蓬翔公司首台翼开箱式重载AGV面世

3月11日,东北工业集团山东蓬翔汽车有限公司(以下简称蓬翔公司)为一汽解放柳州特种汽车有限公司量身定制的翼开箱式重载AGV已完成装车及调试,各项性能指标均达到设计要求,即将交付客户手中。

该车型延用成熟的重卡底盘结构,借助蓬翔公司多年的车桥研发及矿用车研制经验,车型底盘实现完全自制,能够适应厂区内的坑洼、坡路及积水积油等复杂路况。结合室外重载AGV厂区运行速度低,载重大的特点,还采用低速大扭矩电机和减速箱集成的动力总成形式,为整车提供足够的动力输出。该车体采用差分GNSS、惯导及三维激光导航相结合的复合导航技术,能够满足AGV室内外运行环境及,车体前后各配置了毫米波雷达,有效检测范围覆盖0.2—40m,可以实现小雨雪天气的情况下AGV车辆的整车运行。在车体四周配置6个摄像头,能够将与原始运行环境不同的变化点及时上传,以便于更新行走路线。

按客户现有厂内运输的要求,车体上装采用9.6m翼开箱的结构形式,既保留了客户原有的结构要求,又实现了自动化运输,满足客户的智能化、自动化工厂建设的需求。该项目成功落地,为蓬翔公司多样化的重载AGV产品又增添了浓墨重彩的一笔。

据悉,近年来,蓬翔公司秉承"以精工铸造蓬翔品牌,用匠心成就客户精彩"的宗旨,致力于室内外重载AGV的设计研发及制造。以客户需求为导向,规划了1-5吨系列平台,多为客户量身定制的产品,以满足客户不同的要求。 (鲁康平)

开放日探秘 如何保证油品高品质

3月12日,在3.15消费者权益日来临之际,中国石化河南新乡石油邀请客户代表走进油库质检室、加油站,参观油品质量检验流程、分辨合格油品与不合格油品,与客户代表一道签名承诺"守护安全、绿色消费"。同时该公司员工庄严宣誓:"倡导诚实守信,共铸消费环境;倡导诚信兴商,改善消费环境。"参加活动的客户代表表示:"通过实地探访,亲眼看到了库站智能化、信息化的先进设备,以及工作人员对油品数量精细管理的态度,增进了对中国石化的了解和信任。图为新乡金德南站3.15活动现场。

胡庆明 薛宝泉 摄

一个人的"战斗"

他用专注诠释完美工作,他用坚持点缀美丽人生,他用微笑抒写石油情怀。身体敦实、皮肤黑黝黝、一线班组工作24年,是李江洪留给人的印象。

在西南油气田公司重庆气矿永川作业区享有"拼命三郎"的他,1月15日接到进驻足202H2-2井的指令起,他就开始了一个人的坚守、一个人的战斗。

足202H2-2井是永川作业区运维管理的井站,是足202脱水站成立后接受的首口生产井。脱水站在仅有的8名员工中,选派管在页岩气平台工作、经验丰富的李江洪去值守。一个人呆在荒郊野外守着面积近两个足球场的井站,难免孤独,甚至恐惧,但他却没有半点犹豫,他说"我从小在农村长大,习惯了。"

撂下这句简单的话,他就匆匆奔向足202H2-2井。刚到站,又丢下行囊,马不停蹄地赶往一公里外的川庆钻采队,查找井史,询问生产情况,掌握第一首资料。

"油套压下降快吗?""每天出水量、产气量有多少?""队长,这个井生产过程中出现了什么特殊情况没?"一边仔细地请教,一边在笔记本上记录,遇到重点还画个小圈。

回到井站听着挪地有声的气流声,望着崭新的设备,既兴奋,但更多的感受到了责任。

为此,他还专门制定了计划。每天学习一项设备的型号、参数、报警值及处理措施。

1月20日傍晚,一直放晴的天空,忽然下起了漂泊大雨,不时还夹着猛烈的北风。正所谓"祸不单行",液位戴断阀报警。

李江洪放下碗筷,戴起安全帽就冲向分离器。火速打开手动排污阀,但是液位没有明显的下降,经反复的排查,找到问题是由于瞬间出水量增大,液位调节阀行程慢而排不完所致。

他守护在分离器旁,观察翻动的液位,还不时留意着调节阀的开度。硕大的雨点,掺杂着冷冷的寒风,打在脸上时而狂怒的咆哮,时而疲惫地喘着粗气。

"他说风雨中这点痛算什么……"李江洪哼着郑智化的《水手》,紧握着阀门,过了8分钟警报完全解除。

1月25日,得知中心站从其他散销了的平台安排一名员工来足202H2-2帮忙,他开心地一笑:"现在能多一个人说话了"。 (刘洋)

