

对中国企业自主创新的系统性思考

——中国企业联合会、企业家协会副理事长、《企业管理》杂志编委会副主任刘鹏评梁勤新著《融创论》



“天府英才”，四川省企业联合会、四川省企业家协会、四川省企业管理协会副会长兼秘书长梁勤新著《融创论——自主创新驱动企业转型升级》(以下简称《融创论》)，以其理论的前瞻性、探索性、体系性、预见性为企业自主创新驱动转型升级提供了一份及时的《学习指南》；以其启发性、实践性、普适性、针对性、操作性为企业成就卓越绘制了一张精准的“云地图”。

《融创论》是新时代中国企业管理理论的拓新之作；是改革开放四十年来中国企业家群体弘扬优秀企业家精神的集中展示；是企业可持续发展基因的裁剪、重组、排序和优化的流程编码；是全球化智慧时代大企业产业链与供应链、价值链与创新链的生态协同进化的风云录；是人类命运共同体建设中企业家精神迸发、积累出的永续动力系统的集成。

万般虽有品，唯有创新高。该书从“企业生态篇”、“自主创新篇”、“转型升级篇”共二十四章所构建的体系本身就是一种结构性的挑战。如开篇就从“文化传承”、“国家战略”、“企业战略”、“企业家”、“创客”谈起，不仅揭示了“企业生态与融创力”的关系，而且，通过大数据、云计算、人工智能、区块链等“企业生态系统的进化”，阐明了自主创新的环境巨变、令人警醒和深思。

面对新技术革命所带来的不确定性和颠覆性，如何以融创创新开启企业全球化生态平台的新竞争模式?本书从“国际自主创新纵

览”、“中国自主创新的历史必然性”、“融创创新是企业转型升级的根本动力”三个方面，对标美国、日本、德国等创新强国并结合中国国情与企业现状，创造性提出了“文化创新为先导，科技创新为核心，管理创新为支撑，商业模式创新为源泉，制度创新为根本，企业家创新为关键”的系统性自主创新的新理论。尤其对企业家精神推进融创创新与开发企业家灵商资本进行了深入地探讨。作者结合自身担当“创客中国”四川专家组组长和“双创”导师的角色，对“双创”及创客也提出了一系列具

有实操价值的方法和建议。

针对此次“中兴事件”与中美贸易战所暴露出来的“中国制造”“缺芯少钙”的最大“痛点”与“短板”——技术创新的关键问题，作者结合曾经的技术管理经验，针对“企业技术创新应抓好的关键”、“技术创新管理流程的优化”、专利战略与知识产权的保护和管理”、“工匠精神的培育与传承”、“工艺创新是技术创新的重要内容”等提出了自己的见解。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”作为十余年前曾荣获“四川省十大杰出青年企业家”和“四川省优秀创业企业家”的作者，现在仍兼任着四川省企业咨询公司总经理，根据其多年理论与实践的积累、研究与咨询服务，特别是通过对“转型升级是企业成长的普遍规律”、“企业转型升级的紧迫性”、“转型升级中企业创新生态的重构与优化”等现实迫切需要回答的难题进行了认真客观地研究，针对性地提出了“企业战略的转型升级”、“传统产业的转型升级”、“制造业的转型升级”、“服务业的转型升级”、“企业商业模式、盈利模式及领导力的转型升级”等富有现实价值的路径和方法。

尤其是当下中国企业和企业家普遍关注的企业转型升级如何与“中国制造2025”战略、“一带一路”建设、共享经济、品牌建设、供给侧结构性改革、全面风险管理、诚信体系建设、和谐劳动关系等“热点”、“难点”问题提出了自己的观点。

该书与众不同的“洗眼”与“吸粉”之处，是把“创新成果分享”在各章节针对性地单列出来，通过对世界一流制造型企业西门子、IBM、康宁、丰田、华为、海尔等自主创新促进企业长青发展的剖析，以及苹果、谷歌、阿里巴巴、京东、小米等数字经济时代引领风骚的互联网企业风采的展示，并对柯达、诺基亚等知名企业成为“先驱”、“烈士”的比较分析，突出对自主创新驱动转型升级趋势与节律的把控，对如何做长盛不衰的时代企业提供了学习思考的范本。

