

薪酬



# 央企高管薪酬改革 坚持分类管理原则

■ 本报记者 赵玲玲

近日,深化国有企业负责人薪酬制度改革工作电视电话会议在北京召开。国务院副总理、国务院深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组组长马凯出席会议并讲话。

国务院副总理亲自牵头进行国企薪酬改革。对此,中央文化企业国有资产监督管理领导小组办公室专家陈少峰在接受《中国企业报》记者采访时表示,近年来,央企高管的薪酬问题一直饱受争议,也一直在进行改革,却每每都是雷声大雨点小。其实问题的关键在于一直没有自上而下的顶层设计,加之不同的利益诉求很难达成共识,一直没有突破。此次上升到中央层面,充分反映了国家要解决央企高管薪酬问题的决心,值得期待。

事实上,早在2009年,为了规范央企高管的薪酬管理,人社部、国资委等6部门就联合发布了《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》,对国资委监管的中央企业、中央金融企业及铁路、烟草、邮政等行业的中央企业负责人薪酬管理提出统一、规范的原则和要求。

今年8月,中央全面深化改革领导小组第四次会议审议通过了《中央管理企业主要负责人薪酬制度改革方案》和《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》,提出要逐步规范国有企业收



入分配秩序,实现薪酬水平适当、结构合理、管理规范、监督有效,对不合理的偏高、过高收入进行调整。

记者在采访中了解到,此次深化国有企业负责人薪酬制度改革的方案是对8月审议的两个文件的深化,其基本薪酬会参照相同行政级别的公务员工资标准制定,同时取消或减少职务津贴和绩效奖金,但会加大中长期激励的考核,分类、分级、分层、分步有序地推进改革。

有关部门曾规定国企高管年薪不超过职工平均工资的12倍。近年央企负责人与本企业职工之间的薪酬

差距得到一定程度的控制,但在有的企业差距有所扩大,超过了12倍的上限。上市银行2013年年报显示,国有五大行的董事长、行长,干满一年的薪酬均在100万至200万元之间。中国工商银行董事长姜建清2013年年薪199万元,最少的农业银行行长张云年薪为105万元。

“以后国企领导拿高薪是不大可能了。”一位国企相关人士表示,薪酬改革已经开始着手准备,主管部门正为其监管下的企业划定级别,并确定各个职位高管的行政级别。

“将来会进一步规范组织任命的

国企高管薪酬,其基本薪酬会参照相同行政级别的公务员工资标准制定,同时取消或减少职务津贴和绩效奖金,但会加大中长期激励的考核。”上述消息人士称。

湖南省社科院经济研究所所长肖敏指出,如果参照公务员标准,在基本薪酬上,国企高管与普通员工的差距就没那么大了,而中长期激励一般都以股权、期权体现,所以不会反映在账面上,也就不会被拿来比较,这样做不仅有利于企业长远发展,也体现了公平原则。

国家行政学院研究员张春晓此前在接受记者采访时表示,薪酬水平的确定,要做到与管理者责任、风险和贡献相适应。公平很重要,但也要考虑效率,激励决定动力,如果激励过低会挫伤高管的积极性,引起人才的流失。

人社部新闻发言人李志强调,此次的薪酬改革方案,明确规定了对于中央企业市场化选聘的职业经理人实行市场化的薪酬分配机制,因此只要坚持分类管理的原则,推动中央企业加快健全现代企业制度,健全法人治理结构,建立职业经理人制度及其市场化的薪酬分配机制,就不会造成企业经营管理人员的流失。

据权威人士透露,此次改革的具体细则由人社部牵头,国资委、财政部协同研究制定,现在已经基本成形,可以为国企高管薪酬改革提供新的依据。

来论



## 员工持股是国企改革的重要举措

■ 张银平

不久前,在“2014中国上市公司员工持股与股权激励高峰论坛”上,国资委改革局相关领导透露,目前国资委正按照中央的要求和工作安排,联合证监会、财政部共同推进国企员工持股政策制定工作,预计将于2015

年正式出台混合所有制企业员工持股的指导意见。

我们知道,员工持股这个概念首次出现在中央文件中,是在党的十八届三中全会上,混合所有制这个概念则在十六大、十七大简单提出过。因此我们可以看到员工持股和混合所有制,是三中全会《决定》中关于国

改革两个亮点。随着改革的发展,员工持股将成为最值得关注的重点之一,它的推行将是国企改革的里程碑事件。

之所以认为员工持股是国企改革的重点之一,主要有这样几个理由:首先,员工持股涉及的是经济体制改革的核心问题,即生产关系的

变革问题。其问题的理论涵义、实践走向和实现目标意义重大。其次,员工持股是发展混合经济的一个方法、一条道路,决定着混合所有制企业改革的成败。第三,员工持股使企业内部将形成国有股、民营或外资股加上内部员工持股“三足鼎立”的结构。(下转 G04版)

