

移动薪资少一半银行月薪不到四千

央企限薪再次引发“离职潮”

■ 本报记者 赵玲玲

近日,有消息称中国移动在年中总结会上发布了最新的降薪方案。方案显示,二级正以上官员年薪将降50%,各省公司班子成员降40%,处长一级管理人员降20%。消息还称,本轮降薪范围为处长以上层级,并未涉及基层员工。

清华大学经管学院副教授姜朋在接受《中国企业报》记者采访时表示,“中国移动降薪的新闻,在业界引起了很大的反响。值得注意的是,部分利润大幅下降的央企降薪的现象,充分体现了国企薪酬与绩效挂钩的思路以及将上述思路予以落实的用意。”

“降薪潮”来了
“离职潮”也来了

在降薪消息甚嚣尘上之际,中国移动官方表态称,中国移动正积极研究制定全集团整体薪酬制度改革方案,不会层层降薪,本着薪酬与效益挂钩的原则,将薪酬适度向一线人员倾斜,进一步规范收入分配秩序。

有业内人士分析,此次中国移动调整收入,可能和近来移动通信发展不顺有关。有数据显示,2014年,中国移动实现净利润1093亿元,同比下降10%。2015年1季度,公司净利润为238.3亿元,同比下降5.6%。从单季度看,这已经是中国移动利润连续第七个季度下滑了。

中国移动内部的一位中层员工表示,预计一两个月内降薪的方案就会落实。按照方案,省公司降薪40%,处长级别的可能降20%,副处级则可能由原来的一万六七降到一万三四。

“曾经有舆论称,中国移动一个保洁人员都比很多企事业单位的工资高,社会上也因此对中国移动员工高收入产生误解。”姜朋认为,“现在情况发生了很大变化。据媒体报道称,中国移动今年上半年已有多位员工离职。随着降薪消息的一再坐实,恐怕这种情况会愈演愈烈。”

显然,这并不是中国移动一家央企担心的问题。

“我已经几个月的工资没有超过4000元了。”一家国有银行的内部员工对《中国企业报》记者抱怨道,“听说总部普通员工降薪了,我们号称没降,



王利博制图

可是拿到手的基本工资就只有一两千块钱。虽然我成为正式员工一年多,但是觉得还没有实习时的工资高。”

记者在采访中了解到,不仅是这家银行,不少国有银行的员工也在面临同样的境遇,很多中高层都在离职后“投奔”待遇更好的股份制银行或新兴的民营银行。

“我们银行也有不少离职的。”上述员工对记者称,“现在生活成本越来越高,物价天天的上涨,工资却日趋下降,这种情况下,离职也是正常的。”

此“降薪”非彼“降薪”

《中国企业报》记者了解到,今年2月,国资委就曾发布通知称,若央企利润总额目标值下降,同口径工资总额不得增长。在此之后,央企便频频传出降薪新闻。

从能源企业以及整个央企来看,首轮薪酬改革涵盖了72家央企,包括中石油、中石化、中国移动等由组织部

任命负责人的53家央企以及金融、铁路等19家企业。煤炭龙头企业神华集团此前公开表态,受煤炭市场持续低迷以及煤价大幅下降和电价下调等不利因素的影响,今年全体员工工资总额下调10%;集团公司机关高级主管及以上的管理人员,是按月度及季度绩效奖金、年度五型企业综合奖和生产部门安全生产专项奖励标准的35%降薪。除了神华等煤炭企业,包括石油系统、电力系统的员工也都在“拿百分比工资”。

江苏省镇江市质量技术监督局谭浩俊在接受媒体采访时指出,随着效益下滑及反腐深入,石油、煤炭、电信等央企纷纷出台降薪措施。市场频传国企高管甚至一线技术工人跳槽,这很可能成为国企下一步发展的最大瓶颈。

不过,也有业内人士称,国企的薪酬在阶段性地盖上“天花板”后,开始倒逼内部公平,同样也开始减缓“逐利人士”向企业的流动,尚属正常。

在姜朋看来,“在央企薪酬与绩效挂钩的大背景下,此次除了中国移动的降薪,石油系统、中国铁路总公司、神华集团也都下调了工资,幅度还都不小。那种认为降薪是因为央企高管降薪,所以层层下压,进而导致全员降薪的观点,并不全面。”

