

中共中央国务院印发《关于深化国有企业改革的指导意见》

昨日,中共中央国务院印发《关于深化国有企业改革的指导意见》(以下简称《意见》)。这是新时期指导和推进国企改革的纲领性文件,从总体要求到分类改革、完善现代企业制度和国资管理体制、发展混合所有制经济、强化监督防止国有资产流失等方面提出国企改革目标和举措。

到2020年在重要领域和关键环节取得决定性成果

关于深化国有企业改革的指导意见指出,到2020年在重要领域和关键环节取得决定性成果,形成更符合我国基本经济制度和社会主义市场经济要求国资管理体制、现代企业制度、

市场化经营机制,国有经济活力控制力影响力抗风险能力明显增强。

将国企分为商业类和公益类

《意见》提出,将国有企业分为商业类和公益类,并实行分类改革、分类发展、分类监管、分类定责、分类考核,推动国有企业

同市场经济深入融合。

实现国有企业股权多元化

针对国有企业存在的制约不足的问题,《意见》提出积极引入各类投资者实现股权多元化,大力推动国有企业改制上市,创造条件实现集团公司整体上市。

混合所有制改革不设时间表

《意见》指出,发展混合所有制经济的目标是促进国有企业的转换经营机制,放大国有资本功能,提高国有资本配置和运行效率。坚持因地施策、因业施策、因企施策,不搞拉郎配、不搞全覆盖,不设时间表,成熟一个推进一个。

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

9月13日,《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》正式对外公布。这一国企改革顶层设计文件,明确地表达了未来国企用人机制市场化、去行政化的总体思路。公众关注,新出台的意见将如何有效改善国企的用人制度?

[双轨] 增加市场化选聘比例 实行差异化薪酬分配办法

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。

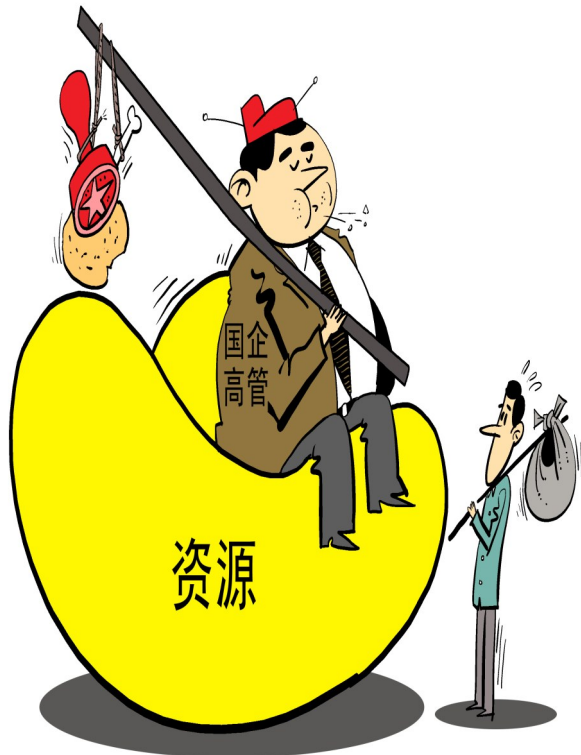
“这个改革方案直指国企用人制度的弊端。”上海天强管理咨询有限公司总经理祝波善说,现在绝大多数国企的董事会、监事会和经理层人员,都是上级政府部门直接任命的,而非市场化

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。”



[薪酬] 合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入 部分央企今年已跟进落实

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。改革大半年来落地情况如何?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“两段子”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%至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报酬从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。

[转换] 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)