

年内基本完成国企公司制改革 有序实行市场化薪酬

近日,国务院办公厅印发《关于进一步完善国有企业法人治理结构的指导意见》(以下简称《意见》),明确划定公司制改革时间表,2017年年底前,将基本完成国有企业公司制改革。

《意见》提出,要求国有企业改进法人治理结构,完善现代企业制度,从国有企业实际情况出发,以建立健全产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度为方向,积极适应国有企业改革的新形势新要求,同时明确了进一步完善国有企业法人治理结构的目标。2017年年底前,将基本完成国有企业公司制改革。到2020年,党组织在国有企业法人治理结构中的法定地位将更加牢固,充分发挥公司章程在企业治理中的基础作用,国有独资、全资子公司全面建立外部董事占多数的董事会,国有控股企业实行外部董事派出制度,完成外派监事会改革。此外,还应充分发挥企业家作用,造就一大批政治坚定、善于经营、充满活力的董事长和职业经理人,培育一支德才兼备、业务精通、勇于担当的董事、监事队伍。

“现代企业制度改革是国企改革的重要内容之一,《意见》将现代企业制度改革的焦点放到完善法人治理结构上,可以说目标明确,指向鲜明,标准清楚,是对推进国企现代企业制度改革有重要影响的文件。”中国企业研究院首席研究员李锦告诉记者,该《意见》抓住了目前国企内部管理方面职责不清、约束不够、缺乏制衡的问题,针对性地提出规范决策机制、完善制衡机制等解决方案,并用“双向进入、交叉任职的领导体制”等一系列具体的建议和要求回答了党组织和公司经理层结合的难题。

作为国企改革的重要组成部分,以推进股份制改革和整体上市为主导的混合所有制改革,无疑是本轮国企改革的重头戏。记者从国资委获悉,下一步国资委将深入推进



央企公司制股份制和混合所有制改制,积极探索集团层面股权多元化改革。目前央企公司制改制已经开始提速。据了解,目前中央企业子企业公司制改制面超过92%,混合所有制企业户数占比达到68%。董事会建设进一步深化,建设规范董事会的中央企业达到85家,外部董事人才库增加到389人,专职外部董事增加到26人。

不仅如此,上海、广东、山东、江西等多省市近期均制定了相关细化方案和试点计划,加速国企改革步伐。

职业经理人一直是国企改革方面的热点。值得关注的是,《意见》明确提出,建立规范的经理层授权管理制度,对经理层成员实行与选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配制度,国有独资公司经理层逐步实行任期制和契约化管理,有序推进职业经理人制

度建设,逐步扩大职业经理人队伍,有序实行市场化薪酬,探索完善中长期激励机制,并畅通企业经理层成员与职业经理人的身份转换通道。

李锦表示,国有企业改革面临两个问题:国有企业的治理问题,即做实董事会制度的迫切性;还有就是体制机制问题,即制度细节方面的厘清。下一步特别关注的是,央企一级公司如何进行公司制股份制改制,一些具备条件的国有上市公司如何通过股权、现金、融资等方式实施跨区域的并购重组。

在李锦看来,推进国有企业整体上市是国企股份制改革的重要方向,有利于解决国企体制机制弊端,通过整体上市可以优化股权结构,解决“一股独大”问题,有利于为混合所有制改革创造条件,有利于为保护中小投资人或中小股东合法权益提供制度性保

障,有利于国有资本做强做优做大,有利于建立健全现代企业制度,有利于政企分开、政资分开,所有权与经营权分离。

“在股份制和公司制改革完成的基础上,要进一步建立现代企业制度,深化治理结构改革,包括规范董事长、总经理的行政行为,真正解决董事会虚设的问题,依法落实董事会应有责任。”一位国资权威人士告诉记者。

“《意见》还鼓励探索董事会通过差额方式选聘经理层成员,对提高职业经理人队伍的数量和质量都有较大意义。”李锦表示,未来国企法人治理制度仍需解决如何切实使董事会、一把手权力下放给经理层的问题,应尽快制定相关条例,将加强党的领导写入公司法 and 国有资产管理法,形成互相制衡、权责清晰的国有企业内部运营系统。

