

前程无忧《2020年终奖调查报告》:

仅13.3%的人因不满年终奖而跳槽

本报讯 2020年作为极具特殊性的这一年已经过去,唯一剩下的可能就是职场人的全年总结和年终奖。中国权威的人力资源服务商前程无忧(NASDAQ: JOBS)近日对十三大行业的职场人进行了问卷调查,并发布《2020年终奖调查报告》(以下简称“《报告》”)。

《报告》显示,有6.3%的受访者的年终奖已经到位,不确定能不能领到2020年终奖的受访者有58.6%。在表示公司会发放2020年终奖的受访者中,66.1%的受访者预计所在企业于春节前发放2020年终奖。近6成受访者的年终奖金额仅占全年收入的5-10%,仅有13.3%的受访者会因不满意年终奖而选择跳槽。

本次调查截止至1月6日。受访者中,40.2%的工作年限为5-10年,其次是10年以上(29.5%)和3-5年(21.4%)。近4成受访者从事技术类岗位,约2成从事运营类岗位。受访者工作所在地占比最大的是上海(18.8%),其次是北京(13.4%)和广州

(11.6%)。受访者工作所处行业前五依次为制造业、IT/软件服务/电子商务/互联网、快速消费品(食品/饮料/化妆品)、教育/培训/科研/院校和餐饮/娱乐/旅游/酒店/生活服务。受访者的月薪(税前)主要集中在“10000元及以下”(47.3%)、“10001-15000元”(34.8%)和“15001-20000元”(12.5%)三个档位。

职场人对年终奖整体预期降低

《报告》显示,6.3%的受访者的年终奖已经到位,不确定能不能领到2020年终奖的受访者有58.6%。在表示公司会发放2020年终奖的受访者中,66.1%的受访者预计所在企业于春节前发放2020年终奖。但也有13.4%的受访者表示与2020年终奖无缘。通过对比2019年终奖的获取情况,不难发现,职场人普遍降低了对于2020年终奖金额的预期。2019年,有41.8%的受访者的年终奖金额相当于其两个月的月薪,另有22.5%和21.4%的获得了

一个月和三个月的月薪作为其年终奖。当被问及“2020年度年终奖预计收到(或已收到)多少?”时,这三项数据分别降低了10.2%、上涨了8.9%、降低了5.1%。除了现金之外,近2成受访者所在企业将实物也列入年终奖,10.8%的受访者收到了公司高管的“年终慰问信”,7.6%的则获得了公司股票、期权等形式的非现金奖励。

会因不满年终奖而跳槽仅占13.3%

要在年终奖的发放上平衡好企业利益与员工预期是件难事,拿完年终奖再走人已是春季跳槽的常规操作。所以多数受访者表示,其所在企业并不把“年终奖”视为激励和保留员工的重要工具,企业年终奖的金额和发放方式多年不变的占绝大多数。《报告》显示,对于年终奖的考核标准,有56.7%的受访者选择工作业绩,有52.3%的受访者选择岗位价值,其次是入职时间、工作经验,最后是年龄和学历。在经历新冠疫情、地缘政治、国际

贸易等多方面影响的2020年后,虽然受访者对年终奖金额预期降低,但仅有13.3%的受访者会因不满意年终奖而选择跳槽。

年终奖存起来成首选

当被问及“年终奖怎么花?”,选择“存起来”和“过年开销”是被受访者提及最多的方式,《报告》显示,储蓄、孝敬长辈和人情交际成了大多数人的选择,这源于大多数受访者对经济环境、家庭压力、职业前景的顾虑和担忧。年终奖的到来等于减小了这几方面的短期压力,但由于近6成受访者的年终奖金额仅占全年收入的5-10%,因而过完春节后,不少受访者就预计年终奖会被用得“弹尽粮绝”。有2成受访者无奈地表示,春节长假是一年中消费最高的时段。另有10.6%的受访者表示拿到年终奖后首先要做的是还贷、还债,还完了再去消费。由于对外部投资环境的不确定,将年终奖用于投资的受访者不足1成。

宝宝树发布年度公益报告:

2020年聚焦抗疫、扶贫及公益文创

近日,宝宝树发布《2020年度宝宝树公益报告》,作为国内互联网母婴社区头部平台,除了始终坚持“让年轻家庭享受美好的生命旅程”的发展使命,宝宝树还积极参与到扶贫攻坚、慈善帮扶的公益服务中,联合各界力量,逐步形成了“1+1+5”的公益体系。

