

2019 中国企业 500 强发布

员工总数达 3359.11 万人 比上年增加 167 万人

■ 劳动报记者 邵未来 摄影 王陆杰



中国企业联合会、中国企业家协会发布 2019 中国企业 500 强榜单，共涉及 76 个行业，其中制造业企业入围 244 家，服务业企业入围 173 家；194 家企业营业收入超过 1000 亿元，6 家企业超过万亿元。中国石油化工集团有限公司、中国石油天然气集团有限公司、国家电网有限公司位居前三名。

具体来看，2019 中国企业 500 强入围门槛为 323.25 亿元，连续第 17 年提高。从收入看，营业收入总额 79.10 万亿元，比上年 500 强增加了 11.14%。从资产规模看，资产总额为 299.15 万亿元，比上年 500 强增加了 24.89 万亿元，较上年 500 强资产增长了 9.08%。从员工数量看，员工总数为 3359.11 万人，比上年 500 强员工数量增加了 167.77 万人，增幅为 5.26%。

在 2019 中国企业 500 强榜单中，中国石油化工集团有限公司以 2.74 万亿营收位居榜首，中国石油天然气集团有限公司、国家电网有限公司分别以 2.60 万亿、2.56 万亿营收分列第二、三名。前十名有：中国石化、中国石油、国家电网、中国建筑、中国工商

银行、中国平安、中国建设银行、中国农业银行、上汽集团、中国银行。

在实现利润方面，今年 500 强企业实现利润总额 44864.25 亿元，比上年 500 强增长 20.7%。净资产利润率为 9.7%，比上年提升了 0.2 个百分点。人均营业收入 235.47 万元，比上年 500 强增加 12.47 万元，实现三连升。人均净利润 10.51 万元，比上年 500 强提高 0.47 万元，实现两连增。

2019 中国企业 500 强专利总量中，发明专利占比为 36.61%，较上年提高了 0.45 个百分点，发明专利占比已经连续 6 年逐年提高，专利质量稳步提升。华为继续在专利数量、发明专利数量方面保持领先地位。

2019 中国企业 500 强中营业



收入规模在 1000 亿元以上的企业数量为 194 家，比上年的 172 家增加了 22 家，增加企业数量再创新高。其中 6 家企业营业收入

超过了万亿元，分别是中国石化、中国石油、国家电网、中国建筑、中国工商银行、中国平安。值得一提的是，今年入围世

界 500 强的中国企业数量首次超过美国，收入总规模已相当于美国 500 强的 87.1%，资产总规模已相当于美国 500 强的 89.5%。

23 家银行中 20 家薪酬上涨

复合型专业人才受重视



本报讯(劳动报记者 邵未来)上市银行中报披露大戏日前落幕，上半年银行业的人均薪酬(含 2018 年年年终奖)情况也浮出水面。根据证券时报《券商中国》微信公众号的统计，截至目前，A 股共有 33 家上市银行，其中有薪酬及员工人数可比数据的共 23 家，包括 5 家国有大行、8 家股份行、7 家城商行和 3 家农商行，其中 20 家人均薪酬出现了上涨。

人均薪酬普遍增长

整体来看，23 家银行中，除北京、华夏、宁波 3 家银行上半年人均薪酬微跌之外，其余 20 家人均薪酬均实现同比增长。

其中，北京银行和华夏银行主要受总薪酬支出减少影响，而宁波银行主要受员工人数增加接近一成影响。

具体来看，23 家银行里，上半年人均薪酬同比增幅在 10% 以上的就有 12 家，其中更有 5 家增幅超过 15%，分别是江苏银行、平安银行、兴业银行、成都银行和无锡银行，前两家增幅分别是 23%、21%，后三家也在 15%—16% 之间。

值得注意的是，成都银行在员工人数较年初增长 124 人的同时，实现人均薪酬的较

快提升，人力成本投入可见一斑。

从上半年人均薪酬水平来看，国有大行普遍在 15 万元以下，其中员工数量更少的交行接近 15 万元；股份行中，平安银行、招商银行均超过 31 万元，暂居前两名。仅次于平安和招行的，则是南京、江苏、宁波、杭州四家城商行，大致在 25 万元到 27 万元之间。

当然，这里的人均薪酬并没有区分所在区域、条线、职务层级，所以当分子还是当分母，感受自然不一样。银行每个时期的经营导向也不一样，譬如现在全行业都在大做零售和小微，投入也势必增加，这对整个条线的薪酬都会有直接影响。

