

2009 年翰威特普工，技术工人薪酬福利研究

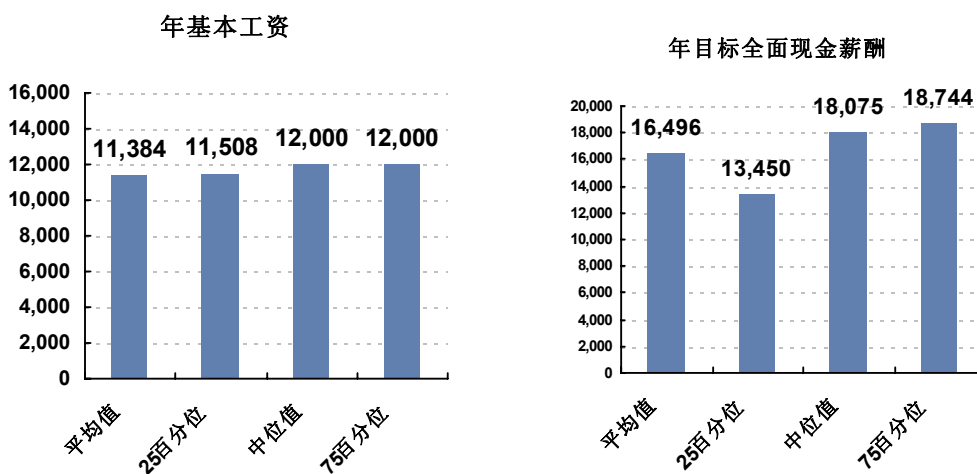
工人，占据了各制造企业员工人数的绝大部分，他们却是一个容易被忽视的群体，因为他们的工作的可替代性较高，流动频繁，同时教育程度相对较低；另一方面，工人又是一个越来越受关注的群体，因为他们队伍庞大，管理日趋复杂，尤其高级技能人才匮乏已成为制造企业甚至行业发展的“瓶颈”。

中国作为世界制造大国，要做大做强，工人在其中发挥的作用是不可忽视的，其中高素质的技术工人更发挥尤为关键的作用。金融危机下，虽然裁员的声音不绝于耳，但对于可以支持未来企业战略发展的关键员工，尤其是关键的技术工人，是一定要力图将他们留下来，以保证企业的核心竞争力，迎接经济的复苏。

经济低迷时期，招聘的压力得到暂时缓解，我们开始思考如何有效的进行工人管理，如何激励和保留可以配合企业发展关键工人群体。决策需要数据支持，让我们看看市场上工人管理的趋势。

从翰威特 2007 年及 2008 年珠三角工人薪酬福利研究的数据显示，目前在珠三角打工的工人低龄化趋势明显，数据显示，16-20 岁(即 1988-1992 年出生)的占到 20%，21-25 岁(即 1983-1987 年出生)的占到 37.4%，与 80, 90 年代外出打工的工人相比，这些工人显然有别于他们的父辈，除了赚钱外，他们对生活显然有着更高的诉求。从教育背景来看，超过 50% 的工人受过高中或技校的教育，其中约有 11% 的技术工人获得大专或本科学历，尽管从数字显示相当一部分工人已经接受过学校技能教育，但之所以还出现企业需求与人才供给不匹配的现状，归根到底是学校技能教育与企业需求的脱节，因此企业的在岗培训对于迅速提高工人技能就显得尤为重要。