不只要“降”还要“升”

一位接近国资委的权威人士在接受《中国企业报》记者采访时指出,央企过去较长一段时间比较繁荣,给人一种薪酬只升不降的感觉,似乎与业绩没有多大关联。现在央企要降薪了,央企的很多领导甚至员工都不太适应,甚至一度引发了“离职潮”。相信随着国企改革逐步深化,很多风险还会相继到来。

“从目前来看,央企薪酬与效益挂钩已经开了个好头。但是由于没有配套政策,现在问题来了,比央企降薪更重要的是什么?”该人士在提出问题的同时也给出了建议,央企薪酬并不是一味地要“降”,而是应该找准路子,行动起来,建立一种公平的机制。“降”只是其中的一页,“升”也应该加快日程。特别是职业经理人制度要早一点建起来。好的制度设计一定要符合市场的逻辑,对社会贡献多的人理应光明正大地拿着市场化薪酬。

谭浩俊认为,有效解决办法是按照不同类型以及企业内部不同岗位、不同能力,依据市场化要求和“按劳分配”原则,制定科学合理的薪酬改革。

“国企的薪酬改革还会有深入的进展。相信在国企进行功能分类后,不同功能企业的薪酬体系以及水平会有合理的差别。在限薪政策下,也会倒逼企业内部进行贡献评价与分配机制的调整和细化”。姜朋认为,“由于中央企业分散在不同的领域,因此其薪酬标准要以企业所在地的职工收入水平以及所在行业的收入水平为参照。此间,需要考虑发挥和尊重工会组织在集体谈判、签订集体合同等方面的作用,实现国企薪酬改革的法制化和良性运转,以期既能完善分配制度,将薪酬与业绩挂钩,又能为员工解决后顾之忧,确保社会稳定,还可以提供有竞争性的薪酬,从而吸引优秀的人才愿意到国企来,来了能留得住、做得好。”

福建国资委不断提升企业软实力

中央深改组第13次会议日前审议通过了《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导、加强党的建设的若干意见》,对国企在改革中坚持党的领导、加强党的建设提出了明确要求。

在刚刚召开的福建省管企业党建工作会议上,福建省国资委党委书记刘捷明表示,近年来,福建各省委企业认真贯彻落实中央、省委部署要求,紧紧围绕企业改革发展中心工作,积极探索现代企业制度条件下加强改进党建工作、充分发挥党组织政治核心作用的有效路径,为国有资产管理体制改革和省管企业改革发展及稳定起到了重要的支持和保障作用。

截至2014年底,福建省20家省属所出资企业资产总额9597.81亿元,实现营业总收入2099.18亿元,利润总额102.51亿元,上交税金124.33亿元。

刘捷明表示,企业思想文化建设的不断创新,是企业改革发展的永恒动力。福建省管企业各级党组织以解决企业改革发展中的重点、难点、热点问题为出发点和切入点,积极推进企业宣传思想工作创新,凝聚起推进企业改革发展的强大力量。

刘捷明指出,新形势下进一步加强和改进省管企业党的建设,必须做好:充分发挥党组织的政治核心作用,切实推动企业改革发展;进一步加强人才队伍建设,为打造龙头企业提供坚实的人才支撑等六项工作。

资讯

中铁上海工程局七分公司安全生产一周年

7月24日,中铁上海工程局集团第七分公司实现安全生产一周年。一年来,该公司认真贯彻“安全第一、预防为主、综合治理”的方针,以“严格管理、科学管理、时刻警醒”为主抓手,始终坚持“安全大于天”不动摇,强化安全基础建设,不断提升安全管理水平,促进了安全平稳发展。2014年7月24日,该公司在陕西西安市正式挂牌成立。一年来,面对公司重组人员复杂、生产经营等各项繁重任务,该公司牢固树立“安全为大、稳步发展”理念,形成了人人讲安全,个个要安全,主动管安全的良好氛围。(张华先)

