

央企老总薪酬揭秘平均收入36万 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E5_A4_AE_E4_BC_81_E8_80_81_E6_c108_228662.htm 调查显示：央企负责人平均年收入36万元，医药业高管年收入最高“没有人知道中央企业老总们的年收入到底是多少？老百姓不知道，国资委不知道，恐怕连他们本人也说不清楚。”一年前，国资委经济研究中心副主任李保民博士在接受《中国企业家》杂志采访时，曾经如此评价。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 充满神秘色彩的央企老总“身价”不仅让李保民这样的学者深有感慨，在社会公众的眼中，更是一个有待求解的热门命题。《中国企业家》杂志日前获得的一项权威调查，部分地揭开了这个“谜题”。出于“敏感”因素，该项针对国资委监管的180多家中央企业负责人2003年收入状况的调查并未披露具体企业老总的薪酬水平。调查显示：目前中央企业负责人平均年收入36万元，平均薪酬最高的是医药业。该调查由国务院发展研究中心企业研究所委托华信惠悦咨询公司执行。后者是一家成立于1946年、总部设在美国华盛顿的跨国公司。据介绍，该调查所指“国有企业负责人”系国资委2003年11月公布的《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》所界定的“高管”职位，包括：董事长、副董事长、总经理(总裁)以及列入国资委党委管理的副总经理(副总裁)、总会计师。所指“薪酬”则由基本工资、固定奖金、绩效奖金和现金福利构成，不包含“长期激励”以及“职务消费”。而根据国资委2004年6月出台的《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》，未来中央企业负责人的薪酬将由基薪

、绩效薪金和中长期激励单元构成。“热门行业”优势明显。该项调查涉及石油、电力、军工、通信等22个行业。从调查结果可以看出，平均年收入超过50万元的行业有5个，依次为：医药，68.6万；电力：64.7万；汽车：61.9万；冶金：57.8万和地产：57万。这五大行业也是近两年景气度颇高的行业。正因为央企负责人的薪酬水平与所在行业景气状况相关性极强，所以，分析人士指出，随着行业景气度的波动，个别行业的央企老总薪酬可能会发生相应变化。比如，由于2004年汽车市场相对于2003年有较大下滑，那么处在这个行业的央企老总去年的收入应该会向下调整。调查显示，除少数行业外，其它行业中央企业负责人的平均薪酬水平差距不大。在40万元-50万元的区间内，有2个行业：电子，47.6万；通讯：47.3万。在30万元-40万元的区间内，有4个行业：石油，36.4万；交通，33.3万；商贸，32.1万；服务，31.5万。落在20万元到30万元区间内的行业最多，达9个，分别是建材、投资、建筑等。只有2个行业的央企负责人平均年收入在20万元以下，为矿业：18.2万；化工：17.2万。据计算，中央企业负责人平均年收入为36万元。这一数字高于国资委曾经提出的央企负责人平均薪酬水平目标。2003年年末，国资委主任李荣融曾表示，将推行与考核相配套的年薪制，中央企业的经营者有望拿到平均25万元左右的“年薪”。高管、员工收入差距较大 国企内部的收入差距是公众普遍关心的一个问题。该项调查显示，大部分行业的央企负责人平均薪酬水平比员工都高出10倍左右。调查数据显示，地产行业央企负责人与员工的收入差距最大，为27.6倍。以下依次为轻工行业，23.6倍；冶金行业，19.8倍；通讯行业，18.5倍等。差距最

小的为矿业，只有2.1倍。矿业企业负责人的收入水平尽管排在倒数第二位，但其员工平均年收入达8.5万，仅次于医药行业。医药企业负责人平均薪酬最高，其员工的平均薪酬更是遥遥领先，达16.5万。相应地，其高管与员工的收入差距亦排在倒数第二位，为4.2倍。据国资委披露，2003年央企负责人与员工平均薪酬差距为13.6倍；2002年为12倍。对于央企负责人与职工收入差距逐渐拉大的情况，国资委主任李荣融2004年底曾指出，要处理好收入分配中的各种关系，合理把握央企负责人的薪酬与职工工资的比例关系，防止差距过大。国资委前副主任李毅中更是明确指出，“中央企业负责人的收入不能简单与国际大公司、非国有企业攀比，这种差距不能再扩大了。”转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 央企负责人：“合理身价”该是多少？尽管本次调查得出的“国有企业负责人平均薪酬水平与其员工平均薪酬水平差距已经较大”的结论，与国资委目前的主流看法一致。但是在人力资本专家眼里，央企负责人的目前的薪酬水平并非“过高”。中欧国际商学院教授杨国安认为，判断央企高管收入是否“合理”主要看两个因素：一个是“外部市场价格”；一个是“内部收入差距”。第一，以平均薪酬最高的医药业为例，央企负责人平均68.6万元的年收入只相当于跨国公司(中国区)中高级管理人员的水平，也不如民营企业高管的薪酬高，而这些中央企业管理的资产规模很多都在100亿元以上，远较一些跨国公司(中国区)管理的资产规模大。第二，尽管地产业的收入差距最大，但是作为一个“热门行业”，假如公司的业绩做得很好，57万元的年收入也并不突出。杨国安指出，规模较大的公司管理层级一般是6、7层以上，薪酬层级

在20阶以上。在美国，最高层与普通员工的固定薪酬收入差距普遍在20倍-30倍左右(日本比较低，大概在10倍左右)。以上还是指“固定收入”(包括基本工资、固定奖金)部分，如果加上“绩效激励”部分，差距会更大。杨国安称，目前调查披露的数据没有区分出“固定收入”与“绩效激励”，这是一个重要的不足因为在评估薪酬合理性时没法考虑具体企业的获利能力，只能从该行业的景气程度来推测央企负责人收入水平是否合理。“水平高低不是问题，”华信惠悦公司一位高级管理人员表示，“最重要的是规范和透明。”杨国安也认为，上市公司的股东数量有限，尚且要披露高管的收入；国有企业资产属于全民，理应执行比上市公司更严格的薪酬披露和监管制度，以确保公司治理的健全。关于建立国有企业负责人“薪酬体系”的7点建议摘自华信惠悦咨询公司部分国企负责人薪酬调查报告

市场定价：建立市场化的薪酬理念，即以市场薪酬数据为依据确定经营者薪酬水平；整体薪酬策略：推行“整体薪酬策略”，以业务战略为基础，运用物质的和非物质的薪酬方式吸引、保留、激励人才；杜绝自定薪酬：建立科学的企业负责人薪酬管理机制，发挥“薪酬委员会”和市场中介的作用，杜绝“自己给自己定薪酬”的现象；控制职务消费：建立规范明确的经营者薪酬结构，让薪酬的各组成部分真正发挥作用，减少职务消费失控状态；提高退休福利：适当提高国企负责人退休后的福利水平，减少经营者在职期间和退休以后的收入落差；长期激励：建立长期激励机制，使经营者和企业长期发展挂起钩来；透明度：提高企业负责人薪酬收入的透明度，接受社会监督。

高管平均薪酬排序前五名的行业所涉代表性央企名单 行业公

司名称 医药中国医药集团公司 中国华源集团公司 三九企业集团
电力国家电网公司 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 中国南方电网有限责任公司 中国华能集团公司
中国大唐集团公司 中国国电集团公司 中国华电集团公司
中国电力投资集团公司 汽车中国第一汽车集团公司 东风汽车公司
冶金鞍山钢铁集团公司 攀枝花钢铁(集团)公司 上海宝钢集团公司
武汉钢铁(集团)公司 地产中国房地产开发集团 华侨城集团
100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com