

国有企业收入分配的常见问题及对策探讨

马清清

(山西兰花科技创业股份有限公司财务部)

摘 要:随着社会主义市场经济体制的完善,国有企业需要做好深化改革工作,做好收入分配制度改革工作,进而更好地应对市场发展带来的新挑战,才能推动企业的长远发展。因此,本文就对国有企业的收入分配问题进行了分析,了解到当前国有企业收入外部竞争性不强,收入决定机制不够合理,收入结构不够合理以及收入分配的激励性不高。针对存在的问题,国有企业要积极探索具体的解决对策,做好收入分配的科学分析,采取合理的分配方法,加强正向激励,进而更好地提高收入分配的公平性,将收入分配的积极作用更加全面地发挥出来,更好地推动企业的健康长远发展。

关键词:国有企业;收入分配;政策;股东

做好收入分配制度的调整,不仅可以控制国有企业内部人员的收入差距,也可以更好地保护职工的合法收入,有效地缩小转移支付的差距,也进一步打破垄断经营的现象,推动社会的公平发展。因此,国有企业要认识到收入分配中存在的问题,结合问题来探讨具体的解决对策,进一步提高收入分配的公平性。

一、国有企业收入分配制度改革的紧迫性

1、我国国有企业的上缴红利较低

国有企业在推动我国国民经济发展起着重要的主导作用,但是随着我国市场经济的发展,国有企业

原有分配制度存在的矛盾也越发明显,不利于推动国有企业的改革发展,因此加强国有企业收入分配制度的改革十分紧迫。在原有的分配体系当中,国有企业是作为全民所有制经济体而存在的,所有国有企业的红利不需要向国家上缴,但是随着社会经济的发展,我国也实施了新的利益分配制度,要求国有企业按照不同的等级将经营所得利润进行上缴。例如,规定电力行业、烟草行业、煤炭行业需要上缴年度利润的百分之十,而其他军工行业等,则需要上缴年度利润的百分之五,而这些上缴的红利,和其他国家相比,还处于较低的水平。因此,为了更好地发挥国有企业的作用,进一步改革现有的收入分配

制度十分重要。

2、企业之间的收入差距较大

当前我国各个行业企业之间的收入也存在较大的差距,而这些差距的存在,也显示出了我国收入分配制度的不公平。特别是垄断企业 and 非垄断企业之间的收入存在极大的差距,最高收入行业和最低收入企业之间的差距可以达到十倍以上,但是垄断企业的收入并不是按照自身的贡献要素和劳动要素进行分配,而是凭借垄断的资源来获得高收入的,这样的分配方式存在较大的不公平性,会大大地挫伤其他行业企业的经营积极性,进而影响社会经济的发展。

3、企业内部人员收入差异较大

目前我国国有企业内部人员的收入差异也比较大,影响了内部职工的工作积极性。例如,许多国有企业的专业技术人员、管理人员的收入水平比较高,而其他岗位的员工收入则比较低,相互之间的收入差距比较大,会大大地挫伤一般职工的工作积极性,因此进一步改革现有的收入分配制度十分紧迫[1]。

二、国有企业收入分配的常见问题

1、收入的外部竞争性不高

国有企业加强收入分配制度改革具有一定的紧迫性,不仅因为外部环境因素的影响,而且企业的收入分配也存在着许多不足,影响了分配的公平性,进而影响职工的积极性。当前国有企业收入的外部竞争性并不高,许多岗位人员的收入和市场出现严重脱轨的问题,限制了收入分配制度激励作用的发挥。例如,国有企业的科研人员,其收入和其贡献存在着不相符的问题,其收入水平要对市场水平低,而其他普通职工,收入水平要高于市场水平,由于这样不完善的收入分配机制,导致国有企业很难引进优秀的高端人才,导致企业存在高层次人才缺乏的问题,

不利于推动企业的创新发展。此外,国有企业工资总额有限,企业人员数量较多,因此很难为核心技术人员提供高水平的薪资待遇,很难吸引和留住高端技术型人才,导致企业的持续发展缺乏了创新型人才的支持。

