

央企员工高薪与能力不符 职业经理人制度亟待建立

随着2013年央企上市公司年报的陆续披露,央企员工薪酬水平浮出水面。近期,央企员工的薪酬福利引起社会关注。

旱涝保收的央企薪酬

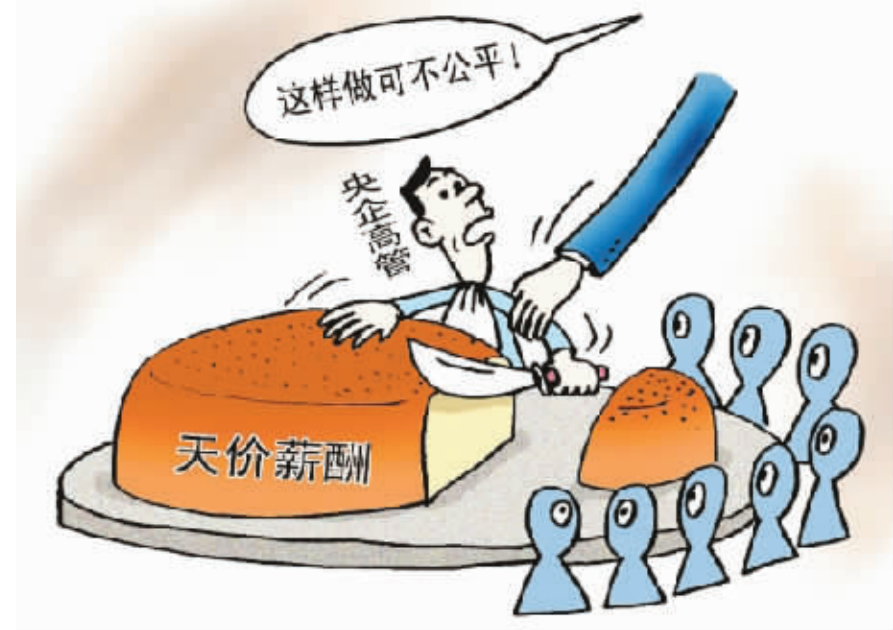
记者查阅已披露的2013年央企年报发现,央企员工的年薪普遍超过10万元,公司高管年薪更为可观,30万元以上的比比皆是。

翻阅央企的年度成绩单,记者发现,不少央企员工的高薪与企业经营状况并不相符。一些央企虽然常年亏损,但员工薪酬旱涝保收。中海集运2013年年报显示,报告期内,公司实现主营业务收入343.4亿元,全年实现归属于上市公司股东的净利润亏损高达26.46亿元,同比下降606.25%。而当期职工薪酬计提数额为19.86亿元,员工人数为5003人,平均年薪高达39.7万元。

就连即将面临退市的央企*ST长油,员工平均年薪也超过10万元。*ST长油2013年年报披露,*ST长油2013年应付职工薪酬本年增加总额为4.3亿元,员工总数为3169人,平均年薪达到13.9万元。如此看来,央企是“再怎么亏都不能亏员工”。

高管年薪更不在话下。上述巨亏26亿元的中海集运,其执行董事张国发2013年薪酬69万元,执行董事、董事长李绍德79万元。地产、银行等央企高管的薪酬更过百万,如保利地产董事长宋广菊2013年度税前薪酬为118.63万元。

除年报所披露的“账面数字”外,不少网友认为,央企员工不少隐性福利并不直接在年报的薪酬类目下列支。如中远集团就曾被审计署通报,2007年至2010年7月,中



远集团本部和所属企业使用虚假发票分别套取资金97.9万元和1689.18万元,用于发放职工奖金、补贴。

部分“央企好年薪”雾里看花

然而,这些公众眼中的“央企好年薪”,有些也只是雾里看花。

某航运央企的一名财务人员告诉记者,“年报上披露的员工薪酬其实并不是我们最终能拿到的工资,因为社保缴存比例较高,比如每个月我们都缴存高额养老金,但并不见得我们退休拿的钱比人多,这一部分钱进入社会统筹的大盘子里,但却以员工薪酬的形式体现在年报上。”

