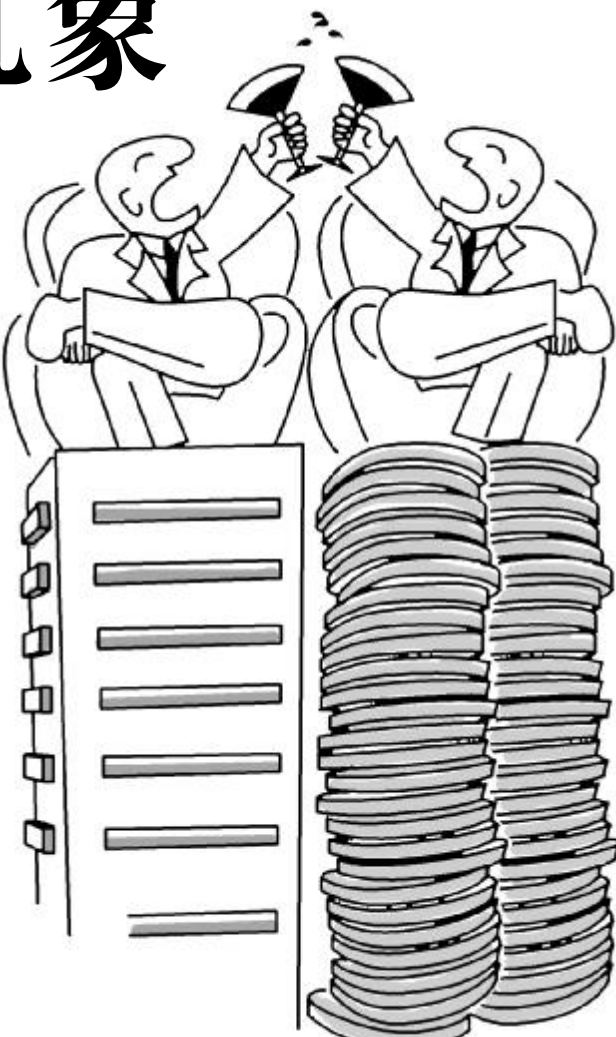


职业经理人薪酬乱象

在我国职业经理人资源高度短缺的情况下,通过优化配置解决“经理人荒”是一个现实有效的办法,除提高职业经理人的薪酬外,更加重要的是要形成科学规范的职业经理人薪酬机制和激励机制,改变目前这种乱而无序的状况。



王利博制图

■ 卢会容 本报记者 丁明豪 / 文

6月1日,天津普林公司同时发布了公司董事长关建华和副总经理严光亮辞职的公告。天津普林公司2010年年报显示,这位主动辞职的董事长年薪的确非常寒酸——2010年他在公司领取的报酬总额仅6.75万元,还不到副总经理严光亮的17.94万元薪酬的一半,同时也较2009年的38.42万元减少了82.43%。

有媒体在报道这一消息时,采用了《天津普林:6万年薪逼走董事长》这样刺激的标题。职业经理人薪酬乱象再次受到舆论的关注。

怎一个乱字了得

如果能够套用一句古诗来形容职业经理人的薪酬现状,那只能是“怎一个乱字了得”。

《中国企业报》记者通过查阅天津普林2010年年报发现,除公司董事长关建华年薪仅为6万多元外,公司的两位副董事长朱振华和王宝以及董事金国光2010年度竟然没有在该公司领取收入;此外,在2010年3月31日离职的副董事长金东虎和另外一些高管,也没有在公司领取收入;天津普林收入最高的两位高管是总经理唐艳玲和党委书记、副总经理严光亮,2010年年薪均为17.94万元。

从其年报披露的情况看,天津普林高管薪酬锐减背后的原因是公司业绩不佳所导致的——2009年公司净利润较2008年下降83.69%,2010年较2009年更是大幅下降771.16%。但是,一个不给高管发工资的企业又如何能够让高管尽职尽责,又如何能够提高业绩水平呢?

