董明珠领衔珠海老总均薪压深圳 哈尔滨同行少 11 万

张家港女总经理占比全国最高，且平均薪酬超出同市男性两倍。嘉兴市 80、90 后总经理占比最高，唯一的 90 后总经理现身西施故里的诸暨市。昆明硕博总经理占比最高。哈尔滨、绍兴总经理均薪大幅下降，由总经理大量降薪所致？

在股份制上市公司中有这样一群人，他们对公司董事会负责，亦拥有日常经营的最高权限，他们几乎都是为老板打工，却也和普通打工者有所区别—这群人就是上市公司总经理。

这些被外界称作“打工皇帝”的企业发言者们有何特性？不同城市的总经理薪酬水平究竟如何？一方水土养育的一方总经理又会呈现出哪些差异？《2017 中国上市公司总经理全样本报告》将为您带来答案。

近日，媒体对 A 股上市公司共计 3195 位上市公司总经理的资料进行统计，独家推出《2017 中国上市公司总经理全样本报告》。其中，可获取 2016 年薪酬数据的总经理共计 2986 名。通过对上市公司数量超过 10 家的 56 个入围城市进行分析，标点财经研究院从各个城市总经理性别、学历、年龄、2016 年薪酬等多维度分析，得出诸多可圈可点的结论。

分析显示，从薪酬层面来看，2016 年超过 90%的珠海总经理薪酬都有着不同幅度的提升，而深圳方面的止步不前也给予了珠海反超从而登顶的机会，除珠海之外，北京、上海、昆明等城市的总经理均薪也都有所提升。

与之相反，哈尔滨、绍兴等城市总经理均薪出现大幅下滑，主要是因为当年的薪酬领跑者在 2016 年薪酬大幅下降所致。

此外，标点财经统计数据显示，张家港市女性总经理占比在 56 个城市中为最高，女性均薪超男性两倍。嘉兴市 80、90 后总经理占比最高，且薪酬都处于相当不错的层次，本次统计中唯一的 90 后总经理出现在西施故里的诸暨市，但薪酬水平算不上亮眼。

学历方面，昆明成为 56 个城市中唯一一个硕士及以上学历总经理占比超过 80%的城市，22 名总经理中有 18 名拥有硕士或者博士学历，昆明市 5 名年薪过百万的总经理都为硕士及以上学历。

珠海总经理均薪领先深圳

《2017 中国上市公司总经理全样本报告》显示，总经理年均薪酬排名前五位的城市分别为珠海(140.96 万元)、深圳(130.64 万元)、佛山(129.59 万元)、大连(97.76 万元)、重庆(96.72 万元)。其中，珠海与深圳分别排在第一位及第二位，和上一年度的排名相比较，二者位次发生互换。而佛山以及重庆的总经理薪酬以及排名未出现太大变化，大连总经理平均薪酬则大幅上升。

在本次全样本报告中，共有 25 家珠海上市公司纳入统计，这些公司全部公布了其总经理薪酬状况。在这 25 家公司中，年薪在 200 万元以上的总经理有 5 位，分别是格力电器董明珠(619.83 万元)、格力地产鲁君四(291.59 万元)、华发股份陈茵(291 万元)、艾派克严伟（239.67 万元）、华金资本郭瑾

(234.64 万元)，相较 2015 年增加了 2 位，这其中三人为女性。同时，年薪在 100 万元至 200 万元之间的总经理共有 8 人，比起 2015 年只有 5 人的情况也有所提升。此外，超过 90%的珠海上市公司总经理的薪酬都在 2016 年有所上涨，平均涨薪金额达到 18.2 万元，这也使得珠海成功反超深圳成为 2016 年总经理均薪最高城市。

深圳市方面，此次共有 246 名总经理纳入统计，其中有薪酬数据的共 239 名，这些总经理的平均涨薪金额虽然不弱于珠海达到 13.46 万元，但平均薪酬相较 2015 年仅仅上涨了 1.5 万元，近乎止步不前的均薪正是由大量出现的新上任总经理所致，但也可以说，深圳市总经理未来整体薪酬还有一定的上升空间。

在 2017 年总经理年均薪酬排名中分列第六至第十位的是乌鲁木齐市(95.97 万元)、北京市(93.93 万元)、青岛市(93.64 万元)、昆明市(93.23 万元)、上海市(92.42 万元)，其中，乌鲁木齐、青岛总经理均薪稍稍有所下降，上海、北京总经理均薪相较 2015 年有所上升，昆明总经理均薪则涨幅较大。

