

# M 型社會，上班族如何力爭“上流”？

104 人力銀行：超過三成企業不加薪 想要好『薪』情，42%企業表

示上班族要靠績效

M 型職場造就 M 型社會，台灣上班族想要提昇薪資水平，擠入“上流社會”，42%企業表示，績效表現是你唯一的通道。面對台灣企業薪資凍結時代，中國大陸台商提供了上班族更多加薪的可能，其中擁有「管理經驗」與「業務背景」者，最具「錢景」與「前景」。提供更符合員工需求的福利措施，企業開始採用自選式福利制度。

根據 104 人力銀行「2006 年終獎金暨 2007 薪資福利前瞻調查」結果顯示，2007 年有三成三的企業明確表示將不會為員工進行調薪。對於上班族而言，在這“薪凍”時代中，有 42%的企業未來會捨棄齊頭式的整體調薪政策，取而代之的將是與績效高度連動的「浮動薪制」。面對這樣的改變，104 人力銀行行銷總監邱文仁表示，上班族在面對新興的「浮動薪制」趨勢時，不妨以正向樂觀的態度來面對，這種多勞多得的薪資結構，其實更能清楚反應個人的產能，對於表現優異的工作者，這樣的薪資制度反而能提供上班族，在過去只有業務職才享有的進入“上流社會”的特別通道。

這次調查中，104 人力銀行邱文仁特別點出一項重要的結果。在台灣企業普遍不作整體加薪之際，有高達 33.3% 於中國大陸佈局的受訪台商表示，將會在 2007 年進行整體加薪的動作，而平均加薪的幅度更將高達 8.4%，不知羨煞多少身在台灣的上班族。

104 大陸事業群獵才業務開發總監黃至堯表示，2001 年大陸正式加入 WTO，這五年多來，大陸官方對於外資的控管漸漸鬆綁，而當全球企業將焦點放在大陸市場時，會更需求「同文同種」之人才，以打贏這一場戰爭。他進一步解釋，各國企業要進入大陸，除了聘僱大陸當地人才外，在大陸已經有相當績效管理經驗的「台商中高階管理人才」也是他們獵才的標的。因此，外派台幹、有管理經驗，以及在大陸當地已經有成功績效的中高階台灣人才，在大陸是有相當明確的發展舞台與未來。

台商在大陸需求最多的十大職務不外乎是管理職或業務職，且佔 104 人力銀行大陸專區總體職缺數逾四成的比例。黃至堯表示，從台商這樣的人力需求結構可以看出，「具備管理經驗」與「業務開發能力」者，是台商在中國大陸人資策略佈局中的核心角色。

黃至堯也指出，以往外商挖角是 20%~30%的加薪比例吸引人才，但他曾經協助台商企業挖角一位人才卻是以「倍速」的薪資來吸引人才加入，他認為未來在大陸有績效的中高階人才，跳槽加薪已經不是「百分比」來看，而是「倍速」了。

除了直接的薪資所得外，公司福利也是上班族關切的另一項重要議題，根據 104 人力銀行本次「2006 年終獎金暨 2007 薪資福利前瞻調查」結果，75.5%的企業表示對於員工福利並不會有所減縮，其中還有 11.8%的企業表示會增加員工福利以留住人心。邱文仁指出，雖然企業內一致性的員工福利制度仍是目前的主流做法，但也有逾一成五的企業，特別是彈性靈活的微型企業，更有近兩成表示將會提供員工「可按照個人需求，在一定限額內自由選擇福利」的個人化福利制度。

邱文仁表示，在知識經濟時代裡，人為企業最寶貴的資產，為了妥善留住人才，不只要在薪資上做調整，也要使公司福利符合員工的期待與需求，才能達到企業福利制度的最終目的。而以其長期與企業互動的經驗觀察發現，台灣的小企業雖然在現有資源上不若大企業來

得豐富，但對於員工福利的用心並不輸大型企業，像是有些小企業會給員工情緒假或週五下午彈性上班的許多貼心福利措施，甚至有些中小企業會利用團購的概念結合其它單位，用更少的資源、更聰明的做法，為員工爭取最佳的福利，希望能藉以留住人才，並讓員工與企業共成長。

面對上述 2007 年的職場新趨勢，邱文仁最後作了結論：上班族如果想要爭取更好的薪資福利，對於高階經理人來說，必須要積極掌握中國大陸的動態；對於專業人士來說，要能擁抱與績效連動的浮動薪制趨勢；對於一般上班族，選擇用心發展的中小企業，也有可能提供個人一個大未來。

「2006 年終獎金暨 2007 薪資福利前瞻調查」是於 2006/12/20 至 12/26 針對 104 企業會員，以及 2006/11/27 至 12/6 針對 104 求職會員進行的問卷調查結果。企業有效回收 1,304 份，求職會員有效回收 1,178 份。在 95% 的信心水準之下，企業問卷誤差為正負 2.71%，求職問卷誤差為正負 2.86%。