对于董事长和副总经理同一天内双双辞职,天津普林公司方面在公告中轻描淡写称:“对公司经营无重大影响”。这样的解释只能让人理解为其原董事长和副总经理在公司中并未发挥实质作用,那么,普林公司的做法就陷入了“聘用不发挥作用的高管——不发或少发高管工资——公司经营严重亏损”这样一个企业经营逻辑悖论之中。

事实上,《中国企业报》记者查阅资料发现,关建华在印制电路行业资历颇深。曾历任天津市像管厂车间主任、电路板厂厂长。兼任中国印制电路行业协会理事长,并多次获天津市政府颁发的“优秀企业家”称号。2005年11月30日至2009年8月5日担任公司董事、总经理,2009年8月5日起担任公司董事长。单从这样的资料来看,关建华应当是位具有相当企业运营经验和能力的职业经理人,那么,亏损的真实原因就指向了包括薪酬制度在内的企业制度。

和天津普林形成鲜明对照的是,上海绿新上市仅两个月,董事长薪酬涨两倍的例子。

就在天津普林发布董事长辞职公告的前一天,上海绿新发布公告称,董事会通过《2011年度公司高级管理人员的薪酬待遇议案》。其中,董事长兼总经理王丹的年薪为56.5万元,较其《招股意向书》上载明的2010年年薪16.8万元增长了两倍多。

值得关注的是,上海绿新于今年3月18日登陆中小板,次日即破

发,参与打新并获配的投资,如果在3月18日及3月22日没有卖出的话,早已经亏得一塌糊涂。尽管绿新公司预计2011年1—6月净利润将同比增长10%—40%,但这一业绩在中小板中也只属普通,公司高管大幅加薪的依据令人费解。

更荒诞的薪酬案例发生在素有“任大炮”之称的华远集团前董事长任志强身上。他在宣布退休时声称,其在华远地产的年薪只是一个名义工资,事实上他只能按照国资委的相关规定去领取工资,其数目只有公布年薪的1/11都不到,剩余的部分就放在未领工资范围之内。直到其从华远集团董事长的位置上退休,在未领工资的一栏里还有1300多万元。

高薪的那些行业和那些人

据近日发布的《中国上市公司高管薪酬与持股状况综合研究报告》显示,2010年,中国平安执行董事张子欣以1067.18万元的年薪,成为A股上市公司高管中的“打工皇帝”;而垫底的则是时代科技的高管,年薪仅为23700元,按一年12个月计算,每个月的薪酬平均为1975元。与张子欣1067.18万元的年薪相比,两者相差竟达450倍。

行业因素主导薪酬高低。与历年一样,薪酬最高者主要来自于金融和地产业,其中金融行业高管薪酬已经连续6年排在第一位;地产行业紧随其后;最惨的是农林牧渔行业,其高管平均薪酬为17.27万元,还不到金融行业平均薪酬的15%;而化工、塑料类上市公司的薪酬则低得令人难以置信。

2010年上市公司最高年薪排行榜前10名当中,除了紫金矿业董事长陈景河和鲁泰A董事藤原英利分别以762.74万元和633.37万元的年薪分列第4和第10名之外,其他8名高管分别来自于金融和地产行业。

2010年打工皇帝仍来自于平安,平安的执行董事张子欣以1067.18万元的年薪,在2010年上市公司高管年薪排行榜中称雄。2至5名分别为广发证券董事长王志伟、深发展A董事长肖遂宁、紫金矿业董事长陈景河、万科A董事长王石,他们在2010年分别赚取869.86万元、825万元、762.74万元和760万元的

薪酬。

业绩与薪酬“软”挂钩。在2010年年末各公司最高年薪排行后10名当中,有8位是出自*ST公司。由此也可看出,上市公司高管的薪酬,与企业经营状况的优劣有关。

去年高管薪酬最低的三家公司是时代科技、*ST金马和*ST黑化,高管平均薪酬还不如金融、地产行业职工平均薪酬。

尽管从理论上讲业绩应当是高管薪酬的决定性因素,但事实上,许多公司高管的薪酬增加幅度大大超过了公司业绩的增长幅度。在集体加薪幅度最大的房地产业中,中弘地产则最大方。2010年中弘地产的高管平均薪酬涨幅达451.51%,这一幅度远高于公司净利润的增幅152.51%。

最令人匪夷所思的是,尽管一些公司2010年的业绩出现了下滑,但却出现了高管依旧加薪的现象。这其中,美利纸业2010年净利润亏损1.18亿元,同比减少1548.94%,而公司高管年度报酬总额却从88.57万元上升至176.23万元,增长近一倍。此外,绿景地产、ST兴业、沃华医药、罗平锌电、红太阳、ST唐陶、*ST偏转、ST琼花和宁夏恒力这9家公司2010年的净利润下滑幅度超过200%,但高管最少也有1.75%的加薪。

