

把降低国有企业杠杆率作为重中之重

——国家发改委财金司司长解读国务院常务会议

■ 新华社记者 安蓓 李延霞

7日召开的国务院常务会议指出,要继续把国有企业作为重中之重,结合国企改革、去产能、降成本等举措,进一步推动降杠杆。国家发展改革委财金司司长陈洪宛就此接受了记者专访。

有效控制宏观杠杆率

国务院常务会议指出,要从改善公司治理、完善企业债务重组政策、拓宽社会资金转化的考核;限制高资产负债率企业过度融资,适当引导高负债非国有企业主动降杠杆。加强涉企信用信息整合和共享,做好风险防范预案,引导各方按市场化法治化原则协商处置风险事件。

陈洪宛说,2018年,我国将把降低国有企业杠杆率作为重中之重,全力推动防范和化解债务风险,使宏观杠杆率得到有效控制。重点做好三方面工作:

一是加快推动“僵尸企业”债务处置。今年将完善有利于“僵尸企业”债务处置的政策环境,建立必要的约束和激励机制,推进“僵尸企业”出清,去除坏杠杆。

二是加强国有企业资产负债约束。区分不同行业、企业类型设置资产负债率预警线和重点监管线,强化对企业及相关负责人的考核;限制高资产负债率企业过度融资,适当引导高负债非国有企业主动降杠杆。加强涉企信用信息整合和共享,做好风险防范预案,引导各方按市场化法治化原则协商处置风险事件。

三是深入推进市场化法治化债转股。拓



宽市场化债转股融资渠道,将依据市场化债转股业务规模、资金到位率、降杠杆质量等因素,研究对相关银行和实施机构的支持政策,推动市场化债转股扩量提质。加强指导相关市场主体在债转股协议中对企业未来债务融资行为进行规范;研究制定相关政策文件,规范转股股东行使权利;继续引导实施机构与各类社会产业资本合作开展市场化债转股,推动将市场化债转股与建立现代企业制度、

国有企业混合所有制改革等有机结合。

企业杠杆率由升转降

国务院常务会议指出,去年以来,通过各方努力,企业兼并重组、市场化债转股等降杠杆措施取得积极进展,企业杠杆率由升转降,成效要充分肯定。

陈洪宛说,截至去年底,各类实施机构已与102家企业签署市场化债转股框架协议,协议金额超过15000亿元;依法破产大幅增加,去年全年依法结案6257件;股权融资规模进一步扩大,截至去年末,非金融企业股权融资余额6.85万亿元。

在综合措施作用下,我国企业杠杆率呈稳中趋降态势,初步遏制了杠杆率快速上升的势头。从宏观层面看,根据国际清算银行数据,截至去年二季度末,我国企业部门杠杆率163.4%,连续4个季度环比保持下降趋势。从

企业层面看,截至去年末,规模以上工业企业资产负债率为55.5%,同比下降0.6个百分点。

推动降低企业杠杆率与国企改革有机结合

会议指出,采取市场化法治化手段积极稳妥降低企业杠杆率,是推进供给侧结构性改革的重要任务,对打好防范化解重大风险攻坚战、提高发展质量效益,具有重要意义。

陈洪宛说,积极稳妥降低企业杠杆率是提高全要素生产率,进而推动经济发展质量变革、效率变革的重要途径。下一步要推动降低企业杠杆率与国企改革有机结合。

一是通过完善现代企业制度,以制衡有效的企业治理结构作为控制企业杠杆率保持合理水平的长效机制。截至目前,我国已开展10项国有企业改革试点,其中混合所有制改革已批复实施3批共50家企业试点方案,建立了中央企业负债率管控机制,并正在研究制定关于加强国有企业资产负债约束的相关政策,将对控制国有企业杠杆率发挥长效作用。

二是通过市场化债转股助推企业混合所有制改革,完善现代企业制度。引导实施机构在债转股协议中明确对国有企业未来杠杆率及经营业绩的约束;引导实施机构依法行使股东权利;引导实施机构与社会资本充分合作开展市场化债转股;引导实施机构与专业股权管理机构合作,为国有企业改善治理结构和提升经营管理水平提供切实帮助。

煤企探访记:“这个年好过了,但改革关口还没过”

■ 新华社记者 屠国玺 王铭禹

过去3年,位于甘肃省兰州市红古区的窑街煤电集团有限公司“日子不好过”,曾连续5个月发不出工资,许多职工生活艰难。今年春节,这家有60年历史的老国企怎么了?企业职工能过好年吗?