2、缺乏合理的收入决定机制

国有企业的收入决定机制不够合理,未能将职工岗位价值充分地体现出来。由于受到国有企业管理机制的影响,当前国有企业的收入分配制度依然存在着不足,虽然可以保障职工的基本收入,但是激励作用并不强。企业在所制定的收入策略和资源分配策略,缺乏了一定的战略性,未能结合企业的战略目标来制定科学的收入决策。例如,企业在分配职工的收入时,通常只是按照职工的工作年限和职务职称,未能结合职工的价值和绩效水平来制定更加合理的收入,难以凸显出不同岗位的价值。此外,针对一些具有引领作用的关键岗位和一些基本的岗位,依然采用同样的薪酬体系,不仅没有体现出岗位差异,也会影响职工的积极性,影响了收入激励作用的发挥。

3、收入结构不合理

部分国有企业的收入结果不够合理,导致内部公平得不到保证,进而影响职工的积极性。当前国有企业职工的收入主要包含基本工资、岗位工资、绩效工资、津贴等。而基本工资、岗位工资以及津贴都是由职工的工作年限和职务职称直接决定,在职工收入中占了较大的比例,能够保证职工的基本收入,激励作用并不强。而绩效工资则是职工收入的浮动内容,但是在发放绩效工资时,基本都是采用固定发放的方式,未能体现出岗位的差异和能力差异,因此也很难发挥出激励的作用[2]。总的来说,当前国有企业的收入结构不够合理,公平性不高,不利于激励作用的发挥。

4、收入分配的激励性不高

当前许多国有企业的收入分配激励性并不高,许多企业会更加注重短期的激励,容易忽略中长期的激励。当前企业在进行收入分配时,主要是采用年度作为周期来进行核算,对于职工起到了短期激励的作用,导致许多职工也只是注重提高短期绩效,容易忽略中长期绩效的提升,进而影响企业的长远发展。针对从事科研岗位的人员,由于科研周期较长,获得成果的周期较长,如果只是进行短期激励,未能采取中长期的激励,将会影响科研人员的研究积极性,进而影响企业的科研成效[3]。此外,由于缺乏中长期的激励,国有企业也很难吸引高端的稀缺人才,从而影响企业的创新能力提升,影响企业的持续发展。

三、国有企业收入分配常见问题的解决对策

1、做好收入分配的科学分析

要解决收入分配存在的问题,提高分配的公平性,更好地留住优秀人才,推动企业的深化改革,国有企业需要做好收入分配的科学分析。在开展收入分配工作时,国有企业既要站在宏观的角度来进行分析,也要站在微观的角度来进行分析,进而制定更具规范性的收入分配政策。第一,当前国有企业当中,企业和国家之间的关系是出资关系,各级政府是当地国有企业的出资人,应当建立专门的机构来履行好自身的出资人职责,做好宏观政策的制定,进而提高国有企业收入分配的公平性。出资作为企业的重要股东,在组织结构设定、管理制度制定等多项工作上有着重要的权力,因此各级政府部门要结合当前的宏观政策来制定更加合理的企业管理制度,例如制定合理的薪酬核定制度、绩效考核制度等,进而为职工提供更加公平的收入。第二,国有企业需要从微观角度来优化收入分配,作为企业的法人,在日常管理中,也具有自主决策权,应当结合市场的资源