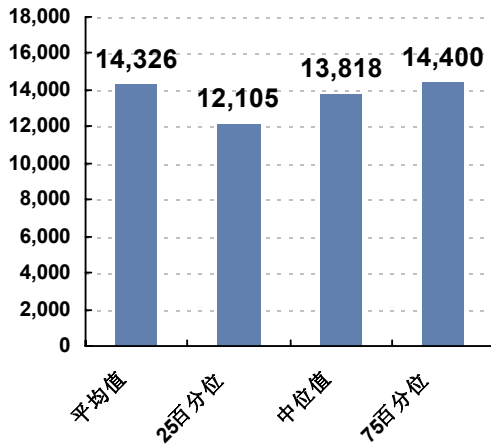
从初级普工收入情况来看，以深圳为例，2008 年深圳关内的年基本工资市场中位值为 12,000 元，即月薪 1,000 元，刚好是深圳市 2008 年最低工资标准线。而回顾 2007 年的数据，深圳关内的年基本工资市场中位值为 9,720，即月薪 810，也刚好是 2007 年深圳关内最低工资标准。从这组数字可以看出，大部分的企业在起薪方面都是遵从国家的最低工资标准，即光从起薪来看，对工人而言各企业是区别不大的。但是如果把目光投向年总收入的数字(见下图)，我们就会发现数字的差距就出来了，25 分位值年基本工资是 11,508，年总收入是 13,450，增幅不大。但观察薪酬处于 50 分位，75 分位的企业，这个数字就一下子从 12,000 上升到 18,075 和 18,744。这说明了相当一部分的企业除年基本工资外，通过津贴，尤其以奖金等方式激励工人，提高工人的工作积极性。



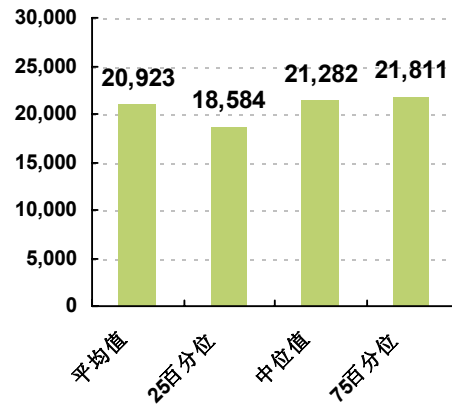
初级技术工人的薪酬与初级普工的薪酬相比差距并不大，从下图可以看到，在年基本工资方面中位值只差 1,818，即每月只是 100 来块钱的差距。但初级技术工人薪酬与高级技术工人薪酬的差距却是明显的。从 2008 年翰威特深圳地区薪酬福利研究数据看到，高级技术工人年薪可达 7 万元。但相比数量众多的初级技术工人，高级技术工人的样本明显少很多，从中也可以了解到高级技术工人虽然薪酬看涨，但是能成为高级技术工人的人却不是很多。客观地讲，尽管一些高级技术工人的薪酬正在得到大幅提升，但如果在企业内进行横向比较，我们发现技术工人工资福利的整体水平依然偏低。由此我们认为重视技术工人不能只