青岛啤酒获评 全球首家行业内工业互联网"灯塔工厂"

■ 辛鹏

3月15日下午,世界经济论坛在瑞士日内瓦宣布,"全球灯塔网络"迎来新的成员,具有118年历史的青岛啤酒厂成功入选,成为全球首家啤酒饮料行业工业互联网"灯塔工厂"。

"灯塔工厂"被称为"世界上最先进的工厂",是由达沃斯世界经济论坛和麦肯锡咨询公司共同遴选的"数字化制造"和"全球化4.0"示范者。此次,青岛啤酒与博世、惠普、强生、宝洁、西门子、富士康等公司一道入选。

一个118岁的百年企业,以超越年龄的魄力和活力拥抱工业互联网,用"灯塔"点亮啤酒饮料行业智慧制造的新场景,成为青岛逐浪世界工业互联网之都、升级制造业竞争优势的缩影。

为消费者点亮"灯塔" 打造端到端的"零距离" 互动体验

对企业而言,工业互联网"灯塔工厂"不仅仅是一场制造变革,更是商业模式、产品研发模式、生产模式、质量管理模式和消费者服务的全方位变革,代表了青岛啤酒对工业互联网的深度实践。

通过消费者大数据分析,青岛啤酒打通了"端到端"供应链,能够精准识别用户需求,与研发、生产、物流、供应商、销售终端实时共享数据,提前精准预判并快速应对需求波动。零距离为消费者提供"魅力产品、魅力场景、魅力服务"在内的魅力质量新体验。

在商业模式上,一改过去"企业生产什么,消费者就买什么"。青岛啤酒工业互联网"灯塔工厂"以用户需求为驱动,从规模化生产转向个性化定制。

在研发环节,基于消费者的需求,通过赋码智能营销平台,运用青岛啤酒独创的三解码产品研发模式,将消费端的需求量化为大数据,加快新品研发、测试、上市的速度。

在生产管理环节上,基于销售大数据的研判,形成最优排产方案,订单需求导入、生产计划安排、生产执行、物流配送,均实现了以数字化转型为支撑的精准预测和精准匹配,做到了生产布局最优、系统成本最低、运营效率最高。

在质量管理体系上,实现了啤酒生产、流通、售后的全生命周期数字化管理,产品通过GPS定位跟踪,通过条形码可追溯,不断提高产品质量的管理水平。

在销售环节上,数字化技术能更好地洞察消费者的喜好,提高营销的精准性,从而提高消费者的满意度,为消费者创造更多的快乐。

以工业互联网"灯塔工厂"为核心,用户、研发、制造、供应商和销售终端都被连接成一张互联互通的"网"。世界经济论坛评价认为:鉴于消费者日益需要个性化、差异化和多样化的啤酒产品,拥有118年历史的青岛啤酒在价值链上重新部署了智能化数字技术,以满足消费者需求,将客户订单的交付时间和新产品开发时间降低了50%。定制化啤酒的份额和营收分别增加了33%和14%。

百年青啤"智变" 与世界工业互联网之都 一起奔跑

此次,青岛啤酒厂从全球众多工厂的角逐中胜出,取决于其独一无二的全球"引领性":青岛啤酒工业互联网"灯塔工厂"不仅解决了行业生产周期长、生产预测难等痛点,更填补了啤酒饮料行业的空白,具备了行业引领性;此外,这是在一家118年来不间断生产经营的老厂基础上,进行脱胎换骨式改造,对传统制造业转型更有推广复制的现实意义;同时,其融合了先进制造与工业旅游元素。游客沿着"国家一级博物馆"青岛啤酒博物馆的参观路线,可以近距离感受"灯塔工厂"的科技含量和创新性。

对于已经118岁的青岛啤酒而言,迈出这一步既是行业发展的需要,也是与国家和城市战略同频共振的必然。精准对接工业互联网,既增强了企业内生动力和发展后劲,推动行业转型升级;也助力在打造世界工业互联网之都的征程上,与青岛这座城市共同加速奔跑。

青岛啤酒董事长黄克兴表示:"推进工业互联网'灯塔工厂'建设,既是企业勇立潮头,率先落实建设制造强国、质量强国、网络强国、数字中国战略的责任担当;也是传统制造业提质增速,壮大实体经济新动能,实现高质量发展的现实需要。未来,青啤集团将与城市一道加速奔跑,为青岛工业互联网之都的建设贡献青啤力量。"

