

浅论我国企业并购助力企业发展

■ 四川省社会科学院 李海天

近年来,随着国家法律制度的完善和经济体制改革的深入进行,我国企业竞争愈加激烈。越来越多的企业开始将目光投向战略并购和产业整合,这不仅是企业发展扩张的重要途径,也是提高市场占有率和企业竞争力的有效砝码,由此有利于企业长期保持生命力,并在市场竞争中处于优势地位。诺贝尔经济学奖获得者乔治·斯蒂格勒曾言:“纵观美国著名大企业,几乎没有哪一家不是以某种方式,在某种程度上应用了兼并,收购而发展起来的。”因此,企业通过并购进行集中、整合是增强竞争力的重要途径。但是,企业并购能否顺利并有效进行,关键在于是否有一套完善的法律体系给予其充分保障。完备的法律制度能够更好地为企业并购的运作提供支持,并对企业并购程序进行监督,防止企业在并购过程中出现侵害他人或公共利益的行为。

一、问题:我国企业并购的现状和障碍

目前,企业并购已成为企业发展的趋势,因而我国出台了一系列的规范制度予以约束,但由于企业并购的复杂性,实践中仍存在诸多问题,主要集中于以下三点:

(一)企业并购中的产权问题

其一,产权主体虚置。企业并购最直接的表现形式是以一个经营主体的消失或保留而导致控制权发生转移,实质是以资本运作进行企业重组,进而实现资源的优化配置。如果实现企业并购目标,则企业必须作为一个独立的产权主体存在,即必须能够自主经营、自

负盈亏、独立承担法律责任。我国对企业并购的管理,是与企业公司制、股份制改造的实施相生相伴,其中就包括使企业有了资产占有权和部分收益权。然而当前,企业的产权关系仍未理顺,企业仍非真正意义上的具有独立行为的主体,政府却成了企业幕后的实际决策者。

其二,企业边界模糊,使其难以形成有效的经营机制。市场经济要求财产权利的边界与归属清晰,进而产权实现过程中不同主体之间的责、权、利关系清楚。例如我国《企业国有资产法》未赋予国有企业独立的企业财产权所有权,只规定了国家作为国有企业的产权主体,因此国企的产权边界较为模糊。再如,家族企业的财产权界限也十分模糊,不利于企业的健康发展。

(二)企业并购中的法律缺位问题

企业并购是在证券交易市场和产权交易市场两个资本市场上进行的,但规范这两个交易市场进行企业并购活动的法律体系并不是有机统一的。一方面,规范证券交易市场上进行上市公司并购活动的法律体系,已经初步确定了以《公司法》和《证券法》为主干,《上市公司收购管理办法》为核心,中国证监会相关部门规章为组成部分。反观其他非上市企业并购的相关规定却相对较少,主要是国务院及其相关部委所颁布的“条例”、“办法”、“通知”等行政法规规章和一些地方性法规,全国人大及其常委会所制定的法律数量极少。因此面对频繁发生的企业并购活动,现有的规章制度尚处于严重缺乏的现状。另一方面,不同性质、不同所有制、不同组织形式的企业所制定的法律规范是不同的,以致规定

之间可能存在冲突。司法、行政机关作为管辖主体存在管辖权交叉或权属不明确等问题,若企业并购发生争议,争议方不知应当向谁申请处理,有的法院或行政机关受理申请之后,却又找不到相应的法律依据支持其进行管辖,而这些问题在企业并购的实践中就为许多违法违规行为的滋生提供了温床。

(三)企业并购中政府角色定位问题

其一,行政目的不合理促成的并购。如当地的亏损企业太多,不仅会影响本地区整体的经济效益,还会造成大量的失业人口,增加政府的财政负担和社会不稳定性,这些都是地方政府政绩不佳的表现。在这种行政目的的驱动下,政府促成了一些不符合市场经济要求,不利于资源高效配置的并购,如一些优势企业与毫无价值的亏损严重、资不抵债的企业实现了并购。提高的是政府业绩,降低的是优势企业效益。