另有中石油系统的员工向记者抱怨:

“我们是几个人当一个人算啊!”记者了解到,在石油化工、电信等行业,存在大量“体制外”员工,而这些临时工并没有纳入员工总数。

国资委研究中心企业部部长王志刚曾公开强调,央企高管的“天价年薪”只是一个披露的数字,但实际上他们拿不到的是另一回事。高管实际拿到手的都是国资委核定的薪酬,在上市公司的收入一般会用于企业慈善、员工奖励等,“变换一种形式来用于企业发展”。

中石化董事长傅成玉也曾表示,他在担任中海油董事长期间的9000万元年薪由公司会计集体管理,自己一分钱都没拿到。

央企需要职业经理人

专家认为,央企员工的薪酬之争症结在于其地位的特殊性及市场地位的模糊性。

一来,央企或坐拥垄断资源,或有财政撑腰,用公共资源获取的高额利润,不能确切反映员工及央企高管的身份问题尚未明晰,如果是公务员性质,就按公务员的方式提供薪酬和福利;如果是职业经理人,就按市场的价格来发薪酬,但显然央企高管的身份还处于含混不清的灰色地带,怎么发都无法完全服众。

此外,不同央企的市场化程度不同,其所面临的市场风险也不同。若以市场风险为标准,可将央企分为两大类:一是承担市场风险的企业,其需求量、需求价格都处于不断变化之中。如宝钢,中粮,中国化工等。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。

对此,国务院国资委研究中心许保利曾撰文表示,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。对于市场确定的企业,高管人员做的就是生产管理工作,其绩效薪酬不宜太高。

而在党的十八届三中全会确立的新一轮国企改革中,建立职业经理人制度成为区别于以往国企改革的重要特色,朝着这一方向探索前进,切实落实“业绩上,薪酬升”,“业绩下,薪酬降”的市场化标准,或将成为解决央企高管薪酬乱象的关键之举。

(吴燕婷 冯璐)

宁波举行职业经理人活动日

由宁波职业经理人协会和媒体联合主办的优秀职业经理人评选系列活动正在如火如荼地推进中。根据活动方案,下周六将举行“宁波职业经理人活动日”活动,会上将发布评选结果,并发布最新的宁波职业经理人发展报告。这将是国内首个专门为职业经理人设置的“活动日”。

活动主办方之一的宁波职业经理人协会负责人告诉记者,经过讨论沟通,已决定在每年4月的第二个周六成为宁波职业经理人“活动日”,专门为职业经理人打造一个交流互动的平台,提高职业经理人的业务水平,沟通资讯,传递政策,并进行相关评选表彰活动。今年的职业经理人活动日将邀请和吸引宁波职业经理人协会的主要会员、相关主管部门负责人、院校专家学者、媒体记者和大学生、“明日甬商”创业之星等群体参会。

在首个宁波职业经理人活动日,将发布2013年宁波职业经理人发展现状及2014年职业经理人发展趋势报告,启动“宁波经理人大讲堂”,并表彰一批先进的职业经理人和企业家。同时,活动当天还将举行“新晋创业社团与创业导师结对”仪式,让事业有成的企业家或者职业经理人为创业团队进行定向持续的指导,促进更多创业群体走向成功。

目前,“2013宁波市十大杰出职业经理人”和“2013宁波最受职业经理人尊敬的企业家”评选活动正在持续开展中。活动组委会已经收到了自荐、推荐的人选近百人。组委会将在下周组织专家团,根据评选标准进行评定,并在活动日当天进行表彰。

(殷浩)

湖南浏阳国企公开竞聘招纳职业经理人

湖南浏阳国资委旗下的五大国有控股企业开门纳贤,以公开竞聘的方式在全国范围内招纳职业经理人。这是浏阳国企首次开展最大范围、影响最深的人事制度改革,也是全省县级国有企业开先河的尝试。招聘信息得到求职者追捧。

