

工资决定机制改革对水利企业薪酬管理的影响及策略

邹 聪* 杨晋芳

黄河水利水电开发集团有限公司, 河南 450000

摘 要: 2018年5月, 国务院发布了关于改革国有企业工资决定机制的意见等相关文件, 要求进一步深化国有企业薪酬分配制度改革及完善相关配套制度。2019年7月, 水利部印发实施所属企业工资决定机制改革实施办法及配套办法, 健全完善了适应国有企业改革新形势、利于各类水利企业发展的薪酬制度体系。本文通过回顾我国工资收入分配制度改革发展背景和历程, 对新形势下水利企业工资总额决定机制改革的特点加以剖析, 并对当前进一步深化和推行工资总额管理提出对策和建议。

关键词: 收入分配; 工资决定机制; 工资总额管理

一、引言

工资决定机制始终是国有企业改革过程中的重中之重。随着我国从计划经济体制向市场经济体制转变, 收入分配方式也发生了大的调整和改变。目前, 国家、水利部相继印发实施改革国有企业工资决定机制的意见和办法。只有深刻理解政策, 才能真正推行好政策。水利企业需要准确把握工资决定机制改革的背景和特点, 深度分析新政策对工资总额管理带来的影响, 进一步深化和推行工资决定机制改革。

二、企业工资收入分配制度改革的背景

(一) 我国工资收入分配制度改革与发展历程

1. 1978—1992年是以恢复社会主义按劳分配原则为主要目标的改革探索阶段

这一阶段的主要改革内容是按劳分配原则的重新确立和工资收入分配制度改革探索。一是启动企业工资制度改革; 二是改革国家与企业的分配关系; 三是构建工资分级分类管理体制; 四是进行企业内部工资制度改革探索。

2. 1993—2002年为建立适应社会主义市场经济体制要求的工资制度改革创新阶段

这一阶段的工资收入分配的主要特征: 一是确立了“市场机制决定、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导”的改革目标; 二是进一步改革企业内部工资分配制度, 推行岗位技能工资制, 探索按生产要素分配的办法; 三是改革工资总量管理方式, 改进完善工资总额与经济效益挂钩办法; 四是改革机关、事业单位工资制度;^[1]五是加大了运用法律和经济等手段调节工资收入分配的力度, 建立了最低工资制度和工资指导线等政府对工资的宏观调控制度。

3. 2003—2012年为建立按劳分配与按要素贡献分配相结合制度的改革深化阶段

在分配政策上重点作出六项调整: 一是加大对经营管理者的激励力度; 二是建立健全科技人员收入分配激励机制, 实行按岗位、按任务、按业绩定酬的办法; 三是深化企业内部分配制度改革, 建立以岗位工资为主的基本工资制度; 四是探索按生产要素贡献分配, 部分企业开展了企业内部职工持股、技术要素入股等试点; 五是继续扩大工资指导线、劳动力工资指导价位和人工成本信息指导制度实施范围, 全面建立了最低工资制度; 六是深化机关、事业单位工资制度改革, 并进行了税制改革, 调整了个人所得税起征点^[2]。

4. 2013年开始进入构建共享和按要素分配体制机制的改革完善阶段

具体分配政策方面, 一是出台了中央企业负责人薪酬管理办法, 进一步规范了中央和地方国企负责人薪酬分配制度, 进一步理顺了企业负责人薪酬与职工收入分配关系, 在社会上起到了良好的示范作用;^[3]二是改革国有企业工资决定机制, 坚持中国特色社会主义现代国有企业制度改革方向, 建立健全同劳动力市场基本适应、同国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的国企工资决定和正常增长机制, 完善国有企业工资分配监管体制, 充分调动国有企业职工的积极性、主动性、创造性; 三是进一步完善机关、事业单位工资分配制度; 四是进一步健全工资宏观调控政策, 开展了

*通讯作者: 邹聪, 1985年3月, 男, 汉, 河南郑州人, 现任黄河水利水电开发集团有限公司科长, 经济师, 硕士研究生。研究方向: 企业管理。

公务员、事业单位职工和企业职工工资的调查对比,以及建立企业薪酬调查信息发布制度。

三、新形势下水利企业收入分配改革方向

水利部对国有企业工资分配改革一直走在行业前列,1985年以来,按照国家政策对国有大中型企业实行工资总额同经济效益挂钩办法,主管部门核定企业的工资总额基数、经济效益指标基数和挂钩的浮动比例,职工工资总额增长按经济效益增长的一定比例浮动,企业在核定的工资总额内有权根据职工的劳动贡献情况进行自主分配,一定程度上打破了工资分配的“大锅饭”模式,对促进国有企业提高经济效益和调动国有企业职工积极性发挥了重要作用^[4]。

