

专家称央企高管带头降薪实属“罕见”

央企怎么过冬

本报记者 陈璐

国资委有关负责人在2011年年底提醒央企准备“过冬”的预言言中了。

国资委数据显示,2012年1~11月,全国国资委系统监管企业实现营业收入34.2万亿元,同比增长10.3%;实现利润1.7万亿元,同比下降6.9%。首次出现营业收入同比上升,但利润却同比下降的情况。

在央企的“冬天”里,那些央企高管是悄悄躲起来冬眠,还是与员工站在一起风雨同舟?

部分央企领导人带头降薪

在国务院国资委近日召开的中央企业负责人经营业绩考核工作会议上,公众看到了部分央企高管的姿态。国资委副主任黄淑和讲话时透露,中船集团主要负责人带头降薪30%,并明确“领导降薪幅度大于中层干部,干部降薪幅度大于一般员工”。

煤企也纷纷升起降薪的大旗。据报道,继2012年4月降薪10%后,中煤能源全矿区员工在5月再次降薪10%,矿区还将在基层员工中进行裁员;山西焦煤集团下属煤矿亦变相降薪,原先由集团100%核发的工资变成30%由各煤矿各自承担。还有消息称,永煤集团和义马集团打算降薪20%,郑煤集团和河南煤化工集团已有降薪计划,领导层降薪可能超20%。

这得到了国资委主任王勇的证实。他在2012年12月底的中央企业负责人会议上说,面对上半年经济效益大幅下滑的压力,央企大力推进降本增效。许多企业及调减投资项目,大大压缩投资规模;许多企业下大力气压缩非生产性支出,大力调减职务消费;许多企业主要负责人带头降薪,三季度以来央企人工成本各项指标增幅逐月下降。

但公众能看到的这几家调整高管薪酬央企,在国资委所管理的117家中央企业中显得寥若晨星。

长期关注央企的专家祝波善认为,部分央企高管降薪行为的象征意义更大,本质上依然是一种行政化、官员化色彩比较浓的行为。

“这虽然罕见,但表现出了一个信号——央企高管的薪酬并不是只涨不跌的。”中国人民大学劳动人事学院副教授苏中兴告诉中国青年报记者。

国务院发展研究中心企业研究所副所长王继承认为,央企高管薪酬除要考虑内

外部公平、历史文化和战略导向因素外,还应该考虑经营效益水平。但部分垄断性行业如基础设施、行政管理类央企的效益受其自身市场努力影响小,如银行利率、电网电价受国家调控等,所以薪酬政策就应当有所调整,“薪酬是管理、激励的手段,而不是目的”。

国资委在肯定这些央企主动降薪“过冬”的基础上,希望更多的央企效仿。2013年初,国资委主任王勇在全国国有资产监督管理委员会工作会议上就说,“国有企业要带头精打细算过‘紧日子’”。他建议国有企业可以学习一些优秀的民营企业、外资企业的优点,“不坐头等舱,在自己的招待所住,吃自助餐……能省则省。特别是领导干部要带头过紧日子,降本增效,切实把人工成本降下来”。

高管薪酬跟着效益走?

伴随着欧债危机和世界经济增速放缓,央企在“过冬”,民营企业的日子也不好过。

去年,民企华为在面临业绩“负增长”的大考时,曾传出全员降薪预警。虽然之后被华为CSR委员会主任陈朝晖公布加薪计划澄清误会,但是华为一直有员工可以购买公司股票的规定,这被认为是全体员工共担风险的企业文化。即便这次员工没有降薪,但在2002年公司最困难时,华为高管曾真的主动降薪分担企业风险。

可这种共担风险的激励意识是否适合被民众诟病效率低、竞争力弱的央企呢?苏中兴从薪酬角度考虑,认为这不可一概而论,他把央企分为三类:

第一,以自来水、电网为例的公益类央企,因其具备的特殊职能而不应完全让管理者或员工承担风险,意味着薪酬不以企业利润为导向,但通过降低成本、提高效率、减少浪费而节省出的成本可以让员工共享,这被称为“结余分享”,可以激励央企降低成本提高效率和服务水平。

第二,以“两桶油”为例的垄断性央企,经营风险相对较小,所得的利润多数由民众被动承担,但在这几年“走出去”以后风险增大,企业应当公布收入来源,哪些是天然垄断属性所得?哪些是市场竞争所得?哪些是依靠垄断国内民众的钱,哪些是走出去后挣外国的钱,这应分别对待。对央企领导人而言,这两类利润应该分开考核,采用不同的激励手段。

