

12省公布2016年工资指导价 全部下调工资涨幅基准

近日北京、河北等地陆续公布了2016年企业工资指导价。据记者统计,截至9月19日,已有12省市区公布了2016年企业工资指导价。与2015年相比,工资基准线全部下调,工资上线除江西外全部下调,工资下线除北京外都持平或下调。

工资基准线全部下调 多地已经连续两年下调基准线

每年各地的企业工资指导价是政府根据当年经济发展、调控目标等,向企业发布的年度职工工资增长建议,具体体现为三条线:即基准线、上线(预警线)和下线。据记者了解,今年现已公布的这些地区,工资指导线的基准线无一例外,全部下调,其中多地已经连续两年下调基准线。江西、新疆两地下调基准线幅度较大,下调了4个百分点,四川、陕西、山西、河北下调了3个百分点,基准线下调幅度最小的为上海和天津,仅下调1个百分点。但由于各地每年制定的最低工资标准不同,如果企业采用了当年发布的工资指导价,最终体现在工资方面,也是有很大差异的。

11省区下调工资上线 多地下调幅度较大

上线方面,除了江西与去年一致表示不设上限,其余11个省市区全部下调了工资上线标准,相较于基准线的较小下调,多地对上线的下调幅度非常之大。其中山西的下调幅度最大,达到了7个百分点,上线为11%。下调幅度在4%~5%的省份较多,新疆、云南、四川、陕西、山东、河北、天津、上海对工资上线的调整幅度均在此区间。北京和内蒙古对工资上线的调整幅度最



小,仅为1个百分点。

仅北京市上调了工资下线标准 其余地区均持平或小幅下调

下线方面,12个省区市中,仅北京市上调了工资下线标准,由2015年的3.5%上调至4%,其余地区均保持持平或者下调。其中,保持持平的有上海、天津、内蒙古、山西、云南、新疆。下调下线标准的有河北、山东、陕西、四川、江西。相较于各地对于上线的较大调整,下线整体调整趋小,基本保持在1%~2%。其中江西、陕西下调幅度最大,在2%。

什么是工资指导价? 企业怎样结合指导价进行调资的?

很多读者看到不明白什么是工资指导价,不懂究竟这个指导价在我们的薪资收入

中起到什么样的作用,经常出现误解或者过度理解的情况。据记者了解,企业工资指导价由基准线、上线(又称为预警线)和下线构成。工资指导价一般每年发布一次,和劳动力市场指导价位、企业人工成本一样,是政府根据当年经济发展调控目标,向企业发布的年度工资增长水平的建议。

那么,如何结合公布的指导价进行调资?相关人士介绍,企业可以根据自身生产经营、经济效益和企业人工成本状况,参照工资指导价开展工资集体协商,确定年度工资增长的幅度。生产经营运行良好、经济效益水平较高、支付能力较强的企业,可参照工资指导价的上线拟定工资增长幅度,生产经营正常、效益一般的企业,可参照基准线拟定工资增长幅度;生产经营正常、效益差的企业,可参照下线拟定工资增长幅度,但支付给职工工资不得低于最低工资标准。对部分工资水平过高、增长过快的垄断行业和企业,不能突破上线。

职业经理人制度建设三道关

■ 苏永华

职业经理人的概念在中国已经提了很多年,但在制度建设上一直没有取得实质性的突破。十八届三中全会再一次把“建立职业经理人制度”提高到了经济制度改革的高度,说明了职业经理人制度的价值和意义。在完成国资国企改革顶层设计后,国资委将“推进职业经理人制度”改革作为2016年十项改革试点之一,这又说明职业经理人制度建设在国资国企改革中的紧迫性。关于职业经理人制度建设讨论大多数还停留在泛泛的议论之中,可操作性的建议却不多。笔者认为,要破解职业经理人制度建设的难题,必须力求在以下三个方面取得突破。

第一关:职业发展制度

职业发展制度的作用是给人才队伍设计设定合理有序的发展路径:为个人提供成长的目标和动力,为组织提供源源不断的优秀人才。由于历史的原因,国资国企的经营管理者的职业发展基本是参照国家行政管理(公务员)来设计和执行的,形成了以行政等级为标准的单一职业发展通道。这种职业发展制度比较适合适用于计划经济时代,在当今水平较高的社会主义市场经济条件下越来越不适应,成为人才发展的严重障碍。如果职业发展制度没有建立起来,在看不到未来的情况下,个体当然不愿意放弃哪怕是竞争异常激烈的独木桥,惟行政等级是从;而组织也担心人事制度的变化造成人才流失,失去不该失去的人才,这是造成组织和个体对职业经理人制度持特别谨慎态度的重要原因。