四、新的工资决定机制给水利企业工资管理带来的影响

(一) 工资涨或降,效益来决定

按照《实施办法》,水利企业应根据企业发展战略和薪酬策略,年度生产经营目标和经济效益、社会效益,综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况,结合政府职能部门发布的工资指导线,合理确定年度工资总额。

经济效益是决定工资分配的核心因素。水利企业需要建立工资总额与经济效益联动机制,按照“工资增长与企业经济效益同向联动、能增能减”的原则,合理确定年度工资总额增减幅度。

经济效益增长的,当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定。企业经济效益下降的,除受政策调整等经营性因素影响外,当年工资总额相应下降。企业未实现国有资产保值增值的,工资总额不得增长,或者适度下降。其中,国有资产减值幅度超过10%的,当年工资总额降幅不低于5%。

(二) 蛋糕大或小,业绩来考量

水利企业全面实行工资总额预算管理。围绕企业发展战略与功能定位,依据年度生产经营目标、经济效益及工资效益联动考核结果,对年度工资总额的确定和执行,做出合理测算和有效控制。

1. 分类确定指标

根据企业主管业务和核心业务范围,合理确定水利企业的功能类别,根据类别分类确定联动指标。目前,水利企业的功能界定按商业一类、商业二类、公益类和文化类四个类别。工资效益联动考核指标包括经济效益指标和任务完成指标。按照实施办法,商业一类可选取的经济效益指标为利润总额(净利润)、净资产收益、人均利润、人工成本利润率等^[5]。

2. 科学编制预算

水利企业根据当年生产经营、经济效益预测情况,确定工资效益联动指标预算数,预测各类指标增减幅度,计算出效益预算增减幅度和增减额,确定当年工资总额预算数后,报送履行出资人职责机构备案或核准。

(三) 收入高或低,贡献来衡量

实施办法要求水利企业应建立健全企业内部分配管理制度体系,加强全员绩效考核,完善企业工资总额和职工工资收入的增减机制。

1. 分配以贡献为导向

水利企业应不断深化企业内部工资分配制度改革,规范内部分配管理,建立健全职工薪酬劳动力市场对标体系,构建以岗位价值为依据,以绩效贡献为导向的薪酬管理制度,合理确定不同岗位的工资水平,调整不合理的过高收入。

2. 吸引激励关键人才

企业内部工资分配应注重向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力。企业非核心岗位的工资水平应合理确定,逐步与所在地劳动力市场平均水平接轨。

3. 规范工资列支渠道

严格执行工资政策,逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格清理规范工资外收入,将所有工资性收入一律纳入工资总额管理,不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资支出。

五、对策及建议

(一) 科学合理设定目标值

工资效益联动指标目标值设定是否合理,是决定工资水平是否合理的关键因素,目标值的设定的高低直接影响当年工资总额的增长或下降。设定目标值不仅要考虑企业上年或前三年的历史水平,实现纵向对比,同时参考水利同行

业水平,结合横向对比,还要考虑企业核心业务、服务社会等实际情况,科学合理设定目标值,通过自我加压,主动“跳起摸高”,真正激发企业活力。

(二) 增强人工成本管理理念

工资总额是人工成本中最重要的部分,还包括社会保险费用、职工福利费、职工教育经费等六项内容。近几年,随着企业管理的不断规范,交通费、通讯费等津贴补贴纳入工资总额,工资总额管理范围不断扩大。新的工资决定机制将人工成本投入产出率与市场对标,作为调节工资总额增减幅度的重要指标。因此,增强人工成本管控理念,是适应国家政策转变的外在要求。

(三) 建立以丰补欠机制

由于河流来水不均衡,枢纽承担的调水调沙、供水、灌溉等公益性任务逐年增加,水利企业面临着经济效益不稳定的困境。因此,建立以丰补欠机制,通过调控一段周期内的工资总额水平,在效益好、工资总额增幅较高时,将当年应发未发的一部分工资总额,作为工资总额储备金计入管理台账,在以后年度使用,发挥以丰补歉的作用,避免工资总额的大幅波动。

六、结束语

在贯彻落实水利部所属企业工资决定机制改革实施办法的过程中,真正将工资总额管理作为引导和促进企业高质量发展、提高经济效益和管理效率的重要抓手,倒逼企业厘清自身定位和发展方向,合理选择体现本企业现阶段所创造的价值指标,切实提升工效挂钩机制的有效性。

参考文献:

- [1]谭中和.中国工资收入分配改革与发展[J].2019(2).
- [2]钱诚,马羽彤.改革开放40年国有企业工资分配改革历程述评[J].中国人力资源开发.2018(10).
- [3]常风林.国有企业工资决定机制改革取得重大突破[J].劳动保障世界.2018(19).
- [4]常风林.国有企业工资决定机制改革取得重大突破——解读《关于改革国有企业工资决定机制的意见》[J].石油人力资源.2018(03).
- [5]王一农.国有企业工资总额预算管理的深化和拓展[J].中国人力资源开发.2014(14).