第三,以类似旅游消费类的竞争性央企,管理者和员工的收入应当根据企业经

营效果有所浮动,这是一个市场化企业的正常行为。

“高层管理者的薪酬中‘激励性’工资比例大,低层劳动者的薪酬中‘保障性’工资比例大,这是符合薪酬结构设计的。”但苏中兴也坦言这虽然从技术角度来看并不难,实际上国资委决策时受多种因素影响,有时很难具有实际话语权,有时也不愿意得罪央企领导者。

王继承强调,增强透明度是国资委对所监管央企最可行的措施,“属于部分股民所有的上市公司都会要求定期公布经营季报、年报和及时披露相关信息,作为全民所有的央企更有义务作到更高的透明度,包括经营状况、薪酬水平、任免过程等”。他希望这不取决于某家央企领导者的认识水平,国资委作为监管机构应当建立完善这个机制要求并提供统一的信息发布平台。

王继承认为通过董事会制度实现分级管理比较合理,“国资委也在持续完善对所监管企业的公司治理方式,通过在国有独资企业建立董事会试点工作,可将重大指导意见如薪酬政策通过董事会代表在董事会上形成相应企业规章的市场化公司治理方式实现监管意图”。

在瑞典,国有企业的股东(一般是工业部)希望每个企业不仅仅是根据标准的财务会计指标赚取利润,而且都被期望通过赚取多于其债务和股权资本之总成本的收入来提供“经济增加值”。国家股东鼓励国有企业的董事会引入诸如经济增加值等以价值为基础的制度,宣传高效率资本结构的重要性和效应,并把员工和管理层的

增强透明度是监管央企可行的措施

在某上市IT公司工作的张文杰说,即便央企在薪酬改革的问题上遇到重重现实阻力,但保持央企管理者、职工的收入透明度是自己的期待,现在某些央企的透明状况总让他觉得“讳莫如深”。

王继承强调,增强透明度是国资委对所监管央企最可行的措施,“属于部分股民所有的上市公司都会要求定期公布经营季报、年报和及时披露相关信息,作为全民所有的央企更有义务作到更高的透明度,包括经营状况、薪酬水平、任免过程等”。他希望这不取决于某家央企领导者的认识水平,国资委作为监管机构应当建立完善这个机制要求并提供统一的信息发布平台。

王继承认为通过董事会制度实现分级管理比较合理,“国资委也在持续完善对所监管企业的公司治理方式,通过在国有独资企业建立董事会试点工作,可将重大指导意见如薪酬政策通过董事会代表在董事会上形成相应企业规章的市场化公司治理方式实现监管意图”。

在瑞典,国有企业的股东(一般是工业部)希望每个企业不仅仅是根据标准的财务会计指标赚取利润,而且都被期望通过赚取多于其债务和股权资本之总成本的收入来提供“经济增加值”。国家股东鼓励国有企业的董事会引入诸如经济增加值等以价值为基础的制度,宣传高效率资本结构的重要性和效应,并把员工和管理层的

的薪酬与经济增加值的效果挂钩。

记者在调查国外国有企业管理情况时发现,在经营良好的国有企业体制框架中,一般都明确区分政府监管经济活动和控制国有资本配置的权利与责任,以及国有企业董事和管理层对企业本身的权利与责任。

事实上,从2004年开始,国资委在中央企业开展了建设规范董事会试点工作。几年来,国资委在董事会试点及完善法人治理结构方面作出了有益探索,并在股份制改革的基础上逐步实行外部董事制度。具体到高管薪酬问题,苏中兴建议可以将高管年薪分为三部分,包括固定工资;根据其当年度的经营成果决定的年度绩效工资;根据3~5年甚至更长时间的长期经营成果发放的长期激励工资。他说,这既可以肯定管理者的价值,又可以激励管理者考虑企业长远利益。

在改革收入分配制度讨论中,央企管理者、员工的收入问题一直被认为是难点之一。王继承、苏中兴、祝波善都认为除了科学的方案、配套的措施和有利的驾驭能力外,最重要的是具有改革的决心和勇气,尤其是涉及既得利益集团格局变化的分配制度改革。

苏中兴告诉记者,央企有不同的职能和性质,管理者和员工收入是否和经营状况挂钩,和什么样的指标挂钩都应分别对待,但保持透明度应是国资委和央企的共识,只有这样才能让民众、媒体真正实现对其监督。