报告显示:宝宝树联合乡村医生项目已向云南永胜县捐赠物资和资金达224万元;通过“健康医+1”行动已累计向贫困地区乡村医生和母婴家庭捐赠物资金额达744860元;通过乡村医生健康扶贫项目为永胜县乡村医生提供200000元的家庭医生签约奖励包,为永胜县乡村医生提供意外险和重疾险1787份,保费金额达234556元,设立3000元人的龙门梦想计划奖励,已有25名通过乡村全科执业助理医师考试的乡村医生获得,资助金额达75000元。

打造“1+1+5”专业化公益体系

2020年是决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚之年,也是“十三五”规划收官之年。宝宝树继续深化企业社会责任,在公益之路上砥砺前行,并



朝着专业化体系化方向发展,形成了“1+1+5”的公益体系,即1个公益基地(云南永胜县),1个联合项目(乡村医生健康扶贫项目)和5个特色项目(健康医+1、乡村宝宝树计划、冬日暖心计划、宝宝树公益文创和守望系列公益纪录片)。

2020年底,宝宝树在金树奖颁奖典礼上宣布正式启动宝宝树公益文创项目,将通过搭建社会参与的文创平台,与政府机构、帮扶地区、公益组织、企业品牌、非遗传承人、公益力量等展开创新深入合作,推出特色的联名公益文创产品。在2020年国家扶贫日当天,宝宝树

与丽江产业扶贫重点企业丽江彩蒙签署“公益文创礼包项目”合作备忘录,与丽江相关机构在消费扶贫、特色农产品采购等方面开展合作,未来,宝宝树计划通过“公益文创礼包项目”,向社会公众广泛推介农特产品,助力

同心聚力抗疫 宝宝树全方位守护用户健康

2020年初,新冠疫情突然袭来,给人民生活和社会经济造成了重大冲击。在疫情爆发初期,无数医护人员无私地投身到抗疫行动中,为解决医护人员的后顾之忧,宝宝树联合卡夫亨氏、雅士利国际、袋鼠妈妈、高培迪唯恩、澳优能立多等13家母婴品牌,向37

家医院的一线医护人员捐赠了价值数百万元的成人和儿童生活物资,包含洗护用品、婴幼儿奶粉、成人和儿童营养品等21个品类、38个单品。上海复星公益基金会还根据全部物资的公允价值,按照1:1作医用药物的配捐。

此外,宝宝树还面向武汉等疫情重灾区用户开通了免费申领儿童口罩和洗手液的活动。同时,通过上线“疫情动态”小工具聚合防疫相关信息和知识,持续开展重点医院呼吸科、内科及妇产、儿科知名专家医生系列直播,连线专家实时在线解答孕产疑问,组织专家在线义诊等活动,全方位守护用户健康。

2021年,宝宝树将秉持着一贯传统,继续向社会传播正能量。企业越大,社会责任越大,作为国内母婴行业的领军企业,宝宝树会继续努力,塑造积极向上的行业生态。始终努力践行企业社会责任,不忘初心,继续充分发挥自身在母婴领域的优势,号召更多的社会力量参与到慈善公益事业中来,通过不断完善公益体系,创造更大的社会价值。

近年来,早教机构在各地遍地开花,但市场上的早教机构良莠不齐,导致消费者投诉不断。近日,深圳市消委会、福田区消委会联合举行早期教育行业监督暨自律公约新闻发布会,公布了《深圳市早期教育行业自律公约》(以下简称《自律公约》)。

《自律公约》内容包括设定购买课程的“七天冷静期”、可随时在合同期内申请退费等方面内容。

据悉,深圳消委会收到关于早教行业投诉量逐年增多,从2018年243宗上升至2020年2044宗。因早教行业投诉数量大且消费者反映强烈,去年5月,深圳市消委会、福田区消委会联合启动了对该行业的监督工作。截至去年9月,共通过发送调查函收集了深圳市范围内13个品牌早教机构的课程协议文本及宣传册。

此后,深圳消委会、福田区消委会组织律师团专业律师对可能涉嫌不公平、不合理的格式条款进行法律评议。评议结果表明,深圳早教机构主要存在退费规则不合理、定金收取超过法律规定、限制消费者转让合同权益、早教机构任意变更合同等10大问题。

针对评议问题,深圳市消委会、福田区消委会多次征求律师团意见,形成了最终点评意见。然后,他们根据最终点评意见,向13个品牌早教机构发送监督函,要求其认真比对检查,并对存在的问题提交书面情况说明及整改方案。同年11月17日,深圳市消委会联合福田区消委会召开早期教育行业自律公约意见征集会,在征集各早教机构意见后,推出《深圳市早期教育行业自律公约》。

