

北京新世纪跨国公司研究所所长王志乐:

对国企高管薪酬“一刀切”不合理

■ 本报记者 王敏

最近有报道称, 国企高管全面限薪规定即将出台, 包括: 对行政任命的国企高管薪酬水平实行“限高”, 缩小企业内部的分配差距等等。对此, 《中国企业报》记者采访了北京新世纪跨国公司研究所所长王志乐。

王志乐认为, 现在提倡社会公平, 对国企高管限薪是可以理解的, 但“全面限薪”操作起来有问题。到底国企领导和员工收入差距多大合理, 实在是个见仁见智的事情。而且, 这不只是国企改革的重点, 现在整个社会的分配都存在什么问题呢? 国外的薪酬制度有哪些值得借鉴的地方?

王志乐: 据我个人了解, 一般情况下, 国外不同行业大学毕业、同等资历、不同岗位, 还是有一个大体可以参照的标准, 公务员可能工资低点, 但福利保障好点, 企业可能待遇高点, 但保障差点。

而中国目前已经找不到一个可以参照的标准。大学生毕业的工资可能还不如一个保姆, 整个社会的薪酬问题比较混乱。一个司长留在政府机关, 可能7000—8000元钱, 但到了一个效益好的国企, 可能年薪几十万。从这个角度上说, 限薪是合理的, 但如果是同等规模的企业, 外企可能待遇更高, 如果用公务员的方法管理国企, 又会造成企业找不到好人才的问题。

而且, 国企还分竞争性国企和垄断性国企, 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, 对竞争性国企来说, 又不公平; 如果国企那么高, 对公务员来说, 也不公平, 这是一个很难的问题, 这涉及整个社会的一个公平性问题。公务员不到企业干, 规规矩矩地干, 拿的钱不到国企同等岗位的几分之一, 对于竞争性国企和垄断性国企又不一样, 到底缩小到几倍合理, 很难定夺。

《中国企业报》: 对国企高管发出“限薪令”这并不是第一次。早在2009年9月, 人力资源和社会保障部等六部门就联合出台了《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》。在您看来, 那次限薪令起到了哪



王志乐

些作用? 王志乐: 我觉得没起到应有的作用, 对激励国企高管的积极性方面没起作用。靠薪酬的激励对某些人来说已经没有意义, 因为一些市场化程度很高的国企, 如果不好好工作, 就可能没有利润, 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要倒闭的状况, 所以, 对这些单位来说, 单靠薪酬激励已没有多少实际意义。

《中国企业报》: 中国很多国企的高管是由行政任命。另一方面, 还有一些国企处于垄断地位。如果说他们的薪酬可以人为限制的话, 那么市场化的央企该不该和他们一样接受约束呢? 王志乐: 就我打交道的几个央企,

按照多劳多得的市场原则, 把高管的薪酬与公司业绩挂钩, 贡献越大, 拿的越多, 进而产生出真正的激励效应。

陈少峰坦言, 推进相关激励制度要掌握好尺度与分寸, 灵活处理。例如业绩考核, 如果每年都考核, 会对企业高管形成巨大压力, 而且有的企业项目一两年才有回报, 会影响到国企投资的积极性。最好能够进行分期限的考核, 以三年或五年为一个周期, 根据市场规律来进行激励, 不能只要求保值增值, 不能亏损, 如果能在期限范围内盈利, 还是

要论功行赏的。清华大学战略新兴产业研究中心主任吴金希在接受采访时指出, 对国企高管实行限薪管理有一定的合理性, 但是方案设置应该加强顶层设计, 并进行充分调研和实践磨合, 不能一刀切, 要进行分类管理。如果不考虑实际而硬性设限, 往往会挫伤国企高管的积极性。

吴金希同时表示, 薪酬制度只是一个方面, 关键是建设好公司治理机制, 建设一个健全的董事会、监事会, 让待遇、决策、制度透明、公开、公正。

国企高管拟全面限薪 分类管理或成改革方向

(上接G01版)