一周观察

徐翊羽

粮食进口同比增长294.5%

海关的统计数字显示,2012年1~11月份,中国粮食包括小麦、玉米、大米三大作物的品种进口数量合计是1077.5万吨,同比增长了294.5%。

粮食安全主要是粮食的充足供应。近年来,伴随着城镇化进程的加快,居民对粮食的需求不断增长,而粮食的供应相对减少。这也在一定程度上推动了粮食的进口。很早之前,有一篇文章指出,美国反垄断局的价格降低,因此,很多国家都减少了粮食生产,而向该国进口,最后,该国垄断了价格,将粮食价格抬高,严重威胁了各国的粮食安全。粮食安全十分重要,是个战略问题,同时,要注重提高粮食生产、价格、运输、存储的技术,提高效率。

茅台五粮液遭反垄断调查

继茅台集团因制定限价令被发改委约谈后,另一白酒巨头五粮液1月17日也声明,因违反《反垄断法》有关规定受到了发改委和反垄断局的调查,将彻底整改并撤销对经销商的处罚。

此次发改委约谈,是外力促使白酒龙头企业走向正确的道路。在美国,反垄断法早在一百多年前就已经立法。而在中国,这是一项全新的法律制度。茅台、五粮液等企业违反反垄断法相关法律规定的原因或许在于:首先,它们不够了解反垄断法,没有遵循此法的意识,尤其是对于具体行为的理解与法律规定相悖。其次,它们已俨然把自己当作一个可以发号施令的机构,对于企业该做的与市场该做的之间的边界缺乏认识。当然,在法律实施中,这样的过程也是必然的。法律,最终将有利于维护正常的市场竞争秩序。

六部门开展境外中资企业大检查

据商务部网站消息,2012年,境外中资企业安全生产形势严峻。据不完全统计,全年共发生境外生产安全事故24起,造成39人死亡,同比增长34.5%。为加强对境外中资企业安全生产质量的指导和检查,商务部、安全监管总局、外交部、国家发改委、住建部、国资委定于2013年1~3月组织开展境外中资企业安全生产质量大检查专项行动。

2012年,境外中资企业发生了一些生产安全事故,暴露出部分企业安全生产意识淡薄、规章制度落实不到位、防护措施不足、监督管理力度薄弱等问题。实际上,只要重视安全生产、加强监管,大部分安全事故都可以避免。各企业应该贯彻以人为本,切实重视员工利益。而重视安全问题的方式便是作好预防管理措施,此次大检查中,各部门将组织企业对所有境外项目进行全面排查,查找安全生产管理漏洞和薄弱环节,及时采取措施消除事故隐患。

四大行跻身全球前10上市银行

近日公布的全球“银行业市值十强”榜单显示,按照2012年最后一个交易日的收盘价折算,全球市值最高的10家上市银行有4家来自中国,4家来自美国,其中工商银行、建设银行分别以2364亿美元、2000亿美元的市值名列前两位。

中国四大国有商业银行跃居世界前10名的市值银行,反映了中国国有银行的改革在过去10年里取得了重大的成就,但是,国有银行目前还存在诸多需要改进的地方,比如国际化程度偏低、金融创新不够等,银行的收益来源很大一部分来自存贷利差。同时,中国四大行虽然跻身全球前10上市银行,但仍然很少承担风险,使得中小企业贷款难等问题没有得到根本缓解。随着国内工业化、信息化、城镇化、农业现代化同步发展,国外人民币跨境使用扩大以及欧美银行业低迷所带来的并购机会等,银行业未来将有更加广阔的发展空间。

飞利浦积极布局慢病防治技术的研发

本报讯(记者董伟)在卫生部与清华大学共同发起的第七届中国健康传播大会上,飞利浦有关负责人表示,“全球过半人口都在遭受着室内空气污染的危害,这可能导致36%呼吸系统免疫能力低下的人群患病,其中,过敏性哮喘已经成为人类健康的主要威胁,其致病的主要原因可能存在于室内的每一寸空气里。”因此,飞利浦积极呼吁提高慢性非传染性疾病的认识和预防的必要性,同时将自身研发和关注的重点放置于该领域。



海洋经济“十二五”规划出台

日前出台的《全国海洋经济发展“十二五”规划》提出了未来海洋经济发展目标,包括海洋经济总体实力进一步提升,海洋生产总值年均增长8%,2015年占国内生产总值的比重达

到10%等。规划还提出,加快海洋渔业等传统产业升级,同时,要培育壮大海洋工程装备制造、海水利用、海洋药物和生物制品业以及海洋可再生能源业等海洋新兴产业。近年来,我国海洋经济发展迅速,2012年我国海洋经济总产值超过5万亿元,较上一年提升25%。 CFP供图

