

# 同级薪酬差最高达4倍 国资委：央企激励资源向科研人才倾斜

本报记者 索寒雪 北京报道

2022年6月8日，国资委召开了推广“科改示范行动”经验、强化科技创新激励专题推进会，国务院国有企业改革领导小组

## 强化人才归属感

2021年，“科改示范企业”科技人员占比平均达到50.7%，基本形成了一支结构合理、素质优良、创新能力强的科技人才队伍。

中央企业对市场化引进的稀缺高端科技人才不仅仅在薪酬上给予政策鼓励，甚至可以采用市场化对标方式，提供具有市场竞争力的“薪酬包”。对关键稀缺人才，可以提供住房、子女教育等各种保障性激励，增强吸引力和人才归属感。

据了解，2020年，中央企业启动实施“科改示范行动”，并选取了“科改示范企业”，目的是推动国有企业完善创新体系、增强创新能力。两年多来，“科改示范企业”充分发挥“种子”“头雁”“尖兵”作用，在改革创新双轮驱动、促进企业高

## 科研人才可拿四倍薪酬

在中长期激励方式上，中央企业强化正向激励。

中国华能党组书记、董事、总经理邓建玲向《中国经营报》记者表示，针对一线技术技能人才发展通道不畅的问题，中国华能建立三级技术技能专家体系，评选两届共计74名集团级首席专家和首席技师，分别享受集团总部部门副主任级和正处级干部薪酬待遇。

此外，中国华能调整科研企业工资结构，增量工资向科研骨干人员倾斜，科研人员工资增幅高于平均增幅，科技型企业同级专业技术人员薪酬差距最高达4倍。

## 科研人员有自主决策权

国资委还要求中央企业赋予项目负责人更大自主决策权。

据了解，国资委要求中央企业进一步加大研发投入，到今年年底，中央工业企业重点企业研发投入强度平均要达到5%以上。要根据需要搭建、整合实体科研机构支撑研发，利用好重组国家重点实验室的契机推动相关工作。

此外，国资委还要求中央企业赋予项目负责人更大自主决策

权。鼓励科研项目负责人自主组建项目团队，对于具备条件的科研团队，特别是首席科学家、科技带头人等，赋予科研人员更大技术路线决定权、经费支配权、资源调度权、绩效考核权等，鼓励采用项目经费“包干制”等新型管理模式。

## 质量发展方面取得了显著成效。

翁杰明总结称，“市场化改革取得实质性突破。‘科改示范企业’已基本完成董事会应建尽建、配齐建强、经理层成员任期制和契约化管理等重点改革任务。80%的‘科改示范企业’已灵活开展多种方式的中长期激励。”

此外，企业的研发投入强度明显提高。2021年，“科改示范企业”研发投入强度达15.4%，远高于中央企业平均水平(2.49%)，也高于科创板上市公司平均水平(13%)。

“科技人才队伍日益壮大。

中国华能对市场化引进的高精尖人才对标市场化薪酬并给予工资总额单列，对承担关键核心技术攻关任务、打造原创技术策源地和培育现代产业链链长的负责人和专家实施“精准激励”。

中国华能旗下“科改示范企业”西安热工院2019至2021年职工平均工资增长近21%，研发人员平均工资增长超过50%。研发部门平均工资是职能管理部门的1.5倍，研发部门内部职工工资最大差距超1.5倍。

## 鼓励科研项目负责人自主组建项目团队

对于具备条件的科研团队，特别是首席科学家、科技带头人等，赋予科研人员更大技术路线决定权、经费支配权、资源调度权、绩效考核权等，鼓励采用项目经费“包干制”等新型管理模式。

此外，国资委要求采取有效措施，将科研人员从事务性工作中解

2020年年初，国务院国有企业改革领导小组办公室专门启动实施“科改示范行动”，加快培育一批国有科技型企业改革样板和创新尖兵。

据了解，国务院国有企业改革



“科改示范行动”实施以来，中央企业研发投入强度持续提升。

新华社图

2021年，“科改示范企业”科技人员占比平均达到50.7%，基本形成了一支结构合理、素质优良、创新能力强的科技人才队伍。”翁杰明表示。

来自国资委的数据统计，“科改示范企业”两年多来累计实现科技

成果转化收入6327.5亿元。2021年，“科改示范企业”营业收入、净利润分别较2019年增长34.5%和45.9%，全员劳动生产率、人工成本利润率分别较2019年提高30.5%和20.8%。