本次公开招聘的浏阳市水利建设投资公司、大围山旅游建设投资有限公司、浏阳市工业新城建设开发有限公司等五家企业是浏阳国有经济的主力军,被称为浏阳“五朵金花”。这些企业已腾出副总经理等职位向全国公开招聘,“以前这些市属国企的管理者都是由主管部门从其他政府部门公务员中任命,同时还享受着科级或副科级的待遇。”浏阳市人社局负责人介绍,但此次公开招聘的职业经理人和高管将英雄不问出处,各个企业给应聘者开出了起步15万元的年薪待遇,“这个薪酬是参考长沙市国企及其他民企后确定的,远远超过我们同级别机关干部的工资标准。”

这五家企业公开招聘涉及56个岗位,是浏阳国企高管最大规模的公开招聘活动,“浏阳市委、市政府把这次公开招聘作为浏阳国企建立现代企业制度的契机,我们将使用最严格的程序,保证公正。”浏阳市人社局局长廖传忠告诉记者,此次招聘将委托外埠专业中介机构出题,考题当场启封,市纪委全程监督。面试官由外聘专家组成,现场抽签分配面试考生,当场打分。“目前,大部分岗位都有人报考,其中工程技术部资料和档案管理员的岗位有88人争抢,但也有浏阳市水利建设投资有限公司的副总经理、财务总监、营销策划部副部长等高管职位还没有收到简历,我们欢迎有志者前来应聘。”

此次除了五大国企招聘,浏阳市两型产业园管委会、市林业局等45个市直事业单位也公开招聘紧缺型人才87名。浏阳市近年来实施“人才活城”战略,通过“5358”工程计划引进8.8万名“外脑”。

(胡益虎)

广东清远创二代走过“黑五年” 职业经理人精神是关键

随着80后进入而立之年,很多清远80后富二代正式接下家族企业的重担,成为广东清远很多民企的新一任接班人。此前曾有媒体报道,香港中文大学学者针对香港、台湾、新加坡三个华人家族企业比较聚集的市场进行了研究,选取了250家族企业样本,研究发现在传承过程中的5年间(第一代企业家正式退休前的5年),公司的价值滑坡现象非常严重,其股票扣除市场变动后累计超额回报率将近负60%。并且在传承后三年间,企业价值也没有回升。媒体把这前5年称为创二代的“黑五年”。

富二代如何能顺利接下企业,保证企业平稳过渡?在民企的接班问题上,西方更多的是让职业经理人接手。但中国“子承父业”的传统观念让他们更深信,要确保祖业得以延续,家族后代必须要肩负企业责任,珍惜与传承企业的精神资产,不能依赖职业经理人。但这并不妨碍“职业经理人”的一些概念和做法引进清远民企的接班中来。

近年来,清远职业经理人事业也取得了长足的发展,出现了一批中高级职业经理人。在不少企业特别是在房产、旅游等行业中活跃着他们的身影。在清远民企中,还有一种有趣的现象:清远的创二代虽说是接班人,但在实际中,也充当着公司的职业经理人。

不过,与此同时,目前清远职业经理人队伍也出现了一些令人堪忧的现象:除了一些很成熟的企业和少数民营企业外,不少公司高级管理层的职业化程度都不高。而职业经理人的大量短缺、素质不高、稳定性不强也已成为制约清远企业职业经理人发展的主要障碍,为向市场化体制接轨的瓶颈。在今天民企创二代逐渐崛起的关口,少经验、缺历练的创二代更需要职业经理人的支持和辅佐。一支稳定、规范、高素质的职业经理人队伍就更加成为今天清远民企的极大的渴求。

为了更好地吸引、培养、规范职业经理人队伍,成为职业经理人协会也许是个合适的选择。其一,本着助推实体经济做大做强,服务民营企业转型升级的宗旨,笔者建议社工委、经贸、民政等部门为协会成立穿针引线“大开绿灯”,使其尽早面世;其二,协会成立后要为全市职业经理人做好系统培训和服务,全面提升职业经理人的综合素质,如邀请国内知名专家、教授为会员提供全方位的顶级课程培训;其三,协会要定期组织理事以上会员到成功企业学习考察,并全面整合会员间的资源,为会员搭建“互利共赢”的平台;其四,联合银行、小额贷款公司、风投公司等金融机构,为有创业意愿的学员提供有效对接,提供理财的便利;其五,与国内猎头公司建立合作关系,长期免费为企业会员提供招聘人才服务,帮助企业会员更好地寻找到所需的人才。