2016 年，昆明的 22 名总经理均薪同比增长 21 万元，大幅增长的背后，三巨头功不可没，他们分别是太平洋总经理李长伟(585.59 万元)、美好置业总裁汤国强(360.28 万元)、昆药集团戴晓畅(146.7 万元)，三人的薪酬增长额分别为 75.85 万元、268.54 万元、122.33 万元，而不光是他们，其他总经理的薪酬几乎都有所增长，三驾马车加上不坑的队友，均薪想掉都难。

其他总经理均薪在 90 万元以上的城市还包括宁波市(91.76 万元)、天津市(90.96 万元)、广州市(90.19 万元)。宁波和天津的总经理薪酬同比有所增长，而广州的总经理薪酬则同比有所下降。

绍兴总经理均薪降幅大

另外值得一提的是绍兴市，在本次报告中，绍兴市排在城市薪酬榜的倒数第 12 位。但要知道，在《2016 中国上市公司总经理全样本报告》的城市薪酬榜中，绍兴市的总经理们以 114.61 万元的平均薪酬排在第四位。而 2016 年，绍兴的总经理迎来了滑铁卢，均薪大幅下降至 61.90 万元，绍兴也因为这 52.71 万元的降幅成为本次统计中总经理人均薪酬下降最多的城市。

究竟是什么样的变化造成了此次薪酬大滑坡？相关数据显示，曾在 2015 年领取 1683.25 万元年薪的浙江龙盛总经理阮伟祥，在 2016 年实现的个人薪酬仅仅为 150 万元。而 2015 年，绍兴市总经理们的均薪几乎是被阮伟祥一个人拉升至全国前五，失去了龙头之后，其余总经理们的表现也只是差强人意，并无亮眼表现，人均薪酬的大幅度下降也在意料之中。

张家港女性总经理占比最高

从性别分布来看，全体 A 股上市公司中女性总经理数量约为 193 人，占全部总经理数量比例约为 6.04%。从入围的 56 个城市样本来看，其中几乎半数城市的女性总经理占比可以超过平均线。

从数量上观察，上海、深圳、北京三个国内超一流城市的女性总经理数量依然具有一定领先优势，分别为 18 人、15 人及 14 人，也是此次统计的 56 个城市中仅有的三个女性总经理数量两位数的城市。当然，比其他城市多出很多的 255 人、246 人、294 人的总经理基数也是上述三个城市女性总经理数量更多的原因，也与排在第四位、拥有 8 名女性总经理的杭州拉开了不小的差距，但也正是因为总经理基数大，上海、深圳、北京的女性总经理占比仅仅只有 7.06%、6.10%、4.76%这样平均线左右的水平。

而从女性总经理人数较少的一端观察，本次统计中，有多达 10 座城市的女性总经理人数为 0，分别是郑州市、太原市、石家庄市、嘉兴市、拉萨市、潍坊市、芜湖市、常熟市、温州市、扬州市，而女性总经理仅有 1 人的城市也不占少数，多达 17 个。

从女性占比较低的太原市来观察，虽然 19 位纳入统计的总经理无一人是女性，但太原市的男性总经理在薪酬方面的表现也算可圈可点。山西证券的总经理侯巍以及盛和资源的总经理唐光跃年薪都超过了 100 万元，达到了 425.15 万元、103.07 万元。

从女性总经理数量占比来看，张家港市的女总经理占比最高，达到 23.53%，共 17 位总经理中有 4 位是女性，虽然从数量上男性总经理是女性总经理的 4 倍左右，但是从薪酬角度分析，4 位女总经理的平均薪酬达到 148.195 万元，而男总经理的平均薪酬仅有 67.49 万元，女性均薪为男性均薪的两倍之多。张家港所有总经理中，有 3 位年薪超过了 100 万，其中年薪最高的就是来自康得新的女总经理徐曙，她在 2016 年实现的个人薪酬达到 449.6 万元，也正是她将张家港总经理的均薪拉升至第 14 位的名次，男性总经理中，银河电子薛利军、张家港行季颖的年薪也超过了 100 万，分别为 112 万元、111.99 万元。

昆明硕博总经理占比优势足

从学历角度来看，上市公司总经理群体呈现高学历的特点，在纳入统计的 3195 名总经理中，拥有硕士学历的总经理数量最多，达到 1557 人，拥有本科学历的总经理有 997 人，拥有博士学历的总经理也不在少数，有 224 人。

从硕士及以上学历总经理人数来看，依然是北京市、上海市、深圳市占据着前三席，得益于较大的总人数，200 人、170 人、151 人的硕士及以上学历总经理甚至高于其他任何一个城市的全部总经理人数。