同时,业绩指标增幅较大的时代科技,高管工资却是低得让人难以置信。时代科技2010年实现净利润2258.08万元,业绩同比增长74.44%,然而14位高管中去年薪酬总额仅为20.64万元,其中薪酬最少的一位独立董事为1.1万元,平均每月不足千元,甚至比公司所在地浙江省绍兴市980元的月最低工资标准还要低。

是刺激还是激励

从资源优化配置的角度来讲,职业经理人是一种稀缺资源。企业在对这种稀缺资源的竞争中,必然要舍得付出成本,对经济快速发展的国家来说尤其如此。

在巴西,由于高级经理人的供需严重失衡,使得经理人的薪资以每年两位数的速度增长着。在印度的中心城市班加罗尔和普那,由于人才的数量和质量与工作的数量

与质量之间的不对称,这里的高级经理人的薪酬自2004年以来就以每年20%—25%的速度增长着。在中国,由于长期计划经济时期所形成职业经理人断层以及近年来企业急速地爆发式成长,都使得职业经理人短缺局面在短期内难以改变,一场以薪酬争夺职业经理人的时代大战将愈演愈烈。

从目前来看,许多企业已经认识到人力资本在企业未来发展中的重要性,不惜以高昂的价格去吸引职业经理人。但在这同时,无序的竞争导致职业经理人的薪酬出现了非理性增加,加大企业的成本压力,并由此造成企业竞争力的下降。在上市公司中,就曾出现过三花、海药等公司因激励过度而导致企业亏损的问题。

武汉经理学院原副院长樊为在接受《中国企业报》记者采访时指出,在我国职业经理人资源高度短缺的情况下,通过优化配置解决“经理人荒”是一个现实有效的办法,除提高职业经理人的薪酬外,更加重要的是要形成科学规范的职业经理人薪酬机制和激励机制,改变目前这种乱而无序的状况。

从全球范围看,职业经理人薪酬有两个典型的参照系,一个是欧美体系,另一个是日本体系。2007年的一项统计表明,美国公司总裁的平均收入是普通工人的400多倍。而当时欧洲首席执行官的工资已经是普通员工的400—500倍了。在讨论和思考过后,欧美人掀起了限制企业高管薪酬的持久战,美国和欧洲各国议会陆续提出各种限制企业高管超高薪金的议案。

日本企业CEO和员工的收入差距在全球来看都是比较小的。这主要归功于日本政府对公共企业和行政法人CEO的薪酬水平采取了控制措施。长期以来,日本政府在分配政策上不搞高管高薪制,把国企CEO年薪控制在员工3倍以下,并制约私人企业CEO的年薪水平,以确保社会收入分配的相对公平。

长期以来,中国的企业管理更多的是参照美国模式,但随着美国国内一轮高过一轮的高管限薪潮,国内企业和管理学界是否应当反思一下,在高管薪酬机制的设计上,我们也应当学习一下日本模式。

人本观察

市场化的反骨

■ 丁是钉/文

好东西吃多了也会吃坏身体。这句颇有哲理的话用在职业经理人薪酬问题上也是蛮有现实意义。

职业经理人的高薪一方面是源于对人本价值的发现,另一方面则来源于毫无根据的攀比。

发现和尊重人的价值是一个国家发展和前进的核心动力,也是一个社会文明程度的体现;而盲目和过度的攀比,则会使一个国家的价值观念、价值体系出现失真和扭曲,最终也会损害一个国家的竞争力。

特别是目前出现在我国的不同行业之间,职业经理人收入差距过大的问题,会严重影响经理人资源的合理与均衡配置,导致经理人形成不是以实现自身价值和为社会创造价值为目的,而是以实现个人收入目标为动力的价值观异化,使得本来已经高度稀缺的职业经理人资源,过度向高薪行业集中,降低职业经理人在企业中边际效应;而与此同时,那些急需职业经理人的行业却很可能因为付不出高薪,导致管理人才的流失,使原本已经比较脆弱的企业(或行业)生态出现致命的损害;随之而来的是,在高薪行业(或企业)内部会形成更加严重的内部人控制和裙带关系,并产生劣币驱逐良币的效应,导致进入该行业(或企业)的人是利害关系者,而非能够为企业(或行业)创造价值的人,并进而损害企业的竞争力。