今日中铁



### 中铁五局六公司 为工程管理人员打“预防针”

近日,中铁五局六公司结合中国中铁股份有限公司和中铁五局相关管理规定,研究制定了《工程项目问责办法》,从而为工程管理人员打好“预防针”,以提高工程管理人员工作责任心和法治意识,进一步推进项目精细化管理。

为切实抓好问责制的落实,该公司成立了问责领导小组,专门负责所有工程项目问责工作的组织领导,审议批准问责事项和问责处理意见,对提出申诉的问责进行复议和裁定等。并明确了在工程项目管理中哪些情形将被从轻或从重问责、如何问责等。对涉嫌犯罪的,将及时移送司法机关进行处理。该问责机制的建立,将进一步促进项目管理不断提升。(廖爱君)

### 长治北车站 信号微机联锁换装开通

11月6日12时30分,由中铁七局电务公司承建的部长扩能改造工程长治北车站信号微机联锁换装顺利开通,此次开通受到各级领导的高度重视,包括郑州铁路局局长张军邦、副局长李会林,中铁七局副局长刘宝贵等在内的相关单位领导到现场全程督导施工。

长治北车站地处太焦线与邯长线交汇口,是路网上重要的一等货运站,作为晋东南煤炭外运主要运输单位,承担着太焦线南部晋煤外运重要任务,此次换装成功大大提升了该站列车通过能力,增大了运量运能,使晋煤外运南通道更加畅通,为加快沿线经济发展提供了有力保障。(李爱华)

### 中铁四局二公司 将精细化管理落到实处

11月8日,中铁四局二公司在杭州秋石快速路经理部启动了再动员、再部署巡回宣讲活动。自中国中铁全面推行工程项目精细化管理工作以来,二公司立即成立了精细化管理领导小组,确定把制度标准化建设作为贯彻落实的重点,把责任落实到每个部门、每个岗位。

为把精细化管理工作推向深入,二公司在细化责任分工、营造浓厚氛围的基础上,逐项对项目各类基础资料、办法制度、物资管理、施组优化等工作进行检查,对项目责权不清、多头重叠管理的问题全面进行整治,对过程粗放、流程失控、监督不严的项目通报问责,切实达到了促进项目管理提升作用。(桂文军)

### 中铁四局二公司 深入贯彻十八届四中全会精神

11月12日,中铁四局二公司召开贯彻落实党的十八届四中全会精神专题学习会,与会人员围绕会议主题踊跃发言。

党的十八届四中全会召开后,中铁四局二公司党委及时收集整理了学习资料,下发了《关于学习贯彻党的十八届四中全会精神的通知》,掀起了学习热潮。为加快依法治企的建设进程,该公司党委还成立了由公司领导为组长的调研小组,分别围绕“企业法律风险的分析与对策、依法营销的途径与措施、从严治企的思路和建议、依法维权与纠纷化解”四大课题开展调研,进一步细化落实措施,着力推进公司依法、科学、高效运转。(韦黎明)

### 江苏江阴大道 和海港大道竣工通车

日前,江苏江阴大道、海港大道“两路”全线通车仪式,在中国中铁五局二公司建设的秦望山隧道出口顺利举行。

江阴大道是江阴东西向快速干道,路线全长18.7公里。海港大道是江阴市中西部地区重要的南北向疏港通道,全长19.5公里。中国中铁五局二公司施工的海港大道HG-B标施工管段4.667公里。自2012年7月进场以来,项目部严格按照项目精细化管理要求,从进场速度、临建建设、施工场地和驻地规划到全面施工,项目一直作为全线的榜样,多次接受其他标段的观摩学习,项目部荣获交通运输部党委“先进基层党组织”称号,被江苏省信誉评级为“AA”级单位。(张小俊 刘建新)

### 中铁四局二公司 大力开展党员教育受好评

11月7日,安徽省委宣传部到中铁四局二公司验收“基层示范党校”,并给予了高度评价。二公司党校一直秉承“提高党员素质、满足企业需求”的办学宗旨,按照“十有”要求,加强党校建设,切实把公司党校办成加强党性锻炼、增强党性修养的主阵地,努力实现知识传授、能力培养和价值塑造“三位一体”的格局。

党校作用有效发挥,使党员干部更新了新思路、新观念、新知识,有力地推动了公司党建工作和企业发展上新台阶。公司先后荣获了“全国优秀施工企业”、“中央企业先进单位”、中国中铁“三级施工企业20强”第一名等荣誉称号。(桂文军)