警惕外企社会责任缺失症

管理时评

陶涛

洋快餐又出事了。继山西聚海集团、六和集团被曝“造成鸡”和药物残留之后,近日又有举报称,河南大用集团加工出售病鸡、销售死鸡。据中国网报道,作为多家洋快餐供应商的河南大用集团长期加工病鸡、死鸡,销售给麦当劳、肯德基、德克士等快餐企业。

虽然大用集团在其官方网站发表声明,对此事坚决否认,但百胜餐饮集团近期一直处在舆论的风口浪尖上。从2012年11月下旬曝出“速生鸡”到12月18日曝出“问题鸡”,百胜餐饮集团所属品牌肯德基一直受到中国媒体和大众的关注。但是直到2013年1月10日,百胜餐饮集团中国事业部CEO苏敬敏才发布了《致广大消费者的公开信》,就“速生鸡”事件中所出现的各种不足公开致歉。

作为一家跨国企业,百胜餐饮集团应该在维护中国食品安全方面承担更多的社会责任,但百胜餐饮集团只是作出了一份姗姗来迟的道歉,当然不能获得中国消费者的认可。

近些年,跨国企业在中国履行社会责任的状况实在不容乐观。一些外资企业在中国屡屡出现社会责任缺失的行为,比如产品安全不达标、行贿、违反公平竞争、非法避税、涉嫌垄断、劳工标准偏低等,更有甚者还向中国转移污染。

由中国社会科学院经济学部企业社会责任研究中心编著、社科文献出版社出版的《中国企业社会责任研究报告(2012)》显示,在国企、民企和外资三类共300家百强企业中,企业社会责任感发展指数得分0或负分数的,外资企业最多。2012年,得分0或负分的15家企业中,外企有9家,占了60%,其中包括阿迪达斯,因为近些年,阿迪达斯常被媒体曝出产品质量、环境污染、在中国撤厂等问题,这不仅危害了中国消费者的利益,而且引起业内人士对外企所应承担的社会责任进行考量。

很多外资企业在中国非常注重履行企业的社会责任,但到中国发展时就会作出违背企业社会责任理念和道德准则的事情。比如一些外资汽车品牌,因为在安全问题开始“全球召回”时,中国的消费者却发现,召回地区当中并不包括中国,这让中国消费者觉得不可

理解。现在资讯发达了,外资企业利用电视、网络、报纸等多种媒体,向中国公众宣传自己的社会责任理念,展示自己的社会责任行动,并通过社会责任广告打造和树立企业的良好形象,但这些形象广告做得再好也不如切实把自己的产品和服务做好。

外资企业出现社会责任缺失症与我们自身不重视也有关系。我国相关部门对社会责任的认识正不断加强,我们必须让外资企业认识到,不履行社会责任是有风险的,违背社会责任的理念将在中国寸步难行。企业履行社会责任需要企业自觉,但更需要外部监督。政府和社会组织是企业运营质量的外部监管者,对企业的社会责任履行情况负有重要的监管任务。

《中国企业社会责任研究报告(2012)》也显示,与外资企业相比,中国的国有企业在国内履行社会责任的状况更好一些,这是为什么呢?因为我们的政府和社会组织为了一些特殊利益,经常对外资企业网开一面,并且这些外资企业往往有着光鲜亮丽的外表,新闻报道中经常出现一些知名企业在国外获得社会责任奖项,我们就以为它们在国内同样注重履行社会责任。这种认识必须改变,加强监管才是根本。这方面,我国已有行动。比如今年的1月4日,韩国三星、LG,中国台湾地区奇美、友达等6家国际大型面板生产商,因垄断液晶面板价格,收到国家发改委3.53亿元人民币的罚单。据悉,这是我国政府对外企价格垄断开出的首张罚单,也是迄今为止我国政府开出的金额最高的一张价格违法罚单。

其实,目前最迫切的是建立企业不履行社会责任行为的惩治规范和措施,政府部门应该健全制度,加大对企业经营行为的检查监督,尤其是涉及产品质量、食品安全和劳动者权益等方面的问题,坚决打击那些不履行社会责任的企业。

如今,中国企业“走出去”是一个热门话题。在关注外资企业患上社会责任缺失症的同时,我们也必须自省,中国企业“走出去”时,在劳资关系、人权、环境保护等社会责任相关领域也面临着风险。比如中国一家企业在不发达国家投资时,未注重保护所在国的环境,遭到当地环保人士的抗议,从而导致了项目下马。如何规避企业社会责任风险?从外资企业的表现中,我们也可以记取一些教训。

