

国企总经理薪酬大起底:优势不再 被民企反超

■ 张欣

自从国企负责人限薪令颁布以来,社会各界对国有企业负责人的薪酬非常关注,中智咨询·调研中心从2015年上市公司年报中的高管薪酬数据中探其究竟,看国企负责人限薪令对其薪酬到底有怎样的影响。

本次共选取743家中央和地方国资委下属或控股的国有企业进行分析,中央国家机关、地方政府、大学下属或控股的国有企业不在分析范围内。非国有企业选取1552家进行分析,其中民营企业1403家、集体企业19家、外资企业76家、公众企业54家。本次总经理薪酬的口径指上市公司管理层报告期内从公司获得的税前报酬总额,包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他,不包含长期激励。行业划分依据为申银万国2016年最新行业分类标准。

在743家上市的国资委下属企业中,中央国有企业268家,地方国有企业475家。从行业分布来看,化工、公共事业、机械设备、交通运输、房地产行业的国有企业数量较多。从上市国企在各行业公司总量的占比来看,国企占主导地位(占比超过50%)的行业有钢铁、交通运输、公共事业、国防军工和采掘5个行业。

银行业总经理薪酬,非国企已是国企的7.6倍

从上市国企总经理薪酬水平来看,2015年相比2014年微降或持平,平均值下降3万,高分位和2014年持平。从2011年至2014年,国企总经理薪酬整体水平呈缓慢稳定增长的趋势,到2015年缓增的趋势被扭转,总体呈现微降或持平的趋势。

从2014年和2015年民营企业 and 国有企业总经理薪酬整体水平来看,国有企业2014年总经理薪酬略高于民营企业,但由于国有企业2015年总经理薪酬微降或持平,而民营企业总经理薪酬平均值上涨12.7%,导致2015年民营企业总经理薪酬反超国有企业,高分位水平的民企表现尤为突出。

国有“高薪”行业优势不再 与民企差距拉大

2015年上市国企各行业总经理薪酬水平和非国有企业相比,银行业差距最大,非国资银行平均值402万,国资银行53万,非国资是国资的7.6倍;其次为采掘业,国企平均43万,非国企86万,非国企是国企的2倍;农林牧渔业是1.86倍,房地产业为1.84倍。银行、房地产这些国企的传统“高薪”行业因为降薪的原因,和非国有企业的总经理薪酬差距继续拉大。

上市国企总经理薪酬有优势的行业主要有轻工制造、计算机、休闲服务、家用电器,非国企总经理平均薪酬为国企80%以下。值得关注的是这些行业国企的规模普遍要大于非国有企业,所以其薪酬水平也有一定优势,但这些行业不是国有企业的重点行业,国有企业更需要关系国民经济命脉的基础行业做大做强,提质增效。

2016(第三届)河北人力资源服务业高峰论坛落幕



●2016·河北人力资源服务业高峰论坛暨河北HR百强千聊联盟启动会。

近日,“2016·河北人力资源服务业高峰论坛暨河北HR百强千聊联盟启动会”在省会石家庄成功举办。来自河北省人力资源和社会保障厅的相关领导出席本次峰会,并与来自全国各地的人力资源专家、知名企业代表共同研讨当前形势下人力资源行业面临的机遇与挑战。

百强千聊联盟正式启动

据悉,随着京津冀一体化进程的不断推进,区域间企业的交流合作进一步加深,对人才的流动性和融合性有了新的要求,进而推进了三地人力资源机构的协同化发展,在这个大背景下,“河北HR百强千聊联盟”应运而生,并在本次峰会上举行了正式启动会。河北HR百强千聊联盟是由河北省人力资源服务行业协会、河北省质量信息协会、河北省诺亚人力资源开发有限公司等机构共同发起的开放性市场策略组织,旨在借力质量、诚信整合行业资源,实现HR资源对接,并融入互联网思维,通过线上线下立体交互、多项体验,增加产业链上下游顺畅度,搭建人力资源、政府、行业协会、高校学术界与企业实践界的桥梁,建设一个河北人力资源管理“资源共享、