其二,所有者“缺位”导致低效并购。政府很少站在所有者的角度组织并购,造成国有资产所有者事实上的“缺位”。政府许多部门参与了并购谈判、协商的全过程,但因为他们并不是最终的利益主体,对并购后的企业效益考虑不多,对目标企业的定价不强求公正合理,对并购过程不实施必要监督。因此,国有企业并购常常带来效率的低下,甚至促长了一些并购中的违规操作,如有些政府部门通过目标企业资产的变现,将该国国有资产转入投入集体企业或干脆存入自己的“小金库”,导致了国有资产的部分流失。

二、途径:我国企业并购的规范与规制

企业并购中存在的问题虽多,但只要找到正确的切入点,采用适当的方式,将企业并购纳入正轨,使其能够高效有序地进行,充分发挥并购的资源配置作用,避免反效果也是有必要的。针对以上提出的问题,笔者提出如下解决路径:

(一)明确产权主体及法人财产权

企业产权不明确是影响企业有效并购的重要因素,这一问题在国有企业中尤为明显,因而要明确产权主体及法人财产权。第一层次,建立国有资产管理体制。中央政府和地方政府分别代表国家履行出资人职责,并享有所有者权益,使权利、义务和责任相统一,将资产、人事相结合。第二层次,建立政府-资本平台-国有企业三级管理体系。国有资产管理机构通过国有资产平台来行使出资人的责任,不再直接管理和经营企业;不同职能的国有企业,分别制定出资和出资方式、经营目标和考核体系,切切实实使国有企业成为真正独立的市场主体。

(二)健全企业并购法律体系

首先,成熟的市场经济意味着市场运行的高度规范化、法制化,因此企业并购的市场化要求以完善、有序的法律环境为保障。法律环境的建立有赖于企业并购法、公司法、证券法、银行法、反垄断与反不正当竞争法、社会保障法等制订与完善,同时,要求这些法律之间相互衔接、相互协调并相互制约,进而形成一套严谨、科学、完备的法律体系。在现有市场环境之下,对公司法与证券法的修改更是迫在眉睫。

其次,通过法律明确监管机构对企业并购行为的行政监管是有必要的。其中包括监

管程序、期限、方式和责任等具体监管职责,力求实现各监督主体在履行监管职责时有法可依、有据可查,使各部门之间分工明确、职责清晰、权责一致,各部之间形成相互配合、相互协调的行政执法监督体系,切实解决管辖权交叉等问题。

(三)转变政府职能,加大监管力度

一方面,转变政府职能,实行政企分开。这并不是政府完全不管,而是要正确履行其市场经济监管职责。企业并购本应是优胜劣汰的市场竞争机制作用的必然结果,追求经济效益的最大化是企业进行并购活动的永恒目的,政府在企业并购中应当有所为,有所不为。政府要督促企业严格依照并购重组的有关法律法规和国家产业政策,规范操作程序,加强信息披露,防控内幕交易,防范道德风险,加强对经营集中的反垄断调查及外资并购境内企业的安全审查,维护国家安全,而不是“伸长手”过多影响企业的并购行为与相关决策。

另一方面,监管机构应当积极与相关部门衔接。由于受机构设置和机构人员编制数量的限制,目前我国一些地方执法机构的设置缺乏科学性,人员配置相对落后,监管机构常常疲于应付各种突发事件,而无法对整个企业并购交易行为进行全方位的监管,做到防患于未然。因此,针对新形势下的监管需要,建议监管机构应当积极与相关部门衔接,优化机构设置,增加人员编制数量,加强对执法人员业务能力的培训,提升监管水平,提高监管效率,做到及时发现、查处并改正问题,切实维护企业并购重组的市场秩序。

“四个到位”落实企业安全生产主体责任

■ 何卫东

今年6月是全国第十六个“安全生产月”,今年活动的主题是“全面落实企业安全生产主体责任”。对于企业来说,安全生产是生命线,是企业生存与发展的基础。大量事故教训警示我们,企业是防控安全生产事故的主体,落实企业安全生产主体责任是有效遏制事故最直接的手段,提升企业安全生产水平是筑牢安全的第一道防线,抓好安全生产,最终要落脚在企业的安全发展上。