毋庸置疑,作为企业家的智库,职业经理人协会在政府与企业、政府与职业经理人、职业经理人与用人单位之间发挥着桥梁纽带作用。在此希望职业经理人协会成立之后,能够打造成聚集全市、全省甚至全国精英人才的前沿阵地,为清远企业和社会经济的发展提供强大的智力支持。(杨世华)

博鳌论坛将设4场国别会议 为企业家定制CEO会议

记者4月3日从博鳌亚洲论坛秘书处获悉,今年年会的各项议题主要围绕改革、创新、可持续发展三大主线,共设置30场分论坛、7场闭门会议、7场早午晚餐会、6场名人对话、4场圆桌讨论、4场电视辩论,共58场正式讨论。此外,晚间还安排了8场夜话,都是议题和形式更为宽松、随意、互动的讨论。

论坛年会亮点纷呈,同时进行了多项创新。首先,论坛将为主要经济体举办国别分会。根据代表们的建议,2014年年会将设置欧盟、美国、俄罗斯、澳大利亚四场国别会议,分别邀请上述经济体政府领导人、重要企业家和经济学家作为讨论嘉宾,与参会代表现场互动和对话。

其次,为企业家量身定制CEO系列会议。除数十场正式分论坛外,2014年为企业家量身定制一系列CEO闭门会议。这些会议将使CEO们有机会与中国领导人、部长、省市市长、教育界进行近距离对话,CEO之间也有3场彼此对话的机会。年会还将设置能源/资源、医药、投资、汽车、互联网行业、房地产CEO的对话。

再次,CEO双边对话。2014年年会将举办更多的CEO双边对话,包括:中澳商界领袖对话,15位中澳金融、能源界CEO确认出席;Wood-side能源、澳大利亚国民

银行、麦格理集团等中俄能源金融对话,20位中俄能源、金融领域的企业家确认出席。第四,青年观察家项目。论坛秘书处发起青年观察家项目,从28个发起国中挑选35岁以下、在各自领域有一定成就、致力于亚洲合作和一体化的政、商、学、媒体人士,对博鳌亚洲论坛年会进行全程参与,并在会后选取年会相关议题撰写分析报告,提出政策建议。

第五,政治安全议题。继2013年年会引入粮食安全、美亚关系等非纯粹经济议题后,2014年年会进一步扩大政治安全议题的范围,将就南海、网络安全、中美关系等进行讨论。(海南日报 梁振君)

中国职业教育市场前景向好 ——访达内科技首席执行官韩少云

中国IT职业教育公司达内科技3日在纳斯达克证券交易所正式挂牌交易,公司创始人、首席执行官韩少云当日接受记者专访时说:“之前我负责招聘时,发现大学生在学校里学的东西跟企业需要的脱节太严重,所以我就决定去创办一个公司,培训应届大学生。”

达内科技此次共发行1530万美国存托股票,发行定价为每股9美元,总融资额约为1.377亿美元,股票代码为“TEDU”,这是今年登陆纳斯达克的第一支“中概股”。

中国IT产业目前发展速度迅猛。有报告显示中国IT人才需求每年增加高达百万,这催生了规模庞大的IT职业教育市场。韩少云2002年创建达内科技,公司在北京、上海等33个城市成立了92家培训中心,有Java等9个IT课程和两个非IT课程,已累计培训和输送超过13

万学员。韩少云称,就业难是任何一个国家都要面对的问题,尤其是新毕业的大学生面对就业就更难。中国一些大学里教的东西偏理论,尤其在IT这些新技术领域,与企业的需求脱节比较严重。达内之所以有这样的业务态势存在,就是为了弥补大学培养出的学生跟企业需求之间的差距。每年中国差不多有700万大学生毕业,为达内创造了源源不断的生源。

