中国企业报

中国国资报道

CHINA STATE OWNED ASSETS REPORT

2015年09月22日　星期二
第156期　本期共四版

媒体热线：010-68701870　68735793
网址：www.zqgz.com.cn
传真：010-68735735
联系人：杨永峰
E-mail:guozibaodao@163.com

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

王勇
二〇一二年五月

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　执行主编：丁国明　编辑：陈玮英　E-mail:qiyebaoxinwenbu@163.com　校对：筱华　美编：王祯磊

王利博制图

国企高管薪酬体制正与市场接轨

本报记者 蔡钱英

新一轮国企改革顶层设计方案——中共中央、国务院《关于深化国有企业改革的指导意见》(以下简称《指导意见》)已正式公布。其中国企薪酬制度改革一直是各方关注热点，人力资源社会保障部副部长张义珍在国务院新闻办公室举行的《关于深化国有企业改革的指导意见》吹风会上表示，《指导意见》主要包括两部分：针对国企负责人的国有企业领导人员实行差异化的薪酬分配办法以及针对国企普通员工的国有企业薪酬分配办法。在国资专家李锦看来，国企领导薪酬改革意味着国企高管薪酬体制整体上与市场接轨。

建立国企领导薪酬体系是当务之急

早在2014年11月5日，党中央、国务院就印发了《关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》。今年1月1日起，被称为“限薪令”的《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》也正式实施。首批改革涉及72家央企的负责人，包括中国石油、中国石化、中国移动等组织部门任命负责人的53家央企以及其他金融、铁路等19家企业。

针对国企负责人的薪酬改革显然早已拉开序幕。而此次《指导意见》又进一步明确，对国有企业领导人员实行与选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配办法。张义珍解释称，重点是严格规范其薪酬结构，建立科学合理的薪酬形成机制，“对不合理的偏高、过高收入进行调整”。

具体讲，就是国企负责人薪改要分类管理：对于党中央、国务院以及由各级党委、政府及其部门任命的企业负责人，重点是严格规范薪酬结构(由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入构成)，建立科学合理的薪酬形成机制，对不合理的偏高、过高收入进行调整。对通过市场化选聘的职业经理人，由董事会按照市场化薪酬分配机制确定其薪酬结构和水平，可以采取多种方式探索完善中长期激励机制。

中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南在接受《中国企业报》记者采访时说：“国企薪酬改革势在必行，建立国企领导薪酬体系更是当务之急。国企应该在改革中扮演率先垂范的角色，履行应有的职责，承担相应的社会责任成为薪酬改革的排头兵。”

有利激发国企经营者积极性

北京师范大学公司治理与企业发展研究中心主任高明华在接受《中国企业报》记者采访时指出，用人制度改革可以有效激发国企经营者的积极性：组织任命的出资人代表——包括董事会、监事会成员，有相应的行政级别应该拿政府规定的报酬；由董事会向市场选聘的职业经理人，包括总经理在内可以拿市场化的薪水。（下转G04版）

中国石化官方回应王天普事件

本报记者 丁国明

9月18日，据中央纪委监察部网站消息，日前，经中共中央批准，中共中央纪委对中国石油化工集团公司原董事、总经理、党组成员王天普严重违纪问题进行了立案审查，并公布了处理决定。

距离中纪委网站刊发消息仅仅一个小时两分钟之后，中国石化集团新闻办公室官方微博“石化实说”回应称，中国石化集团公司表示，坚决在政治上、思想上、行动上与党中央保持高度一致，坚决拥护对王天普依法依纪处理，并以此案件作为反面典型，教育广大干部员工，举一反三，肃清影响，切实加强党建和反腐倡廉工作，努力营造风清气正、从严从实的政治生态和企业管理生态。

《中国企业报》记者在中纪委网站上看到，中国石油化工集团公司原董事、总经理、党组成员王天普严重违反党的政治规矩和组织纪律，为谋求个人职务升迁搞利益输送，隐瞒不报个人有关事项；严重违反廉洁自律规定，收受礼金；利用职务上的便利，为亲属经营活动谋取利益，且在组织责令整改后拒不整改，继续支持、纵容；严重违反中央八项规定精神，违规公款宴请；利用职务上的便利，非法占有公共财物，在企业经营等方面为他人谋取利益，索取、收受贿赂。其中，贪污、受贿问题涉嫌犯罪。