习近平总书记指出,所有企业都必须认真履行安全生产主体责任,善于发现问题、解决问题,采取有力措施,做到安全投入到位、安全培训到位、基础管理到位、应急救援到位。

安全投入要到位。企业发展,安全先行。

安全投入是企业持续健康发展的基础和保障,功在当下,利在长远。一些企业负责人片面认为,安全投入没有效益,对企业来说是负担。这种认识是极其短视而错误的。安全投入不同于一般生产经营性的投资,是渗透在生产经营活动过程和成果中的,效益潜在而巨大。安全投入是效益与生命的双重需求,生产任务一时没完成,可以补,一旦发生事故,效益受损甚至成为负数,更不可挽回的损失是员工的生命和健康。所以,企业一定要提高认识,要舍得在安全上投入,只要多投入一分,就会多一分安全保障,就能为企业安全发展、职工平安幸福多一重保障。

安全培训要到位。安全生产,关键在人。只有通过安全培训,有效提高各级人员的安全素质,才能最大限度地预防安全事故发生。企业必须要抓好安全培训,培养出一批安全生产的明白人,务必要抓好以下四点。一是全覆

盖。对企业所有人员,上至企业负责人,下至普通员工,不论从业年限长短,哪怕是实习人员,也必须进行安全培训,不能有盲区和死角。二是系统性。安全培训必须作为系统工程,全面统筹安排,制定完备的培训计划,进行系统、规范的安全培训。三是针对性。要根据不同时段、不同人群、不同岗位,组织不同内容的安全培训,注重理论和实践的有效结合,做到学有所用、学以致用。四是严考核。没有考核的培训达不到应有的目的。每一个参加培训的人员,都必须经过考核,合格后方可上岗,坚决杜绝“带病”上岗。

基础管理要到位。基础不牢、地动山摇。企业必须注重基层一线的安全管理,特别是要狠抓各项安全制度建设。要结合企业实际情况,对企业安全生产活动中所涉及的规定、规程、程序、办法、标准等用文字的形式总结概括成各项制度,强制性要求企业全体员工

共同遵守。抓制度建设要突出刚性执行,做到有规可依、执规必严。必须坚持严字当头,严明纪律、严格把关、严加督查、严肃追责,无论是企业主要负责人,还是分管领导、主管部门负责人、班组长、一线人员,都必须不讲条件地去落实每一项安全制度,绝不能大而化之、层层递减,要坚决杜绝安全生产执行力层层衰减的现象,确保各项制度真正落到实处。

应急救援要到位。应急救援是安全生产的最后一道屏障。事故发生后,能在第一时间开展有效救援,对于控制事态扩大、减少损失具有重要意义。因此,健全应急救援管理机制,提高应急救援能力,同样是安全生产工作的重中之重。一要完善预案并开展演练。应急预案必须要结合企业具体情况,具体问题制定,要组织进行现场演练,用预案指导演练,并通过演练检验预案,最终形成符合本单位

实际、可操作性强的应急预案。二要加强应急救援队伍和装备建设。企业要根据国家法律法规要求,建立专、兼职应急救援队伍,还要按规定配备应急救援装备,保证装备性能完好,出现事故能够立即投入使用。三要加强应急联动。企业要与当地政府、有关部门和附近专业救援队伍建立顺畅高效的沟通渠道,保持密切方面的协作机制,出现事故要立即报告,确保各方的应急资源都能有序、有力、有效地投入到救援工作中。

抓好安全生产,不仅仅是在“安全生产月”讲,更要时时讲、刻刻讲、反复讲,常抓不懈、警钟长鸣,企业只有积极行动起来,把自己应尽的责任、应尽的义务都落实好,做到时时讲安全、处处讲安全、事事讲安全、人人讲安全,使每一个个人“高高兴兴上班,平平安安回家”,使每一个家庭“合家欢乐,幸福安康”,使整个社会“和谐太平,万物安宁”。

高效管理 90 后员工之情绪管理

■ 俞旭红

随着社会的迅速发展,信息化程度不断提升。90后成长在国家发展的黄金时期,生活在网络信息社会中。随着90后员工在企业中所占据的比例不断地增大,加强对90后员工的管理,成为当前企业管理的主要任务。社会的迅速发展,使得员工的工作和生活压力不断地增加,90后员工情绪管理的重要性不断增加。越来越多的企业管理者认识到员工情绪管理的重要性,将企业员工的精神、情绪管理纳入到企业管理当中。高效管理90后员工的情绪有利于增强团队之间的凝聚力,也直接关系到企业的发展。