配置水平来制定更加合理的薪资制度,并且通过契约的方式和职工共同明确薪资待遇,减少矛盾纠纷的发生。

2、做好按劳分配和按要素分配

国有企业在进行收入分配时,应当做好按劳分配和按要素分配,提高分配的公平性和合理性,进而更好地提高收入分配的激励性[4]。第一,国有企业要做好按劳分配工作。要评价职工的劳动质量,需要通过市场交换的方式才能体现出来,按劳分配的形式就是按照劳动者在完成某个工作时的耗费,并以此来作为收入的分配依据,进而提高收入分配的公平性。当前国有企业在开展按劳分配时,需要做好基础性分配和绩效分配。在进行基础性分配时,要按照岗位的市场化标准来明确职工的基本工资水平。在进行绩效分配时,则需要结合职工的工作完成情况进行分配,实现多劳多得,鼓励职工更加努力地投入工作当中。做好绩效分配,可以将不同岗位的价值以及不同工种的价值更好的体现出来,进而更加客观公正地体现出职工的个人价值。第二,国有企业要做好按要素分配工作。所谓的生产要素是指市场的评价贡献,通过贡献水平来计算出相应的报酬,因此采用按要素分配的方法,主要是按照职工的劳动贡献程度来进行收入分配。当前国有企业职工所拥有的资本主要是劳动、知识、技术等,而这些要素所产生的作用,企业是很难进行评估的,需要借助市场来进行评价。所以在进行按要素分配时,企业需要将各项生产要素的贡献水平评价交由市场进行评价。例如,针对管理人员的收入分配,可以给予一定的股权和红权作为收入鼓励;针对研发人员,可以给予知识产权、研发奖励或者收益分红作为收入鼓励。

3、做好重点群体的分类激励

合理公平的收入分配制度,能够起到重要的激励作用,针对不同的群体,应当采取不同的激励措

施,才能更好地发挥出激励作用,提高职工的工作积极性[5]。第一,国有企业要加强激励出经营者和管理者的担当和作为。作为经营者和管理者,在推动企业发展中起到了重要的引导作用,企业进一步激发出他们的工作积极性,切实发挥出创新作用,推动企业的改革和创新。针对经营者和管理者,应当采用精神激励和物质激励相互融合的方式,并做好短期激励和长期激励工作。例如,针对由政府部门直接任命的国有企业负责人,则需要按照国家的政策规定来做好物质激励,制定合理的薪酬制度,并且加强完善相关的福利待遇,为负责人提供更加完善的保障,确保他们能够更加专注地投入管理工作当中。而针对自主选聘的管理人员,要参考市场化的内容来制定激励机制,提供和市场水平相持的薪资待遇,提供更加广阔的晋升空间等,进一步激发出管理人员的工作积极性。第二,国有企业需要做好科研骨干的激励工作。科研人员是提高国有企业科研水平的核心人员,也是推动企业创新发展的重要人才,因此做好科研人员的引进和留住十分重要。针对科研骨干人才的正向激励,不仅要保护好科研人员的科研产权,还要给予一定的利益,制定合理的利益分配制度,将科研成果转化成为股权,进而采取股权激励和分红激励,采取中长期激励的方式,更好地留住科研人才。此外,国有企业还应当为科研人员创造良好的科研氛围,积极帮助科研人员解决生活问题,确保他们能够更加专注地投入到科研工作当中。第三,国有企业要做好其他普通职工的正向激励工作。要激发出普通职工的工作积极性,在优化收入分配制度,企业需要建立更加完善合理的薪酬管理制度。在制定薪酬制度时,要加强参考市场水平,建立更加市场化的薪资机制,以职工的岗位价值作为最基本的参考,然后再综合职工的绩效贡献来计算收入,提高收入分配和职工工作贡献之间的关联性,更好地提高收入分配的公平性和公正性。针

对不同岗位的人员,可以制定针对性的收入分配制度,例如针对技术岗位人员,可以按照技术贡献要求来进行收入的合理分配,进一步激发出职工的潜力,提高工作的创新水平。

4、完善正向的激励机制

要促进国有企业收入分配制度的进一步完善,提高收入分配的公平性,企业需要建立更加完善的正向激励机制。第一,企业要做好各项制度的改革优化。国有企业需要先优化当前的劳动用工管理制度,推动用工管理的市场化发展,提高岗位设置、人员招聘的科学性,切实做好优秀人才的选拔和培养工作,为收入分配制度的改革创新提供人才支持。此外,企业还要完善薪酬分配制度,明确薪酬的结构、考核制度、福利保障制度等,并且做好以岗定薪工作。第二,国有企业要加强探索持股制度,针对核心员工,应当实施持股制度,给予核心员工一定的股权,进而留住人才。国有企业在改革发展过程中,不仅要做好传统思想的解放和改革,还要加强探索符合企业发展的新型制度,加强探索员工持股制度的实施。例如,骨干职工可以通过共同出资的形式来设立持股平台,推动国有企业股权的混改,随着员工的流动,采用人走股退的形式,保证股权在企业内部的流动。

