

国资委党委举办李新民先进事迹视频报告会

■ 本报记者 万斯琴

8月26日,国资委党委举行党的群众路线教育实践活动李新民先进事迹专题视频报告会。国资委党委书记、国资委党的群众路线教育实践活动领导小组组长张毅出席报告会并讲话,国资委副主任、国资委党的群众路线教育实践活动领导小组副组长兼直属机关办公室主任

黄丹华主持会议。国资委领导蒋洁敏、黄淑和、金阳、强卫东、王文斌、杜渊泉,中央第26督导组组长杨利民出席会议。

在报告会上,李新民结合亲身经历,讲述了自己的心路历程和梦想追求。报告团其他4人从不同角度、不同侧面,深情讲述了李新民牢记使命、不畏艰险、勇于担当、拼搏奉献的先进事迹和崇高精神。

李新民现任中国石油大庆钻探伊拉克哈法亚项目部经理,1205海外钻井队队长。他参加工作23年来,以铁人王进喜为榜样,弘扬大庆精神、铁人精神,团结带领新一代1205钻井队,不仅创造了在国内打井最多,创记录最多的优异成绩,还走出国门,历尽艰辛,实现了“把井打到国外去”的梦想,谱写了新的篇章,展示了中国产业工人的良好形象,被誉为“大庆新铁人”。

张毅说,李新民以自己的实际行动,生动诠释了“爱国、创业、求实、奉献”的大庆精神、铁人精神,并赋予了大庆精神、铁人精神新的时代内涵。同时,张毅要求国资委直属机关和中央企业各级党组织,要充分认识深入开展向李新民等先进典型学习的重要意义,并纳入群众路线教育实践活动的重要内容。

首次触及隐性收入 国企薪酬摸底启动

■ 赵玲玲

日前,国资委启动了国企职工薪酬调查,首次将职工工资外收入情况纳入其中。专家认为,这个调查触及到了社会上反映比较强烈的焦点,将有利于推进国企分配制度的改革。

国资委首次触及隐性收入有助于摸清“体外循环”

近日,国资委网站发布《关于做好2013年国资委系统监管企业职工薪酬调查工作的通知》。通知称,国资委决定于8月15日—10月31日通过问卷调查的方式,开展国资委系统监管企业职工薪酬调查工作。

关于国企职工薪酬及福利问题,一直是比较突出的社会焦点。从2007年开始,国资委下发通知,要求调查2004—2006年国有及国有控股企业职工工资收入水平、增长情况、与所在地社会平均工资水平对比分析等有关情况。此后,国资委基本保持每年一次对国有企业薪酬情况进行调查。但是多年来调查的结果未曾对外公布过。

与往年相比,今年的调查内容增加了国家有关部门对国有企业工资内外收入监督检查的部分事项。新增的“工资外收入情况”一项包括职工福利性收入、补充养老保险费(企业年金)、补充医疗保险费、住房公积金、各类商业保险及其他方面等内容。

国务院国资委研究中心竞争力部部长许保利认为,所谓的工资外收入,至少是指没有纳入国资委对国企工资总额统计及规范管理的部分。此次调查首次要求国企填报这部分收入内容,体现了国资委对国企薪酬加强精确管控的决心,也有助于摸清长期存在于国企的第三产业等“体外循环”的额外收入情况以及行业效益、企业效益与职工薪酬之间的关系。

中国企业研究院首席观察员李锦认为,之所以在调查内容中增项,主要是为了落实国务院年初公布《关于深化收入分配制度改革的若干意见》的精神,通过深化改革收入分配体制,将推进国企收入分配的公平、公开和制度化,加强对国有企业工资收入分配的监督管理。调查结果将为国资委出台国企收入分配改革方案提供决策参考。

打破收入体系失衡 缩小收入分配差距

长期以来,国企的薪酬问题颇受争议,在众多“不平衡”的收入体系中,国企与当地社会平均薪酬水平之间的差距、国企高管与普通职工薪酬之间的差距、不同国企之间薪酬水平的差距是国企收入体系中最显著的三大“失衡”问题。这些症结交织在一起,使得国企薪酬问题一直广受诟病。