情绪管理是人对自我的内心感受与外界情况进行控制、调节的过程。人们为了能够将自己的内心情感与外界达到平衡,需要不断地提高自己的情绪处理能力,培养自己驾驭情绪的能力,保持自己良好的生活状态。人们需要提高自己的自觉意识,通过一种合适的方式来表达自己的情感,在使得自己生活舒适的同时尊重他人。

一、情绪管理与 90 后员工管理

1.情绪管理能够帮助员工缓解工作压力

随着社会的发展,企业的信息化程度不断地提高,90后员工成为企业的主力员工。企业的体制变革深入到企业的各个层面,企业内外面临着巨大的压力,对员工的要求不断提高,无形中使得员工的焦虑程度不断地增加,同时,员工在高度集中的企业环境中精神压力逐渐增加。在焦虑程度和精神压力增大时会影响企业员工的工作效率。

企业对员工的情绪管理能够帮助员工调节自己的情绪,引导员工正确地处理自己的工作压力,提高工作效率。员工在工作过程中需要学会倾诉和倾听,或者与自己的同事进行交流,及时解决自己工作中存在的问题,让自己的情绪能够达到良好的工作状态。帮

助员工以积极乐观的状态应对自己的工作生活,从而使得企业内部达到稳定发展的状态,提高企业在市场中的竞争力。

2.情绪管理帮助员工提高整体素质

企业对员工进行情绪管理能够帮助员工提高对自己的评价,帮助员工正确地面对工作中的问题。正确的员工情绪管理可以帮助员工对自己的工作能力以及工作质量进行正确评价,从而帮助员工提高自己的工作积极性,让员工对自己的工作前途充满了信心。

另外,企业的情绪管理可以帮助员工制定自己的长期发展目标,让员工充分发挥自己的创造力,养成积极工作的习惯以及培养不断地进取的精神。企业的内部管理与员工的工作状态息息相关,同时企业内部的工作氛围也影响着员工的工作质量和工作效率。企业需要为员工提供情绪管理的学习机会,对员工进行培训,让员工自己主动地创造合适的工作氛围,在竞争中形成合力,通过情绪表达创造和谐的工作氛围,从而提高企业的竞争力打下基础,促进企业的良好循环发展。

3.情绪管理能够帮助员工之间形成团结合作的氛围

现代化的企业中不仅需要员工之间的激烈的竞争,同时需要员工之间能够形成合作的关系,不同专业的员工之间要加强交流,共同负责工作的不同部分。员工在竞争中形成合作,彼此之间相互监督,提高自己的工作效率,提高自己的协作能力。员工之间的团结协作需要企业的重视和支持,企业需要加强对员工的情绪管理,让员工意识到合作的重要性,让企业形成团结合作的氛围,保证企业的进步发展。良好的工作环境能够增强员工的归属感,让员工充分发挥自己的创造力和进取心,增强员工对企业的信赖,创造出一个高情商、高效率、高质量的工作队伍。

二、影响 90 后员工的情绪管理

的主要原因

1.员工的性格特点

90后员工逐渐成为企业的主力军,他们是一群特殊的群体,有着明显的性格特征,他们在东西方文化的影响下,形成了独立自主,同时主见较强的性格特点。部分90后员工的心理素质能力较差,面对外部环境的压力,他们的承受能力较弱,在工作压力较强的工作环境中无法进行自我排解以及乐观地面对,在激烈的职场竞争中容易产生较强的情绪波动,容易对工作产生不良影响。

部分90后的员工责任感较差,容易忽视工作任务的重要性,十分在乎工作的舒适性以及工作环境是否符合自己的意愿。他们多数是在玩乐中工作,难以承受枯燥、工作压力大的环境。另外,他们办事行为较为另类,追求非常个性的工作,不利于在团队中执行任务。这些90后的性格特点增加了企业的工作难度,不利于整体工作效率的提高。

2.社会环境的影响

随着社会信息化程度的提高,90后员工在网络社会中成长,他们的价值观深受网络文化的影响,对其情绪的形成产生较大的影响,社会环境的发展对其情绪产生了较大的影响,社会环境中多数人的情绪会影响着青年人成长过程中的性格的形成,这种影响包括正面影响和负面影响。社会中各种条件的限制容易使得员工处于较为复杂的环境中。工作环境中领导的误解、员工之间的争执容易使得员工的情绪产生较大的波动,长期处于这种环境中容易使得员工对工作失去信心,使得整体工作效率降低,不利于企业的整体发展。