停留在口头上，而应做到技术工人的收入与他们的地位、作用相匹配，并打通技术工人晋升，职业发展通道，从而让一线技术工人切切实实地感受到，当技术工人是有奔头的。

年基本工资



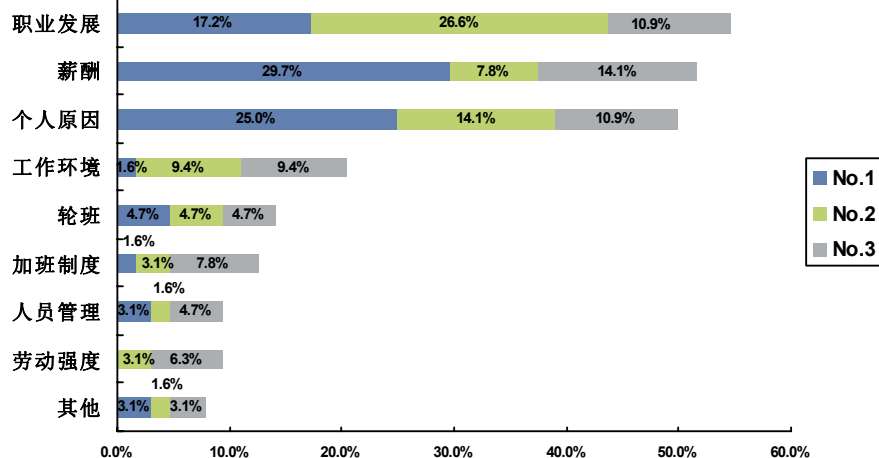
年目标全面现金薪酬



而从奖金发放频率来看，43.1%的企业选择月度发放奖金，25.5%的企业选择季度发放奖金，这些都体现了了工人绩效考核，激励特殊性。对于生产系统的基层员工，出于强调产品质量和交货期的重要性，强调的是短期的激励，因此一般采用较短的考核周期，同时加强薪酬管理，缩短发放的时间，以此来强化激励的效果。因为对于基层员工，如普通的操作工人和辅助人员，他们更加关注现实的东西（如薪酬）而不太关心未来、薪酬的激励作用大、薪酬的及时发放对他们的积极性的影响很大。

从加班情况来看，广州初级普工的平均月加班收入为455元，深圳则为480元，按照广州深圳最低工资标准换算过来，则工人的加班收入占其月基本工资的一半。加班牺牲的是休息时间业余生活，换来的是1.5倍，2倍。甚至3倍的加班工资。因为可观的加班收入，相当多的工人还是乐于以休息换取更高的收入。金融危机下，企业订单减少，导致开工不足或加班减少。据翰威特近期进行的“金融危机下人力资源管理实践报告”数据显示，为控制薪酬成本，约70%的参与公司已经或者打算进行薪酬成本控制，其中最常见的方法之一就是控制加班工资。因加班工资的减少导致收入的直线下滑，再加上当地生活成本的上升，部分工人选择离开珠三角回老家，这也是近期工人主动离职率上升的重要原因。

参照2008年离职率数据，年自愿离职率的加权平均值为46.4%，平均服务年限的加权平均值为1.1年，即年初招来的100人，年底这100人里面只剩下一半的人还留在公司，情况严重的企业，一年下来工人就差不多换了一轮，如此高的流动性带来的是熟练工人的极度匮乏，培训成本上升，好不容易培养出来的熟练工往往很快离职，只好再投入更多的资源继续培养新人。而从离职的原因看，薪酬，职业发展，个人原因占据了前三位，其中技术工人更把职业发展作为离职的首选原因，这充分说明，赚钱固然是工人外出打工的根本目的，但新一代的工人眼光显然更具前瞻性，目前工作是否更利于个人长远发展成为他们选择工作时的重要依据。



再看看食宿问题。由于工人的高流动性，没有稳定的职业和住所，对刚从老家外出打工的工人而言，工作地相当陌生，因此在应聘时尤为看重“包吃包住”这些基本的生活条件。从翰威特的研究数据显示，珠三角 61% 企业提供给工人的宿舍。宿舍的平均居住面积为 5.6 平方米/人，基本上都设有独立洗手间，同时有热水供应，好一点提供电视机，洗衣机等设备。研究中有 54% 的企业提供免费用餐，公司提供约年 2,600 元的用餐补助。对于支付同样薪酬的企业，提供食宿的企业显然比不提供更具有竞争力。

以上是从市场数据中观察工人的激励与保留。金融危机下，因奖金，加班费的减少，工人收入下降，薪酬对工人的激励作用被打折扣，因此我们需要考虑除薪酬以外，工人他们还需要什么，是职业机会，是个人发展还是其它。同时因金融危机所引发的产业升级正在受到越来越多人的关注，制造业能否从劳动密集向技术密集转变，工人素质提高是关键。

2009 年翰威特将一如既往关注工人激励与保留，2009 年度翰威特中国工人薪酬福利研究将于 5 月份展开，让我们拭目以待。更多人力资源管理话题，请浏览 <http://www.hewittassociates.com/Intl/AP/zh-CHT/Default.aspx>，或电邮: tcmsouthchina@hewitt.com

