

人民日报消息“国企老总一年拿多少钱？”大多数人在盘算自己收入时总是要做这样的比较，“我一年该拿多少钱？”国企老总在衡量自身的价值时也常常掂量，“国企老总的薪酬究竟该怎么定？”这是国资委成立后社会各界高度关注的一个问题。

此前，由于出资人不到位，企业普遍存在负责人薪酬自定的现象，缺乏必要的规范。一方面，企业以及企业负责人之间的薪酬差距不合理，该高的不高、该低的不低，经营者薪酬水平与其承担的责任不相适应，与经营业绩挂钩不紧，缺乏严格的考核奖惩；另一方面，职位消费缺乏有效的管理和监督，约束也不够。如何解决这些问题，如何推进这项触动各方面利益，牵动各方面敏感神经的重大改革？现在从国资委发布的两个文件上，我们已经看出了一些端倪。

继去年底《中央企业负责人业绩考核暂行办法》颁布后，国资委在今年6月又出台《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》。办法规定了中央企业负责人的薪酬由基薪、绩效薪金和中长期激励单元构成。基薪是企业负责人年度的基本收入，主要根据企业经营规模、经营管理难度、所承担的战略责任和所在地区企业平均工资、所在行业平均工资、本企业平均工资等因素综合确定；基薪按月发放。绩效薪金与经营业绩考核结果挂钩，以基薪为基数，根据企业负责人的年度经营业绩考核级别及考核分数确定，考核结果出来后，兑现绩效薪金的60%，其余40%的绩效薪金延期到离任或连任的第二年兑现。这套办法明确了负责人的薪酬必须与业绩考核结果挂钩，提出了对企业负责人薪酬规范管理和挂钩的具体措施，薪酬制度改革取得了实质性的突破。这套办法的出台历时一年之久，清晰地勾勒出国有企业分配制度改革的思路，具有几个鲜明的特征：第一，突出体现了中央企业负责人薪酬管理和薪酬制度改革起步阶段的工作重点在规范，关键是考核的设计思路和原则；第二，初步解决了一些关系国家经济命脉和国家安全的重要骨干企业负责人的薪酬激励不足的问题；第三，根据业绩考核的结果，决定企业负责人的薪酬，实现了薪酬收入与业绩考核的紧密结合；第四，用企业的资产规模、净资产、主营业务收入和利润作为基薪确定的主要规模指标，把负责人承担的责任和风险与薪酬较好地结合起来；第五，在重点解决中央企业负责人薪酬激励力度明显不足问题的同时，强调要加强约束，特别是要促进和完善企业激励与约束机制的建立；第六，提出了在规范管理的基础上，逐步推进股票期权等中长期激励办法、规范兼职取酬与职位消费、市场招聘经营者的薪酬市场化等措施的思路，使中央企业负责人薪酬管理制度改革更加深入。这套办法考虑了企业职工平均工资因素，把调动激发企业负责人的积极性和保护广大职工的积极性结合起来。这些改革措施为下一步逐步建立起符合现代企业制度要求、适合企业特点并在管理体制、激励方式和激励水平上与市场机制全面接轨的企业负责人薪酬制度打下比较好的基础。可以说，中央企业负责人薪酬制度改革已经有了一个良好的开端。对于落实国有资产经营责任制，全面实行经营业绩与奖惩挂钩的配套改革，体现国有企业负责人贡献和价值，稳定国有企业人才队伍，促进企业提高核心竞争力和实施可持续性发展都具有十分重要的意义。

需要关注的是，薪酬制度改革的基础比较薄弱，社会各界认识难统一，这项改革的推进可以说是任务艰巨。能否把握住当前的机遇，不仅取决于良好的愿望和有效的薪酬制度的安排，还取决于法人治理结构的完善、现代企业制度的建立、企业负责人市场化的配置等配套改革以及促进职业经理人发展的市场环境和社会环境的不断优化。其实施的效果，我们拭目以待。

（责任编辑：高兵强）