

浪潮金蝶强强联手 同开拓云计算市场

王娟 本报记者 杨永峰

9月3日,据《中国企业报》记者了解,浪潮集团有限公司(以下简称“浪潮”)与金蝶国际软件集团有限公司(以下简称“金蝶”)在北京宣布达成战略合作,主要涉及产品研发、方案融合、市场、营销等领域。

据悉,这是国内两家重量级IT厂商的突破性合作,浪潮作为国内唯一一家软硬件一体化的云计算领导厂商,金蝶作为中国软件市场的领跑者,双方将联手促成浪潮政务云、国产关键主机系统与金蝶中间件Apusic系列产品的技术融合与市场协作,从而实现合作共赢。

基于浪潮拥有中国唯一国产关键主机系统的优势以及金蝶在国产中间件领域的独特优势,双方同时将在国产主机系统产业联盟方面进行深度合作。

浪潮相关负责人告诉记者,中国首款基于自主核心技术的关键应用主机“浪潮天梭 K1系统”的问世,使我国成为继美、日之后全球第三个掌握新一代主机技术的国家。为加快国产主机在我国关键领域的推广应用,为用户提供安全、可控的主机系统整体解决方案,浪潮牵头成立了我国首个面向关键应用领域的国产主机系统产业联盟,广泛联合芯片、操作系统、数据库、中间件、应用软件等领域的IT企业进行合作,构建国内主机系统的生态环境。

记者从金蝶了解到,作为国内市场上的首选中间件品牌,也是国产主机系统产业联盟首批成员之一,金蝶中间件公司将与浪潮各方在国产化领域建立持续深化的全面合作伙伴关系,发挥各方在市场、项目、产品、行业、技术的各自优势,共同打造政务信息化、国产关键主机系统的一体化国产解决方案,推动在国产信息化、云计算、智慧城市等领域的全面合作,为强大民族信息产业、维护国家信息安全而共同努力。

(下转G02版)

建言国资监管 助力国企发展

国务委员 王勇

祝愿《中国国资报道》
围绕中心 服务大局 办出特色
王书马
二〇一四年五月

指导单位:国务院国资委新闻中心 联办单位:中央企业媒体联盟《中国企业报》 顾问:厉以宁

主编:张博 编辑:任腾飞 校对:燕玉 美编:符萍

专家称,应最大限度保证高管和员工的积极性

央企薪酬改革: 避免过高也要避免过低

本报记者 赵玲玲

近日,央企薪酬改革名单出炉。包括中国石油、中国移动在内的由国务院国资委履行出资人责任的53家央企,以及其他金融、铁路等19家央企的负责人面临大幅降薪。

国务院国资委专家组成员、国家行政学院研究员张春晓在接受《中国企业报》记者采访时表示,此次央企薪酬改革选择的72家中管企业影响力大、示范性强,且试点后有普遍推广的意义。

改革要避免“一刀切”

8月18日,习近平总书记主持召开

中央全面深化改革领导小组第四次会议,审议了包括央企高管薪酬改革方案及规范央企高管履职待遇等一系列文件。此后,在8月29日召开的中共中央政治局会议上,《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》、《关于合理确定并严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出的意见》两份文件获得审议通过。

“薪酬和履职待遇及业务支出既是国有企业改革的重点,也是老百姓关注的内容之一,从这两个方面入手推进改革等于抓住了国企改革‘牛鼻子’。”张春晓表示。

记者在采访中了解到,此次薪酬改革欲将目前中央管理企业负责人的薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构

成,调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。并要求对央企负责人不合理的偏高或过高收入进行调整,严格规范央企负责人的履职待遇与业务支出。

人力资源和社会保障部副部长邱小平强调,为了体现薪酬分配的公平性,原则上将确定相同的基本年薪。绩效年薪是根据年度考核评价结果的不同等次,结合绩效年薪调节系数来确定。增加任期激励收入的目的,主要是为了引导企业负责人更加重视企业的长远发展,克服经营管理中的短期行为。