这种市场割裂的结局是,无论付出高薪的企业,还是付不出高薪的企业,其竞争力都会受到破坏,而最终会殃及到国家的竞争力,伤害社会文化和伦理。

在一个合理的价值体系里,应当是智慧和能力相等,并且付出同样劳动和辛苦的职业经理人,应当能够拿到同样多的薪酬。这才是平等与合理的竞争。我们的现实显然离这样一个合理的职业经理人价值体系还有相当大的差距。

要营造这样一个价值体系,首先是中国的资本市场要成为一个公平开放,真正能够表达企业价值和职业经理人价值的标尺,为企业支付职业经理人薪酬提供市场化的依据。

其次,要加速企业的市场化进程,打破目前市场被行政体制所割裂的现状,为职业经理人的市场化配置奠定基础。因为只有所有企业间实现了公平竞争,才能够实现职业经理人的全流通,才能通过优化配置让稀缺的职业经理人资源发挥更大的价值。



实战测评

测评要素:激励团队

创业时代的管理(三):

吃苦在前还是享受在前?

【测评题目】

你是一家创业型公司的总经理,公司创立5年,由于行业大环境转好,公司的销售策略得当,人才成长速度很快,业绩数字从去年开始很让人满意,然而这个时候你遇到了一个棘手的问题。当初创业的时候,为了节省成本,大家的工资都定得很低,即使是老板,每月也只拿个生活费回家,更别说普通员工了。随着业绩提升,公司里开始有人提出要跟行业薪酬水平看齐,尤其是一些核心人才,都提出应该提一下薪酬,还有人提出应该改善办公条件,你心里明白,公司好了,大家都应该分享胜利果实,可是现在公司还有很多事没有做好,到处都需要钱,公司的发展也还没有进入稳定期,现在就享受是不是早了点。

面对这种情况,你该怎么办?

【实战答案】

一位应试者的答案是:我认为,公司好了,有钱了,不一定都花在涨工资和改善办公条件上,更应该投入到研发和市场上去,有更多的好产品,更好的市场形势,才能让你公司更长远地好下去。有钱都分了,到最后也就是赚了点钱,公司永远也做不大,当然,为了留住员工,也应该适当提高待遇和改善条件,但是这些都应该服从公司发展的大局吧。

【专家点评】

这是一道评估应试者激励团队能力的结构化面试题。创业期的公司一般都会面临这样一个小有收获的阶段,就像是一个刚刚组建的家庭,白手起家,三年五年终于有了些家底,接下来花钱的地方也多了,是先换个房子准备生孩子,还是先买辆好车买点好吃好穿享受一下,等有更多的钱再换房子。对于公司来说,研发和市场的投入,硬件的投入都是为了更长远的发展,员工待遇的改善其实也是为了长远,但是首先是为了眼下,或者是优先考虑眼下。说到底还是享受最终的结果还是享受过程中的结果,甚至享受重于结果,这是摆在每个创业者面前的问题,之所以有的公司可以从名不见经传做到行业数一数二,有的公司却永远默默无闻,跟这个不无关系。

从实际情况看,宁可公司零利润,也要给员工涨工资的老板不是没有,但毕竟还是少数。大部分创业者还是选择先把钱投入到关乎公司长远发展的方面,而对于员工的待遇问题,都是在实在不能再拖不能再低的时候改善,而且是小步逐步改善。这种选择下,员工要么选择看着长远享受在后,跟着公司一起发展,期待有一天有更大的收获和收益,要么选择只看眼前,忍一两年两年可以,三年五年不行,养家糊口的压力放在那里,只能选择中途离开。创业者当然希望有一群跟自己一样能够享受在后的人一起走得更远,可是他也不得不面对很多优秀人才的流失,反过来加速新人的培养速度和成长速度,在更短的时间内拉更多的新人投入工作。

而实际结果是,那些懂得在过程中激励员工的企业会成长得更快,损失的可能是短期的股东的收益,但是换来的是企业长期竞争力的提升和优秀员工群体的不断增长,那些一味追求公司规模扩大,忽略员工过程感受和过程激励的公司,始终都处在人才匮乏的边缘,整个公司就像一部缺乏润滑油的机器,内耗严重,运转动力越来越差,最终导致整体运转效率降低,公司变得外强中干,最终还是无法达到理想的目标。因此,真正能够享受在后的只有创业者,大部分人还是需要享受过程的。

诺姆四达合伙人 纪超/供稿