与此同时，本书通过对乔布斯、马斯克、任正非、张瑞敏、马云等杰出企业家的分析，彰显了企业家精神对自主创新与人类进步使命的伟大而不可替代的贡献。它凝聚了世界一流企业家的灵商创造，聚合了这个时代一大批优秀管理先锋的创新智慧、团队赋能与社会价值，抒发了知识经济时代“敢为天下先，爱拼才会赢”、真正推动历史进步的英雄人物的传奇故事。

“莫愁前路无知己，天下谁人不识君。”愿此书能给广大读者带来管理学的美感，分享到创新的成就与乐趣，欣赏到企业家义薄云天、精彩而壮美的“命运交响曲”，体验到激活自身休眠的灵商智慧的快感。期盼能通过“量子感应”般的神奇产生“联想效应”、“溢出效应”，甚至“蝴蝶效应”，带来更多的阅读享受、思考的快乐以及实践中自我实现不断突破的满足，派生出意外的惊喜与梦想、灵感与幸福的正能量。

铁路下调运费 实现引流上线和物流降本双赢

■ 孙以兵

3月31日记者从中国铁路总公司获悉，自4月1日起，铁路部门将下浮铁路货物运价，取消和降低部分货运收费，预计每年向广大货主和企业让利约60亿元，以实际行动落实中央决策部署，支持实体经济发展。(新华网4月1日)

铁路部门响应党中央和国家的决策，可谓反应神速，这集中体现了人民铁路为人民的责任与担当。国家有关部门通知自4月1日起，下调铁路运输服务增值税税率，铁路部门就马上决定，同步对国铁运输的整车、零担、集装箱等货物运价相应下浮，取消翻卸车作业服务费等等6项杂费，降低货车延期占用费等4项收费标准，主动将减税降费效应传递给下游企业。

其实对铁路这几年快速发展情况有些了解的人，可能会知道，为了服务保障我国经济持续健康发展，铁路每年建设投资都在8000亿元以上，今年也不例外。为此，铁路部门背负着沉重的融资和还本付息压力，实际上，如果铁路部门将此次国家下调税率的红利，留作铁路发展自用，人们大都会理解，无可厚非。但是铁路部门却没有这样做，反而继2017年以来连续采取一系列降费措施、累计降费200多亿元的基础上，又一次实施降费让利，并自我加压在7月1日起，还将采取降低专用线代运营代维护服务收费、自备车检修服务收费等措施。显而易见铁路部门支持实体经济发展的力度在不断加大，这些对我国今年实现稳增长目标，将是最有力的支持。

此次铁路下调运杂费，更能凸显铁路经营的市场化法治化地不断深化。各种运输方式的选择，在运到时间差不多的情况下，谁的价格更低，货主和企业就选择谁。这次铁路主动下调运杂费，能够让铁路在更好巩固远程运输运量大、成本低优势的同时，也能让铁路的中、近程运输成本更有效降低，将会对货主及企业有更大的吸引力。同时辅以4月10日的铁路货运调图增加37条跨区域的大宗货物直达列车运行线(总数达到284条)、呼和浩特至唐山万吨列车开行对数由28对增至39对等优化货运产品结构的举措，必能引导更多的货物经铁路运输，从而能更好地支撑保障经济的发展。

本轮铁路下调运杂费，更能促进社会物流成本有效降低，为我国高质量发展积极作贡献。物流成本高企，是制约我国经济高质量发展发展的瓶颈，虽经努力我国物流成本占GDP的比重，从2012年的18%降低到2017年的14.6%，但仍然比美德等发达国家高出约六个百分点。这对我国发展实体经济、稳外贸、促消费等工作很不利。这次铁路每年让利60亿元，加上2017年以来累计200多亿元的降费，那么这每年260多亿元，就是货主和企业实实在在得到的“真金白银”。此外，国铁在去年实现增运2.72亿吨的基础上，今年又提出增运1.78亿吨，这意味着什么呢?根据权威部门测算，在全社会货物运量中铁路货运比重每提高1%，就能节省社会物流成本212亿元。因此，铁路的让利引流上线及其货物增量行动，必将有效缓解我国经济高质量发展发展的瓶颈，再增强我国发展的国际竞争力。

