

2 热点透析 Hot Dialysis

▶ 如何限制垄断性国企高管权力和薪酬的膨胀,一直是收入分配改革绕不开的核心问题。

国企高管薪酬拟差异化管理 部分央企持反对意见

■ 隆蕴彰

目前,由人社部起草的国企负责人薪酬管控方案已经结束征求意见,进入最后修改阶段,预计完善后的方案将在两三个月内上报至国务院。按照一位人社部专家的说法,该项政策有望在明年正式实施。

严格来说,外界一直盛传的方案名称并不准确,人社部拟定的名称为“国有企业负责人差异化薪酬管理方案”(以下简称《方案》),所谓“差异化”,是指对国企负责人薪酬管控时,既要对市场竞争型、垄断型等不同类型的企业加以区分,还要考虑企业负责人的选任是属于行政任命,还是来自市场招聘。

具体到哪些行业、哪类国企负责人的薪酬将会被作为限高对象,《方案》中明确指出,将综合考虑当期业绩和持续发展,对行政任命的国有企业高管人员以及部分垄断性高收入行业的国有及国有控股企业负责人薪酬水平实行重点限高,并逐步推广薪酬延期支付和追索扣回制度。

前不久,人社部曾组织中国兵器工业集团公司、中国海洋石油总公司、中国华电集团公司、中国航空集团公司、中国五矿集团公司等大型央企,就《方案》中的重点内容召开座谈会。与会企业对实施“差异化”薪酬管理分歧很大,有的企业甚至认为,如果过分强调企业性质分类,企业负责人来源分类,将有可能导致国企高管人员流动、高管团队氛围等方面的问题。

差异化管控

国务院今年2月5日公布的收入分配改革方案提出,要加强国企高管薪酬管理,一方面是对部分过高收入行业的国有及国有控股企业,严格实行企业工资总额和工资水平“双调控”,另一方面是建立与企业领导人分类管理相适应、选任方式相匹配的企业高管人员



差异化薪酬分配制度,对行政任命的国有企业高管人员薪酬水平实行限高。

在国务院明确国企高管薪酬改革方向之后,人社部就开始着手制定《方案》。据前述人社部专家介绍,《方案》最核心的内容就是明确,将采用差异化薪酬管控的办法,综合考虑国企高管当期业绩和中长期持续发展,重点对行政任命的国有企业高管人员以及部分垄断性的高收入行业的国有及国有控股企业负责人薪酬水平实行限高,以此来抑制国企高管获得畸高薪酬,缩小国有企业内部分配差距,使得高管人员薪酬增幅低于企业职工平均工资增幅。

很长时间以来,国企高管收入与内部职工以及其他社会群体收入差距是社会热议的话题。而很多国企高管在获得畸形高薪报酬的同时,还享受着较高的行政级别,有不少其实就是行政任命的。由于拥有财富与权力,他

们可以一方面享受垄断带来的利益分配好处,一方面又利用权力阻碍国企红利的上缴和对全民的分红。

《方案》颁布之后,在整个国企内部是否掀起一场“高管限薪风暴”,是否会扭转很多国企严重亏损的现状,前述人社部专家的分析是,现在国企和国企高管的行政级别制度已经根深蒂固,未来只有对国企合理定位,取消国企高管的行政级别,才是决定国企高管畸高薪酬的要害。

此前,人社部曾在京召开“国有企业负责人差异化薪酬管理问题”座谈会,国资委和中国兵器工业集团公司等十几家央企参加了本次小范围的探讨,并结合人社部列出的国企负责人“分类管理和选任情况”、“差异化薪酬

国企分歧

剑指高管薪酬 国企公开招聘

■ 王晓慧

在公务员和事业单位陆续实行公开招聘之后,如今终于要轮到国有企业。

7月16日,人力资源与社会保障部部长尹蔚民公开表示,今后在国有企业招聘中,将全面推行分级分类公开招聘,探索建立国有单位招聘信息统一公开发布制度。

“相对于公务员和事业单位的公开招聘而言,国有企业的公开招聘由于不涉及太多的编制等问题,操作相对容易,但总体难度依然不小。”7月18日,相关部门的一位工作人员接受记者采访时表示,分级分类的公开招聘同样涉及高管层面,并且直指国企高管薪酬。就目前而言,国企的分类和分级都是难点。

公开招聘包括高层

“此时再次提及国企公开招聘,跟限制国企高管薪酬有很大关系,而且主要针对的群体就是国企的中高层管理人员。”7月18日,中国劳动学会副会长、薪酬专业委员会会长苏海南接受记者采访时表示,国有企业高管一般都是由中组部和国资委任命,习惯从国企内部产生,即便提到公开招聘,似乎也很难涉及到高管层面,但这次改革明显剑指高管层,一旦真的实施公开招聘,无论如何都是个进步。