记者了解到,该《自律公约》为我国首个高于国家标准的早教行业自律公约,参考了2016年1月1日实施的《早期教育服务规范》国家标准,并高于该国家标准。《自律公约》中设定“七天冷静期”,七天内消费者购买课程尚未消费的,可全额退款。同时,明确有利于消费者的退费标准,明确消费者在合同期内申请退费,早教机构在扣除已产生不可逆费用(早教机构承诺公示各项费用明细)并收取合同约定违约金后,退还剩余课时费用(按购买时价格计算)。此外,还规定早教机构商业使用学员及家长参加其组织的课程、活动期间拍摄的任何资料(包括但不限于拍摄图片、照片、视频、音频以及其他影音资料),应经授权同意。

据介绍,此次早教行业监督选取深圳13个大中型早教机构品牌,涉及123个门店,覆盖全市各行政区。其中,承诺加入《自律公约》并整改相应合同条款的有7个早教品牌,55个门店。接下来,深圳市消委会将持续跟进未加入公约的早教机构的合同整改情况。

重申细化监管底线 私募行业迎新一轮规范

为提升私募行业规范发展水平,证监会、市场监管总局日前相继出手,对私募基金管理人经营范围提出明确管理要求,要求私募基金聚焦主业,并加强风险防范。

国家市场监督管理总局登记注册局近日发布《关于做好私募基金管理人经营范围登记工作的通知》(以下简称《通知》),要求各地登记注册机构做好私募基金管理人经营范围登记工作。《通知》指出,相关私募基金管理人在办理经营范围登记时,统一使用两种表述办理经营范围登记,且须在中国证券投资基金业协会完成登记备案后方可从事经营活动。

此前1月8日,证监会曾发布《关于加强私募投资基金监管的若干规定》(以下简称《规定》)对私募基金管理人及从业人员等主体的

“十不得”禁止性要求。证监会表示,发布《规定》是贯彻落实有关防范化解私募基金行业风险要求的重要举措之一,将进一步引导私募基金行业树立底线意识、合规意识,对于优化私募基金行业生态也具有积极意义。

自2013年私募基金纳入证监会监管以来,私募基金行业发展迅速,在促进社会资本形成、提高直接融资比重等方面发挥着重要作用。证监会数据显示,截至2020年年底,已登记管理人2.46万家,已备案私募基金9.68万只,管理规模1597万亿元。截至2020年三季度,私募股权基金、创业投资基金累计投资于境内未上市未挂牌企业股权、新三板企业股权和再融资项目数量达13.2万个,为实体经济形成股权资本金7.88万亿元。

海尔人单合一:管理创新重新定义全球化



几年前,圣地亚哥曾与张瑞敏现场交流人单合一模式启发良多,本次采访圣地亚哥再次补充了关于人单合一模式的信息增量。这份经历让其愈发坚信,人单合一模式受到全球认可,离不开多年成绩积累,更离不开张瑞敏这位管理大师的卓越领导力及其对时代变革的敏锐观察与高度概括。

后疫情时代重新定义全球化

作为一场国际交流,全球化是既定议题之一,尤其在新冠疫情导致不少人拥抱全球化热情遇挫的背景下,更凸显讨论意义。张瑞敏认为,疫情的影响将加速改变企业当前仅以“比较优势”参与全球化的现状。大卫·李嘉图所提出的比较优势理论,本质上仍是分工理论的延伸,一些国家有原材料优势,一些国家有加工优势,一些国家有消费优势,大家组成一个闭环,当新冠疫情导致全球贸易锐减,旧有全球化模式产生绝望感是一种必然。

如此一来,在后疫情时代的新发展中,全球化的内涵与路径也将被重新定义。当增长的外部支持受阻,便要向内部寻找新的增量,将原有的、作为生产单位分布在全球各地的分支转化为了解当地消费需求、创造更多新消费场景的增量引擎,即从基于比较优势的全球化到

“用户体验融合的全球化”。

物联网、体验经济的高速发展则为用户体验融合的全球化提供了肥沃土壤。在张瑞敏看来,物联网时代“产品会被场景替代,行业将被生态覆盖”,未来一切用户需求都将是场景化、个性化的,只有价值独特、感受新奇才能吸引用户,这反过来要求企业必须与当地消费者融合到一起,去创造当地消费者所需要的场景体验。