总而言之,随着我国市场经济的不断发展和完善,当前我国国有企业也要随着时代的发展而采取恰当的改革措施,进一步推动企业的市场化发展,进而提高企业的市场竞争力,才能推动企业的持续发展。国有企业在改革发展中,要制定更具激励性的收入分配制度,结合市场化的原则来采取按劳分配、按要素分配的方式,并且积极探索不同群体的收入分配制度,将职工的岗位价值更加全面地体现出来,也有效地缩小内部人员收入的差距,更好地激发职工的工作积极性,进而更好地推动国有企业的改革发展。(下转第31页)

对该废物进行合理管控和处理。另外,关于煤矸石的处理,业界还出现了一种新的处理方法,即利用天然有机质含量较高废水进行冲洗、浸泡,可以将煤矸石中的污染物释放出来,再通过过滤及相应处理,将有机质用于经济作物种植中。

矿区废乳化液、润滑油机油等工业危废物质治理方面,采用的方法比较多样化,其中物理、化学及生物方法具有各自的优点。物理法一般是对这些危险废物进行过滤、粉碎、筛选,结合蒸馏、气浮等方法进行处理。针对业态危险废物中的有机质,可以使用膜生物反应技术进行处理。另外,还可以采用厌氧发酵法、厌氧消化法等方法。一般煤矿企业产生相关危废都是交由专业合法资质的危废处置单位进行委托处置,作为产生单位需危废管理要求建立健全危废管理。

3 结束语

煤矿开采环境保护问题一直以来都受到广泛关注,在煤矿开采方面,需要强化环保保护力度,降低开采作业造成的环境破坏和影响。在煤矿行业发展中,需要积极探讨和使用有效的环境保护措施,提高

环境防治水平。

参考文献:

- [1] 温玉强,王笑峰,郭显峰,等. 煤矿矸石场生态恢复与治理措施探讨[J]. 环境与发展,2019,157(08):199-201.
- [2] 贾斌,高树志. 鄂尔多斯煤矿矿山地质环境问题与防治策略——以鄂尔多斯中南部一煤矿为例[J]. 矿产勘查,2019(1):124-127.
- [3] 孙亚军,陈歌,徐智敏,等. 煤矿区水环境现状及矿井水处理利用研究进展[J]. 煤炭学报,2020,45(01):304-316.
- [4] 徐学野. 煤矿地下开采对环境的影响与恢复治理研究[J]. 科技创新导报,2019,016(013):139,141.
- [5] 何团,班思远. "两山"地区煤矿区全过程生态保护性开采模式研究与探讨[J]. 中国煤炭,2019,045(012):89-93.
- [6] 许维良,王冠民,王磊. 煤炭开采对煤矿区生态环境损害分析与防治对策[J]. 科技经济导刊,2020,708(10):97.
- [7] 王鹏. 煤矿开采引发的地质环境问题及其对策研究[J]. 科技创新与应用,2019,000(028):118-120.
- [8] 张菊霞,李志,贺双会. 对开采矿山地质环境与恢复治理问题及措施研究——以某地下开采铁矿为例[J]. 冶金管理,2020,391(05):133+135.

(上接第48页)

参考文献:

- [1] 刁军,唐恒娟,范莹霞. 国企收入分配制度改革探索——基于超额利润分享机制研究及对策建议[J]. 产权导刊,2023(09):32-37.
- [2] 林莉. 国有企业新一轮收入分配制度改革要点[J]. 今日财富,2022(12):1-3.
- [3] 唐清明. 国有企业收入分配制度改革的必要性和紧

迫性初探[J]. 现代经济信息,2019(16):52-53.

- [4] 何翠敏. 国有企业收入分配机制改革探索[J]. 低碳世界,2019,9(07):357-358.
- [5] 姚均荣,王健. 国有企业收入分配存在问题及改革对策[J]. 中国市场,2019(17):76-77.