来自国资委的数据统计，“科改示范企业”两年多来累计实现科技成果转化收入6327.5亿元。2021年，“科改示范企业”营业收入、净利润分别较2019年增长34.5%和45.9%，全员劳动生产率、人工成本利润率分别较2019年提高30.5%和20.8%。

“科技人才队伍日益壮大。

脱出来，清理不合理的评价制度，避免“科研人员围着处长转”。

在考核制度上，国资委要求实施精准化的分类考核和分配。对周期长、前期投入大、短期见效难的项目，应当对重要节点、阶段性成果及时考核和激励。对意义重大的专利、标准等，要科学考核评价，及时加分奖励。

# APP迎来最强监管新规 严禁刷榜刷量控评

本报记者 裴昱 北京报道

已成为中国社会生活必要组成部分的互联网应用程序(以下简称“APP”)，将在今年8月1日迎来更为严格的监管规定。

6月14日，国家互联网信息办公室(以下简称“网信办”)公布了《移动互联网应用程序信息服务管理规定》(以下简称《规定》)，明确了APP提供者和分发者须履行信息内容管理主体责任，建立数据安全和个人信息保护等管理制度，坚持正确舆论导向的同时，履行社会责任，维护清朗网络空间。

《规定》将于8月1日起正式实施，2016年出台实施的旧版《移动互联网应用程序信息服务管理规定》也将于同日废止。网信办相关负责人表示，旧版规定实施以来，对于维护网络信息内容生态，保护公民、法人和其他组织的合法权益发挥了积极作用。随着移动应用程序快速发展、广泛应用，新情况、新问题不断出现，需要适应形势发展进行修订完善。

互联网企业对于《规定》已有充分预期。2022年1月，网信办就《规定》文本与征求意见稿差异很小，未有实质性的变动，只有个别法条顺序、文字表述的改动。一位互联网企业合规部门人士告诉

《中国经营报》记者，《规定》征求意见稿时，公司就已经按照征求意见稿的内容对自身业务流程和标准进行了调整，有时间进行缓冲，因此，新的规定虽然比2016年版本更为严格，但合规压力并不大。

《规定》当中的两项内容较受业界关注：其一是要求即时通讯、信息发布类的APP，对用户要实行实名认证制度；其二是禁止以人工或机器的方式刷榜、刷量、控评等，同时也禁止捆绑下载等行为。

记者查阅2016年版《移动互联网应用程序信息服务管理规定》，第七条第一款的要求为：按照“后台实名、前台自愿”的原则，对注册用户进行基于移动电话号码等真实身份信息认证。

新版《规定》第六条要求：应用程序提供者为用户提供信息发布、即时通讯等服务的，应当对申请注册的用户进行基于移动电话号码、身份证件号码或者统一社会信用代码等方式的真实身份信息认证。用户不提供真实身份信息，或者冒用组织机构、他人身份信息进行虚假注册的，不得为其提供相关服务。

对于刷榜控评等行为，2016年版《移动互联网应用程序信息服务管理规定》未有涉及。新版《规定》第九条明确要求，应用程序提供者不得通过虚假宣传、捆绑下载等行

为，通过机器或者人工刷榜、刷量、控评等方式，或者利用违法和不良信息诱导用户下载。

上述监管规定会对当前互联网生态中一些主体的业务开展方式带来影响。业内人士告诉记者，在文化娱乐、消费产品等领域，之前存在在一定程度上利用社交媒体营销账号进行推广的操作，其中不乏一些“僵尸账号”，这些账号掌握在不同的人或机构手中，承揽相关业务，发表有利于委托该项业务的人或商业主体的言论，新《规定》实施以后，对实名认证有更为严格的要求，会极大压缩这种运作的空间。

僵尸账号的清理工作一直在进行当中。2021年，网信办下发《关于进一步压实网站平台信息内容管理主体责任的意见》，要求加强账号注册管理，严格落实真实身份信息登记相关要求；加大违法违规账号处置力度，严防违法违规账号“转世”；全面清理“僵尸号”“空壳号”。