职业发展制度设计的核心是解决人才个体发展与企业整体发展的关系问题,具体就是职业通道问题,另外还要解决现有国企干部身份转换定位的问题。在职业经理人制度改革中,职业通道设计的基本目标是打破以行政级别为参照的人才价值判断标准,树立以价值创造和贡献为衡量标准的职业发展导向。

这需要遵循三个原则,一是多通道原则。

打破部门、岗位的壁垒,让每个人都有多种发展的可能性,包括上下通道、平行通道和市场流动通道,给人才以更多的发展空间,充分发挥人才的价值,避免职业通道阻塞造成效率低下和人才浪费。

二是标准明确原则。在通道中的每一个节点都要对人才提出明确的达标标准,包括素质标准、行为标准和业绩标准。这些标准不仅要明确、量化,还要有明确的执行标准、流程和监督体系,没有明确标准的职业通道是没有价值的。

三是一体化原则。职业经理人的职业通道应纳入企业全部人才的整体职业通道规划中考虑,不要专门针对少数人群而设计职业发展通道。今天刚入职的大学生可能就是企业将来的总裁,他应该是在企业人才通道中发展起来的,这才符合人才发展规律和企业发展规律。

第二关:评价制度

所有的管理活动都是建立在对职业经理人的客观、准确、公正评价的基础之上的,评价的有效性直接影响其它制度的发挥,所以评价制度建设至关重要。评价制度主要包括任用选拔性评价、日常考核性评价、培养发展性评价和任期总结性评价四大类。

在现有管理体系中,这四类评价制度都是存在的,但是随着改革向深度发展,以职业经理人制度的要求来看,过去的干部评价制度存在以下不足:一是评价思想观念比较落后,多数人还停留在传统的文化知识考试、绩效考核和组织考察层面;二是评价标准抽象模糊,而且用一套标准来评价所有人,这种模式已然不适合企业人才的评价;三是评价与管理联系不够紧密,评价结果的应用度较低,评价在管理决策中没有发挥应有作用,评价的导向功能和激励功能的作用不显著,有时候甚至会因为评价而产生较大的负向作用。四是评价的开放性不够,现有国企领导干部基本上都是内部评价,社会化评价的探索很少。

习总书记在全国组织工作会议上提出:

“要坚持全面、历史、辩证看干部,注重一贯表现和全部工作。改进考核方法和手段,既看发展又看基础,既看显绩又看潜绩。”职业经理人的评价制度建设也应该以上述要求为总的指导原则,核心是要解决“对干部一贯表现和全部工作的评价”问题,这不仅仅是解决干部到职业经理人的身份转换定位问题,更重要的是解决职业经理人制度长期有效运行的问题,可以从以下三个方面入手:

首先,要明晰人才评价标准。企业活动复杂,岗位繁多,工作内容不同,成果表现形式差异大,应该对评价标准进行细化、具体化和数量化,要从素质、行为和绩效三大维度进行全面的评价,做到“有的放矢、精准评价”。

其次,要将人才评价与人才管理进行全面的融合,如人才配置、人才激励、人才发展等,解决评、用两张皮的问题,充分发挥人才评价的管理功能、导向功能和激励功能。

第三,要建立起科学、有效、权威、公正、开放的人才评价运行体系。包括评价技术体系、运行体系、专业人才支撑体系,以及以“第三方评价”为主的社会化评价体系。

第三关:激励约束制度

激励制度的设计是为了最大限度地调动职业经理人的工作积极性,发挥出他们最大的潜力和能动性,全身心地投入到工作中,为企业发展作出最大的贡献,约束制度的设计则是为了设置底线、控制风险。一些国有企业在激励制度方面进行了很多的改革和探索,取得了不少成果。但从职业经理人制度建设角度来看,它还存在着一些问题:一是责权利配置不是很对等,一定程度上还存在着吃“大锅饭”的情况;二是激励模式比较单一,与市场接轨程度不高,激励的方式方法比较简单,个性化、针对性、多样化不足;三是缺乏中长期期的激励计划,导致经理人急功近利心理比较严重,个人与企业长期发展的关系没有真正建立;四是国企的约束制度基本上是参照行政干部党纪政纪规定执行,对经济活动的约束作用有限,导致长期困扰国有企业的“能上不能下、能进不能出”的问题依然没有

工资基准线全部下调 实际工资会否下降?