傍晚时分,职工们下班回家,迎着寒风,记者来到了锻工牛书峰的家中。甫一入户,屋内的暖气瞬间驱散寒意,宽敞的客厅被拾得井井有条,客厅内沙发、冰箱、液晶电视等家具家电摆放齐整;阳台上几盆绿植长得正旺,一派春意融融。

牛书峰和妻子李彩霞忙着烧水沏茶,并拿出早已买好的糖果、点心,热情招待来客。“这些都是给过年准备的,今年收入好了买得起。”牛书峰笑着说。

41岁的牛书峰是锻工班班长,小他3岁的妻子是矿上的材料员,两人在这家企业已

经工作了10多年。对于3年前企业和家庭经历的“困难时期”,夫妻二人记忆犹新:“不怕你们笑话,当时过年我们连1颗糖都没买。”

2015年,适逢国内煤炭市场不景气,原煤价格一度下跌到每吨不到200元,“产1吨煤就得赔100多元”,让这家煤企遭遇了前所未有的寒冬。“当时有一段时间连续5个月发不出工资,不少人辞职另谋出路。”牛书峰说,由于收入减少,很多职工和他们一样,各项开支能省则省,连过年也很少置办年货。

外部市场不景气,企业该怎么办呢?窑街煤电总经理张炳忠认为,只能“加快改革练内功”。

不注重技术创新,生产效率低、管理方式陈旧,老国企的种种“毛病”被重新思考之后,一场挽救企业的改革推行起来,一方面鼓励职工进行生产技术革新,提高效率,另一方面压缩各类不必要开支降低成本。

电工谢勇明显感觉到了企业发生的变化。在谢勇家里,他拿维修材料给记者举例,

“以前维修材料稍有损耗就会更换,如今材料管理更加严格,就连领取螺丝、弹簧垫等小零件都是按个数领。”

谢勇说,企业还专门制定了物资回收管理办法,鼓励职工回收器械,并给予相应奖励,仅他所在的工作队材料费就由原来每年的20多万元降低到了5万元。加上他和同伴自主研发的实训设备,能让新员工在不损坏主要设备的前提下“练手”,每年能节省几十万元的成本。

改革,加上煤炭市场回暖,让这家煤企扭亏为盈。谢勇发现,他的工资不仅能正常发放,而且还比原来多了四分之一,这几年欠发的也都补齐了。

企业效益的提升,也给煤企职工带来精神上的鼓舞。记者在窑街煤电采访时看到,各车间的能工巧匠正忙着用废旧线材制作起各式各样的花灯龙骨,沉寂3年的锣鼓队重新敲响了鼓声,社火、舞蹈等表演也开始了排练。



“这个年好过了,但我们的改革关口还没有过。”张炳忠说,企业暂时度过了最困难时期,但企业的自动化、智能化还远远没有达到

现代企业应有的水平。按照国家供给侧改革的要求和产业发展趋势,让企业向质量效益型转变仍将是新的一年的大任务。

员工创客化的“有限理性”与“正解”

■ 张华强

如同在社会经济活动中会出现市场失灵的时候一样,在企业内部,也会出现按件计酬、物质奖励不靠谱之处。按照2017年诺贝尔经济学奖得主芝加哥大学教授理查德·塞勒的说法,这应当与员工的有限理性有关,即使在员工创客化之后同样如此。员工创客化的努力固然有利于实现企业转型与员工个人价值的充分体现,但有限理性的误区也需要予以规避,这往往只能在以正理企中求得正解。

正面看待创客化的有限理性

按照塞勒的说法,有限理性代表着“人性的缺陷”。如果说员工创客化是经济转型中的一种趋势,那么它能不能摆脱员工作为市场中人有限理想的包袱?对这个问题的回答,涉及到怎样认识人作为市场主体的有限理性。其实有限理性具有两面性:塞勒的研究表明,有限理性与社会偏好、缺乏自制相关联。如果说后者难为善,那么前者则非恶,反而可以成为员工创客化的条件,需要正面看待。