(新华网)

王永利调岗乐视控股,卸任乐视金融 CEO

近日,乐视金融 CEO 王永利本周正式在乐视内部“调岗”,不再担任乐视金融 CEO,不过仍保留乐视控股高级副总裁的职位。

据了解,原民生银行青岛分行行长杨新军日前已出任乐视金融总裁,重点负责推进互联网银行业务,包括民营银行、信贷和消费金融等业务。

知情人士透露,杨新军加盟意味着乐视金融将加速获取民营银行牌照。早在去年10月份乐视就已开始与山西省政府多次接洽,探讨在山西开办民营银行。此外,乐视金

融亦可能在互联网证券领域布局。

自去年11月乐视进入动荡后,乐视金融是乐视生态体系内表现较为稳健的业务。前不久,乐视金融刚又取得了互联网保险和基金销售两块金融牌照,并开始上线相关业务产品,至此乐视金融已获得小贷、保理、私募、保险经纪、基金销售等牌照。

内部人士透露,乐视金融的发展与王永利在传统银行经营经验分不开。王永利曾任中国银行副行长、执行董事,2014年4月中行宣布其辞任,转任资深研究员。2015年8月,他离开任职长达26年的中行加盟乐视,

负责新组建的乐视金融。

王永利在乐视金融期间,提出了三步走策略,即2017年前规划起步,2017-2018年巩固基础、全面推进,2019-2020年加速发展。他在任期间,乐视金融初步形成了“网络支付、交易平台、财讯平台、财富管理、网络信贷”五大主营业务的基础架构。

去年11月,乐视遭遇资金链风波,乐视创始人贾跃亭提出公司进入战略第二阶段,在今年1月融创150亿战略投资乐视后,乐视业务和高管调整加速。今年3月,乐视汽车联合创始人丁磊离职,由同样来自上汽集

团的张海亮接任;乐视移动总裁冯幸则换岗至乐视运营商公司,阿木出任乐视移动代 CEO;乐视电视业务负责人、乐视致新总裁梁军则传闻将升任为乐视网总裁。

融创董事长孙宏斌最近表态称,乐视应该聚焦上市公司和汽车业务,他投资的资金也会主要封闭在上市体系。在此背景下,乐视非上市业务将面临“断舍离”的压力,不过据了解,乐视新的战略布局下,乐视金融地位或将进一步提升,目前已是非上市体系中排名最靠前的业务,这也意味着乐视金融今年会有更多的大动作。

(钟腾)

年薪达到这个数,你就是“新锐中产”

这里面95%的人仍感焦虑

年薪达到这个数,你就是“新锐中产”!可这里面95%的人仍感焦虑

“我成为新锐中产了!”最近,不少人在朋友圈奔走相告。但事实上,他们并没有活出想象中的样子:初尝有钱的滋味,欲望已被挑起,财富却不给力,经济压力大,感到焦虑……

年薪10万-50万 被称“新锐中产”

什么是新锐中产?不同国家和地区对于中产阶层的定义各不相同:

麦肯锡全球研究所制定的标准——中国中产阶级是指那些年收入在1.35万-5.39万美元之间的人;

《福布斯》杂志的定义——中国中产家庭年收入应该在1万-6万美元之间;

中国国家统计局划定——中产阶级为年收入在7250-62500美元之间。

近日,某招聘网发布了一份《中国新锐中产调研报告》(以下简称《报告》),据以上三种国内外对中产阶级的界定,将10万-50万元年薪人群定义为新锐中产。

该《报告》调研共触及近5万名职场人士,在所有受访者中,80后人数最多,占52%,90后为35%,70后8%,95后4%,60后1%。从收入看,家庭年收入在5万-10万的人群占比最高,为44%;10万-20万的占比为27%;20万-50万的占比为25%。

按上面的调查结果,你入围“新锐中产”阶层了吗?

