暂时的薪酬增幅减缓，让双方都有了检视自己，建立新的游戏规则的机会。百考试题整理"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)