中铁四局四公司凯里未来城强化安全教育

7月18日,中铁四局四公司凯里未来城项目部针对B3地块16#楼完成外架拆除的节点目标,从加强高空作业人员的安全教育,提高施工人员防范意识入手,在施工现场组织外架拆除、外墙装饰等现场施工人员进行安全教育培训。项目部安全总监李清河根据现场施工情况,对45名工人进行安全教育,在培训中,分别从国家新安全法等对高空作业过程进行讲解,将“高空作业安全操作规程”结合实际情况从人身安全、机具使用等9个方面进行了详细的解读,并让工人自己讲出安全的重要性。(许乃见 杨明)

中铁二局盾构施工创造单机日推进新纪录

7月6日,中铁二局昆明地铁1号线呈贡支线项目部市政府站一白龙潭俊园站左线海瑞克盾构白班推进12环、夜班13环,完成单机日掘进25环30米,创造了昆明地铁施工单机日掘进新纪录。盾构机于4月26日始发,项目部认真组织工期梳理和工区组织管理专题会,健全工区施工组织管理体系,加强盾构施工技术、人员、材料、机械设备及安全文明施工过程控制,强化了盾构参数动态分析及工序调整,确保了该区间盾构施工快速推进,掘进73天于7月11日实现洞通。(刘俊)

中铁二局广州14-9标为农民工办工资卡

为确保农民工工资及时发放到位,7月23日,中铁二局广州14-9标项目部联系建设银行工作人员,在项目驻地为民工办理银行工资卡。该项目部地处偏远的白云区太和镇石湖村,工人外出办卡路途远,交通不便。项目部自进场以来就高度重视农民工工资发放工作,对农民工实行实名制管理的同时,还制定了工资发放与监管制度,保证农民工工资发放到个人。通过农民工薪酬的链条式管理和过程监督,规避了用工风险和劳资纠纷,维护了农民工的合法权益。(刘俊 唐昌华)

开滦荆各庄矿一张标准卡提升安全度

开滦荆各庄矿每名员工上岗时都会随身携带一张“标准卡”,员工按卡上的标准操作,进一步规范了员工的操作行为,提升了安全把握度。今年年初,该公司成立了规范操作标准编制小组,围绕116个工种的作业流程、危害辨识、行为禁忌、手指口述等内容,进行规范操作标准编制工作,并将规范操作标准制成密封卡片,发到每名员工手中,让员工随身佩戴。基层各单位采取现场演练、指导、纠偏等方式,深入学习规范操作标准,促使员工熟练掌握,提升员工安全技能。(李文忠)

开滦钱家营矿煤质管控实现多赢

今年以来,开滦钱家营矿结合工作面掘进施工实际,依据煤层倾角调整巷道断面,利用巷道支护落差减少巷道破顶及矸石掉落,解决了安全管理和煤质管控之间的矛盾,为今后回采单位有效控制煤质、增加12煤层效益产比提供了源头保障。该矿组织相关单位及负责人多方谋划,系统论证,制订了多赢的方案。他们创新性地依据煤层倾角,采取上帮使用2.83米钢筋梯架、下帮使用2.54米钢筋梯架的支护方式,变长方形巷道断面为梯形断面,利用0.29米的支护落差,保证安全的同时还提高了煤质,进尺成本每班降低120余元。(李志云)

开滦集团科技创新 激发百年老矿发展新活力

■ 白文刚 本报记者 陈玮英

最新数据显示,今年上半年,全国煤炭产量为17.25亿吨,同比下降7.4%;煤炭销量16.22亿吨,同比减少8.06%。虽然煤炭产量有所下降,但是煤炭市场供大于求的局面没有改观,煤价下跌、库存上升的现实仍旧困扰着煤炭生产企业。

业内预测,下半年我国煤炭市场需求低迷态势难以改变,煤价下行压力仍较大。有专家指出,如果煤炭主产地和大型煤炭企业能够切实减产到位,煤炭供求关系将会得到明显改善。

如何在激烈的市场竞争中立于不败之地,开滦集团的选择是依靠科技创新促进传统产业升级,提高生产效率,降低生产成本,进而提升企业在市场中的竞争力。

强化创新驱动
实现降本增效

开滦集团是一家有着百年历史的煤炭企业,面对人多、矿老、地质情况复杂、生产成本不断增加的现实,开滦人清醒地认识到,必须大力实施创新驱动和人才强企战略,促进经济结构调整,全面提升企业核心竞争力,积极构建体系完备、产研结合、人才辈出、兼容并蓄的科技创新格局,努力提高企业经济运行质量。