资讯



### 郭二庄矿扇形调斜开采获成功

10月中旬以来,冀中能源邯矿集团郭二庄矿108工作面开始正常平推,原煤日产量稳定在2500吨以上水平,这标志着该矿大倾角大角度扇形调斜开采喜获成功。

调斜期间,该矿严格控制工作面采高,最大采高不得超过4m,对局部片帮及时进行工作面注浆,保证了调斜期间小班一刀煤正常生产。为确保调斜期间安全无事故,该矿安检、调度等职能科室严格检查专项规程措施落实情况,严格执行危险源辨识和个人安全防护措施,严禁违章指挥和违章作业,严格调斜安全技术措施,保证了生产现场作业安全可控。(程矿生 何元杰)

### 林唐社区多措并举打造标准化小区

今年以来,开滦林唐社区面对所辖小区居住时间久、区域大、分布散、人口多、硬件基础不平衡的实际,在打造标准化小区中,积极贯彻落实年初开滦集团“两会”精神和工作部署,努力提升后勤服务形象。

为保证治理工作有序推进,制定了小区分批达标治理计划表和详细的进度安排,分步落实,逐层推进,有步骤地开展环境治理工作。先后制定了《小区环境管理和保洁标准》、《小区日常巡查制度》、《物业服务考核办法》等一系列制度和规定,标准精确翔实,考核严肃认真,有序推进了环境治理工作。(卫品良)

### 中润煤化工向科技创新要效益

今年以来,开滦中润公司面对严峻的市场形势,坚持以科技创新为驱动,以提效率、降成本、循环经济为抓手,使公司经济效益和环保效益双丰收,树立了绿色煤化工企业的良好形象。

为实现技术领跑,公司以“大炼焦、大甲醇、大精苯”战略为中心,依托科技力量,助推效率提升。通过深入研究生产成本结构,该公司紧紧牵住占比约80%的配煤成本这个“牛鼻子”,充分发挥临港优势,积极开发进口煤种,以市场为导向,科学预测原料煤价格走势,超前锁定低价优质煤源,使原料煤采购费用大幅降低。(王冬冬)

### 单候矿物资标准化精细管理显实效

下半年以来,开滦蔚州公司单候矿准备队面对严峻的生产经营形势,以实施物资标准化精细管理为抓手,不断加大工作面安装回撤工程中材料、配件、工具的现场管理和物料回收力度,规范使用标准和员工行为,强化制度落实考核,有效杜绝了丢失浪费现象,促进了降本增效。

通过制定并下发《物资标准化管理办法》,单候矿准备队明确了材料、配件、工具使用及物料现场管理、定置码放标准和考核办法,对队领导、跟班管技和班组长管理职责进行了明确分工,实现压力层层传递。同时,加强现场管理和班末验收,对照标准严加考核,保证了管理制度的有效执行。(张全福)

### 吕家坨矿“四强化”促降本增效

为积极应对严峻生产经营形势,实现提质降本增效,开滦吕家坨矿采取“强化生产准备、技术攻关、质量提升、机制创新”的方法,化危机为生机,收到较好效果。

该矿努力构建集约互补生产格局,修订完善“矿井生产衔接规划方案”,确保班班实现正规循环,提高生产效率;该矿全面开展创新攻关活动,确保公司在逆势中实现持续稳定发展;该矿加强对煤质化验工作质量的监督,提高煤质检测的准确性,科学指导洗煤生产,确保商品煤质量;该矿创新建立班组经营微观机制,把生产组织权、成本控制权、收入分配权全部下放到班组,利用经济杠杆调动各级人员的主观能动性。(黄绍华)

### 唐山矿提高“四新”应用水平

近日,开滦唐山矿建立技术推广工作站,为全面推动技术创新,加快科技成果转化,促进新技术、新设备、新工艺、新材料的推广和应用搭建了平台。

该矿技术推广工作站采用三级管理模式,成立了由矿长任组长、总工程师任副组长的技术推广工作领导小组,主要负责该矿科技创新、新技术推广应用等工作的总体部署;工作站办公室设在生产技术部科技室,负责科技创新、新技术推广应用等项目的实施和督导;工作站下设采掘、机电、通风、选煤、节能减排等8个专业分站,分别负责相关专业科技创新和新技术推广应用等项目的具体实施。(马小龙)

### 林西矿开展技能知识比武

近日,开滦林西矿组织全矿80余名专业技术人员开展了技能知识比武,有效促进了专业技术人员自主学习的积极性和主动性。

近年来,林西矿努力搭建素质提升平台,先后开展名师带高徒、管技人员云梯工程以及专业技术人员“学练比”技能竞赛等特色活动,积极推行向上看、向下学、横向比“三向工作法”,为专业技术人员制定培养成才计划。该矿鼓励专业技术人员自学,下发专用学习记录本,开辟工程技术人员学习园地、技术讲堂、心得交流等网页专栏,供专业技术人员学习知识、分享经验,为专业技术人员成才奠定了基础。(胡宝园)