数据显示, 相比2012年薪酬涨幅在100%以上的有12家央企。其中, 公司连年亏损、业绩持续下滑的*ST大荒, 总经理的薪酬却逆势飘红, 涨幅竟然高达2000%多。这样的事例在如今的央企之中并不是个别, 因而也就成为了社会舆论口诛笔伐的主要论据。

陈少峰认为, 现在很多央企的薪酬管理体系并不合理, 这是由于我国目前的企业现状决定的。“目前我国的高管很大一部分是由行政任命, 并且很多国有企业处于垄

断地位, 因此导致了地区、行业、层级国企高管薪酬管理标准尺度不一、差别巨大的状况。”陈少峰说。

高管限薪令的出台是国企改革迈出的重要一步, 薪酬改革是国企管理体制的一个方向, 但国企要在国际竞争中脱颖而出, 形成考核的综合动态机制十分重要。

李锦表示, 对于人员构成十分复杂的国有企业来说, 制定一套合理的薪酬制度体系, 是需要一个漫长的过程的。最重要的是顶层设计, 要走向市场化, 把董事会的成员, 即出资人和职业经理人分开。

按照多劳多得的市场原则, 把高管的薪酬与公司业绩挂钩, 贡献越大, 拿的越多, 进而产生出真正的激励效应。

陈少峰坦言, 推进相关激励制度要掌握好尺度与分寸, 灵活处理。例如业绩考核, 如果每年都考核, 会对企业高管形成巨大压力, 而且有的企业项目一两年才有回报, 会影响到国企投资的积极性。最好能够进行分期限的考核, 以三年或五年为一个周期, 根据市场规律来进行激励, 不能只要求保值增值, 不能亏损, 如果能在期限范围内盈利, 还是

要论功行赏的。

清华大学战略新兴产业研究中心主任吴金希在接受采访时指出, 对国企高管实行限薪管理有一定的合理性, 但是方案设置应该加强顶层设计, 并进行充分调研和实践磨合, 不能一刀切, 要进行分类管理。如果不考虑实际而硬性设限, 往往会挫伤国企高管的积极性。

吴金希同时表示, 薪酬制度只是一个方面, 关键是建设好公司治理机制, 建设一个健全的董事会、监事会, 让待遇、决策、制度透明、公开、公正。

油气改革: 油企“暗战”升级 发力混合所有制

■ 本报记者 赵玲玲

继中石化引进民资进入油气销售业务, 打响混合所有制第一枪后, 中石化也紧跟其后, 出售西气东输管道资产, 推进混合所有制改革。

转让全部股权 或迫于压力

近日, 中石化发布的公告称, 公司拟以西气东输管道分公司管理的与西气东输一、二线相关的资产及负债以及管道建设项目经理部核算的与西气东输二线相关的资产及负债出资设立东部管道公司。在东部管道公司成立之后, 公司拟通过产权交易所公开转让所持东部管道公司100%的股权, 即转让后公司不再持有东部管道公司任何股权。

中国企业研究院首席研究员李锦表示, 管道独立是未来油气管网改革的大趋势。占据80%油气管网的中石化有此举动, 很大程度上是由政策以及资金的压力所驱。

“此前, 国家层面已经明确表示, 国内油气管网未来将会转变为公共资源, 与其被收回去, 还不如自己主动让出来。而且, 油气管道建设需要

投入大量资金, 依托社会资金建设显然是更好的选择。”李锦说。

据中石化内部人士介绍, 此次中石化设立东部管道公司所利用的资源主要是指西气东输管道分公司管理的一、二线资产中属于已经建成并正在运营的, 其次是二线工程中仍有可能在建或者已经完工尚未转成资产的部分。管道建设项目经理部主要负责二线工程建设。

李锦指出, 中石化东部管道公司成立后, 对于正在发展煤制气与页岩气等项目的公司来说, 可以与之共享天然气领域的基础设施, 各类资本进入此行业也不会像以往那么困难。同时, 目前我国的管输价格是由国家发改委统一核定, 石油天然气的进口价格涨跌与否, 都不会影响原油与天然气的管输价格。从长期稳定的收益角度来看, 对社会资本还是有很大吸引力的。