近日,有业内人士对中石油、中石化、中国联通、中国国航、中国国旅、宝钢、招商银行、一汽轿车、大唐发电和华侨城10家上市央企进行了职工薪酬的粗略计算。根据已发布的2012年财务报告,10家上市公司去年的平均职工薪酬为16.6万元,高管平均薪酬为66.7万元。其中,职工薪酬包括工资、奖金、津贴、社会保险、福利、住房公积金等。高管包括董事、监事及其他高级管理人员。

人社部劳动工资研究所公布的《中国薪酬发展报告》显示,“十一五”期间,包括国有企业在内的多家上市公司高管年薪平均值由2005年的29.1万元增加到2010年的66.8万元,而基层工作岗位薪酬增幅却并不明显。

中国(海南)改革发展研究院院长迟福林指出,近年来,通过多方面措施,我国行业薪酬差距由4.88倍缩小到4.48倍,企业高管薪酬与社会平均工资的差距也有所缩小,但电力、电信、油气等行业与其他行业的薪酬差距仍然很大,与百姓的期盼仍有较大落差。

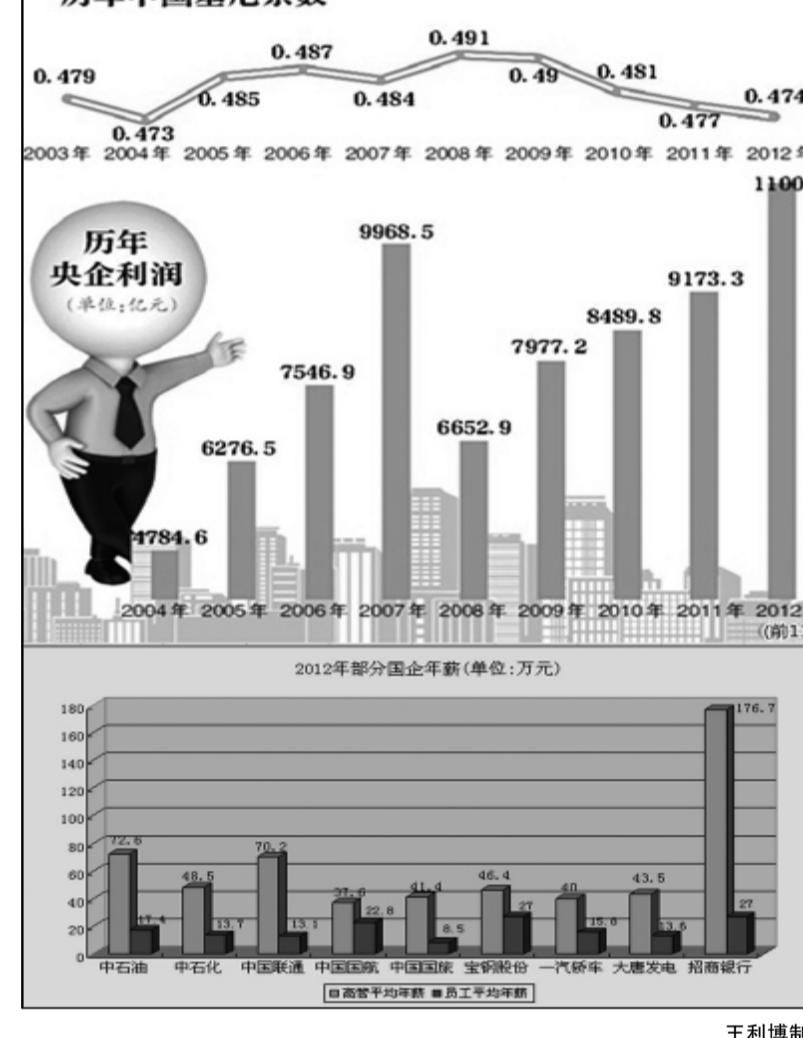
李锦认为,国企在国民经济中扮演重要角色,做好国企资金的管控,加强对国企薪酬的监督,对打破国企体系失衡、建设阳光国企具有重要的示范意义,也彰显了国家缩小收入分配差距的决心。