中国经济体制改革研究会公共政策研究部一高级研究员接受记者采访时同样肯定了

上述说法。他表示,国企全面推行公开招聘无论在监督还是市场选择方面都将起到很好的作用,同样,将会极大地避免内部的暗箱操作,尤其是高管薪酬将会向更加市场化、更有利于企业发展。

记者梳理资料发现,很多国企均进行过相应的公开招聘,但招聘的大都是保安、电工、人事专员、客服等临时性的边缘岗位,聘任性质大都属于劳务派遣工或合同制员工,即便有些地方国企试图向应届毕业生进行正式岗位的公开招聘,但最终结果大都是公开招聘但不公开录取。其中,国企公开招聘高管的比例几乎可以忽略不计。

7月18日,国务院参事、北方交通大学教授袁伦渠接受记者采访时表示,国企公开招聘将高管招聘纳入其中,将有利于规范高管薪酬制度。

分类是难点

相对于公务员和事业单位公开招聘而言,国企的相关改革似乎“看上去很美”,但实际上不然。

“分级分类推行,其中的分级就是中央和地方国有企业按照职位的高低逐级推行,但分类除了考虑传统意义上按规模划分的特大型、大型、中型以及小型企业之外,还需要考虑其垄断性。”苏海南表示,大部分特大型和大型国企均在垄断行业之列,但哪个企业都不愿承认自己是垄断企业,因此,如何进一步分类是个难点。



不光如此,在规模性分类的基础之上,国企还存在公益性和竞争性两分法的提议,而公益性企业不宜以营利为目的。因此,与之相对应的高管薪酬如何确定也有争议。

其实,早在2003年,国务院国资委成立后,关于建议国企分类改革的声音就一直不断。2011年12月,国务院国有资产监督管理委员会相关负责人首度提出“具有公益性质的国有企业”概念,也就是将国企划分为公益性质和竞争领域两类。比如,将石油石化、电网、通信服务等领域的国企划分为公益类,将宝钢、中粮、一汽、中国建材等企业划入竞争型国有企业一类。

该言论一度引发了极为广泛的关注,被视为国企“十二五”改革的核心议题之一。

但时隔多年,如何分类依然难解。“类别不好定,级别也不太好分,对于全面推行国企的公开招聘无疑是个难点。”苏海南强调,该改革短期内难以推出。

从“掌门人”到“舵手” 蒋洁敏赴职国资委

蒋洁敏几乎半辈子都在和“石油”打交道。上世纪70年代开始进入石油系统,从胜利石油管理局副局长到青海石油管理局局长,在青海任职期间曾通过“以气补油”的战略调整,成功将油田改造成为全国第四大气田。不仅如此,他在1998年率先推动石油、石化工业体制改革,同时以主要负责人的身份参与并筹备了中石油集团上市等一系列重大改革事项。

“技术出身”周吉平荣升中石油董事长

周吉平在中国石油天然气行业拥有近40年的工作经验,曾长期耕耘在中石油上游勘探开发和国际业务前沿,并长期担任中石油高层管理职务。与蒋洁敏曾经从政、经济管理专业出身不同,周吉平几乎从未涉足政坛,属于油气开发的科班出身,一直走的是技术路线。

“铁腕”刘振亚出任国家电网董事长

国家电网掌门人刘振亚素有“铁腕人物”之称,在外界看来,电力快速发展,刘振亚有首功,电改10年未动,也与他的铁腕有关。刘振亚一直坚持输配一体化、调度和电网一体化的观点。他曾表示,电力改革不能走部分国家以全面拆分和私有化为导向的“破碎式”改革道路,而是要维护国有经济在电力工业中的主导地位,培育具有规模优势和国际竞争力的电力企业。

魏家福“下船”退出中远航运江湖

伴随着国际航运业的跌宕起伏,敢言敢干的魏家福,成为中国航运业最具争议性的明星企业家。魏家福一度拯救中远集团于危难,也曾让中远遭遇巨亏。今年4月,在博鳌亚洲论坛上,魏家福表示,中远集团亏损导致股民利益受损,他愿意为此向股民道歉。他希望股民能够支持他,中远集团未来一定会回馈股民。

管理”、“薪酬结构”、“薪酬限高”等问题提出了诸多意见和建议。

对于下一步即将推行的差异化薪酬管控,有的参会企业认为推行该项政策是理所当然,有的则表示不应该过分强调企业负责人选任方式的差别,更重要的是看企业的业绩,有的企业甚至指出,现在有些通过市场招聘来的国企负责人,表面上看学历很高,也有企业实战管理经验,但“真正干两天之后,外部招聘的业绩也就那么回事”。