从占比来看，昆明成为唯一一个硕士及以上学历总经理占比超过 80%的城市，22 名总经理中有 18 名拥有硕士或者博士的学历，昆明市 5 名年薪过百万的总经理—太平洋李长伟(585.59 万元)、美好置业汤国强(360.28 万元)、昆药集团戴晓畅(146.7 万元)、龙津药业樊献俄（114.72 万元）、南天信息徐宏灿(107.6 万元)也均是硕士及以上学历。

除了昆明市之外，合肥市、南昌市、潍坊市的硕士及以上学历总经理占比也都超过了 70%，同时，还有 21 个城市的硕士及以上学历总经理占比居于 60%—70%这一区间。

若只从博士学历总经理占比来看，潍坊市的博士占比达到惊人的 30%，共 10 位总经理中，有 3 位是博士学历，分别是潍柴动力谭旭光、歌尔股份姜龙、日科化学赵东日。

另一方面，江阴市硕士及以上学历总经理占比在 56 个城市中排最低，仅有 34.62%，26 名总经理中，10 人拥有本科学历，1 人为高中毕业，9 人拥有硕士学历，其余 6 人为专科学历。

硕士及以上学历总经理占比在 40%以下的还有诸暨市，13 人中仅有 5 名硕士，无博士学历总经理。

此外值得注意的是，本次统计中有两个城市的总经理最低学历为本科，分别是青岛市(18 人)、芜湖市(11 人)，其中，青岛市有 2 名博士学历的总经理。 (王汉林)

68.4%受访者担心低缴社保会影响职工养老待遇

社会保险关乎每个人的利益。第五届中国企业社保高峰论坛发布的《中国企业社保白皮书 2017》显示，企业参保的及时性、险种覆盖面持续提升，但目前社保缴费基数完全合规的企业仅占 24.1%。

日前，媒体社会调查中心联合问卷网，对 2011 名受访者进行的一项调查显示，68.4%的受访者担心用人单位低缴社保会影响职工养老待遇，加大员工未来的养老压力与风险。79.6%的受访者表示公司低缴社保会影响其对公司的信任与评价。对此，59.4%的受访者认为应该加强社保的宣传与落实力度，提升企业与员工的社保意识；56.0%的受访者认为应进一步改革社保制度，探索让市场和社会都更有获得感的新算法。

受访者中，来自私营企业的占 29.7%，国有企业的占 25.4%。其他还有：外资企业(12.3%)、合资企业(9.4%)、事业单位(6.0%)、国家行政机关(5.8%)、自由职业者(5.7%)、国有控股企业(4.6%)和其他企业类型(1.2%)。生活在一线城市的占 35.1%，二线城市的占 44.0%，三四线城市的占 15.8%，城镇、县城的占 3.0%，农村的占 2.1%。

61.8%受访者愿意足缴社保，退休后领取更多保金

上海某出版公司员工李未方(化名)坦言，虽然公司会按时缴纳社保，但会少报员工的基本工资，“这样就能缴纳较少额度社保，员工的眼下收入也多些”。对此，李未方表示自己愿意接受公司这种做法，因为“以后拿不拿得到还未知，不如获得更多当下实实在在的、看得见的收入”。

“对于企业而言，足额缴纳社保的金额不是小数目，为了省钱，有些企业会按照最低基数缴纳。”北京某互联网公司员工郑琳(化名)认为，当下社保缴纳得多，退休之后，员工拿到的养老金也多；现在缴纳得少，当下拿到的工资多，但老了保障就少了。

本次调查显示，61.8%的受访者愿意足缴社保，退休后领取更多保金，30.4%的受访者则宁愿低缴社保，以获得更多的当下收入。在各类单位中，除去自由职业者和“其他”群体，国有企业(89.6%)和事业单位(87.5%)足额缴纳社保情况最乐观，民营企业(72.2%)和国有控股企业(73.9%)的乐观度相对略低。

郑琳认为，社保关乎每个人医保和养老等问题，职工必然会重视。“企业足额缴纳员工社保，说明公司是合法合理的，是为员工着想的”。

中国人民大学劳动人事学院社会保障系副教授鲁全表示，用人单位足额缴纳社会保险费是《中华人民共和国社会保险法》明确规定的，是用人单位的法定责任，“如果不及时足额缴纳是要承担法律责任的”。