为推动技术创新,加快科技成果转化,促进经济结构调整和实现产业升级,开滦集团在建立了开滦国家级技术中心、煤化工研发中心、煤炭开采技术研究中心、省市重点专业实验室等多个技术创新平台的基础上,还致力于构建人才支撑体系,建立了博士后工作站和院士工作站,成立10个技术创新领军团队。几年来,实施重点科技攻关项目900多项。

针对老矿多,开采历史长,生产条件越来越复杂,生产成本普遍偏高的实际,开滦集团加大技术进步、技术创新工作力度,挖掘技术创新中的增效潜力。积极推广大采长、大采高、长走向综采工作面,采取超常规措施大幅度压缩备用工作面,减少设备占用和成本支出,提高生产集约化水平。通过优化采区和工程设计,改进生产工艺,降低万吨掘进率和生产成本,实现投入产出最优。

东欢坨矿打破原来相对保守的工作面和采区设计思路,在负500水平南一采区工作面布置中,通过系统优化,将区段内原三个工作面优化合并成两个工作面,工作面长度由110米增加到186米,走向增加到1800米。荆各庄矿通过优化施工设计,将原来的废旧老巷道作为1194外、1192外等新工作面的顺槽,减少掘进进尺1100米,并大力推广应用端头支护、自移式液吊吊车等新工艺设

备,大幅降低了劳动用工。林西矿筒化运道应用拐弯皮带输送机运输环节,减少运输设备占用和辅助用工,生产成本大幅降低。

推进“两化”深度融合
挖掘技术创新创效潜力

近年来,开滦集团持续强化技术管理,充分挖掘技术创新创效潜力,科技创新在促进企业结构调整、转型升级的作用逐渐显现。

集团层面坚持“管、控、监一体化”的理念,按照人本安全、减人提效、节能降耗的原则,开滦集团大力推进“两化”融合工作,以信息化、自动化改造,大力推动矿井的安全、高产高效建设,提升产业水平。目前,全集团已经完成“两化”融合重点技术改造项目82项,煤炭生产系统的主要生产环节76%实现自动化,已有11个煤矿实现了通风机的自动旁路、自动反风、自动切换“三自动”,各类通风事故率下降80%;86%的皮带运输系统已经实现远程监控,实现有人巡视、无人值守的远程监控,累计减少现场岗位操作人员236人,实现了用工成本降低、安全可控制度提升的双重效果。

针对老矿多、矿井深,多水平排水耗电量大的问题,集团组织技术人员开发应用了多级排水自动化控制系统,将各个水平水仓按照一个整体

水仓模式进行管控,运用信息化技术,统一调度控制排水,已完成改造19套主排水系统,仅2014年排水系统节省电3287万元。

在集团层面顶层设计的基础上,各生产单位也从各自的实际出发,主动实施自动化改造,提升产业水平。唐山矿通过实施B区水泵房自动化改造项目,建立了一套技术先进、功能完整、管理简便的煤矿井下电力监控系统,增强了对B区泵房的自动化控制,实现了对705、805泵房的“无人值守、有人巡视”,既减少了岗位人员设置,降低了人工成本,又提高了安全生产的可控度。

范各庄矿将净化水厂、水源热泵、污水处理“三厂”系统控制纳入调度指挥中心集中管控,实时监控现场各系统设备的运转情况,显示各系统的工况状态、运行参数、设备运行图和各种报警提示等数据,远程控制各系统设备进行开停机,实现了“三厂”远程集中控制和工业现场可视化。

兴隆公司、林西矿已完成“百人值守、无人值守”的生产系统自动控制模式项目建设。选煤厂主要生产系统岗位不再设置操作岗位员工,进一步提高了生产自动化水平,实现了“有人巡视,无人值守”。实现了主要生产过程自动化集中控制模式、主要生产岗位无人值守模式、全生产系统集中视频监控模式、全生产环节集中调度管理模式。