建立公开化、阳光化、制度化的国企薪酬机制

归结起来,国企薪酬问题的解决应该在以下几个方面多做努力:

首先,要建立公开化的国企薪酬机制。长期以来,一些领域或行业的“隐性收入”大量存在,很多国企职工的收入过高,都是源于大量游离于监管和税收体系外的“隐性收入”。

显然,要解决这些“灰色收入”的



王利博制图

问题,就必须建立公开化的国企薪酬机制。

其次,要建立阳光化的国企薪酬机制。现行的国企薪酬制度存在着很多不足,薪酬蛋糕分割缺乏有效的科学依据。很多大型国企一边为企业哭穷,不断向国家伸手要补助,而一手却拿着高薪酬,其合理性存疑。

根据北京师范大学发布的《2011中国上市公司高管薪酬指数报告》,2007—2010年,中石油对外公布的管理层人均薪酬分别是96.29万元、89.23万元、86.18万元和110.22万元。而在这样的“重赏”下,业绩却并不骄人,企业的实际营业利润率各年分别为8.90%、7.46%、-7.38%和2.50%。

中国商业联合会石油流通委员会会长赵友山指出,石化双雄下游销售的利润已经完全填补了其强调的炼化板块亏损,炼厂压低价格也是刻意而为。这样做一方面可以给发改委施压提高油价,一方面又可以摆出亏损姿态向国家申请补贴。从整体运营情况来看,石油公司却赚得盆满钵满。

再次,要准确、精细地建立制度化的国企薪酬机制。“薪酬与业绩增长反向变化”、“同行业薪酬不均”等问题一直是国企薪酬中较为突显的存在。

以S上石化(600688)归属母公司为例,根据S上石化2012年的年报披露,2011年,归属于母公司股东净利润由盈利转为亏损15.284亿元,化工业务的营业利润亏损8.640亿元。但是,业绩的急剧下滑似乎并未影响这家公司高管“涨薪”。

因此,未来改革的方向应当是建立行之有效的制度机制,使得国企职工的薪酬与经济效益挂钩,与其业绩挂钩,并且业绩要与责任挂钩。

当前国企改革明显滞后于其他经济体制改革的步伐,国资委作为央企、国企的主管单位,应在有效行使监督管理方面加以改进,特别是在央企、国企的成本收益匹配管理方面应更有作为。国资委再查薪酬,有助于进一步完善与加快国企薪酬管理制度改革,为增强国企人力资源活力和生产经营动力营造良好的分配环境。

全国第二批再制造试点企业展示

河北瑞兆激光再制造技术有限公司
河北瑞兆激光再制造技术有限公司(原名为:唐山瑞兆激光技术机械修复有限公司),成立于2006年6月6日,注册资本2000万元,现拥有总资产2.6亿元,员工280人,总占地165亩。公司是集技术研发、设备再制造服务为一体的高新技术企业,拥有机电设备专业化、批量化再制造生产线,是华北地区规模大型的机电设备再制造企业。

经过几年来的发展,瑞兆激光公司已经建立了适合目前再制造服务经营特点的现代企业组织结构,并在承德市的丰宁县、辽宁省的大连市建立了负责再制造旧件收购与客户开发等业务的分公司。是一家集激光技术机电再制造、技术研究开发的高科技企业。主要从事激光热处理、激光表面纳米强化、激光合金化、激光覆层先进技术及大型机电设备修复、现代再制造技术、激光焊接材料研究应用。公司成立以来,已经成功地利用激光再制造技术,对大型高速运转风机和大型轴齿轮、激光再制造各种高精度机器设备关键部件。企业经营范围覆盖京津、河北、江苏、辽宁、山东、山西、云南、广州等省市,涉及石油、化工、热电、钢铁、水泥、焦化、制药等相关领域。