若用人单位低缴社保，79.6%的受访者表示会影响自己对单位的信任与评价，13.1%的受访者则认为不会，7.3%的受访者表示无所谓。

68.4%受访者担心用人单位低缴社保会加大职工养老压力和风险

“没什么事时感觉不到社保的作用，但生了病、养老都要靠社保。”在广州某银行做人力资源工作的孙雨(化名)认为，缴纳社保以备不时之需，是一种福利和保障。“现在广州规定外来人口缴足 5 年社保才可以落户，社保的连续缴纳就显得更加重要”。

李未方说，社保计算比较复杂。“退休后拿到的钱，是按照社会平均工资计算的，而社会平均工资不稳定。感觉对于个人来讲，少交社保最终影响的金额是很小的”。

用人单位未能足额缴纳社保会产生哪些影响？68.4%的受访者认为会影响职工养老待遇，加大未来员工养老压力和风险；44.8%的受访者认为说明公司后劲不足，会考虑跳槽到其他公司；31.0%的受访者认为员工当下能拿到更多工资收入。其他还有：说明社保费率高，盈利能力一般的企业可能感觉负担重(29.0%) 以及透支企业信誉和可持续发展(22.5%)等。

郑琳对企业是否足额缴纳社保，没有特别了解和关注过，“刚入职几年，还年轻，养老的事还没特别在意。不过按规定，企业有责任为员工全额缴纳社保，我主观上是相信公司的”。

鲁全分析，用人单位低缴社保，主要有四个原因，“首先是制度层面，名义缴费率过高，同时社保制度没有实现全国统筹，所以部分地区实际缴费负担比较重；其次，部分企业法律意识不足，基于控制成本的考虑，按低水平缴费；再次，由于用人单位代扣代缴，个人对用人单位的做法或是不知情，或是不了解少缴的后果，因此缺乏对用人单位的监督。也有部分劳动者为了提高当期收入，接收低水平缴费的事实；最后一点，社会保险监察的力度还不够”。

受访者认为应进一步改革社保制度，探索更有获得感的新算法

做人力工作的孙雨表示，很多员工不会过问社保的相关问题，“企业招聘的时候都有五险一金等标配，而这些又是国家规定的，员工签订合同后，很少有追问这些问题的”。

用人单位低缴社保，损害的是员工的利益。近年来，国务院出台了一系列为企业“减税降负”的措施。但是，《中国企业社保白皮书 2017》指出超七成企业低缴社保，反映了我国社保制度仍有需要改进之处。

为让更多的企业足额缴纳员工社保，59.4%的受访者认为需加强社保制度的宣传与落实力度，提升企业与员工的社保意识；56.0%的受访者认为应进一步改革社保制度，探索让市场和社会都更有获得感的新算法；49.5%的受访者认为政府应制定相应政策，保障劳动者合法权益不打折扣、不被截留；46.7%的受访者认为应进一步下调社保费率，降低企业负担；34.1%的受访者认为相关部门应核实企业社会保险的服务水平及工作规范性；14.6%的受访者认为职工应坚决不妥协，要求企业足额缴纳。

鲁全介绍，目前，我国的社会保险体系已经基本建立，覆盖人群也在逐步扩大，但仍然存在一些问题。“部分制度设计仍然有待完善，例如养老保险和医疗保险的个人账户制度。目前制度运行受到了人口老龄化的挑战，财务可持续性面临压力。而部分制度仍然存在城乡分割和群体分割，统筹层次也有待提高。此外，社会保险基层经办能力还无法全面满足群众需求，同时面临着就业形式多样化、人口流动频繁等因素的挑战”。

为规范企业缴纳社保的行为，鲁全认为应加强《中华人民共和国社会保险法》的宣传，形成劳资双方的相互监督机制，同时加强社会保险行政监察，加大处罚力度。此外，在对人口老龄化趋势进行科学分析的基础上，做好人口老龄化对各项社会保险制度影响的分析，做到未雨绸缪。

“企业社保方面，国外的社会保障制度值得我们借鉴。”鲁全认为，企业社保应坚持责任分担，才能实现财务可持续。同时遵循福利刚性的原则，逐步提高福利水平。“遵循社会保险制度互助共济的基本原则，防止用简单的经济思维处理社保问题。社会保险制度要保持相对独立性，财政责任适度，政府要发挥好监管作用”。 (王凤 杜园春)

2018 校招大战上演：6 信托公司抢滩硕士学历起步

新学年伊始，2018 届毕业生的“校招大战”悄然打响，信托公司自然也不例外。

记者据应届生求职网、智联招聘、前程无忧等多个招聘网站及信托公司官网不完全统计，目前至少有 6 家信托公司已经揭开校园招聘的序幕，分别为中国外贸信托、上海国际信托、爱建信托、华信信托、厦门国际信托、平安信托。