华为"煤炭军团"到智能

"看过你们的智慧矿山,感觉每项都轻描淡写,但又效果非凡。"这是3月15日,内蒙古华为政企业务部总经理刘晓锋参观完皖北煤电智能公司智慧矿山各系统后,对该公司智慧矿山建设给出的评价。

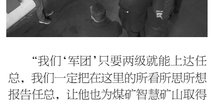
近期,为将科技与煤企联姻,利好煤矿智慧矿山建设发展,华为专门成立了"煤炭军团",此次到访的内蒙古华为政企业务部总经理刘晓锋、内蒙古华为煤矿业务部总经理王俊博、内蒙古华为煤矿业务部销售总监李忠明、内蒙古华为煤矿业务部解决方案总监刘杰、内蒙古华为计算业务部总经理滕泰涛等均是这一"军团"当中的佼佼者,他够得到他们的高度认可,再次表明了智能公司智慧矿山在全煤的领先地位。

共同的愿景组带将华为与该公司连在了一起,在智能会议室,该公司党委副书记、总经理徐辉详细介绍了公司智慧矿山建设发展历程,党委书记、董事长吴韵松对与华为合作打通5G进入工业控制应用这一智慧矿山建设"痛点"表示感谢,并对该公司依托创新管理理念和现代数字技术双轮驱动所取得的采煤机实现5G工业控制应用、大型设备远程操控、固定车间无人值守、商品煤零亏卡销售、设备备配件零库存、生产成本低于同规模民企、职工一尝不上夜班百年巩固等,与"军团"成员进行了畅享。

说过话儿看现场,看过现场又座谈。相似的管理文化,共同的远大追求,让双方相见恨晚、惺惺相惜。

"对于煤矿智慧矿山建设,与你们相比,我们还是小学生,要学的东西还很多,但我们有强大的技术研发团队,只要找准煤矿需求,进步应该会很快……"座谈现场,刘晓蜂以谦虚严谨的态度,表明了科技与煤企联姻的决心。

"华为是一家爱国企业,任正非老先生是我十分敬重的人,在智慧矿山建设产品比较时,我力排众议,坚决使用华为的产品,坚决用我们的'中国造',这一方面说明你们的产品好,一方面也因为在深度合作中见识了你们的实力....."吴劲松的"邀功"里透露着对华为这一国产品牌的景仰,也表达了在智慧矿山上与其长期深度合作的态度。



"我们'军团'只要两级就能上达任总,我们一定把在这里的所看所思所想报告任总,让他也为煤矿智慧矿山取得的巨大成功欢欣鼓舞一把。"

一个有"情"、一个有"意",华为与智能公司的"浓情蜜意"、守望互助,有望开启一段合作佳话,铸造一段改写煤矿历史的传奇!

(胡云峰)

起步就是冲刺!"春耕"促良好开局

遂宁净化公司开年累计处理天然气20.58亿方

三月以来,田野山边农事渐起,西南油气田公司天然气净化总厂遂宁净化公司"春耕"同样迫在眉睫,要在严格落实疫情防控措施的同时,全力组织生产经营,确保"十四五"良好开局。

季节不等人,春日胜黄金。面对复工达产黄金期和决定全年发展态势的关键期,遂宁净化公司以"执行力提升年"为契机,以"奏响春耕三部曲"为号令,动员全体员工掀起真抓实干热潮,加快推进"严冬"后的生产经营振兴。

奏响春耕"安全曲"

疫情防控指点未到来,形势依然严峻。公司坚持完善常态化疫情防控机制,固化每日健康日报打卡,巧用LED屏、桌面小课件、中油即时通工作群等途径持续加强政策宣贯,让全员对疫情防控要求入脑入心,做到不信谣不传谣,不麻痹不厌战。对外来入场人员压实核酸检测、健康码查验、体温检测等关键举措,继续保持"零感染、零疑似",切实抓好"外防输入、内防反弹"。持续加强安全责任制度建设,强化QHSE风险预警管理,细致部署重点工作,通过隐患直报、领导督办、专人跟踪、线上闭环等形式,持续提升问题隐患动态整改率,截至2月,共发现隐患数量452个,整改率98.5%,不仅为提升管理水平奠定良好基础,更为开启全年工作划定安全红线。

奏响春耕"抢时曲"

