

A Probe into the Path of Gross Wage Management in State-owned Petroleum Enterprises

Jie Tian

Human Resources Department of China Petroleum Pipeline Engineering Co. Ltd., Langfang Hebei
Email: cpptianjie@cnpc.com.cn

Received: Dec. 30th, 2017; accepted: Mar. 14th, 2018; published: Jun. 15th, 2018

Abstract

Gross wage management was one of the cores of human resources management in state-owned enterprises; it was directly related to the vital interests of each employee. However, due to the different natures of their businesses, the total amount of wages approved by SOEs in the same way would inevitably result in inequality among state-owned enterprises and inequality between state-owned and non-state-owned enterprises. This article has carried on the comprehensive research from the aspects of the implementation principle of wage amount, the management way, the method of checking the gross wages and so on. It promotes the reform of total wage distribution system for state-owned oil enterprises and lays a solid foundation for their subsequent development.

Keywords

Human Resource Management, Gross Wage Management, State-owned Enterprise

国有石油企业工资总额管理的路径探析

田杰

中国石油管道局工程有限公司人事部，河北 廊坊

作者简介：田杰(1985-)，男，政工师，现主要从事石油管道企业的人力资源管理工作。

Email: cpptianjie@cnpc.com.cn

收稿日期：2017年12月30日；录用日期：2018年3月14日；发布日期：2018年6月15日

摘要

工资总额管理是国有企业人力资源管理的核心之一，直接关系到每名员工的切身利益。目前，国有石油企业由于业务性质不同，若按同一方式核定工资总额，势必会造成企业内部各单位之间的不公平以及国有企业与非国有企业之间的不公平。为此，从工资总额的实施原则、管理方式、工资总额核定方法等方面进行了综合研究，推进了国有石油企业工资总额分配制度的改革，为企业后续发展奠定坚实基础。

关键词

人力资源管理，工资总额，国有石油企业

Copyright © 2018 by author, Yangtze University and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

国家统计局 1990 年第 1 号令规定：工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据[1]。

国有企业的工资总额管理是国家和出资人对国有企业进行分配调控的主要方式，是一项关系到国家、企业和职工利益的重要工作。但工资总额都按一种模式确定时，势必会导致国有企业内部各单位之间的不公平以及国有企业与非国有企业之间的不公平。为此，笔者以国有石油企业为例，通过明晰工资总额管理的责任主体，引入市场化的工资总额机制进行分配，将企业分为运营类单位和职能、服务性单位，通过企业经营业绩评价体系确定工资总额。

2. 工资总额管理

2.1. 实施的原则

- 1) 突出效率，与单位主要经营业绩指标挂钩考核，服务于经营发展目标。
- 2) 注重公平，合理调整各方面分配关系，调动和激发全体员工的工作积极性。
- 3) 强化调控，加强各类用工工资计划管理，确保工资总量与人均水平增长科学受控。
- 4) 规范管理，完善制度内容和运行程序，监督约束工资总额管理中的各种行为。

2.2. 管理方式

工资总额实行分级管理。总部负责制定工资总额管理政策，实施工资总量调控，指导各单位搞活内部分配。各单位负责本单位工资总额的管理和使用。

1) 企业总部的职责：① 对所属各单位的工资总额分配采取“工效挂钩”的方式进行调控；② 对控股公司年度工资总额进行安排，按照“先内部程序、后法定程序”的原则，由派出董事按形成意见依法履行出资人对其分配的调控职能。

2) 各单位的主要职责：各单位负责制定工资总额管理制度、编制年度计划、发放使用、统计分析等工作。预算、财务等部门负责制定工资总额资金计划、财务核算、财务支付等工作。

2.3. 工资总额构成

工资总额由基础工资总额、绩效奖金总额、超额奖金总额、奖励基金以及工资总额增量余额共 5 部分组成。

1) 基础工资总额。基础工资总额由岗位(技)工资总额、履岗工资总额和工资性津补贴总额构成。岗位(技)工资总额、履岗工资总额和工资性津补贴总额分别为各单位全部在岗员工的岗位(技)工资、履岗工资和各项工资性津补贴之和。