上市央企总经理薪酬微涨 地方国企下降

2015年上市央企总经理薪酬中位水平(P50)为64万,比地方国企高12万;高分位水平(P90)134万略高于地方国企的132万,在2014年则是相反的情况,上市地方国企的高分位比央企高15万。2015年中央国有企业总经理薪酬中位水平(P50)上涨1万,地方国企下降2万;平均薪酬中央国企从75万涨至79万,涨幅5%,地方国企从77万降至70万,降幅9%。

从上市国企来看,地方国企降幅比例高于中央国企,可能主要由于上市地方国企中的一级集团公司占比较高,上市地方国企一级集团公司占比41%,而上市央企中该比例为9%。国有一级集团公司总经理以组织任命为主,受“限薪”影响明显;而国有二三级公司中存在市场化聘任的职业经理人,同时考虑到各省市的国企负责人薪酬改革政策影响范围与传递力度,国有二三级公司的总经理是否在“限薪”范围内有待商榷。

但从所有国企来看,不管是央企还是地方国企,只要是组织任命的企业负责人,都会受到限薪令的影响,基本年薪调整为在岗职工平均工资的2倍,并加大了绩效考核,绩效年薪和任期激励在考核的基础上发放,年薪总额一般为职工工资的5~8倍。

“高薪”总经理降薪因“身份”或“业绩”

“限薪令”提出规范组织任命的国有企业负责人薪酬分配,对不合理的偏高、过高收入进行调整,百万年薪以上、通常意义的“高薪”总经理,尤其受到各界关注。从2015年总经理高位薪酬来看,上市央企P90分位值从124万提升至134万,涨幅8%,地方国企从139万降至132万,降幅5%。年薪百万以上的上市地方国企总经理降薪的比例为39%,上市央企为21%。上市地方国企高薪总经理薪酬下降的比例高于央企,同样也是由于上市地方国企中的一级集团公司的占比较高导致,总经理百万年薪以上的上市地方国企中,一级集团公司占比为45%,上市央企为5%。除此之外,另一部分降薪的总经理2015年公司业绩指标营业收入和利润呈现双下滑的态势。

在国有上市公司总经理薪酬降薪前5的排行榜中,中央国企1家,地方国企有4家,而在薪酬上升的排行榜中,中央国企占4家,地方国企仅占1家。

从行业来看,非银金融公司排在薪酬上升榜的前两名,而降薪排行榜第一名同样来自于非银金融行业,这三家均为证券公司,证券行业2015年业绩普遍向好,总经理多数涨薪,但该行业受股市影响业绩波动大,总经理的薪酬也波动较大。

总经理与职工薪酬差距倍数缩小

国企薪酬改革方案在“限高”的同时,也明确表示要“提低”,薪酬分配向一线职工倾斜,形成国有企业负责人和企业职工之间的

合理工资收入分配关系。从2015年国有上市公司人均职工薪酬来看,相比2014年增幅为8%。目前国有企业的人均职工薪酬水平相比民营企业仍有30%左右的优势。

从总经理薪酬比职工人均薪酬的倍数来看,国有企业负责人与职工薪酬倍数缩小,平均值从2014年的7.4倍降为6.5倍,中位值从2014年的5.2倍降为4.8倍。相比之下,民营企业负责人与职工薪酬倍数高于国企,民营企业中位值为6倍,有25%的民营企业超过10倍,高达15倍。

国企总经理薪酬 行业间差异缩小

从上市国企各行业总经理薪酬水平来看,在2014年有七个行业总经理平均薪酬超过或等于100万,分别是非银金融(180万)、家用电器(185万)、医药生物(133万)、银行(127万)、计算机(107万)、房地产(105万)、电子(100万),在2015年平均薪酬超过100万的减为四个行业,分别是非银金融(195万)、家用电器(153万)、计算机(105万)、医药生物(101万),在2014年的七个高薪行业中,非银金融行业的总经理薪酬涨势依然坚挺,其他行业均下降,银行、电子、房地产总经理平均薪酬已降至100万以内,以银行业降幅最大,达60%,其次为医药生物,降幅24%,电子行业以20%的降幅排名第三。