在迫赶避免因"严冬"影响而晚于预期的生产经营脚步时,公司科学组织、合理推进,杜绝"拔苗助长"。各级党组织利用专题会、生产会、班前会等形式层层召开"收心"会,督促全员迅速进入工作状态,以"起步就是冲刺,开年就是决战"的信心和决心,瞄准目标,确保各项工作高点起步。优化生产运行方案,提前安排部署应急措施,充分准备抢险机具,成立专项生产组织机构和应急处理小组,精心操作,严防死守。组织编制生产技术月度总结,分析生产装置运行情况,总结装置存在的问题及解决方案,不断提升生产技术管理水平,为充分发挥上游产能和按期达成公司产能提供有力保障。提前开展大修准备工作,从项目准备、机具检查、材料组织、人员协调、合同准备等方面着手,提前清理排查现场设备设施、完善检维修机具承包制、抓好大修材料提报、明确人员分工职责,完善合同条款,为保障时间紧、任务重、周期长的大修工作顺利有序开展争取了先机。

奏响春耕"指导曲"

年初,公司安排部署提质增效重点任务,逐一审阅各部门提交的三大类27项措施,对措施细化、责任明确、资料收集整理等提出进一步要求,加强部门之间沟通和业务协同,量化考核时间节点,持续跟进项目进度,将提质增效贯穿至生产经营各个环节,推动专项行动常态化管理和持续高效开展。在员工培训方面,有序开展"技师大课堂",进一步提升员工专业知识的深度和广度,同时结合公司装置设备的特点和优势,利用闲置废旧设备和配件自主建立一些实用性强、操作性强、针对性强的小型实际操作设施。公司在经营上精打细算、生产上精耕细作、管理上精雕细刻、技术上精益求精,确保全年生产经营业绩指标顺利完成。

截至3月14日,公司累计处理原料天然气20.58亿方,同比增长1.37%。截止2月,通过优化生产运行组织,天然气脱损率由2.7%下降至1.9%,提高天然气商品率0.8%,多输出产品气1330万方,创收248.34万元。同期,通过严控物资采购提高物资计划准确率,库存下降48万元。采取直购电及富余电量网上竞价交易、基本电费按最大需求量计费措施共节约电费81.19万元。利用报废仪器配件成功修复食堂烟气报警仪共节约材料采购费约20万元。接下来,公司将继续稳步按下生产经营"快进键",利用"春耕"跑出"加速度",确保上游产能充分发挥,公司产能按期达成,在"十四五"开局之年实现生产经营丰收。 (李静)

▶▶▶[上接P1]

"坚持发展和规范并重"

会议指出,我国平台经济发展的总体态势是好的、作用是积极的,同时也存在一些突出问题,一些平台企业发展不规范、存在风险,平台经济发展不充分、存在短板,监管体制不适应的问题也较为突出。

"把脉"平台经济,根本目的是为其健康发展"开方"。

此次会议开出的"方子"中,核心词有两个——发展、规范。并且,二者不能畸轻畸重,而应"坚持发展和规范并重"。

细读会议通稿不难发现,发展和规范的辩证统一关系贯穿全文。

比如,会议既强调要"明确规则,划清底线,加强监管,规范秩序",也强调要"加强开放合作,构建有活力、有创新力的制度环境,强化国际技术交流和研发合作"。

值得关注的是,去年12月11日中央政治局会议明确提出"强化反垄断和防止资本无序扩张"以来,我国在相关领域已经采取了一系列举措。

本次会议再次强调,"促进公平竞争,反对垄断,防止资本无序扩张"。与此同时,会议还强调,要加强平台各市场主体权益保护,督促平台企业承担商品质量、食品安全保障等责任,维护好用户数据权益及隐私权,明确平台企业劳动保护责任。

"在发展中规范、规范中发展,发展和规范齐头并进,这为平台经济健康发展指明了方向。"张燕生说。

"为高质量发展和高品质生活服务"

今年是"十四五"开局之年、全面建设社会主义现代化国家新征程起步之年。本次会议召开之际,正值全国两会胜利闭幕、"十四五"规划和2035年远景目标纲要落子起步之时。

在"十四五"规划纲要的"加快数字化发展 建设数字中国"篇中,已经提到要"促进共享经济、平台经济健康发展"。

本次会议赋予平台经济的一个任务,是"为高质量发展和高品质生活服务",加速用工业互联网平台改造提升传统产业、发展先进制造业,支持消费领域平台企业挖掘市场潜力,增加优质产品和服务供给。

我国已转向高质量发展阶段。当前和今后一个时期,我国发展仍然处于重要战略机遇期。

受访专家学者认为,促进平台经济健康发展,是我国在危机中育先机、于变局中开新局的重要抓手。与此同时,平台经济涉及生活的方方面面,在不断满足人民日益增长的美好生活需要上仍大有可为。