(作者单位:广西南铁物资工业有限公司)

对“人才流失”问题的思考

■ 梁明清

“人才流失”是很多企业面临的难题和窘境，我们的企业也是如此。当前出现了两种情况让人担忧。一是千挑万选的大学生，还没工作几年，翅膀稍硬就拍“屁股”走人。另一是企业领导干部，一意孤行“跳槽”攀高。为什么会

会出现这种情况呢?当今社会的人员流动日益频繁，正常的人事调动和工作变更在和企业协商的情况下均属正常，但擅离职守、强行辞职甚至恶意“跳槽”不但对个人诚信的嘲讽，更是对企业的严重伤害。

企业在人才流失上的困境有社会环境的

刺激、同行业内的恶意竞争以及猎头公司参与等诸多方面因素，更是由企业管理制度的落后、企业文化的乏力和职业道德的整体滑坡所造成的。人才流失从形式上分有两类，一种是“个人行为”，一种是“集体跳槽”，庆幸的是目前企业主要面对第一种。对于“个人行为”，企业要有“亡羊补牢”的思路，分析原因并找寻有效解决方案。对于“集体跳槽”更要高度警惕，要以战略发展的高度，颁布针对性的政策，从各个层面强力控制，防患于未然。

防止人才流失是企业发展过程所面临的严峻挑战，也是企业能否实现可持续发展的基本条件。那么，企业与员工究竟是什么关系

呢?本质上是一种契约式的合同关系。这里应该有两层含义：平等和契约。当前的劳动合同是什么状况呢?很多员工不知道自己与企业的合同是什么性质，更不用说内容了。企业把劳动合同更多局限在“文件管理”的角度，未能与时俱进。譬如，企业提供各种资源、培训取得如建造师、安全检查工程师等职业资格证书，证件就不应仅仅属于个人。企业应该享有证件的管理权，这是否应该纳入劳动合同?再如，企业的市场开发、核心技术及财务人员，他们身处重要岗位，掌握核心机密，把法律上规定的“竞业禁止”条款纳入关键岗位的劳动合同，这是否可行?然而，再好的制度也只不过是“冰冷的法则”。为什么工人们以前啃

窝窝头的时候也甘愿为企业默默工作呢?为什么当初干部振臂一挥就会旌旗一片呢?现在，有的大学生并不是因为待遇低、职务低而离开，企业的粗暴管理、不正之风让他们的职业理想没有发挥的平台，“受不了气”、“看不下去”，因类似原因愤然离去的年轻人不在少数。

深层次的解决人才流失的问题，还要从企业文化上入手。这更是艰难、渐进的长期过程，要不摸索，把能团结的力量团结起来，打造一支战无不胜的优秀团队。只有全面提高企业的管理水平，营造“广纳群贤，人尽其才”的企业文化，才能共同创造企业的美好明天。

(作者单位:中铁二局四公司)

细节决定安全

■ 何卫东 张瑞兵

当前，从中央到地方，各级领导高度重视安全生产工作，反复强调“大事不出，小事也不出”，而“大事不出，小事也不出”的前提，则是“大问题不能有，小问题也不能有”。

法国一位军事统帅曾经给他的不拘小节

的士兵讲过一个“马蹄效应”的故事，大致是这样的：断了一枚钉子，掉了一只蹄铁；掉了一只蹄铁，折了一匹战马；折了一匹战马，摔死了一名将军；摔死了一名将军，打了一场败仗；打了一场败仗，亡了一个国家。猛然听到，觉得有些不可思议。思量起来，却是寓意深

刻。这则故事明确指出了事物发展的最终结果与最初的细微线索有着极其敏感的内在联系。初始条件的微小偏差，可能引起结果的巨大差异，“断一枚战马的蹄铁钉子而亡了一个国家”也就成为必然。