调查数据显示,新锐中产们的压力指数高达3.94(满分为5分)。当被问及对收入水平的满意度时,有40%的新锐中产表示不满意或非常不满意。

除了对收入的不满外,加班对于新锐中产来说也是一个普遍存在的事实,仅有36%的新锐中产表示不存在加班的情况。有



趣的是,调查发现,收入越高加班越少,高阶层的不加班比例遥遥领先。对此,《报告》分析,一方面,高收入人群大多数处于决策层,在工作中不需要花费大量的机械时间,更多的是资源和决策方面的工作;另一方面,职场新人们少不了通过加班来实现升职加薪。当下,人们普遍认为,新锐中产对生活品质和个人发展要求很高,更愿意花费金钱在享受生活和个人提升上,但数据结果却与之相悖。在满足基本生活需求的同时,他们的荷包主要贡献给了房子、车子和孩子了,真正用于娱乐消遣的支出远远低于前述项目。同时,95%的人还伴随着挥之不去的焦虑感:

对未来的不确定性是他们焦虑感的主要来源,占比为71%;

其次是对现实的不满,占比为46%;

另外是因为虚度了过去的很多时间。

72%的新锐中产睡眠质量一般或差强人意,甚至有超过三分之一的人会出现轻微甚至严重的失眠现象。

秦朔:新锐中产就如三明治被夹在中间

对新锐中产普遍感到焦虑的现象,知名媒体人、秦朔朋友圈创始人秦朔认为,新锐中产的年龄层大约在25-45岁,大学毕业后工作了几年到经历了发展期、步入稳定期,是社会中坚力量的一部分。在这个时间段内,他们有很多机会改变命运,但挑战和风险并存,越攀爬和进取,压力也就越大。

焦虑已成为新锐中产的普遍情绪,原因如下:

一、改革开放前,利益的分布就如一张白纸;40年后,社会已形成相对均衡的阶层。“很多坑都被人占了”,意味着他们向上流动的空间较小,压力较大。

二、新锐中产93%收入来源为工资,大

部分为工薪阶层。中国最近几年出现一个很大的特征,即劳动性收入增长赶不上财产性收入增长的速度。特别是劳动者奋斗的成果,根本跟不上买房带来的财富效益。

三、这些年中国的增长速度在下降,实体经济艰难,劳动者的劳动强度更大,但是劳动报酬的增长率却在下降。甚至实体经济的压力正在转变为劳动者的压力,很多公司采用变相裁员的方式,比如提高末位淘汰的比例,给新锐中产带来了变相压力。

以上因素叠加到一起,使得焦虑感普遍上升。相对来说,50岁以上的资深中产,地位相对固化,在机会分布上处在有利地位,前些年基本上已将劳动性收入转化为房子等财产,因此,他们的压力相对较小。

而新锐中产的焦虑感,不仅比资深中产的大,与收入更低的农民工比起来也大,因为相对来说,农民工的期望值本来也没有那么高。

因此,新锐中产就像是三明治,被夹在两者中间,倍感焦虑。这方面确实需要重视,社会文化环境、精神医疗环境相对欠缺,焦虑容易从情绪问题,转变为必须治疗的疾病,也有一些人因此患上了抑郁症。

网友:

一分钱都不敢乱花的中产

“年薪10-50万被称为新锐中产”的话题在新浪微博上也引发网友热议:

Elaine613:拖后腿了牛肉烧土豆0731:年收入10万算中产?你说的是美金吧?

蔷薇花的茜茜色:这种收入在大城市租房压力太大,还谈什么新锐中产。

螺旋螺旋螺旋:一分钱都不敢乱花的中产

刘波的blog:50万-100万是中产还差不多。

(大河)

人力资源集锦

河北等11省份下调失业保险费率,失业保险待遇不降

目前,阶段性降低失业保险费率政策已陆续落地。截止到4月底,据不完全统计,今年以来至少已有山东、山西、宁夏、吉林、河北、江苏、新疆、浙江、天津、辽宁、甘肃等11个省区市出台政策,将失业保险费率由1.5%降至1%。随着失业保险费率的降低,企业和职工的负担将得到进一步减轻。