广东省社科院研究员梁军指出,从通过的方案看来,“一刀切”式的方案并没有获得采纳,最终确定了差异化的方式。

(下转G03版)

【图片新闻】

优化工艺流程 节电1500余万千瓦时



中原石化积极引进新技术,优化工艺流程,通过提高运行装置循环水系统利用率,一年节约用电1500万千瓦时。

图为岗位员工对装置进行巡检。

胡庆明/摄

重磅

2014中国企业500强排行榜揭晓

中国大企业共谱“国民共进”华章

本报记者 王敏

9月2日,由中国企业联合会、中国企业家协会发布的“2014中国企业500强”排行榜揭晓。榜单显示,中石化、中石油和国家电网分列前三位。其中,中石化以29450.75亿元的营业收入连续第10次蝉联第一。

据《中国企业报》记者了解,在入围门槛方面,2014中国企业500强的入围门槛为228.6亿元,较上年提高了29.9亿元,较上年增幅23.6亿元有所提高。500家企业共实现营业收入56.68万亿元,较上年增长13.31%,增幅提高1.90个百分点;实现净利润2.40万亿元,较上年增长10.64%,增幅提高7.06个百分点。千亿元规模以上的企业,由123家增加到134家。

值得关注的是,从企业数量来看,2014中国企业500强中的国有企业和民营企业正好“六四开”:国有企业占300家,民营企业占200家。专家认为,虽然从营业收入、资产、利润、纳税、职工人数等指标看,国有企业毫无疑问是中国企业500强的主要组成部分,但

从大趋势看,近十年来国有企业和民营企业实现了“国民共进”。

娃哈哈集团董事长宗庆后表示,改革开放以来,我们的国有企业已走出了困境,取得了很好很大的发展,已经成为我国经济社会发展的支柱力量,成为提高生产力水平、打造制造业强国、参与国际市场竞争的主力军,亦成为实现中华民族伟大复兴的中国梦的中坚力量。与此同时,民营经济发展迅速、机制灵活、充满活力,已经占了国民经济的大半江山,同时在上缴国家税收、解决就业上亦做了很大贡献。

在宗庆后看来,中央提出要让民营资本进入国企搞混合所有制经济的主要目的是激活国企的活力,转换国企的机制,让国有企业为社会创造更多的财富。实际上浙江的国企早就已是混合所有制经济,省级大企业帽子上是国企,但下面的子公司已全部是混合所有制经济,所以这些年发展得很好。央企可以学学这种模式。

中国机械工业集团有限公司董事长任洪斌表示,中国经济和大企业仍

处于大有可为的重要战略机遇期,增长的速度可能会有调整,但通过提质增效、转型升级,大企业仍然有很大的成长空间。日本曾经有18年左右9%的高速成长,也有15年左右5%的中速成长。中国是一个纵深很大、区域经济不平衡的发展中大国,不平衡就是机遇,发展中就是潜力,我国不止有一个经济发展引擎,未来的发展潜力巨大、前景可期。

工业和信息化部副部长刘利华认为,大企业作为国民经济的支柱,是实现重大技术创新的主力军,是推动产业结构优化升级的主导力量,也是国家综合实力和国际竞争力的重要体现。

刘利华同时表示,促进大企业改革发展,做优做强,需要各方面共同的努力,工业和信息化部将加强与各相关部门、地方政府以及中国企业联合会、中国企业家协会等社团组织的沟通和合作,进一步加强宏观指导和规划引导,健全完善政策措施,针对性推动解决有关的问题,努力为行业企业发展营造良好的环境。