目前的政策环境也有利于达内,韩少云说,中国的政策对于职业教育是支持和鼓励的,比如说有些地方政府会提供场地。还有些城市,培训完会给毕业生报销部分学费。

韩少云表示,此次融资会用于进一步改善教学环境,优化培训体系,公司还考虑进行一些收购,因为达内有一个很

好的远程教学网络,希望去收购一些优质课程内容,通过网络体系把它的经济效益放大。

对于此次选择在美国上市。韩少云说,从去年底到今年,美国资本市场对中国公司的信心又恢复了。而公司经营也到了一定的规模。从公司的财务状况而言,选择现在上市是一个最佳时机。

“我们的业务模式相对简单,我们的收入和学生是对应的。一个学生收多少学费,有多少个中心,每个中心有多少个座位,一年能培训多少学生,大家都很容易计算出来,这让投资人更加信服。”他说。

韩少云表示,达内是培训IT技术的,美国聚集了很多的IT公司。达内希望有更多国际上的合作,也希望把公司的品牌进一步国际化,让更多国际公司知道。(黄继汇 刘凡)

长明星的脸打天下的白富美CEO

识一下这些知名的美女老板吧!

1、胡敏珊,香港香梦地集总裁。从15岁开始做平面模特,拍摄维他奶、庞氏、国泰等广告,曾与意大利政府合作,创立一间专门生产黄金饰物的合资企业,2004年成功把美国的Philip Stein名表带入亚洲市场。

2000年,令香港卷起一阵Technomarine钻石表热潮的人,正是胡敏珊,亚洲的销量于一夜间超过数百万。

胡敏珊破天荒引入糅合集科技及时尚功能于一身的Philip Stein TESLAR健康腕表,在香港本土销售额上亿;2006年,更被同业推荐为向来以男性为主导的香港钟表商会的会董。

2、张玉珊曾是香港电视演员,演出过不少电视剧和电影,亦曾推出唱片及担任电视节目主持,现为修身堂控股有限公司主席。

3、2001年,付文丽加盟天地控股有限公司,任副总裁。在公司成立之初,便出手不凡,投入市场的第一个项目银网中心,由于准确定位和抢准推出时间,租售率超过99%,被业界公认为中关村写字楼开发的经

典之作。

4、罗佩萍,中国身价过亿的年轻女子之一。台湾屏东县人,美国新百年公司执行董事和中国区总经理,是华裔女总经理,也是全世界3大运动品牌最年轻的女CEO。

5、郝慧林,中国网络教育第一人,中国教育产业投资集团、校园在线教育集团、终生领导艺术管理学院、知识·财富会所创始人、董事会主席、CEO。

14岁上大学,19岁成为大学教师,21岁独闯华尔街并让自己的资本迅速增加到1000万美元,27岁创办国内首家大型网络教育机构,30岁掌控6000万美元企业资产。

6、王树彤,电子商务网站敦煌网首席执行官。她曾是清华大学软件开发和研究中心的教师;在微软任市场服务部经理和事业发展部经理时,她是微软最年轻的中国区高管;在思科任市场营销部经理时,作为高管中唯一的女性,她管理着“思科亚洲最佳团队”。

郝慧林的成功,是天才加勇气和勤奋的结果。长安街和银街的交织点——东方广场,大家熟知了这里的名牌时装、名牌化妆品和高档时尚产品。然而这里却出现了一家知识·财富会所,纯正的英语从这里起步。这个机构的掌门人就是在美国华尔街为理财并被成为“金手指”的郝慧林女士。

6、王树彤,电子商务网站敦煌网首席执行官。她曾是清华大学软件开发和研究中心的教师;在微软任市场服务部经理和事业发展部经理时,她是微软最年轻的中国区高管;在思科任市场营销部经理时,作为高管中唯一的女性,她管理着“思科亚洲最佳团队”。

(聪慧)



●胡敏珊



●张玉珊



●付文丽



●罗佩萍



●郝慧林

●王树彤