在低于总经理2014年平均薪酬(76万)的17个行业中,超过一半的行业总经理薪酬上涨,仅采掘(主要是煤炭和油气开采)、钢铁、有色金属三个业绩下滑明显的行业总经理薪酬降幅超过5%,采掘业总经理薪酬下降15%,钢铁下降12%,有色金属下降7%。总经理平均薪酬涨幅最大的为纺织服装,涨幅24.1%,其次为传媒17.3%。

上市国企总经理薪酬行业间差异系数(各行业相比总经理薪酬最低行业农林牧渔业的系数)平均值从2014年的2.2倍缩小至2015年的2倍,上市国企总经理薪酬行业间差异缩小,和“限薪令”规定的“合理调节不同行业企业负责人之间的薪酬差距”这一政策导向是一致的。简单的“限高”之外,国企各行业的总经理薪酬水平是否适当,薪酬结构是否合理,管理是否规范,绩效奖金和任期激励是否真的起到了激励作用,薪酬水平与经营业绩之间的关系是否合理,如何提升国企负责人薪酬的“效率”,激发国企负责人在任期内提升国有企业的经营“效率”,才是国企改革真正需要关注的课题。

上市国企总经理薪酬和 业绩同向变化

2015年上市公司业绩涨幅整体放缓,国有企业2015年营业收入涨幅中位水平P50仅为0.1%,非国有企业为7.1%;国有企业营业利润涨幅为0.4%,非国有企业为7%。据此看来,国有企业总经理薪酬2015年相比2014年微降或持平的趋势和其业绩增长的趋势一致,而非国有企业以民营企业为主的总经理薪酬整体水平仍保持6%~8%的增长也和其业绩7%的增速相匹配。国有企业负责人薪酬

改革要形成国企高管薪酬与业绩的联动机制,目前上市国企总经理薪酬和业绩同向变化,说明国企薪酬改革实施效果和当初的政策导向一致。

从2015年各行业总经理薪酬和业绩之间的关系来看,上市国企中电子、房地产、银行、医药行业的营业收入、营业利润均为正增长,但因其总经理薪酬均在100万以上,接近100万,所以总经理薪酬呈下降趋势;纺织服装行业业绩呈下降趋势,但总经理平均薪酬却是增幅最高的行业。

上市国企总经理薪酬和 业绩相关性逐年降低

国有和非国有企业上市公司总经理薪酬整体涨幅和其业绩涨幅趋势是一致的,但具体相关性如何,我们从总经理薪酬和业绩指标相关性进行了分析,业绩指标选取营业收入和营业利润两个指标,营业收入主要反映企业的营收规模,营业利润主要反映企业的盈利情况。可以看出国有企业总经理薪酬和这两个业绩指标的相关都比较弱,和营业利润的相关性比营业收入略高,但由于总经理薪酬和业绩指标的相关性在逐年减弱,尤其是营业利润,在2011年相关性为0.1,之后逐年下降,2015年仅为0.05,远低于非国有企业0.35的相关性。总经理薪酬涨幅和业绩涨幅的相关性均较弱,国企和利润增幅的相关性从正弱相关发展为2015年的负弱相关,而非国有企业和营业收入增幅的相关性在2015年增强,相关系数达到0.24。

国企总经理薪酬和单一业绩指标相关性减弱,一方面和经营业绩考核体系中指标多元化,考核的标准更为严格有关;一方面和限薪也有一定关系,业绩表现好的高薪行业或企业可能由于限薪的关系薪酬反而下降或持平;一方面受业绩增速放缓的大环境影响,无论是国有企业还是非国有企业总经理薪酬和业绩指标之间的相关性都有减弱的趋势。

国企负责人年度薪酬主要由基本工资、绩效奖金构成。通常在完成绩效考核目标的情况下,绩效奖金占年度薪酬的比重达到50%或更高。国企负责人薪酬改革中对经营业绩考核发放做了详细的限定,国企负责人业绩考核指标体系复杂,除一般企业常用的经营业绩指标外,还有像经济增加值、国有资产保值增值率这样的特色指标,同时要参考本行业的业绩评价指标水平。国企负责人的经营业绩考核体系相比民营企业更复杂,是民营企业高管薪酬和单一的业绩指标相关性高于国有企业的原因之一。