深圳市政府重疾险,只需29元一年

近日,深圳市重特大疾病补充医疗保险,2017-2018医保年度参保缴费正式启动。政府重疾险2017-2018医保年度参保缴费标准为29元每人/医保年度,保障时间为2017年7月1日至2018年6月30日。2017年5月1日至6月30日深圳市社会医疗保险参保人可通过团体、个人账户划扣、个人自费等三种方式办理参保缴费。

南京市出台人才安居新政 最高可申请150平方米共有产权房

近日,南京市发布了《南京市人才安居办法(试行)》,并于今年7月1日起实施。办法适用对象包括A、B、C、D、E、F六类人才,既有高层次人才,又有中初级人才。人才安居方式共有5种:共有产权房、人才公寓、公共租赁住房、购房补贴和租赁补贴,涵盖了“购、租、补”3种形式。其中,B类人才申请共有产权房的,面积为150平方米左右;申请购房补贴的,最高200万元。

《浙江省企业工资支付管理办法》施行 企业应提供工资清单

《浙江省企业工资支付管理办法》于2017年5月1日起施行,《办法》规定,企业支付工资应当编制工资支付表,并向劳动者提供工资清单。企业如果存在严重拖欠工资的行为,还将被公示相关信息。《办法》所称工资,是指企业按照劳动合同的约定和国家、省相关规定支付给劳动者的劳动报酬,包括计时或者计件工资以及奖金、津贴、补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资。

沪上就业者职业获得感较高 八成人员感受到融洽

劳动节前夕,上海社会科学院社会学研究所公布了新一期“民生民意”调查,聚焦“劳动就业”,着重考察了上海在劳动就业领域的发展变化。此次调查样本2,079个,结果显示,去年以来,处于“职业空窗期”的被迫劳动者中有九成多在半年内找到了新工作;八成从业人员表示职业关系融洽,其中以体制内单位、月收入高者和教育程度较高者比例较高。

2017年一线城市零售业实体店薪酬:店长最高月入过万

据前程无忧日前发布的“2017一线城市零售业实体店薪酬行情”显示,2017年第一季度零售业实体店对各个职位的需求量均有增长,尤其是店长、巡店等核心岗位。雇主为了吸引人才,给出的薪资水平普遍在6000-8000元/月,部分店长甚至薪资上万。

雅虎卖身后 CEO 梅耶尔的离职收入高达1.86亿美元

据报道,在经历了两起严重的数据泄漏风波之后,雅虎同Verizon达成了最后的互联网核心资产出售协议,但交易价格比去年7月达成的价格低了3.5亿美元,由48.3亿美元降为44.8亿美元。CEO 玛丽莎·梅耶尔(Marissa Mayer)也将在交易完成后离职,但其会获得1.86亿美元的离职收入。

雀巢将在英国裁员近300人 部分生产线移至波兰

食品业巨头雀巢近日宣布将在英国裁员298人,并将部分产品生产移至波兰。这家瑞士公司表示,大多数被裁员职位来自其位于York和Fawdon的工厂。同时Blue Riband巧克力棒的生产也将由Fawdon迁移至波兰。“这些计划是为了确保运营更加有效,并在快速变化的外部环境中保持竞争力。”该公司在声明中表示。

硅谷员工离职原因大曝光:白人和亚裔男易受不公平对待

据报道,白人和亚裔男性是科技公司的主力军,但与其他种族的人相比,他们受到更多不公平待遇。人们辞职的原因有很多:在别处有更好的机会、生活变动、住处迁徙。根据上周四公布的一项研究,在实行高薪的美国科技公司中,辞职的最常见原因是受到不公平对待。

怡安集团完成对其福利管理和人力资源服务外包平台的出售

怡安集团近日宣布它已经完成将其福利管理和人力资源服务外包平台出售给Blackstone旗下的私募股权基金,售价为43亿美元的收盘现金价格和高达5亿美元的基于未来业绩的额外对价。惯例营运资金及其他调整后的税后现金收益总额约为30亿美元。