关于2009年翰威特普工，技术工人薪酬福利研究

研究对象

- 非熟练生产工 / 熟练生产工 / 生产线线长 / 初级技术工人 / 技术工人 / 高级技术工人
- 公司正式雇员 / 第三方派遣员工

研究区域

珠三角(广东省), 西南(成都, 重庆, 西安), 长三角(苏州, 昆山, 无锡等地)

研究内容

- 各职位的起薪，转正工资，平均年薪，浮动奖金，工资调整
- 住宿设施，伙食的标准
- 招聘渠道，招聘计划
- 每月主动离职率与被动离职率
- 法定福利及其他福利（包括假期，体检等）
- 工时制，加班工资，轮班津贴
- 因金融危机所导致的员工薪酬，福利的变化趋势等

研究时间表

时间	阶段
6月12日	截止报名
7月10日	参与公司提交数据
7月11日-8月31日	数据整理
9月15日	发送报告

研究报告

报告名称	报告纲要	同时参加2009年TCM薪酬福利调研客户	只参加工人薪酬福利调研客户	报告形式
2009 翰威特特殊三角工人现金薪酬报告(直接雇员及第三方员工)	按职位的年基本工资/固定奖金/现金津贴/年固定收入/浮动收入/年现金收入/免费宿舍伙食折算成现金后的全面薪酬/加班工资	¥3,000	¥5,000	PDF
2009 翰威特特殊三角工人人力资源操作与福利报告(直接雇员及第三方员工)	法定福利/其他福利(包括宿舍设施,膳食,交通/补充医疗/补充保险/休假福利/工作时间/轮班)			PDF
2009 翰威特特殊三角工人薪酬福利调研报告高管概要	方便公司高管迅速了解到工人薪酬福利趋势以及与工人管理人力资源相关的操作,重点关注此次调研的关键发现	免费	免费	PDF

*TCM(Total Compensation Measurement)指翰威特年度针对全行业全职位的薪酬福利研究。

*西南,长三角报告价格请向翰威特顾问垂询。

参与方式

如有意参加此研究,请于**6月12日前**传真附件中的报名表或与我们联系,谢谢!

梁颖诗 (Vinci Liang) 86-20-2831 3610, vinci.liang@hewitt.com

吕韵青 (Kuromi Lv) 86-020-2831 3630, kuromi.lv@hewitt.com

梁丽红 (Connie Liang) 86-755-3360 2011, connie.liang@hewitt.com

黄文娟 (Joide Huang) 86-755-3360 2016, jodie.huang@hewitt.com

研究报名表格

请把报名表格传真或发电子邮件至:

梁颖诗 Vinci Liang

翰威特咨询(上海)有限公司广州分公司

电子邮箱: vinci.liang@hewitt.com

电话: (86 20) 2831 3610

传真: (86 20) 2831 3666

梁丽红 Connie Liang

翰威特咨询(上海)有限公司深圳分公司

电子邮箱: connie.linag@hewitt.com

电话: (86 755) 3360 2011

传真: (86 755) 3360 2009

- 是的，我司会参加本次研究并提交数据
- 是的，我司会参加本次研究，提交数据并购买报告
- 很抱歉，我司不会参加本次研究，但是仍希望得到研究的有关信息。

姓名:			
职位:			
公司名称:			
所在城市:			
联系电话:		传真:	
电子邮件:			

研究所收集的全部信息均为机密信息，只有翰威特咨询公司的有关人员方能检索具体公司的数据。

关于翰威特咨询公司

翰威特咨询公司是全球最大的人力资源管理咨询和综合性人力资源外包公司 (纽约证交所代码: HEW)，在全球拥有六十多年的人力资源管理咨询服务经验。翰威特咨询为全球**2400**多家企业提供过咨询业务，并且为**300**多家公司数百万的员工和退休人员提供薪资和福利管理服务。在翰威特分布于**33**个国家的办事机构中现拥有近**23,000**名员工。

要了解更多信息，请登陆我们的网站: www.hewitt.com.cn