上市企业中盈利能力指标仍是 付薪重要因素

上市国企总经理薪酬只有在100万以上的样本和营业利润的相关性显著,为0.24,其中上市央企为0.3,地方国企为0.23,其他维度的相关性均较弱。高薪总经理和盈利性指标相关性强,尤其是上市央企,由此看来,高薪总经理所在行业中,企业盈利能力指标仍是引导高管人员获得价值认可的有效“指挥棒”。

(作者系中智咨询·调研中心数据部总监)(来源:人民网)

5A 招聘 HRD 应邀出席中国女性 HR 经理人论坛

8月19日,第六届中国女性HR经理人论坛在北京汉华国际酒店举行。5A招聘HRD贾丽莉应邀出席论坛并与广大HR朋友相互交流、学习,共同分享新时代女性HR经理人的职业发展之路。

该论坛专注中国女性HR的事业、家庭及个人身心的全面成长,诠释成功女性HR的管理智慧和幸福人生。论坛分为《女

性创业之美》和《女性职场魅力》两大板块,围绕“凤凰涅槃,浴火重生”、“众创时代的女性HR经理人转型升级”、“如何打造女性个人品牌”、“HR如何管理不可预知的未来”等八项专题展开讨论,充分展现了女性HR在职业生涯初期到经理人的丰富历程。

论坛上,5A招聘人力资源总监贾丽莉

蚂蚁金服总裁出任阿里集团董事

22日晚间,阿里巴巴集团发布公告,蚂蚁金服集团总裁并贤栋接替陆兆禧出任董事,自9月1日起生效。阿里巴巴表示,按照阿里合伙人退休制度,陆兆禧将担任阿里巴巴荣誉合伙人。

阿里巴巴的合伙人制度在国内外互联网公司可谓独树一帜。按照有关章程,合伙

北京人力市场不再分人才和劳动力

记者23日从北京市人力资源市场公共服务体系建设工作会上获悉,该市将推广西城、丰台和房山区整合人才市场和劳动力市场的试点经验,推进整合本市区级公共就业和人才服务机构,届时人力资源市场就不会再区分为“人才市场”和“劳动力市场”了。

北京市这次全面启动区级人力资源市场公共服务体系建设,全市各区将在2017年基本完成原人才市场和劳动力市场公共服务机构的整合改革,新建各区人力资源公共服务中心,向社会提供统一规范的公共就业和人才服务。西城、丰台和房山三个试

点区于2015年在全市率先实施了人力资源市场公共服务体系整合,通过精简机构、理顺职能、改善服务,实现了公共就业和人才服务机构的整合融合,成立了统一规范的人力资源公共服务中心,全面提升了人力资源市场公共服务效能。

接下来北京市将整合公共就业和人才服务机构。各区将以公共就业和人才服务为主要职能的各类工作机构进行整合,按照资源整合、统筹管理的要求,以现有机构和服务中心为基础,建立统一的综合性服务机构,统一为“xx区人力资源公共服务中心”。

度的中国互联网公司,同时拥有独特的退休机制。人员的新陈代谢,保障了核心管理体系得到绵延不绝的宝贵传承和升级再造。公开资料显示,2009年,阿里巴巴正式启动合伙人制度建设,希望通过建立一个既能坚守阿里巴巴集团的文化 and 价值观,又能保障其有持续生命力的组织。(孟凡霞)

届时人力资源公共服务中心的职责主要包括对城乡所有劳动者提供公益性就业服务;对就业困难群体提供就业援助;对大中专毕业生、农村转移劳动者等重点群体提供专门就业服务等。

据了解,此前各地人事局和劳动保障局未合并时,人事部门下属的就业服务机构多称“人才市场”,主要针对大学生和干部;劳动部门下属的就业服务机构则称为“劳动力市场”,主要针对企业职工。就业问题由两个部门管辖,使得人才市场和就业市场工作有所割裂。(赵鹏)