中国石油大学中国油气产业发展研究中心主任董秀成认为, 未来中石化转让全部股权时, 应该会对受让方有所限定, 比如外资能不能接手, 同业比如中石化能不能接手等等。但可以肯定的是, 传统意义的民营油气肯定做不了, 而可能是大型投资公司或联合投资基金等来投资。

“无论如何, 中石油也不会在其上游领域进行类似操作, 上游是它的核心业务, 充其量是让社会或民营资本参股, 做个小股东, 不会像这次这么大动作。”“如果油田都全部开放了, 就不是中石油了。”董秀成表示。

油气改革 促三桶油“暗战”升级

今年以来, 能源改革的声音不绝于耳。无论是政策层面, 还是天然气下游企业, 对管道资产的改革都充满期待。而在新一轮的“油改风暴”中, 中石化的步子应该是迈得最快的。

继2月20日宣布将引入社会和民资参股下游油品销售业务板块后, 4月2日, 中石化再次发布公告, 称已将所属油品销售业务板块资产整体移交给公司全资子公司中国石化销售有限公司拥有、管理和控制。并对外公布了较明确的“时间表”: 拟6月底完成油品销售板块的审计评估, 公布引资方案; 力争第三季度前完成融资。

“作为混合所有制改革的急先锋, 中石化的大动作‘亮剑’显然给中石油、中海油带来了不小的压力。对比中石化的高调, 中石油、中海油这

两家油田大佬在一段时间内则稍显沉寂。如今, 东部管道公司的成立显然为中海油化解了不少尴尬。”李锦说。

较之两位“老大哥”的大步前进, 三桶油中的中海油表现得十分淡定。在不久前的博鳌亚洲论坛上, 中海油董事长王宜林曾发声表示, 作为上市公司, 中海油本来就是混合所有制模式。3月28日, 王宜林再度表态, 愿意按照国家的统一部署, 继续发展市场在资源配置中的决定性作用, 继续发展混合所有制。不过对于具体的细节, 并没有明确透露。

面对媒体的询问, 中海油方面则表示目前在混合所有制改革方面没有新的消息, 一切以公司高层在3月28日业绩说明会上的表态为准。

有石油行业专家指出, 中海油的业务主要是在海上, 下游业务比较少, 可以开放引进外界资本的空间很小, 而海上业务是属于技术密集型产业, 如果进行混合所有制改革, 难度会非常高, 这也是中海油表态谨慎的原因。

李锦认为, 虽然三桶油都已出台了油气改革的基本框架, 或表明了油气改革的意向, 但是具体的推进过程和成效还尚待观察。

国资一周要闻

(2014.5.9—5.15)

1.王岐山: 央企不能透支党的信用

关注指数: ★★★★★ 传播指数: ★★★★★

事件: 据中央纪委网站12日消息, 5月6日至12日, 中共中央政治局常委、中央纪委书记王岐山先后4次主持会议, 与部分中央国家机关和中央企业、国有金融机构负责同志座谈。王岐山在座谈中强调, 中央国家机关是国家治理体系的中枢, 中央企业和国有金融机构是市场经济的骨干力量, 其党组织和党员肩负着重要政治责任, 一言一行均关乎党的形象, 要增加而不能透支党的信用。

点评: “要增加而不能透支党的信用”的提醒和要求令人振聋发聩, 值得每一位央企人警惕和深思。央企人不妨将其作为自己日常生活的准则, 用其要求自己的一言一行。

2.国资委严查央企重大腐败案件

关注指数: ★★★★★ 传播指数: ★★★★★

事件: 5月13日, 国务院国资委召开会议, 传达学习贯彻王岐山同志重要讲话精神和王勇同志的批示精神, 对进一步加强国资委和中央企业党风廉政建设和反腐败工作提出要求。国资委主任、党委书记张毅发表讲话。会议认为, 国资委和中央企业在落实党委主体责任上, 有的认识还不到位, 与中央的要求还有差距, 必须充分认识这个问题的严重性, 牢固树立“不抓党风廉政建设就是失职”的政治意识, 增强紧迫感和责任感, 把党委主体责任落到实处。牢牢抓住落实党委主体责任这个“牛鼻子”, 推动党风廉政建设和反腐败各项工作部署到位。对发生重大腐败案件和不正当之风长期滋生蔓延的企业和部门, 实行“一案双查”, 既追究当事人责任, 又追究相关领导责任。