出现集体减员现象

23 家银行里有 15 家银行上半年出现减员现象。其中，包括邮储银行在内的六家国有大行集体减员，员工总数合计减少 3.4 万人。

结构上看，国有大行由于电子渠道替代、柜员转岗营销等原因带来的减员规模较大。另外，年后也往往是辞职高峰，而进人的高峰则是在下半年秋招之后，人员的减少在上半年体现得更加明显。

相反，宁波银行是 23 家银行里唯一一家员工人数增加超过 1000 人的，上半年净增员 1275 人。值得注意的是，去年下半年，该行员工总数也净

增加 1225 人。

当然，其中不能忽视的一个事实是：员工往往在领完年终奖后选择辞职，这个时间点发生在上半年，而企业招人的高峰往往在下半年，也就是秋招之后，而春招的岗位数量没有那么多。体现在员工人数上的变化，就是上半年减员的影响更大，下半年增员比较多。

复合型专业人才受重视

具体来看，银行“减员”减的主要还是可替代性比较强的支持性岗位(包括劳务派遣员工)。譬如柜员、保安、现金清收、电话客服、信用卡销售等岗位。这些岗位员工薪资水平不高，电子渠道替代性也比较强。另外，网点转型也会挤压这些员工的岗位。当然，银行网点的转型不一定是直接采取裁员的形式，而是推动传统的柜面结算人员转岗客户服务和营销。

二是出于提质增效、缩短管理半径的考虑，银行选择减少部分管理岗位、运营人员的数量。浦发银行行长刘信义就在该行中期业绩说明会上透露，数字化以后该行运营人员、柜面人员大量节约，近几年这部分员工数量减少了超过 3000 人，其中大部分都分流到销售、服务方面去。三是学历不占优势的员工。

相比之下，复合型专业人才则更受重视。人员的增加则普遍出现在业务条线(尤其是

零售业务)、信息科技、风险合规人员等三方面。

以邮储银行为例，该行上半年零售和对公条线的员工合计增加 2305 人，风险合规人员也增加超过 100 人。

刘信义表示，年初至今该行已经进了 2300 多人，而且大量的应届毕业生还没有报道，目前校园招聘工作也还没有结束。

“增加的人员既有零售服务、风险合规内控这些中后台的，也有前台的，最多的就是 IT，我们今年 IT 人员增加了大概 1500 人，但这其中包括了全国的互联网分中心，因为需要从不同区域吸收一些专业的学生。”刘信义说。

日前举行的交行中期业绩会上，交行行长任德奇也表示，将进一步加大科技投入，其中在科技人才队伍的补充方面，“一是启动了‘金融科技万人计划’工程，要将金融科技人才从目前的 5% 左右提升到 10% 以上，今年已经招聘了 1200 人；二是推出‘FINTECH 管培生’工程，并通过拟设立的金融科技子公司引进高端人才；三是实施‘存量人才赋能转型’工程。”

从新入职员工的学历、专业来看，商业银行对复合型专业人才的需求度也在增加。“我们内部的规定，一是新招的员工里 50% 以上要来自于学生，第二个规定是，新招聘人员 50% 以上必须要有理工科背景。”刘信义透露。



今年四成应届毕业生想过自主创业

多数受访者认为创业氛围好

国家统计局上海调查总队对上海高校应届毕业生就业创业的调查报告显示，在今年毕业的大学生中，四成有过自主创业想法，比例为近五年来最高。

调查显示，68% 的受访大学生认为，目前创业氛围比较好，选择创业的人越来越多。受访大学生认为这主要原因有两点，一个是政策的支持，另一个是当代大学生更喜欢挑战和冒险。

报告指出，当前大学生选择创业有几大明显的特点。

创业方向“新”，近七成打算创业的方向为新兴领域。这其中，创业项目的主要来源是新出现的科技进步或商机，或者创业者掌握了某种技术。

创业计划“稳”，大多数大学生打算工作一段时间再创业。根据调查统计，32% 的受访者表示目前没有时间表，待时机成熟，仅 7% 选择毕业后立即创业。而有 12% 受访者愿意工作 5—10 年后创业；31% 受访者选择工作 3—5 年后创业；18% 受访者选择工作 3 年内创业。

创业地点“多”，调查显示，选择北上广深为创业地的有 6%，选择上海的有 60%，选择中部的有 8%，选择长三角其他地区的有 14%，选择其他东部地区的有 7%，选择西部地区的有 5%。

报告还指出，目前大学生创业资金仍有限。在有创业打算的大学生中，56% 受访者能承担的创业资金小于等于 10 万元。