观察目前信托公司的招聘要求，大部分公司均将“硕士以上学历”作为选择标准之一。这一情况与目前信托从业者的学历结构趋势基本吻合。信托业协会近期刚发布的《2016 中国信托业社会责任报告》显示，目前信托业员工学历构成情况为：博士 1.97%、硕士 47.66%、本科 43.75%、专科 6.66%，硕博人员占比近半数。随着整个人才市场学历结构的提升以及信托公司的人才战略，硕博人员占比可能呈现进一步提升的趋势。

不过，亦有业内人士反映，校招人数少、宣传力度较低等问题对于信托公司来说并非少见。业内部分信托公司业务组织架构采用小团队制，对富有经验的人才更为青睐，招聘时也更推崇社会招聘、内部推荐等方式，对校园招聘并不热衷。而对于采取事业部制、专注业务领域细分的信托公司来说，对校园招聘可能更为看重。

外贸信托校招特色明显

按惯例来说，“校招季”一般于每年 9 月份的新学年开始，金融行业往往冲在校园招聘的最前头。而对于部分以“管培生”、“实习留用”等方式代替校招的公司来说，其简历投递端口早在暑假期间就已开放。

记者据应届生求职网、智联招聘、前程无忧等多个招聘网站及信托公司官网整理来看，目前至少已有中国外贸信托、上海国际信托、爱建信托、华信信托、厦门国际信托、平安信托等 6 家信托公司开始了校园招聘的“征程”。

在已开始校招的信托公司中，中国外贸信托的校园招聘力度及规模可算是一路领先。借助中化集团的平台，中国外贸信托已在北京大学、中央财经大学、中国人民大学等多个拥有财经重点学科的高校进行了宣讲会。另外，10 月 9 日之后，中国外贸信托还将举行海外专场招聘，目标院校为牛津大学、帝国理工学院、伦敦大学学院、伦敦政治经济学院等高校。据悉，中国外贸信托的“信诺计划”每年招聘的应届毕业生约有 1/4 来自境外高校。 (闫晶滢)

报道称中国“海归”求职遇尴尬：起薪最低仅 3500 元

日前，港媒援引内地媒体报道称，海外留学一度被中国年轻人视为可以找到更好工作机会的黄金门票，但如今从海外留学回来的学生的平均起薪已从一万元人民币下降到 6000 元，这与在中国国内接受教育的学生相比优势已不那么明显。 。

据香港《南华早报》9 月 6 日报道称，虽然工资较低，但同时近年来从国外回国的人数也在增加。

2007 年，仅有 4.4 万人选择回国，但到 2016 年，这一数字增加了近 10 倍，达到 43.25 万人。

根据内地媒体的一项随机调查显示，大多数海归对工资和待遇并不满意，其中 28%的人收入不足 6000 元，40%的人收入在 6000 到 8000 元之间。

报道称，海归最低工资仅为每月 3500 元，与海外留学的高成本相比，这些工资显得微不足道。随着各大学寻求从国际学生那里获得更多额外的收入，留学生的平均花费已达到 30 万人民币。

一位 26 岁的林姓女生在澳大利亚学习了 6 年后，她决定今年回国找一份工作。尽管小林的雅思成绩并不算高，但她还是得到了墨尔本莫纳什大学的录取通知，主修金融专业，她的家人认为这一专业可以帮助她在毕业后找到一份好工作。她的家人卖掉了房子，筹集了 120 万元来资助她的学业。

小林说：“家里的老房子被卖掉，我心里五味杂陈，默默地告诉自己，不要辜负他们的这份辛苦。”

但出人意料的麻烦打乱了小林的毕业计划，她挂掉一门课程，但她忽略了她必须参加听证会的通知，错过了解释的机会，被迫转学到另一所大学。2017 年，小林终于毕业了，并很快回国找工作。

小林说，“一回国，我就想工作，等不及了！我在澳洲花了 6 年爸妈的钱，而以前的同学们已经工作了两三年了。”

但现实给了小林一个残酷的教训。在一次面试中，公司 HR 问小林，“我问一个比较现实的问题，你能运用哪些人脉资源在你这份工作中？”小林表示这打击了她的自信心，她刚回国，什么人脉资源都没有。

小林最后找到了一份工作，主要是和客户对接采购，沟通和营销为主，报道并未提及小林最后工作的公司，也没有提到她的确切工资。 (王天僚)