

规范国企薪酬牵动各方 各地高招频出值得借鉴 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__E8_A7_84_E8_8C_83_E5_9B_BD_E4_c108_228925.htm 长期以来由于出资人不到位，国有企业普遍存在负责人薪酬自定的现象，缺乏必要的规范。突出表现为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。如何有效解决这些问题，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？各地高招频出，值得借鉴。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 上海实行“3+1”薪酬模式 为保证国企高管的薪酬分配方案有效实施，上海市国资委聘请了社会专业人士，成立了国资委薪酬考核委员会。上海市国资委业绩考核处的一位负责人提到：“薪酬考核委员会现由5位委员组成，他们来自政府机关和科研院所，主要任务是对上海市大型国企的有关重大事项进行决策前审议、审核，对国企高管的业绩进行薪酬考评。” 为进一步加强国有企业高管进行业绩考核和薪酬管理，上海市国资委于2004年下半年在全市范围内实行“三率复合”的“3+1”薪酬模式，其基本结构包括岗位薪酬、福利和绩效薪酬，对于表现特别突出的国企高管还将给予额外奖励。所谓“三率”，一是指“倍率”，即领导的岗位薪酬是员工薪酬的3倍到5倍；二是指“比率”，目的是解决企业高管固定收入与变动收入之间的关系，绩效薪酬根据业绩考核结果确定，具有一定风险性，一般占总收入的60 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