观察



央企内部收入差距多少才合理

孟书强

在刚刚过去的一个月里,央企负责人薪酬制度改革可能是经济领域里最热门的话题了,而央企高管或许面临大幅度降薪的事情被报道、也被讨论得最多。这本无可厚非,一些央企高管动辄数百万的年薪本来一直是普通公众的“痛点”。但是,对于央企内部的分配不均和不合理的现象好像谈得不多,我认为有必要拿来讨论一下。

中央政治局会议在审议通过改革方案时,特别强调要形成中央管理企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系,合理调节不同行业企业负责人之间的薪酬差距,促进社会公平正义。那么,央企高管与普通职工之间、不同行业央企高管之间怎样的收入差距才是合理的呢?人力资源和社会保障部副部长邱小平介绍说,央企负责人薪酬中的基本年薪将根据上年度中央企业在岗职工年平均工资的一定倍数确定。但具体多少倍则没有说。

事实上,关于央企负责人薪酬根据普通职工平均工资倍数确定也并非一个新办法。从我国2002年开始推行央企高管年薪制之初,就规定央企高管年薪不得超过一般职工平均工资的12倍,但实际的情况是,目前大部分国企高管的收入已经远远超过这个限定,这还不包括一些国企高管获得的灰色收入。根据此前国资委公开的资料显示,国资委履行出资人的央企,其高管平均薪酬与央企职工平均工资的倍数,在2002年为9.85倍,到2010年扩大到13.39倍,之后趋于平缓。一些媒体的调查则显示,有的央企CEO工资甚至是普通工资的上百倍。这无疑超出了一般公众的主观承受力,危及企业长远发展,更危及社会公平要义。

经过在网上搜索不难发现,一些央企基层一线员工对收入的吐槽充满怨言。长此以往,必然造成基层一线员工的消极怠工或直接走人。老实说,企业大部分工作都是由基层一线员工完成的,他们生产产品、面向市场,是产值的直接创造者。如果他们的收入与付出长期不匹配,而是像马云说的那样不仅感觉“钱少了”,而且“心凉了”,那么不认真生产、对待客户不尽心,都并非不可能,甚至是必然的。最终导致的必然是企业竞争力的下降。

到底央企高管与普通职工的收入差多少才算合理呢?国外一些国企高管与员工的收入差或许能给我们些启发。据统计,美国国企高管与其他雇员平均薪酬之间的差距通常为4—10倍。法国国企高管薪酬水平通常是同级别公务员工资的2—3倍,是本企业职工平均工资水平的10—20倍。日本各类企业高管与普通职工之间的收入差距为14倍左右,而国有企业高管与本企业职工的收入差距远小于这个社会平均倍数。或许这些数字不能说明什么,但至少能够为我们提个醒:如果我们央企的高管与普通职工收入差距比国外还大,我们的优越性和公平性又怎么体现呢?

除了央企高管与普通职工之间的收入差距,不同行业之间央企负责人收入差距也是当下危及公平正义的一个重要问题。有的央企高管年薪达到千万级别,有的则只领每个月几千块的工资;有的央企员工薪酬高达几十万,有的则每月只拿一两千块钱,都是中央任命的代替国家管理企业的干部。都是在央企工作,为什么差距这么大呢?

根据国家发改委宏观经济研究院的研究,我国行业间工资差距中,约1/3是垄断因素造成的。邱小平在介绍央企负责人薪酬改革方案时指出,考虑到在不同企业任职的中央管理企业负责人都是由中央任命的,为体现薪酬分配的公平性,对他们原则上确定相同的基本年薪。这有望从制度上改变不同行业央企负责人薪酬的两极分化。但具体落实到所有企业显然还需时日。目前法国行业门类工资差距约为2.5倍,日本为3.38倍。这些数字警醒我们,改革的路还很长。

或许央企内部收入差距多少才合理,是一个永远无法精准确定的数字,但至少应该杜绝过高和过低的现

象,这可能是我们在考虑央企内部收入差距时的一个底线。

(作者系中国社会科学院博士生)

中证中央企业综合指数(2014年9月1日—9月5日)