三.提升企业情绪管理的方式

1.加强对企业员工的关怀

企业对员工的情绪管理的中心就是以员工为企业的核心,给员工创造充分发挥自己实力的机会,让员工能够实现自己的价值。员

工的情绪管理主要是为员工创造合适的工作环境,让员工能够在轻松快乐的氛围中工作,让员工在认识到工作重要性的同时能够更加高效、舒适地工作。员工的情绪管理可以增强员工对企业的信赖,增强员工的归属感,让员工充分地认识到企业对自身的关怀。

企业的管理者需要关心员工的工作环境,满足员工的经济和情感的需求,及时地解决员工在工作中遇到的问题,帮助员工提高工作积极性。企业需要建立应急策略,在员工中出现紧急问题能够及时地进行处理,降低企业危机系数,降低员工消极情绪对重要工作的影响。企业对员工的关怀能够帮助企业增强员工的自信心,增强对企业的认同感,让员工与企业共同发展进步。

2.建立合理的激励机制

员工在企业中工作有着自己的需求,员工在企业中的物质、精神需求影响着工作的效率和质量,员工需求的满足程度直接关系到员工的工作态度和方式。激励机制的创造能够为员工提供一个合理竞争的、满足自己需求的方式,员工在激励机制中可以通过自己的努力争取到自己需要的东西,包括物质需求和精神需求。这种激励机制的建立可以最大程度地调动自己的工作积极性,在实现自己价值的同时能够得到自己需要的东西,同时可以提高自己的工作效率和工作质量,有利于员工和企业的长期共同发展。

企业的管理者需要本着以员工为中心的原则与员工进行相处,尽量地多与员工进行交流,对员工的工作进行鼓励,缩小与员工之间的距离,得到员工的信任,能够让员工主动地在公司中工作。

企业管理者需要尽量避免工作中出现恶性竞争的情况,建立有效的管理机制让员工在工作中能够形成良性竞争与合作,通过相同的标准来处理相同的事件。企业管理过程中需要建立合理的奖惩制度,建立完善的管理制度,激发员工的工作兴趣,帮助员工建立

长期的工作目标,让员工不断地进行自我提升,同时提高自己的工作效率和工作质量。

3.建立企业自身独特的企业文化

企业文化是企业的精神,是企业的代表,是员工认同企业的起点。良好的企业文化是企业发展的要求,是员工认同企业精神的起点,同时有助于员工形成自己的价值观,让员工在企业的影响下形成正确的工作态度,带动员工自身的发展。

建立良好的企业文化,要求企业的管理者不断地提高自己的认识,在社会发展的背景下建立自己的发展目标以及自己的精神内涵,让员工能够不断地保持自己积极向上的热情,帮助员工处理工作甚至是生活中的问题。企业的管理者需要加强自己对员工的情感关怀,为员工营造轻松的工作氛围,让员工彼此之间能够达到尊重和理解,提升员工之间的合作能力。独特的企业文化是员工自身发展的精神要求,保证员工能够在具有归属感的工作环境中进行工作,能够留住企业的精英人才,同时吸引更多的有才华的人士。

情绪表达是员工表达自己诉求的一种方式,是企业倾听员工需求的一个重要的途径。企业对员工的情绪管理能够满足员工的需求,提高员工的工作效率,提高员工的工作质量,从而提升企业的竞争力。良好的情绪管理需要加强对员工的人文关怀,增加员工对企业的认同,同时企业需要不断地更新自己的理念,了解当前90后工作人员的实际需求,有针对性地调整管理的方式。良好的情绪管理能够帮助企业增加自己的实力,保障员工自己在竞争中的实力。为了达到良好的情绪管理效果,企业管理者需要建立自己的企业文化,不断地拓展自己的管理思路,针对90后个性的特点建立有效的激励机制,建立良好的沟通的方式,改善员工的工作环境,营造良好的工作氛围,从而保证企业的长远发展。

(作者单位:金华职业技术学院公共基础学院)