《MIT斯隆管理评论》对海尔疫情期间表现的赞扬也基于此,相比丰田、苹果等企业较为僵化供应链在疫情冲击面前的脆弱,海尔在人单合一模式下展现出极高的组织韧性,不仅率先恢复,还可迅速为用户在疫情期间产生的新需求提供优质体验,实现了令业界侧目的增长,落地人单合一模式的美国GEA、日本三洋,营收、利润增长均达到两位数。

市场往往对先知先觉者的回报最为丰厚。曾经,海尔也是向世界学习管理方法的好学生,但伴随时代变革,脱胎于工业时代的管理模式越来越适用于互联网尤其物联网时代,由此张瑞敏于2005年提出人单合一模式,并与传统管理模式形成3点明显区隔:首先是对人的认识不同,传统管理模式将员工视作经济人、社会人,人单合一模式则将员工视作“自主人”,认为每个人都有不可替

代的潜力,人单合一模式要激活员工潜力,而非控制。其次是对组织的认识不同,传统组织基于线性、静态的科层制,很难对新变化做出快速反应,人单合一模式则是非线性、动态展开,就像西班牙著名建筑家高迪的名言“直线属于人类,曲线属于上帝”。最后是对发展的认识不同,多数企业在市场中均难免会做出短视决策,但事实上市场更喜欢赞赏那些在正确方向上坚守长期价值的企业,人单合一模式的成功同样如此,敢为人先也敢于保持圣吉柯德精神式的坚守,最终收获果实。

可持续发展便是持续创新创业

美国GEA、日本三洋的亮眼成绩,同样是促使圣地亚哥深入研究人单合一模式的动力,与广泛经验中企业并购常常会损害或摧毁原有品牌价值不同,二者接受海尔跨国并购后的低人才流失率、高增长率在圣地亚哥看来较为“例外”。事实上在完成并购的第一天,张瑞敏便向GEA高管讲述过产生这种“例外”的原因,“我是你的股东,但不是你的领导和上级,你的领导和我的领导是同一个人,就是用户。”张瑞敏的言外之意,GEA此前的衰落是因过分关注财报数据而忽视产品能否为用户带来优质体验,结果走向财报文化的悲哀——连财报数据都

保不住。

海尔并购GEA后,以“人的价值第一”宗旨进行了彻底扭转。与用户互动层面,以用户体验融合的全球化,让创造优质用户体验成为企业发展动力,聚焦产品能力;激励员工积极性层面,一改此前GEA只有十几人获得期权激励的窘境,在人单合一模式下员工可与企业共享创新增值,实现创造价值与分享价值合一,疫情期间媒体到GEA采访时很难找到一位高管,他们均在产线上加班加点努力工作,在以前难以想象。

目前IE商学院已收录5篇海尔成功跨国并购案例,商学院教授们一致认为这些案例道出了单点创新所难匹敌的生态优势,那是一种更高层次的竞争思维。生态优势的内核是进化,背后有着生态化组织作为支撑,如果将单点创新视作针对具体问题的短视突破,生态优势则意味着长期文化培养。张瑞敏将此文化定义为“人的价值第一”,激活每个人身上的企业家精神,“人人都是自己的CEO”,让企业整体葆有持续创新创业的进取锐气。

圣地亚哥认为人单合一模式的创举在于它真正使海尔成为“可持续发展公司”。人单合一模式打破了传统规则,构建起让员工成为自主人、具备主人翁精神的新机制,继而为企业注入持续创业

精神,实现可持续发展。只有在该体系下,传统不被看好的企业并购才可以创造出新价值,“在全球范围,海尔熟悉的一些竞争对手,如通用电气等一些领军企业已逐渐失去了员工队伍中的创业精神。相比之下,能够持续保持创业精神的海尔,保证了企业持续的成为领军的企业。”

张瑞敏则补充到,持续创新创业是海尔发展的灵魂,人单合一模式为不断创造新价值而生,最终则要以持续创新创业摆脱美国企业史学家钱德勒所总结的“钱氏模型”魔咒。

钱德勒认为,一个组织往往会经历创立—扩展—成熟—衰退4个发展阶段,进入成熟阶段占据市场优势后,创立阶段的激情与效率便会消退变得傲慢,而人单合一模式打造了激活企业可持创新创业精神的平台,只要用户体验需求是不断变化的,海尔围绕变化进行的创新迭代变革便无穷的,不断自我颠覆,即企业的可持续发展就是可持续的创业精神。两千多年前的中国先贤庄子曾言“虽有至知,万人谋之”,再聪明的一人,也敌不过万人共同形成的智慧,企业发展也是如此,尊重每个人的价值、激活每个人的创新精神,才是实现可持续发展的根本。