在日常的生产安全工作里，很多企业非常重视“大问题、大隐患”的排查整治，却往往忽略那些不易察觉或者早就习以为常的小问题、小隐患。认为这些小问题不过是“小事一桩”，不会造成严重后果，所以放一放、缓一缓、等一等，拖一拖没有什么大的关系，根本不把那些“不足挂齿”的小问题放在心上。但正是这样“抓大放小”的惯性思维，为隐患的

发展和事故的发生埋下了伏笔，留下了后患。若不及时排除和解决，就极有可能由小渐大，引发重大问题，导致事故发生。这样的事故案例，在现实的工作和生活中早已屡见不鲜。

安全生产无小事。安全也许成就不了什么，但安全事故却足以毁灭一切。安全上的小问题看起来好像并没有什么，或许没有很大的问题，但安全工作从来就没有假如。站在安全生产的高度上讲，小问题就是孕育大事故的温床，是溃败千里长堤的致命蚁穴。

困难乎于其易，为大乎于其细。抓安全生产是一件非常细致、辛苦的工作，需要有强烈的事业心和责任感，不能有丝毫懈怠，

不可有半点马虎，应切实居安思危，把“小事”当作“大事”抓，把苗头当作事故抓，把别人的事故当作自己的教训来吸取，从大处着眼，在小处入手，脚踏实地，扎实落实，方能防微杜渐。

安全生产工作不仅要抓大，还应善小。古语云：小心驶得万年船。在平时工作中，我们一定要做到每个环节检查到位，不漏一个疑点。将“细节”贯穿到日常安全管理中，练就一双“细节决定安全”的火眼金睛，才能辨识隐患，找准危险源，确定危险度，才能找出危及安全的“刺”。

(作者单位:河北兴泰发电公司)

治理工程建设领域腐败问题的对策

■ 王传雄

工程建设领域腐败问题的根源主要在于决策操作不透明，监督管理不到位，内控机制不合理等。要从根本上铲除不正之风和腐败行为，必须坚持惩防并举，既要敢于以身试法的腐败分子给予严厉打击，又要深入查找腐败滋生和蔓延的深层次原因，从根治和预防上下功夫。

一、强化廉洁教育，提升防范意识。要明确教育对象，突出教育重点，区分教育层次，增强教育的针对性和有效性，在对象上区分领导干部和一般工作人员，内容上坚持以人为本，因人施教。首先应加强对领导干部正确的人生观、价值观、政绩观教育，引导他们按照“创新、协调、绿色、开放、共享”的五大发展理念的要求，在遵循规律、尊重实际、遵守法规的前提下，加快城市开发步伐，促进区域经济的快速发展，绝不能为树样板、出政绩而忽视工程监管，让腐败分子有空可钻，给工程质量留下隐患。其次，要加强对项目管理和建设单位党员干部的廉政教育。针对腐败易发多发的关键环节，有的放矢地开展事前、事中教育，增强党员干部法纪意识。再次，要加强对建设承包单位和施工单位的廉政教育。建设主管部门要自觉承担起教育责任，有效解决建筑企业特别是私营企业廉政建设无人抓、无人管的状况。要引导建设企业以诚信立业、靠质量生存，树立正确的竞争理念和经营道德，坚决杜绝靠行贿承揽工程、靠偷工减料增

加效益的错误理念。

二、注重机制建设，着力规范市场。把抓制度落实放在更加突出的位置，促进建筑市场规范有序运行。一要认真落实招标投标法，对投标单位的资质进行严格审查，禁止挂靠投标；对投标过程进行严格监督，禁止串标行为；对中标单位进行跟踪监督，禁止分包、转包等行为。要积极推行“标底公开和无标底招标”、“技术标、商务标分段评定”、“封闭式评标”等评标方式，最大限度地避免和减少人为因素的干扰。二要建立权力制衡机制。要坚持决策、监督、操作三分离，坚持科学的项目论证决策程序，制定规范的招标投标程序，建立公开的审批程序，严格专家资格的评定标准。要合理制约和分解权力，促使有形建筑市场与行业招标投标管理机构、招投标代理机构分离，建立统一的招投标市场。三要建立岗位工作责任制。把党风廉政建设责任延伸到工程建设领域，健全完善具体的岗位工作责任制，从建设单位主管人员、招标办工作人员、专家评委、到施工人员、采购人员、监理验收人员，根据每个人职务、职责、岗位和权限，制订严格的责任要求、工作制度和岗位纪律，哪个环节出现问题，涉及人员都要承担相应责任。