今年多地企业工资指导价中的“基准线”告别此前普遍超过10%的高增速,出现回落趋势。这一新变化对职工、企业乃至国民经济将产生哪些影响?多地下调工资指导价又传递出什么信号?据工人日报报道,有专家分析认为,“与经济增速放缓相适应,工资也进入增速放缓的阶段”,这是此轮多地下调工资指导价传递出的重要信号。

然而,工资指导价下降并非意味着工资下降。中国社科院人口与劳动经济研究所所长张车伟解释说,企业工资指导价下降,并不意味着工资进入负增长,只是意味着涨势不再那么强劲。

同时,也有分析认为,此次多地下调工资指导价,有利于合理控制工资增长,减轻企业负担。但有不少劳动工资问题专家也就此提出警示。张车伟表示,切忌将企业工资下调作为“降成本”的手段。

工资指导价仅作为一种参考 还需健全制度为其护航

记者在随机采访中,部分市民疑惑于“企业真的会遵守吗”。“我工资涨幅符合标准吗”?其实近年来,媒体对工资指导线的也在讨论其是否“中看不中用”。

实际上,需要明确的是,工资指导价不是政府权力在干预市场和企业,这对各企业也没有任何的强制效力,企业工资指导线的意义仅仅在于提供一种参考。

有媒体表示,要让政府指导的工资水平变现,则不应该仅仅发布指导价,而是必须有配套的措施、配套的制度去为工资指导价保驾护航。(宋雅静)

解决。

国有企业职业经理人激励制度的改革受到的主要制约因素是宏观的经济管理体制因素,随着国有企业分类改革的推进,宏观体制机制的阻碍因素在逐渐破除,当顶层的体制障碍破除后,激励制度的具体模式方案设计是比较容易实现的,有很多市场化的企业对职业经理人的激励机制可以参考,包括跨国公司和民营企业的激励制度。需要注意的是,市场中关于激励制度理论和模式的讨论很多,但是多数都集中在物质和经济激励方面,关于精神激励方面的探讨较少,从职业经理人制度整体思考,应该从物质经济和精神心理两个方面,结合职业经理人的职业发展长、中、短期目标,制定出全面的、一体化的激励制度安排。

从制度落实来说,国有企业职业经理人制度建立的难点是现有企业管理人员身份转换和定位的问题,重点是确保职业经理人制度长期有效运行的问题。职业经理人制度可先以企业为单元进行设计和实施,比如在处于竞争性行业的国企中建立职业经理人制度,也可以在区域性国资委层面开始试点,然后全国推广。

职业经理人的职业发展制度、评价制度、激励约束制度是职业经理人制度建设重点领域和关键环节,它们相互紧密地联系在一起,要从整体上、系统上进行规划和设计,不可割裂开来,在实施上可以分步进行。

中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》的发表对中国职业经理人制度建设具有重大的意义。给用人主体放权,人才松绑;突出市场导向,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用;分类施策,纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向;发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用,加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度;健全人才顺畅流动机制等等。这些人才管理思想、体制机制等事项的进一步明确,为中国职业经理人制度建设指明了前进的方向,只要我们勇于担当、敢于探索,一定能够在中国职业经理人制度建设重点领域和关键环节取得突破。

考核拔尖人才,“差异化”是关键

■ 于晓冬

“人才者,求之者愈出,置之则愈匮。”这是清代启蒙思想家魏源对人才的精辟见解。培养和造就核心骨干人才和专业领军人物是所有企业的共同需求。笔者认为,对不同层次的专业型人才进行考核不能只用一个标准,每个层次的人才都应该有与之对应的、细化的考核标准,要针对岗位需求合理设定考核指标,建立起全方位的专家型人才考核体系。

