

如何破解国企领导“既当高官又拿高薪”之弊

——透视国企用人改革新动向



增加市场化选聘比例

指导意见明确提出:根据不同企业类别和层级,实行选任制、委任制、聘任制等不同选人用人方式。董事会按市场化方式选聘和管理职业经理人,合理增加市场化选聘比例。市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

“这个改革方案直指国企用人制度的弊端。”上海天强管理咨询有限公司总经理祝波善说,现在绝大多数国企的董事会、监事会和经理层人员,都是上级政府部门直接任命的,而非市场化的选人用人方式。此次改革直面问题,首先厘清了企业的市场主体地位,并且赋予董事会关键的用人权,这是建立现代企业制度的基础。

北京师范大学公司治理与企业发展研究中心主任高明华说,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。

目前,国企中市场化选聘的高管占比还非常小。有统计显示,自2003年以来,央企公示的高管人选,来自于本系统内部的占42%,来自具有国资背景的占47%,只有11%左右的人选来自于外部。

上海华谊集团一位高管认为,市场化选聘国企高管可以先从一些专业性较强的岗位做起,如首席财务官、首席信息官等。“这些岗位在不同企业是通用的,市场上有成熟的薪酬体系供参考。”

合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入

指导意见提出,国企将实行“与社会主义市场经济相适应的企业薪酬分配制度”,对党中央、国务院和地方党委、政府及其部门任命的国有企业领导人员,合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。

这样的表述,与去年年底公布的《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》形成有力呼应。“改革的目的是,就是要防止国企高管既享受体制内的行政级别,又拿体制外的高薪。”中国企业改革与发展研究会副会长周放生说。

今年1月1日起,央企薪酬改革已经在中国石油、中国石化和中国移动等72家央企中实施。改革大半年落地情况如何?记者查阅最新公布的上市公司年报,发现改革使央企负责人薪酬呈整体下降效果,部分企业负责人的降幅还不小。

比如,中国石油主要管理人员的薪酬总额,从去年上半年的611万元下降至今年上半年的460万元,降幅达到25%。中国建筑关键管理人员薪酬从579万元降至382万元,降幅为34%。中国中铁从250万元降至213万元,降幅为15%。

在央企的带动下,地方国资纷纷跟进。记者统计发现,目前至少有广东、浙江、山东、湖北、贵州等5个省市,均公布了国企负责人薪酬改革方案。这些方案普遍借鉴央企的思路,将负责人的基

本年薪+绩效年薪“两段式”结构改成基本年薪、绩效年薪和任期激励收入“三分式”。其中,基本年薪按照上年度省属国企在岗职工平均工资的2倍内确定。

中国企业研究院首席研究员李锦认为,改革后将部分薪酬改为任期激励收入的形式发放,可以促使国企负责人更注重企业中长期发展。

浙江省表示,改革后省管国企负责人平均薪酬水平将下调31.5%。广东省国资委相关负责人透露,广东省属企业负责人平均薪酬与职工的差距将缩小到6.5倍左右,降幅超过30%。

除了较为常见的20~30%降幅,也有部分例外情况。如新上市的中国核电,上半年高管薪酬从215万元降至205万元,降幅约5%。由于煤炭行业不景气、利润大幅下滑,上半年中国神华的关键管理人员薪酬从600万元降至300万元,降幅达到50%。

此外,部分省份还加强了对国企负责人履职待遇和业务支出的全口径监管。贵州省规定,国企负责人按照1人1车或多人一车配备公务用车,主要负责人配备标准为排气量2.0升(含)以下,购车价格28万元以内。四川省规定国企负责人原则上不得租用商务机,不得乘坐头等舱,不得选住高档宾馆豪华套房。

体制内也可以跳到体制外 加强后端考核

指导意见提出,推行职业经理人制度,实行内部培养和外部引进相结合,畅通现有经营管理者与职业经理人的身份转换通道。这意味着,用人制度改革对不少体制内的国企高管而言,将带来一个再次选择的机会。

李锦表示,要力争通过3到5年的时间,使绝大部分国企都按照职业经理人制度选聘负责人,用市场化的考核来制定相应的薪酬。“到那时,职业经理人的薪酬比行政任命的董事、监事高出数倍,也是很自然的事。”

一位央企二级子公司高管表示,畅通身份转换通道的新提法,将影响一些有着“官本位”思想的国企领导。“为了防止一些没有能力的国企领导‘变身’职业经理人,需要在后端加强对其身份

转换后的业绩考核。”这位高管说。

周放生告诉记者,在身份转换方面,比较典型的案例是中集集团总裁麦伯良。这位56岁的中国集装箱工业的第一代工程师,在放弃招商局集团的体制内身份,成为职业经理人后2013年的年薪高达869.7万元,位居央企控股上市公司负责人榜首。

“真正具备管理能力、有自信的国企高管,只要转换通道畅通,他们敢于放弃行政级别,跳进去参加市场化竞聘。”周放生说,“不过,参加市场化竞聘后,将来如果董事会对你不满意,把你换掉了,个人要自谋出路,为此必须承担相应的市场风险。”

(据新华社电)