公司现拥有大批的工程技术人员和技术精干的机电工装队伍,我们秉承“一切以客户为中心,以质量为保障,以时间为效率”的经营理念,把我们的先进技术、专业化的服务、降本增效的理念,传达给每一位客户,本着诚实做人、踏实做事的原则与客户精诚携手,实现再造资源、成就节约、共进共赢。

全国第四批放心粮油示范企业展示

滁州玉好米业有限公司

滁州玉好米业有限公司主要经营:大米、青饲料加工,销售(凭许可证生产),粮食购销等产品。

公司尊崇“踏实、拼搏、责任”的企业精神,并以诚信、共赢、开创经营理念,创造良好的企业环境,以全新的管理模式,完善的技术,周到的服务,卓越的品质为生存根本,我们始终坚持用户至上、用心服务于客户,坚持用自己的服务去打动客户。

地址:安徽省定远县永康镇永昊路(23280)

电话:0550-4404216 传真:0550-4406111

中国十大童装品牌企业展示

北京嘉曼服饰有限公司

品牌:水孩儿

地址:北京市石景山区石景山路32号盛景国际广场B-13

电话:400-600-6146 网址:www.shuihaiyer.com

杭州业盛服饰有限公司

品牌:1001夜

地址:浙江省杭州市余杭区朝阳工业园红普北路13号1-8

加盟热线:0571-89181001 网址:www.hz1001ye.com

全国行业信用等级评价AAA级企业展示

河南省卫丰粮油工业有限公司

河南省卫丰粮油工业有限公司是具有先进生产工艺和技术的大型棕榈油加工企业。公司2007年12月注册成立,注册资本为5000万元,公司于2008年8月建成并试生产,工程以及设备总投资2800万元。现公司生产加工棕榈油能力为200T/D分提、100T/D精炼,库容为5000吨。根据现有生产规模以及市场情况,预计可实现销售收入40000万元,实现利税2000万元。公司现有职工80人,其中各种技术人员25人,专业油脂工程师3人,整体技术力量雄厚。公司建成试生产以来已累计生产和加工棕榈油4000多吨,实现销售收入22000万元。

公司先后树立了以“笃守诚信 追求卓越”的企业精神和文化理念,本着“质量第一 诚信为本”的方针,用心做企业、用心做产品。产品远销云南大理、福建泉州、陕西枝山、山东聊城等地。网址:www.hnwfly.com

盘锦千鹤米业有限公司

公司生产产品主要有“天禹”、“盘鹤”、“千年鹤”等系列品牌大米,品种为:丰锦、辽星、盐丰等系列。

地址:辽宁省盘锦市大洼县大洼镇城西(124200)

传真:0427-6962259 网址:www.qianhemiye.cn

2013年中国种业信用骨干企业

北京德农种业有限公司

地址:北京市海淀区中关村南大街甲6号B-2001

电话:010-51582160 网址:www.bjdoneed.com

全国第二批再制造试点企业展示

天津市圣莱特净化设备有限公司

天津市圣莱特净化设备有限公司是一家集设计、研发、安装、生产、销售为一体的综合性公司。公司拥有雄厚的技术力量,先进的生产、检测设备。生产全过程受控使质量得到可靠保证。产品行销全国。

公司采用自己研发的技术生产的手动对开多叶调节阀为国内同类产品更新换代理想之精品,产品已全面通过型式试验,并取得国家相关检测报告。我们制造的每一个产品都映射出先进的科学技术和卓越的创新精神,完美的质量信息传递和售后服务体系已获得全国各地用户的认可。产品的多元化与系统化让您有更多的选择空间。

公司集10余年净化系统设计施工之经验,设计施工了一系列适用于电子、半导体、医药和生物科学以及其他可控制环境的洁净室系统。网址:www.shenglaite.com

中旭新材料江苏有限公司

中旭新材料控股尼奥浦神通(上海)管业有限公司是集研发、生产、销售为一体的高新技术高分子材料制管企业。

地址:江苏省盐城市阜宁县经济开发区9号(224400)