人才分类,考核分层

A设计院是一家知名工程勘察设计企业,拥有一支“豪华旗舰版”的员工队伍:现有员工中,博士、硕士研究生就占到五分之一;超过一半以上是教授级高级工程师、高级工程师。历年来培养了中国工程院院士、全国工程勘察设计大师等国家级人选、国务院政府特殊津贴人员近30人,省、部级专家60余人。经过数年的积累,逐步建立和形成了独特的四级人才梯队。为了建立科学有效的考核机制,A设计院针对不同层次的专家人才,分层、分类出台了相应的管理办法,比如专家享受有关待遇的办法、《全国工程勘察设计大师工作室管理办法》、《设计院专业技术带头人选拔管理办法》、《设计院优秀青年工程师选拔培养办法》等,还成立了专家人才考核小组,主抓人才的考核工作。

构建两级人才考核体系

根据有关规定和各基层单位的年度考核结果,专家人才考核小组负责对专家人才进行综合考核;由各基层单位负责制订本单位专家人才的工作和发展计划,及时跟进计划的完成情况,并组织本单位专家人才填写年度考核档案,完成年度考核。专家人才考核小组定期对基层单位的专家人才进行督查、指导,并对专家人才进行综合考核。上下联动,形成设计院和基层单位的两级专家人才考核体系。

形成规范化的考核程序

基层单位考核每年进行一次,年度考核程序分为三个步骤:

制订计划:每年年初,由专家人才所在单位依据考核标准制订各类专家人才的年度工作目标和计划,上报专家人才考核小组办公室核办后执行,并据此建立人才考核档案。

定期督办:每年年中,专家人才所在单位督促、检查年度计划的执行情况,找出偏差,及时修订计划,督促人才完成既定目标。

年终考核:每年11月底前,由专家人才所在单位按要求组织填写考核表,逐项落实专家人才年度工作目标和计划,对专家人才的业绩和表现进行审核、考评并打分,最终以年度考核意见和考核报告的形式上报专家人才考核小组办公室。

内容各异,标准不同

要确保绩效考核的实施效果,一是要明晰考核目的,二是要确定合理的考核指标。由于不同类型和层次的专家人才需要达到的考核目标不同,因此,A设计院对不同层次的专家分别设定考核内容,并针对不同人才层次制定了《设计院二级专家人才考核标准》和《设计院三级专家人才考核标准》。其中,二级专家人才考核标准共6项,三级专家人才考核标准共5项。在考核项目上,两者的前5项要求相同,三级专家人才考核标准仅比二级专家少了第6项,这主要是考虑到专家所处的层次不同。同时,对三级专家在考量化指标上的要求也相应下调,充分体现分层次考核的思想。差异化的考核标准既考虑到共性指标,又充分兼顾了不同层次人才的个性化发展诉求,可以最大限度地调动人才的工作积极性。

专家型人才不同于普通人才,对其考核评价必须关注质量和贡献为导向,把是否推动企业、技术的变革作为评价标准,重点关注其对新技术、新知识的发展是否产生重要影响,进而转化为生产力,最终依据人才做出的实绩和贡献进行综合评价。

便民服务 QQ: 2581962219 广告热线 028-69959066

成都自由视觉设计有限公司(注册号510106000174340)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告见报之日起60日内向我公司清算组申报债权债务。

●成都绿色网络贸易有限公司(注册号5101001801518)组织机构代证正副本、税务登记证正副本、公章、声明作废。

●成都锦洋化学制品有限公司不慎遗失营业执照正副本(注册号510109000295769),组织机构代证正副本、税务登记证正副本、公章,声明作废。

●广州市海珠区华光精细化工有限公司成都分公司不慎遗失营业执照正副本(注册号5101001901243),组织机构代证正副本、税务登记证正副本、公章,声明作废。

●金宁区益名坊保健用品经营部营业执照副本(注册号:510106061576515)遗失作废。

●四川省弘聚方里广告有限公司(统一社会信用代码91510107MA61TR5B2A)发票领购簿遗失,声明作废。

●本人(身份证号510725198412242033)2016年9月19日从中国人民财产保险股份有限公司绵阳市分公司离职,特此声明。

●成都恒鑫跃电力工程有限公司(统一社会信用代码:590200511);因地税税务登记副本(税号:510104590200511)均遗失作废。

●黄艳(身份证510902198203250287)2016年8月2日从中国人寿遂宁中文离职,特此声明。

●包玉兰(身份证号510922197807114367)2016年8月29日从中国人寿遂宁中文离职,特此声明。

●(购买方:四川爱康电力开发有限公司,代开企业名称及税号:成都思誉泰工程技术有限公司5101050952675,代开机关:成都市青羊区国家税务局代开发票九,发票代码5100153160,发票号码00137109,金额:145631.07,税额:4368.93,价税合计:150000.00元)四川增值税专用发票第一联记账联遗失作废。