2) 绩效奖金总额。绩效奖金总额由基础绩效奖金总额和年终效益奖金总额构成：① 各单位年度预算工资总额的 85%扣除基础工资总额后的部分即为基础绩效奖金总额，主要用于对员工进行过程绩效激励，随基础工资总额一并于年初预核定；② 年终效益奖金总额基数按照各单位预算工资总额的 15%确定，年底根据各单位年度绩效考核结果核定年终效益奖金总额。

3) 超额奖金总额。超额奖金总额用于当年对超额完成工作目标的单位进行奖励。超额奖金总额从集团公司下达的全局工资总额中提取，不纳入次年各单位的预算工资总额基数。

4) 奖励基金。奖励基金专项用于组织实施的各种奖励。奖励基金每年按照不超过 2%的比例从工资总额中提取。

5) 工资总额增量余额。工资总额依次按照奖励基金、基础工资总额、超额奖金总额、绩效奖金总额分配后，如存在结余，该结余部分即为工资总额增量余额。

2.4. 工资总额核定

根据国有石油企业内部各单位的业务性质不同，将其划分为运营类单位和职能、服务性单位，按照类别的不同分别制定不同的工资总额核定办法。

$$G = G_0 \times 85\% + J + E + Z_i$$

$$Z_i = Z \times (G_0 \times R) / \sum (G_0 \times R)$$

式中： G 为该年度工资总额调整计划； G_0 为该年度预算工资总额； J 为年度效益奖金总额； E 为超额奖金总额； Z_i 为分配给各单位的工资总额增量余额； Z 为工资总额增量余额； R 为工资总额增量分配调节系数， $R = \text{企业分类评价系数} \times K$ ； K 为年度绩效考核系数。

2.4.1. 职能、服务性单位

1) 当 $K \leq 0.8$ 时， $J = 0$ ， $E = 0$

2) 当 $0.8 < K \leq 1.0$ 时， $J = J_0 \times (K - 0.8) / 0.2$ ， $E = 0$

3) 当 $1.0 < K \leq 1.3$ 时， $J = J_0$ ， $E = G_0 \times M \times (K - 1.0) / 0.3$

式中： J_0 为年度效益奖金总额基数， $J_0 = G_0 \times 15\%$ ； M 为超额奖金总额控制率，根据全局工资总额整体

增长率确定($M \leq 10\%$)。

2.4.2. 运营类单位

1) 当 $A^* < A$ 时, $G^* = A^* \times F_0$

当 $A^* \geq A$ 时, $G^* = G_0 + (A^* - A) \times P \times F_0$

2) $J^* = G^* - G_0 \times 85\%$

3) 当 $K \leq 0.8$ 或 $J^* \leq 0$ 时, $J = 0, E = 0$

当 $0.8 < K \leq 1.0$ 且 $J^* > 0$ 时, $J = J^* \times (K - 0.8)/0.2, E = 0$

当 $1.0 < K \leq 1.3$ 且 $J^* > 0$ 时, $J = J^*, E = G^* \times M \times (K - 1.0)/0.3$

式中: A^* 为该年度主要经营指标(收入或利润)实际完成值; A 为该年度主要经营指标(收入或利润)目标值; G^* 为该年度预算工资总额调整值; F_0 为标准劳动分配率, $F_0 = G_0/A$; P 为超额调节系数($P < 1$); J^* 为年度效益奖金总额基数调整值。

值得注意的是: ① 当主要经营指标(收入或利润)目标没有实现, 即使 $K > 1.0$, J 也不能超过 G_0 的 15%; ② 当超额完成 A , 奖励超过工资总额的 10% 时, 采取超额部分不封顶的做法, 对应工资总额增幅在 10% 以上的部分实行分档计提, 即 10%~20% 按 50% 计提, 超出 20% 的部分按 30% 计提, 工资总额不足部分将在下年度工资总额单独列支作为补偿。

3. 结语

推进国有石油企业工资总额分配制度改革工作, 不仅创新了工资总额分配模式, 还有效传递了经营业绩压力, 明确了单位工资靠效益、个人收入凭贡献的经营理念, 将原有“要”工资总额的作法变成“挣”工资总额, 为企业后续经营发展奠定了坚实基础。

参考文献

[1] 国家统计局第 1 号令. 关于工资总额组成的规定[S]. 1990.

[编辑] 龚丹

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>

下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2471-7185, 即可查询

2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>

左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: jogt@hanspub.org