“存量清理，增量实名严控，这个领域的生态将迎来进一步的改变。”一位从业人士向记者表示。

刷量、刷榜、控评是APP在分发推广过程中不同程度存在的现象。业内人士告诉记者，因为APP总量很大，要想被更多人下载，就需要在各类主流的APP应用商店中提高排名，各平台的排名规则虽然不同，但

领导小组多次强调强化创新激励，取得较好效果。中央企业为引进科技人才，改革了薪酬制度，实现了差异化薪酬，为企业科技创新提供了必要条件。



“科改示范行动”实施以来，中央企业研发投入强度持续提升。

新华社图

成果转化收入6327.5亿元。2021年，“科改示范企业”营业收入、净利润分别较2019年增长34.5%和45.9%，全员劳动生产率、人工成本利润率分别较2019年提高30.5%和20.8%。

业强化正向激励。“对以科研人员为主的72名核心骨干员工实施岗位分红激励，总额达450万元，激励水平最大差距可达5倍左右。”该国信控负责人表示。

福建星网锐捷通讯股份有限公司高层向记者表示，对于符合战略发展的领军人才、经营管理人才，公司给予超出同级别岗位150%的薪酬包，如引进的高端研发人才薪资是同级别岗位的2.5倍左右，子公司总经理之间的薪酬差距达8倍。

“要主动改变惯性思维、敢于打破不利于创新的分配格局，杜绝‘平均主义’，强化创新成效与薪酬双对标，将激励资源特别是增量资源，向稀缺、关键岗位和作出突出贡献的科研人员倾斜。”翁杰明表示，“对贡献特别突出的优秀科技人才，可以打破学历、任职年限、岗位职级等资格限制，优先破格任用或提拔。”

是大都和下载量、评价、评论等相关，为了获得更好的排名或者推荐位，就有APP的开发者支付费用“刷”出虚假的下载量和更多、更好的评价，以诱导更多用户下载。

一般而言，刷量的动机分为两种，一种是APP的开发方或运营方为了美化数据主动刷量；另一种是开发方向第三方推广公司提出正常推广要求，但在推广过程中，第三方公司或其合作方为完成推广任务获取更高利润，在开发方不知情的情况下实施刷量。

刷量的方式有“机刷”和“肉刷”两种。所谓“机刷”是指通过电子信息设备和相应程序自动执行刷机操作，每刷机一次，手机的各种设备信息就更新一次，继而伪装成一部新手机，模拟真实用户完成从手机APP市场点击、下载、安装并运行软件等动作，再将这些模拟的虚假数据上传到服务器上。“肉刷”则是雇佣人力，下载相关APP，增加下载量。

目前，各大APP应用商店都在严厉打击刷量、控评等行为，以履行分发者的主体责任。网信办有关负责人强调，应用程序提供者和应用程序分发平台应当按照新《规定》要求，切实履行责任和义务，依照相关法律法规加强自身管理，主动接受社会监督，不断促进应用程序信息服务健康有序发展。

# 有签约有解聘 国企契约化改革进入深水区

本报记者 索寒雪 北京报道

国企改革三年行动即将收官，多项改革后，企业已经形成灵活高效的选用人才市场化机制。

“三年行动所要求的市场化机制各项改革举措，要在各创新主体内部，特别是基层线深入穿透、落实到位。”国务院国有企业改革领导小组办

## 有签约有解聘

“新一届经营班子的5名职业经理人从140名候选人中脱颖而出，仅1人为原班子成员，4人来自生产一线。”中国电子工程设计院有限公司人士向《中国经营报》记者表示。

2021年，央企的经理层“契约”制度普遍推行。国资委数据显示，经理层成员已签订契约的中央企业子企业和地方国有企业占比分别达到97.3%和94.7%，按照这一标准，在国企领域中，基本建立了中国特色现代企业制度下的新型经营责任制。

此外，2021年，中央企业、地方国有企业管理人员竞争上岗人数占比分别达到42.9%、37.7%，未等调整和不胜任退出人数占比分别达到4.5%、43%。中长期激励政策覆盖范围和激励人数均创新高。

据初步统计，中央企业已开展过中长期激励子企业占比85.9%，惠及27.6万人。前述中国电子工程设计院有限公司人士向记者表示，纳入“科改示范企业”后，该企业探索实施职业经理人制度改革。