《2013年中国企业招聘趋势调研》显示 70.4%受访地产企业计划增编

本报记者 周凯

2013年就业机会如何?哪些行业将是热点?哪些人才将受青睐?日前,科锐国际人力资源有限公司(以下简称“科锐国际”)研究中心发布了《2013年中国企业招聘趋势调研》,本次调研,超过1000家企业向科锐国际提供了2013年人员变动趋势,其中,58.8%的受访企业计划增编,26.1%的受访企业计划减员。

汽车:需求量行业之最

调研显示,75.7%的受访汽车行业计划增编,在12个行业中,比例最高。汽车行业连续多年增速保持30%,但是受宏观经济与刺激汽车政策退出效应影响,2011年,中国车企增速骤下“刹车”,2012年,增速继续放缓。不过,部分企业2012年的销售表现依然抢眼,增长可达20%,外资车企对中国市场的信心也依然强劲,加速在中国的排兵布阵。如德国大众宣布2012~2016年在华投资将增加140亿欧元。

科锐国际汽车行业资深顾问张志红分析,许多整车企业新工厂落成,产能扩充,因此人才储备需求旺盛。调研显示,在计划增编的受访车企中,需求量最大的岗位是生产制造、研发和销售——60.0%的受访企业增加生产制造人员,其后是研发51.4%、销售42.9%。

品牌正在寻求机会布局海外市场,因此2013年汽车行业急需海外销售人才,尤其是具备海外销售经验、有战略眼光和国际视野的高端营销人才,他们将受青睐。

地产:后“地王”时代亟须揽才

本次调研,70.4%的受访地产企业计划增编(79家样本企业),在12个行业中,比例居次。

去年夏季以来,中国地产业终于回暖,抑制了两年后的刚性需求在2012年集中爆发,十几家大型房企提前完成2012年度销售目标,开发资金压力得到有效缓解,导致临近年末掀起一股拿地潮,4天内5个城市的地王纪录被刷新。开发商乐观预期2013年地产业发展趋势,项目开工量、开盘量提升,造成旺盛的人才需求。

科锐国际地产行业资深顾问刘曦分析,早年的地产企业有土地、有房就能盈利,但是现在,企业已经进入规范运营阶段,尤其是中小型开发商为了迈向更大的市场,需要规范运营,更需要相应的人才支持。调研显示,在计划增编的受访地产企业中,需求量最大的岗位是销售、项目管理和工程设计——65.2%的受访企业增加销售,其后依次是项目管理56.5%,工程设计43.5%。

刘曦分析,地产行业现阶段,急需项目管理、设计管理、成本管理、营销推广类人才。目前二、三线城市建设升级,大量商业和住宅地产项目缺乏项目总经理。另外,城市综合体项目中的超高层项目和大型综合体的流水线工人。另外,自主

计一将难求的局面。在商业地产中,商业运营方向人才也极度缺乏,购物中心遍地开花,导致人才供应紧张,定位高端购物中心、奢侈项目运营人才更是稀缺。

机械制造:低迷期招聘紧缩

本次调研显示,47.1%的受访机械制造企业计划增编(128家样本企业),比例仅高出能源化工0.6%。同时,将有34.6%的受访机械制造企业计划减少员工数量。

在计划增编的机械制造企业中,需求量最大的岗位是销售、生产制造和研发——61.5%的受访企业增加销售,其后依次是生产制造人员58.2%,研发人员48.4%。

科锐国际机械制造行业资深顾问王中亮分析,上一轮金融危机以及近两年全球经济屡次疲软对中国传统制造业的影响越发显现,市场持续低迷,反弹乏力,企业人才招聘策略总体呈现紧缩状态,企业持续关注减少运营成本,同时把提高运营效率作为一项关键战略,以期在成本上升的环境中仍能保持竞争优势。

目前行业正处于新一轮的洗牌阶段,资金、技术及运营能力薄弱的中小企业面临持续亏损、紧缩以致破产被兼并的命运,有一定市场规模的中型企业在招聘策略上,短期内可能迫切需要引进创造利润型人才来应对困局。而一些国内大型民营及国企集团面临国内国际市场饱和的困境,也在寻求机会加强海外布局。在此背景下,大部分企业的招聘策略非常谨慎,HR持观望态度,不是急需的岗位,不会招聘。