点评: 党的建设是央企的传统优势。但随着市场经济发展, 一些企业出现了重业务轻党建的思想, 给一些腐败分子提供了可乘之机。落实党委主体责任, 不仅是反腐需要, 也关乎央企业务提升。

3.国企高管限薪或覆盖所有国资

关注指数: ★★★★★ 传播指数: ★★★★★

事件: 《中国经营报》10日消息, 2013年年末人社部完成了对国有企业高管的全面调研, 近期在总结调研结果, 并将以此作为依据之一制定相应的全面限制国有企业高管收入的规定。该报道称, 目前只有国资委直属的央企高管受到限高规定, 未来的国企高管限薪规定将进行“分类管理”, 除了覆盖至央企的二级、三级子公司, 以及各个地方国企外, 在合资企业、国有控股企业中, 按照国资的占股比例, 对高管进行薪酬管理。目前制定的规定也只和地方国有企业以及央企子公司相关, 而央企总公司的高管收入已经基本调整到位。

点评: 国企高管全面限薪将覆盖所有国资, 无疑是一种进步。但在制度层面上, 这可能只是治标。长远来看, 治本还需要更加开放的市场, 因为在根本上国企高管薪酬的“问题”还是市场不够开放之果。

4.四川国资国企改革《意见》出台

关注指数: ★★★★★ 传播指数: ★★★★★

事件: 《四川日报》13日消息, 四川省委省政府日前下发《关于深化国资国企改革促进发展的意见》, 拟定新一轮国企改革的“路线图”。《意见》提出力争到2020年, 实现80%的国有资本集中在公共服务、战略性新兴产业等重点行业和关键领域, 产权多元化取得新突破, 国有资产监管体制进一步健全等目标。推行选人用人市场化是四川国资改革方案中的一大亮点。《意见》专项提出要实现激励约束科学化。制定国有企业中长期激励办法, 探索采取限制性股票、股票期权、股票增值权、超额利润分享等激励方式, 在企业内部建立完善中长期激励机制。

点评: 国资改革有所为有所不为, 是一个人人明白的老常识, 但面对市场的巨大诱惑, 能否咬住关键行业和重点领域这棵“青松”, 不为其它诱惑所动, 才是对国资改革的真正考验。四川国资改革无疑抓住了这个“真问题”。

5.央企混合所有制步伐加快

关注指数: ★★★★★ 传播指数: ★★★★★

事件: 5月12日晚间, 中石化发布公告称, 公司拟以西气东输管道分公司管理的与西气东输一、二线相关的资产及负债, 以及管道建设项目经理部核算的与西气东输二线相关的资产及负债(合称拟出资资产)出资设立东部管道公司。在公司成立之后, 中石化拟通过产权交易所公开转让所持东部管道公司100%的股权。转让后中石化不再持有东部管道公司任何股权。中国电信董事长王晓初近日在接受媒体采访时亦表示, 中国电信将在创新领域积极引入民间资本对社会开放, 不完全按照股权来分配经营权, 2014年将以互联网、ICT两个新兴业务领域为重点, 以混合所有制为导向, 建立一个新型的中国电信。

点评: 毛泽东同志说, 正确的路线决策制定以后, 干部就是决定性因素。发展混合所有制经济已是大势所趋, 未来更大的考验或许就是对央企“干部”的考验了。换言之, 发展混合所有制经济, 在付诸行动之后, 最需要的可能是有这方面经验的“干部”。

(作者孟书强系中国社会科学院博士研究生)