●成都博创众为科技有限公司(注册号:510108000420355)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。

●太平人寿裕梁梁业(证02000351010580002014012030)遗失。

●四川省地方税务局直属税务分局二〇一四年八月十二日颁发的四川大家好企业管理股份有限公司地税税务登记证副本(川地税字510107314519008)号遗失,声明作废。

●成都欧拉利科技有限公司营业执照正本注册号510107000311831,组织机构代码证副本代码56716167-3,税务登记证副本税号510107567161673遗失作废。

●成都圣帝龙祥家具有限公司税务登记证正副本税号510107567166407遗失作废。

●成都鑫平飞教学设备有限公司营业执照副本注册号510107000311831,组织机构代码证副本代码56716167-3,税务登记证副本税号510107567161673遗失作废。

●四川和友建筑工程有限公司刘利二级注册建造师执业印章,印章编号川251141534193(00)专业:水利,遗失,声明作废。

●郫县红光镇诗静化妆品经营部营业执照注册号510124600417657副本遗失作废。

●注销公告
成都谷德网络科技有限公司(统一社会信用代码:91510100MA61R5YX6R)经公司股东会决定注销公司,请公司债权人自公告发布之日起45日内到公司清算组申报债权,逾期将按相关规定处理。

●声明:成都道兴出租汽车服务中心于2016年11月3日下午线20台出租车。自编号为6743-6762。

●刘丽位于青羊区童子街29号4栋1单元20楼2号房屋产权证(监证4720870)遗失。

●刘丽位于武侯区龙江路19号1栋1单元5楼14号房屋产权证(监证3103277)遗失。

●刘丽位于青羊区童子街29号3栋-2楼209号房屋产权证(监证4720872)遗失。

●太平人寿锦屏(限)证02000351010580002015032049遗失。

●刘丽位于青羊区童子街29号3栋-1楼207号房屋产权证(监证4720867)遗失。

●太平财险保险有限公司四川分公司开给攀枝花市迅飞工贸有限公司四川增值税专用发票(发票代码5100161130发票号码05037691金额2168.60元,发票号码050376972金额5132.50元)2张发票遗失作废。

●张福钦位于青羊区里仁巷8号1栋1单元6楼11号房屋产权证(房监0177240)遗失。

●刘兴秀位于金牛区肖家村3栋12楼26号房屋产权证房产字第0077688(权字第120290)遗失。

●成都罗妈妈农业开发有限公司(统一社会信用代码:J1051010506812220X)遗失作废。

●太平人寿王恒展业(证02000351010580002015000321)遗失。

●四川浦丰投资有限公司机构信用代证(代码:G1051010505716210L)遗失作废。

●成都安琪儿妇产医院蜀汉院区开给陶曼的产检发票号160426-01769281发票遗失特此声明。

●成都锦洋程贸易有限公司营业执照正本注册号510106000167586;组织机构代码证代码56718828-6;四川省成都市金牛区国家税务局、成都市金牛区地方税务局于2014年5月20日颁发的国税、地税税务登记证正副本税号510106567188286均遗失作废。

●注销公告
成都云腾贸易有限公司(注册号510104000121990)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。

●成都依桥中介服务有限公司营业执照正本(注册号:市局成工商法字0350号)遗失作废。

●四川丽源实业有限公司营业执照正本(注册号:28973120~9)遗失作废。

●四川中旭融创生物科技有限公司(注册号510108000402157)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。

●成都奇点网络科技有限公司(税务登记证书号:510108062417071)地税税票副本遗失作废。

●成都妙汇餐饮管理有限公司(公章:5101009455848 财务章:5101009455849 法人章邓炜:5101009455850,遗失作废。

律师提示:本刊仅为供需双方提供信息平台,所有信息均为刊登者自行提供,客户交易前请核实,交易后,本刊不对所刊登信息及结果承担法律责任。