差异化薪酬管理还牵涉到国企高管副职的薪酬问题,有的企业认为高管副职之间也应该拉开差距,有的企业认为,强制对国企高管副职薪酬实行差异化管理,在操作层面会存在一些难度,其主要原因在于,有的副职的岗位职责有不确定性,“总经理主观因素比较多,今天让副职管这个,明天管那个”,随意性太大。

对差异化薪酬管理持反对意见的企业认为,如果过分强调企业性质分类,企业负责人来源分类、企业高管副职分类,将有可能导致国企高管人员流动、高管团队氛围等方面的问题,别“钱没差多少,内部氛围搞得不好了”。

对于外界最为关注的国企负责人薪酬限高,有的企业认为,对于金融类国企负责人、对行政任命的国企负责人都应该实行薪酬限高,否则,不同企业负责人之间的薪酬差距会越来越大;有的企业表示,目前央企负责人总体上薪酬水平偏低,与所承担的责任以及来自社会、政治的过大压力不匹配。

在本次讨论中,有的企业还提出,按照现有政策,上市类央企负责人的薪酬信息要及时披露,但实际上,现在部分企业特别是海外上市公司对外披露的是名义工资,而实际工资并没那么高,差额很大,企业方面这样做的目的是为了安抚当地投资者,说明企业管理者是拿市场化高薪履职。他们建议人社部尽快考虑制定相关政策,对外披露上市类央企负责人的实际薪酬水平,以免误导市场。

声音 决定国企高管薪酬的不是“内部氛围”

■ 李劲强

目前,由人社部起草的国企负责人薪酬管控方案已经结束征求意见。严格来说,外界一直盛传的方案名称并不准确,人社部拟定的名称为“国有企业负责人差异化薪酬管理方案”,所谓“差异化”,是指对国企负责人薪酬管控时,既要对市场竞争型、垄断型等不同类型的企业加以区分,还要考虑企业负责人的选任是属于行政任命,还是来自市场招聘。

国企高管的薪酬一直是一个敏感话题,一句话概括,就是人们觉得他们不该拿这么多钱。至于为何形成如此印象,原因大致有两个:一个是,国企高管身份不明,如果说他们是企业家,他们有行政级别,而且其待遇也很少随着经营业绩而波动;如果说他们是官员,他们却又可以赤膊下海,并且获得远高于官员的高薪,享受到市场带来的红利。还有一个原因是,人们觉得国企高管的能力,并不能通过其经营的情况体现出来。

正是针对这两个原因,人社部对规范国企高薪开出了药方:差异化管理。也就是,厘清国企高管的性质,是行政化的,就别想拿高薪,你有行政职务,你有行政待遇;是市场化的,就请承担经营的风险。同时,还必须考虑所在企业是否垄断。但即便如此,国企本身对高管薪酬的厘清与规范,依然充满意见,其中最主要的一个理由就是,影响“内部氛围”。这真是一个含糊的但又十分直接的理由。

可仔细推敲,就会发现这个理由的虚弱。未经调查一味强调国企高管薪酬变动将影响国企工作氛围实在是片面之词,而所谓“内部氛围”受到影响,实在有失偏颇。须知,差异化管理国企高管的薪酬是一个必然。国企的高管们必须习惯接受规范的管理,必须习惯将利益作出部分让渡。如此,国企才能具有竞争力,而国企的高管们也才能更好地证明自己——通过市场竞争,而不是行政任命,或是垄断地位。如果是这样,就算国企高管薪酬再高,公众也不会眼红。



老总话道

招领启事

■ 文/刘鹏凯 画/何兵



1、一天,我路过市场部办公室,看见小张和小周两人靠在门边咬耳朵。我的突然出现,使他俩惊慌起来,两个人挤挨着往后退。



2、突然“啪”的一声,一只皮鞋掉在了地上,我看看地上的鞋,再看看小张和小周挤弄着的眼睛,问道:“这鞋是谁的?”



3、小张见纸包不住火,实话实说:“是老殷的,他刚从外面回来,脚闷得起火,鞋一脱,翘在办公桌上,弄得屋子里臭哄哄的……”



4、“还不赶快张贴招领启事!”我灵机一动,借题发挥起来。听到点拨,小张连忙转身往办公室跑,嘴里大声吆喝:“本人拾到皮鞋一只,请失者快来认领。”吆喝声引来众多关注的目光。



5、正在埋头整理票据的老殷听到吆喝声,抬头看看小张和小周,再看看站在后面的我,头深深地埋了下去,老半天都没抬起来……



6、人们的日常生活离不开幽默,企业的日常管理也离不开幽默。幽默有多种多样,有的和善、宽容,有的刻薄、恶意。多来点和善、宽容的幽默吧,它会让我们的人际关系更和谐。

(作者刘鹏凯系江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长)