“原经营班子全体起立，面向全社会进行公开招聘，以前所未有的决心和力度破身

## 市场化薪酬

对职业经理人而言，契约化管理意味着超高的能力和业绩，并且要有与之相对应的薪酬。

据了解，广州汽车集团股份有限公司(以下简称“广汽集团”)推进职业经理人改革，便给予了市场化的薪酬。

广汽集团在广州市国资委支持下多方调研、逐步探索在集团层面实施职业经理人试点，推动建立更加市场化的选人用人机制。

企业职业经理人改革试点方案于2018年7月获批，成为广州首家实施职业经理人改革的市属国企，并以内部转聘、公开招聘等方式先后完成了三批共8名职业经理人的选聘。通

## 目标具有挑战性

国企契约化管理的一项重点改革，是打造国际化职业经理人队伍，充分释放经理层活力。

山东重工在山东省属企业中首家实施职业经理人改革试点，并建立“1+N”配套机制。对标国内同行业同类岗位薪酬水平，参考市场75分位值，确定企业职业经理人薪酬标准，提升职业经理人薪酬的吸引力和激励性。

结合战略规划，山东重工为职业经理人设计营业收入每年增长不低于15%等极具挑战性的目标，并明确任期期限、岗位职责、绩效考核、薪酬兑现、退出管理、责任追究等规定。“这样能够充分调动职业经理人的主体活力。全面推行任期制和契约化管理，截至2021年

公室副主任，国资委党委委员、副主任翁杰明要求，鼓励推行“赛马制”“悬赏制”，公平竞争，优中选优。对任务目标、技术路线明确的科研项目，鼓励参照经理层成员任期制和契约化管理的方式，与科研项目负责人签订军令状、明确责权利。

契约化管理已经使得一大批传统老国企焕发了新青春。

份、破台阶、破终身制。新一届经营班子的5名职业经理人从140名候选人中脱颖而出，仅1人为原班子成员，4人来自生产一线。”他表示。

据了解，该企业新任总经理原为国投三级子企业副职，是首次跨三级选拔的二级子企业正职。在具备条件的7家子企业、9家分公司全面推行经理层成员任期制和契约化管理，45名经理层成员“一人一岗”签订“一协议两书”。

进入了经理层并不是上了保险柜。中国化学工业集团相关负责人向记者表示：“我们已经全面实行管理人员市场化选聘竞聘，52%的集团公司党委新提拔干部通过公开选拔方式任用。”

“全面推行经理层成员任期制和契约化管理，大力实施职业经理人制度，市场化选聘职业经理人共104人，其中外部选聘46人、内部转换58人，原经理层成员落聘26人。建立未等调整、不胜任退出机制，2018年以来，26名集团公司党委管理干部因业绩不达标、履职不力被免职、降职或责令辞职，4名职业经理人因年度或试用期考核不合格被解聘。”该中国化学工业集团相关负责人表示。

过职业经理人改革，赋予经营层更加灵活的自主经营权，更加快速应对市场变化。

“我们实行的是精准量化考核。”广汽集团相关人士向记者表示，“以‘两高’为原则设置考核目标，坚持刚性考核，经营业绩指标占年度考核指标权重不低于50%，全部量化计算。实施市场化薪酬激励，职业经理人绩效年薪占年度薪酬70%以上，并严格落实刚性考核兑现，确保薪酬增减与经营业绩浮动同向联动。完善中长期激励机制，一般以2年为间隔期开展股权激励，2020年对职业经理人授予股票期权与限制性股票合计350万股。”

末，各权属公司任期制和契约化管理实现全覆盖。通过国际化、市场化的高端人才选拔机制，经理层活力充分释放。”山东重工有关人士向记者表示。

翁杰明近日向中央企业提出要求，以2021年度的考核结果兑现作为“试金石”，刚性兑现薪酬，严格退出管理，不打折扣、不搞变通，要在各层级企业推进“三项制度改革”行动落实到位。

翁杰明认为，这是市场化改革取得的实质性突破。目前“科改示范企业”已基本完成董事会应建尽建、配齐建强、经理层成员任期制和契约化管理等重点改革任务。80%的“科改示范企业”已灵活开展多种方式的中长期激励。