电话:021-57208705 传真:021-57208706

威海印刷机械有限公司

机械工业优质品牌:威印牌WIN564胶印机

地址:山东省威海高新技术产业开发区恒泰街1号

传真:0631-5671819 网址:www.whyj.com

经验

滨南采油厂:量化考核提升效益

■ 王新东 张宗檩

今年以来,中国石化胜利油田滨南采油厂紧扣提升质量和效益中心,以提高单位和个人绩效为目标,以岗位量化考核为重点,创新实施全员绩效量化考核办法,充分调动全厂干部员工的工作积极性,促进了经营管理水平全面提升。

实行工作量化,人人肩上有指标

梳理工作业务:依据中国石化流程分级原则,滨南厂学习借鉴镇海炼化经验,对本系统工作进行全面梳理,编制了采油厂业务目录,横向分为21大类,其中主营、配套和其它业务5大类,管理、服务和支持业务16大类;纵向,大类业务根据流程层级细分为中类业务和小类业务,共计梳理小类业务425项。通过梳理,采油厂各项业务有了清晰的界定,各业务主导部门和涉及部门一目了然,促进了工作效率的提升。

改造制度流程:滨南厂专门成立制度改造办公室和5个专业委员会,对134项业务流程从开始到结束各个环节工作任务、责任部门、责任人进行全面梳理,截至目前,废止制度52项,计划修订制度234项,完善制度79项。

量化岗位工作:滨南厂通过重新界定业务流程上每项业务的职责分工,建立了以业务流程为中心的《职能部门职责手册》。在此基础上,他们对单位部门、岗位各项工作进行量化,细化为衡量经营成果的效益指标、衡量管理水平的重要综合管理指标和规范经营行为的约束性指标。

推进三化建设,考核运行有规范

一体化考评:专门成立一体化考评委,全面负责全员绩效量化考核的组织实施、监督检查。在考核层级设置上,建立了三个层级单位绩效考核体系、五个层级个人绩效体系。在责任连带方面,对各单位、科室部门负责人实施与本单位(部门)整体绩效“捆绑式”量化考核。

多样化考核:采取“效益指标对标杆考、工作绩效循环考、综合测评上下考”等多样化考核方式,确保考核的科学性、操作性和有效性。采油101队创新实施了以“工分制”工作写实为主要内容的全员绩效考核管理办法,对各班组设置了效益指标类、现场管理类和否决约束类三大类指标,实行月度绩效百分制考评等。

信息化提升:逐步推进制度信息化建设,将制度要求嵌入信息系统。建立了问题管理信息系统,界定各类提报问题的解决权限,规范运行流程,强化问题监督检查考核。推行了干部绩效考评系统,建立个人业绩与单位业绩、专业技术进步状况、人才培养情况相挂钩的评价机制和考核办法,从公共绩效、岗位绩效、工作态度以及附加激励4方面,每月对机关干部、基层党员干部全面考核。

严格奖优罚劣,质量效益有保障

全员工作积极性进一步提高。奖金收入档次进一步拉大,单位人均奖金最大相差420元左右,一线员工得奖最高的比机关多900元左右,一线员工之间最大相差560元左右,厂机关人员之间最大相差180元左右。“绩效看得分,收入凭贡献”的奖励考核办法得到了各级干部员工的认同,特别是基层员工普遍接受这种办法,从厂机关到基层岗位工人精神面貌发生了显著变化。

干部工作作风进一步转变。机关干部以往是考核的难点,采取月度指标考核和互评措施以来,机关干部感受到了工作压力,促使其进一步加强互相配合,千方百计干好工作,积极主动提高工作效率,推动了采油厂各项工作的快速启动和有序推进。

全员精细化管理意识进一步增强。全员绩效量化考核改变了以往主要依据工作量进行考核的情况,取而代之是依据产量产值、成本等效益指标,促使大家干工作看质量、看效益。

(王新东系滨南采油厂党委书记、张宗檩系滨南采油厂厂长)