中纪委网站显示，王天普身为党的高级领导干部，严重违纪，且党的十八大后仍不收敛、不收手，性质恶劣、情节严重。依据《中国共产党纪律处分条例》等有关规定，经中央纪委常委会议审议并报中共中央批准，决定给予王天普开除党籍处分；由监察部报国务院批准，给予其行政开除处分；收缴其违纪所得；将其涉嫌犯罪问题、线索及所涉款物移送司法机关依法处理。

值得一提的是，中纪委4月27日宣布中国石化总经理王天普被查，中国石化当天晚间随后称中国石化集团党组立即召开会议，表示坚决拥护中央决定，在思想上和行动上与中央保持高度一致。

观察

不同性质国企采取不同的薪酬制度

王敏

《关于深化国有企业改革的指导意见》(以下简称《指导意见》)已正式公布。《指导意见》提出：对国有企业领导人员实行与选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配方法。

这意味着，对舆论高度关注的国企领导人薪酬问题，新出台的《指导意见》给出了明确的方向，即要求建立与社会主义市场经济相适应的企业薪酬分配制度，对党管干部确定基本年薪制，对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬制。

事实上，关于国企领导人薪酬问题，近几年已经出台过若干文件，或者限薪，或者公开，目的都是希望建立一个相对规范透明的薪酬机制，来消弭来自社会各方的质疑。

单纯的限薪已经不能解决不同种类的国有企业薪酬问题。在北京新世纪跨国公司研究所所长王志乐看来，“对于一些市场化程度很高的国有企业，如果不好好工作，就可能没有利润，在没有利润的情况下，人员工资发放都是个问题，经营不好问题严重的还可能面临公司倒闭的状况，所以，对这些单位来说，单靠薪酬激励或者限薪已没有多少实际意义。”

而对一些垄断性国有企业而言，可能不费多少努力，就能坐等高薪。一些垄断性国企，谁都能赚那么多钱，和领导人的能力几乎没有多少关系，资源是垄断的，市场是垄断的，利润跟工作努力没关系，那凭什么拿那么高的工资呢？这对于市场化的国有企业来说，是不公平的。

现在，国企明确分类为公益性和盈利性两类，不同性质的国企，管理人的努力程度、工作强度是不一样的，创造的业绩也不同。如果用统一的薪酬标准来衡量，对盈利性国企来说，是不公平的，市场化的企业，工作起来要赚到钱很辛苦。

针对社会普遍反映的国企领导人薪酬过高的原因，中国人民大学国家发展与战略研究院研究员、博导刘昕认为，老百姓真正感到不满的问题在两个方面：一个是部分央企高管掌握重要资源或具有较大权力的央企中层干部腐败的问题。尽管从表面上看，央企高管的薪酬福利不算太高，但由于他们掌握着大量的资源，在缺乏监管的情况下，不少人利用企业的资源为自己、亲人或其他人员牟取私利，侵吞国家利益和国有资产；二是部分央企薪酬福利过高的问题。社会上传播最多的是关于央企职工薪酬福利超出一般水平的优厚问题。尽管有些传闻有所夸大，但这一现象确实普遍存在的，很多央企的职工不仅薪酬水平远远高出市场上同类人员的薪酬，而且享受到补充养老保险、补充医疗保险、按上限缴纳住房公积金甚至变相分配住房等多种远远优于其他企业职工的福利。

而且，多年来，央企不向国家上缴利润或者上缴很小比例的利润，但各级领导和职工的个人薪酬福利却居高不下，导致整个社会对央企尤其是具有垄断地位的央企极为不满。

刘昕的观点是，国企讲平均主义、好人主义，是多年以来形成的旧习。国企过去不讲定岗定编，不根据岗位价值定薪酬，对这种现象，可进行相应调整，把岗位的性质、工作量饱和程度、承受的压力等整理出来，依照现成的岗位评价方案，确定工资级别。

在刘昕看来，目前的《指导意见》提到的要求，比如说建立企业领导人员分类分层管理制度，推行职业经理人制度，合理增加市场化选聘比例；支持企业依法自主决定内部分配，实行与社会主义市场经济相适应的企业薪酬分配制度；深化企业内部用人制度改革，建立能上能下、能进能出的合理流动机制等等，都是现代人力资源管理要求企业必须做的，属于术的层面。而所有改革都是要动利益的，谁来推动改革，属于道的层面，需要破除一些既有利益藩篱。

刘昕建议称，“更为关键的是，国家要下决心真正去推进《指导意见》的贯彻落实。为此，中央可以拿出几个国有企业进行试点，聘请市场化的人力资源总监，按照现代企业管理方法，建立一套健康良性的选人用人机制，做到能上能下、能进能出。”