三、健全监管体系，实施全程监督。不受监督的权力必然导致腐败。惩治和预防腐败除了靠工作人员的自觉行动和制度的严格规范以外，关键是要发挥外部监督和内部监控机制的作用，不能把制度只说在嘴上、写在纸上、挂在墙上，要狠抓落实。一要建立专门机

构。要通过实行招投标管理办公室与招投标中心脱钩、充实专业能力较强人员等途径，充分发挥其积极作用，做到监管分离，实现由“体内监管”向“体外监管”的转变。同时，对重点建设工程项目可以成立监督领导小组，对监督实施统一领导，并下设办公室和派驻监督组，形成重点工程建设监督大格局，对工程建设领域腐败问题起到有力的遏制作用。二要实施全程监督。要围绕监督的目标要求，把实施工程建设监督的工作职责、工作程序、工作内容、工作方法和工作纪律等，以制度的形式固定下来，形成靠制度监督、按程序办事、由纪律约束的监督模式。三要落实监督成果。要完善重大项目稽查制度、审计监督制度、财政监管制度和行政执法监察制度。要建立诚信档案，建立市场准入和清出制度，对有假借资质、转包、发包和行贿等不良记录的施工企业或人员，限制进入建设市场；对达不到规定技术要求的企业及

四、规范市场行为，鼓励正当竞争。要加大对工程建设有形交易市场的建设和规范管理，严格按照规定的程序运作，切实解决每个环节特别是招投标活动中的违规行为。在主体上加大对招标人、代理机构、中介服务机构和评标委员会的监督力度，防止暗箱操作；严格规范投标人的行为，加大对陪标、借用挂靠资质、围标串标等违法违规行为的查处打击力度，实行工程建设市场准入制度，有效遏制项目经理的无序流动和挂靠施工；大力推行项目信息公开和信用信息公开工作，严格工程



的承包监督管理，采取事前、事中、事后全程监督，促进工程交易规范化；推行《廉政责任书》和工程质量终身负责制，健全施工档案，建立“黑名单”制度，对工程建设领域的违法违规行为一律通过信息系统纳入“黑名单”作为监督依据；加强对评标专家的教育培训和动态管理，实行准入、清出制度，提高完善专家库专家的素质和组成结构；推行大中型工程异地评标方式和无标底招标投标制度，变招投标预审为后审，防止人为因素的干扰。

五、突出防治惩处，扩大警戒效应。建设行政主管部门要切实负起监督管理的责任，对重点工程中标合同的实施要实行跟踪调查，对监督中发现的违纪违法者要采取必要的处置措施，保证监督效果。审计部门要加强对工程招投标环节、施工过程、资金使用、工程决算等环节的审计，对掌握的违纪违法线索，要及时移交纪检监察机构和检察机关。纪检监察机构应拓宽监督渠道，建立举报激励机制，通过群众举报、走访用户单位、剖析有

质量问题工程等多种渠道，严肃查处私下发包、泄露标底、定向评标、层层转包、从中收受贿赂等问题；对一些典型的领导干部违纪违法问题，要通过新闻媒体予以曝光，以震慑犯罪分子，扩大警戒效应。

六、运用科技手段，探索有效途径。加大电子监控力度，对重大工程的评标过程要用监控设备和录音设备进行影像、声音全程监控。要针对传统办公模式信息沟通不畅，彼此间缺乏监督的弊端，大力发展电子政务，积极探索利用网络技术与反腐倡廉相结合的新途径，提高科技含量，强化技术监督，加快实现工程建设反腐败斗争手段的现代化。要积极探索工程建设网络招投标的新路子，推行网络招投标，提供公正、公平的竞标条件。要建立工程建设信息平台，尽快实现工程建设行政主管部门与建设施工企业的微机联网，做到工程建设全过程的远程适时查询、管理、监督，堵塞滋生腐败的渠道。

(作者单位:湖北省襄阳市供销社)