塞勒的研究告诉我们,有限理性属于“理性无知”。这是针对经济人对利益最大化的精心设计而言的,一些看似不合逻辑的行为出乎那些认为“一切向钱看”的利益驱动者的预料,所以称之为理性有限。其实,这与人们的心理账户有关。比如一场音乐会的票价是200元,出发时发现200元的电话卡弄丢了。你是否还会去听这场音乐会?实验中大部分选择不去。可是如果弄丢的是门票,如果你想继续听音乐会,就要再花200元钱买张门票,你是否还会去听?实验中大部分选择不去。同样是丢失了价值200元的东

西,人们的反应不同,是因为人们把电话卡和音乐会门票归到了不同的账户。在管理领域看来,这种心理账户反映的是个性追求,并非无知,而是理性的表现;员工创客化更有助于将人的个性发

挥出来。作为对经济人假设的颠覆,有限理性导致自利原则的失效可以被视为对性恶的一种修正。塞勒认为人们在做决策时,并不一定是遵循利己原则,考虑的不仅是自身利益最大化,还有别人的利益,即“利他”。比如人们会通过合作来产生共赢,甚至会无私地牺牲掉自己的利益来进行慈善捐赠。即使由此得出的结论只是既不完全自利,也不完全自私,只是个非完全理性的个体;这种“理性无知”也不乏达到智慧境界的基因成分。创新需要从利他开始,完全可以作为员工创客化的基础。即使在塞勒们看来,这属于“反常行为”;而创客的创新活动往往貌似“反常”的。从某种意义上讲,员工创客化就是要将通常被经济学家称作“变态”的选择行为作为常人的常态,即“新常态”。

塞勒所谓有限理性或者非完全理性还与社会偏好有关,除了利他,还关注社会。以产品涨价为例,若是因成本上升而引起,消费者认为涨价是公平的,若是出于供需原因,同样是可以接受的;这样的认知显然是因人类理性的存在。但是,如果商家囤积居奇或者哄抬价格,消费者就认为是不公平的,甚至为了所谓的“公平”而不惜牺牲自己的利益。这也属于塞勒所说的非理性选择,但是在企业内部有关人员在决策时,就不能不考虑这一点。不期而遇的降雨增加了雨伞的需求,但是借机涨价的销售者却会被人鄙视;反过来说,通过创新降低成本是被社会普遍接受的,在员工创客化中使产品含金量更高足以问心无愧。即使各自有自己的心理账户,也有助于形成合力。

助推倒逼管理者以正理企

需要指出的是,正面看待有限理性未必能够自然获得正面的结果,不能将其理想化。即使有限理性果真颠覆了经济人假设,那也不是说私有制失去了人性基础。因为有限理

性与缺乏自制存在着因果关联,人们往往会在“长期计划”和“短期需求”之间发生冲突,即人们可能选择了为短期消费需求冲动的满足而牺牲长期计划,比如拒绝或少买养老金等。要想克服缺乏自制带来的非理性弊端,管理者必须有正确和恰当的作为。

塞勒指出,这需要“助推”:一方面承认人们有选择自由,另一方面可以往管理举措或者政策设计者希望得到的特定方向轻推一把。在塞勒与人合著的《助推》一书中,对助推最简单的表述是:“如果你想要人们做正确的事情,那就把做这件事变得容易”。比如对捐献器官的提倡,法律可以推定每个人都愿意捐献,但也可以通过比较简单的方式去明确登记,说自己不愿意捐献。鼓励创新也是一样,虽然创新算不上容易做到的事情,但是并非无法助推。比如可以让创新者更容易获得资源支持、更容易获得晋升的机会、更容易获得人们的尊重等等。当然,让创新活动相对容易不等于无视创新中常常会遇到的挫折;对员工创客化的助推应当是一个持续的过程,这才是对员工负责的表现,才是以正理企。

以正理企可以看作助推正确和恰当的企业管理模式,然而不能说所有的助推都有其正当性。实践中还有恶意助推的风险,塞勒把这叫做“搅烂”,比如用模糊不清的语言或者程序无意或者有意鼓励或者利用惰性。比较典型的例子是支付宝涉嫌利用年度账单侵犯用户隐私;支付宝年度账单第一页默认勾选“我同意《芝麻服务协议》”,如果用户在进入年账单未选择取消勾选的情况下,将被视为允许支付宝收集自己的信息,包括用户保存在第三方的信息。在这里,默认勾选显然更容易,貌似“助推”,却引起人们的侵权质疑。如果允许这种情况存在,对于支付宝的声誉而言,就是一种“搅烂”。好在支付宝承认其“愚蠢至极”,并及时予以纠正。由此可以看出,在助推中强调以正理企绝非多余,否则就不利

