

今日 12 版

第 028 期 总第 7494 期

统一刊号:CN51—0098

邮发代号:61—85

全年定价:450 元

零售价:2.50 元

做中国企业的思想者

企业家日报

ENTREPRENEURS' DAILY

2013.1.29

星期二

壬辰年 十二月十八

官方微博:weibo.com/jrwbdb
weibo.com/jlrbs

冬季达沃斯论坛上的“中国声音”

《《 [P8]

- 一个中国企业家传递的“达沃斯声音”
- 达沃斯论坛关注中国经济改革与转型
- 资本创新助推中小企业迅猛发展

本期导读

■“他——她”搭配干活不累 企业家背后的“女二号” 是如何炼成的

现居高位的企业女高管们,如何从助手成为老板最贴心的得力干将?我们尝试从合作契合指数、赏识原因、决策正确程度等方面,来看看公司社会中的现代管理制度与管理现状。

《《 [P2]



■2012 亚洲品牌年会在京盛大举行



《《 [P3]

■百年企业 华新不走环保创新寻常路

被誉为“中国水泥工业的摇篮”的华新水泥股份有限公司,昔日曾是“光灰产业”的代表,今天正成为一个“吃危废”“吃垃圾”的环保企业,“水泥摇篮”正在变身“环保先锋”。

《《 [P5]



■年关将近 乡土年货网上热销

陕北黄馍馍、安徽毛豆腐、天津十八街麻花、山东年团子……年关将至,这些带着浓浓乡土气息的特色年货搭乘网络快车征战江湖,引无数“吃货”竞折腰。

《《 [P6]



2012中国创造力年度盛典在京举行 汪海荣膺“2012中国创造力商界领袖” 精彩演讲“打造双星自己的创造力”赢共鸣

■ 本报记者 何沙洲

1月19日,“发现中国创造力高层战略研讨会暨2012中国创造力年度盛典”在人民大会堂举行。盛典发布了中国创造力技术、产品、管理思想、商业领袖、隐形冠军和公民企业创造器等奖项,双星集团总裁汪海荣膺“2012中国创造力商界领袖”,并做了精彩演讲。

新华社副社长路建平,全国人大常委会

委员、民建中央副主席辜胜阻,教育部副部长郝平,国务院参事室特约研究员姚景源,中央党校原副校长李君如,全国人大财经委副主任委员贺铿等出席了盛典。中央电视台陈伟鸿与中国新华电视李丹共同主持盛典。

创造力是指产生新思想、发现和创造新事物的能力,是人类社会发展的动力之源。就如何理解和认识创造力,汪海总裁谈到:创造力就是商战的战斗力,就是创新成果的体现,创新是虚的,创造力是实的,创

新后有成果、有发展才能称之为创造力。

首先,创造力成就了双星,成就了中国第一代企业家。双星是中国最早的制鞋企业,拥有近百年的发展历史。作为一个劳动密集型的微利企业,双星经历了计划经济、改革开放、市场经济的全过程,在这个过程中,双星依靠创造力,主动进行产品、产业和市场结构的调整,实现了从低端到高端,从城市到农村,从国内到国际的战略转移,在当时3000多家国有制鞋企业全部垮台

倒闭的情况下,实现了“一枝独秀”,并从“人鞋”成功跨越到“车鞋”,创造了“小吃大”、“快吃慢”、“国有吃国有”的成功案例,形成了横跨轮胎、鞋业、服装、机械、热电、印刷等23个产业的综合性、特大型制造加工工业企业集团,年销售收入120亿元,出口创汇3.5亿美元,创出了中国人自己的民族品牌,走出了一条社会主义特色的市场经济发展的成功之路,为中国人争了气,为中华民族争了光。

[下转 P2 版]

企业论坛

央企高管 薪酬为何不总是业绩说了算

■ 许保利

2004年前,中央企业高管薪酬比照公务员工资。2004年,进行薪酬改革,对央企高管实行年薪制。目前,高管薪酬确定是按照《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》,2009年该办法曾经过一次修订。根据这个办法,中央企业高管薪酬由两部分组成,基薪和绩效薪酬。基薪相当于岗位工资,是固定的。绩效薪酬取决于经营业绩,是可变的。

实行年薪制对高管人员起到了较强的激励作用,也促进了央企的发展。因此,年薪制的方向是正确的。但这里有一个问题就是,年薪制的薪酬必须包含着经营业绩,而经营业绩则必须承担市场风险。

所谓的市场风险就是面对未来的不确定性。央企都已实行市场化发展,但其所面

临的市场风险则是不同的。若以市场风险为标准,我们可以将央企分为两大类:一是承担市场风险的企业——它们所面对的市场是不确定的,需求量、需求价格都处于不断变化之中。如宝钢、中粮、中国化工等就属于这样的企业。二是不承担市场风险的企业——它们所面对的市场是确定的,价格固定,需求量可以比较准确地预测,企业所做的事情就是利用好现有的生产能力来满足市场需要。如国家电网的工作就是如何做好供电服务,至于说价格、需求量都不是它们所能决定的,不存在任何市场风险的问题。

由于这两类企业经营管理的性质不同,因此,它们的薪酬决定方式就要有相应的区别。对因不确定性而承担风险的企业,在确定高管人员薪酬时,绩效薪酬考虑的是经营业绩。但对于市场确定的企业,则更多

的是一个管理的问题,绩效薪酬考虑的则是管理的难度。

由于这两类企业绩效薪酬的决定因素不同,那么,它们的绩效薪酬就会有不同的特点。一般来说,那些具有市场不确定性的企业,绩效薪酬的波动则比较大。经营业绩好,就会有比较高的薪酬。市场变化,经营业绩不好,则绩效薪酬就要下降,甚至可能是零绩效薪酬。而对于市场确定的企业来说,绩效薪酬波动较小或基本上保持平稳,同时,它们的绩效薪酬也不宜太高。原因很简单,高管人员做的就是生产管理工作,而这样的工作同一些公共事务管理差别可能并不很大。因此,对这些管理性企业,高管薪酬比照公务员工资不能说完全没有道理。

目前,央企高管薪酬的决定并没有做不确定性市场和确定性市场的分类,而是

全部视为不确定性市场。实施年薪制毕竟是一个新的事物,也具有一定的探索性,不做市场特点的划分,是可以理解的。因此,决定高管薪酬的《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》,2004年出台,2009年被修订,但仍然保留“暂行”二字,这就说明它有待于改进和完善。那么,下一步的改进和完善就应该是对高管薪酬的决定进行分类,按照不确定性市场、确定性市场的划分来分别决定高管薪酬。

传递价值 成就你我

芙蓉王 文化头条新闻

湖南芙蓉王文化传播有限公司

苏通丝绸
http://www.stjcc.cn 服务热线:0513-84889999

KANGNAI
康奈
WWW.KANGNAI.COM

联邦电缆 联接世界的力量

- 750-1100KV 特高压、220-500KV 超高压电力电缆
- 110-500KV 海底电缆、碳纤维导线
- 核电力电缆、风能电缆、特种电缆
- 国家级重点工程急需的高精尖产品
- 国家“125”规划重点发展产品

电话:0717-6697188 传真:0717-6510555
网址: www.chinaunicable.com

做食品就是做良心——杜诚斌

德意绿色 方便米饭
肉食品
下饭菜

国酒茅台
酿造高品位的生活

河套王
天赋神韵 淡雅浓香