于诚实创新。

以正理企不仅要体现助推之“正”的方向性、原则性,而且需要讲究“理”的艺术性。这就如同管理并非只是硬性去“管”,更要善于“理”。按照塞勒对助推的界定,这应当是一种“自由主义的温和专制”;让创新活动相对容易,但不能强制。强制性的员工创客化,不符合创新规律;因为创新往往是在人们能够获得相对自由的思想空间时,才更能迸发某种火花。助推中的“理”,需要“更有人性”。这里的“人性”主要指的是处理好理性或者有限理性之间的关系。比如对于工资,人们可能会精打细算其用途,但是却会大手大脚花掉中奖的意外之财,前者是理性的,后者是非理性的。根据这样的特点,对创新实施恰当的激励是必要的,但是不能把奖励当成通过投机、侥幸可以获得的意外之财。

保持动机与效果的统一

在助推中如果说以正理企之“理”是一门科学,也不能代替以正理企之“正”的作用,科学不等于正当。表面上看起来,好的工具也可以用于邪恶的目的,一些并不光明正大的手段也可以用来完成高尚的工作;但是两者都难以获得正解,尤其是面对员工创客化的有限理性更是如此。我们不能仅仅把员工创客化当作一种手段,更应当在其中体现以人为本的精神,坚持正确的价值导向,保持动机与效果的统一,以便在经济转型中实现双赢、多赢。

充分尊重员工的“反常”创新精神,力争各得其所。有资料表明,塞勒在经济研究中曾经比较准确地预测2008年的全球金融危机。当有人请他对未来做出新的预测时,被他婉拒。他指出“预测极难,其正确性很值得质疑,误导的影响往往更厉害”。比如成功投资者的策略是一种羊群效应中的“反常”,这即使能导致别人的成功,却标志着更多人的失误。员工创客化当然不能走这样的路,需要孵化出更多的成功,而不是由少数人“割韭菜”。以

正理企尊重“反常”中的创新精神,尊重员工的创新潜能。但尊重是相信而不是放任,需要及时反馈、疏通与梳理。管理者自己不能在员工创客化中偷懒,更不能将其作为企业“减负”的手段,试图坐享其成。

紧扣社会主旋律,努力消除逆选择的侥幸。前面我们已经指出,塞勒的研究表明,人们在对经济利益的追求中往往存在着是否公平的考虑。这种考虑其实是起初的一种顾虑,作为一种有限理性,对公平的渴求还是相对微弱的。最终的选择能不能按照公平原则进行自律,那往往取决于社会主旋律能不能得到彰显,与主旋律应对挑战的实际效应有关。对于企业管理而言,至少应当在企业内部通过以正理企营造公平的小环境,比如在员工创客化中一视同仁,不能搞亲疏有别。即使在社会上潜规则盛行时,也能体现出对正能量的坚守。即使管理者自己没有恶意助推的倾向,但是如果对下级的恶意助推听之任之,那“搅烂”顾虑也很容易突破心理防线,出现做错的事情变得容易、做正确的事情变得困难的逆选择。

引导员工突破“缺乏自制”的局限,不断提升经济转型的获得感。创新成效的取得不容易立竿见影,往往需要一个过程;因此有必要在以正理企中消除员工创客化的急功近利情绪,突破“缺乏自制”的局限,消除有局限的认知计算能力、有局限的自利追求等等。塞勒的研究表明,人们如果拥有某件东西,会比没有的时候更高估其价值,因而对“避害”的考虑往往远大于对“趋利”的考虑。部分员工可能会担心失去稳定的收入,在员工创客化的趋势面前游移,对创新创业中的坏消息反应过激,又会好消息反应迟钝。这些都需要在以正理企中因势利导,比如让大家认识到智能化对现有工作替代的严重性;如果现在担心失去稳定的岗位,那以后面临的失业风险将会更大。那就不如未雨绸缪,变被动为主动,与时俱进。