进一步优化完善个税起征点替代机制

■ 杨孟著

2018年8月,我国个税法迎来了旨在以建立"综合与分类相结合的个人所得税制度"为目标的第七次修订。在新个税法诞生还不到两年的2020年5月,中共中央、国务院《关于新时代加快完善社会主义市场经济体制的意见》就明确提出,"建立和完善综合与分类相结合的个人所得税制度"。这表明,我国目前实行的"综合与分类相结合的个人所得税制度"还不够完美,还有待进一步"完善"。

新个税法的一个显著特征,就是合并拓展了综合所得的范围,新增了专项附加扣除,适度提高了个税起征点,优化调整了税率结构。随着时间的推移,人们对提高个税起征点的呼声愈来愈高。这从一个侧面折射出,我国现行的个人所得税制与人们的期望和要求还有一定差距。由此,在理性看待个税起征点的基础上,进一步优化完善个税起征点替代机制,是"完善"我国个人所得税制的现实选择。

建立"完美"个人所得税制 为时尚早

所谓"完美"个人所得税制,其实只是一个相对的概念,绝对完美的个人所得税制是不存在的。一般认为,在长期的个人所得税制"自然演进"过程中,那些相对稳定和结构合理的共性制度被沉淀下来为人们普遍接受和选择,如家庭纳税单位、标准化费用扣除、年度收入自主申报、合意性税率结构等,凡具备了这些特征的个人所得税制就习惯地称之为"完美"个人所得税制。西方发达国家普遍建立了类似的制度。

客观地讲,"完美"个人所得税制之所以"完美",关键在于它能够真实反映纳税人的实际负担能力,体现量能课税原则和税负公平原则,真正发挥收入调节功能、实现社会公平正义。无疑,建立类似的制度,也是我国个人所得税制改革的最终目标。但遗憾的是,对于我们来说,建立这样的制度目前还只是一种奢望。我国现行的"综合与分类相结合"的个人所得税制与之相比,其约束条件要少得多,征管难度也小得多,即便是这样的制度,从正式写进"九五"规划到2018年呱呱坠地,都足足用了二十三年时间,更遑论"完美"个人所得税制了。

在我国,以家庭为纳税单位可能是建立"完美"个人所得税制的最大障碍。从国际经验看,在家庭纳税单位框架下,随着人口数量和年龄结构的变化,其标准化费用扣除额也相应地实现动态的、人性化的调整变化。在美国,为确保中低收入家庭基本生活水平,还实行了"负所得税"制度,也即对未达到纳税标准的家庭,就其差额部分给予一定比例的福利补贴。对于一个年收入50000美元,养育两个不满17岁孩子的四口之家,年纳税额为负35美元,也即不交分文,还要从政府手里拿到35美元的补贴。若问税负之轻是如何做到的呢?当然这里面还有标准化费用扣除的一份功劳。上例中,夫妻合并报税扣除11400美元(特朗普政府减税计划后提高到2.4万美元);个人免税额3200美元;每个孩子课税扣除1000美元;夫妻合并报税还有800美元的工薪课税扣除等。

可能有人产生这样的疑问,个税作为美国等发达国家的主体税种,如此之高的个税规模是从何而来的呢?其实,个中缘由是不言自明的。说白了,个税就是要当好"罗宾汉",多收或重收"该收的人"(高收入阶层)的税,少收或不收"不该收的人"(中低收入阶层)的税。在美国,若少收了"该收的人"的税,连富豪巴菲特都有意见,"巴菲特规则"由此而来。若多收了"不该收的人"的税,那巴菲特就更有意见了,幸亏在美国不会出现这种情况。有资料表明,美国年收入11.3万美元以上的高收入者只占全部纳税人的10%,而他们所缴纳个税却高达全部个税收入的71%。反观我国,"不该收的人"却"贡献"了65%以上的个税收入,难怪社会公众对提高个税起征点有诉求,由此也就不难理解了。

积极寻求 个税起征点替代机制

既然我国建立"完美"个人所得税制还为时尚早,那么一个可行的路径是,着眼于"综合与分类相结合"的个人所得税制的进一步"完善",以积极回应个税起征点社会关切为根本出发点,以优化完善个税起征点替代机制为突破口,协力修弥个税制度"短板",进一步"完善"我国个人所得税制。

事实上,社会公众对提高个税起征点有诉求,其背后的真实意涵在于,寄希望于个税当好"罗宾汉",发挥好收入调节作用,借此降低中低收入阶层税负,壮大中产阶级。不过,通过提高个税起征点这种便捷的方式,确实可以起到降低中低收入阶层税负的作用,但缺陷也是明显的,因为它忽略了人与人之间的处境差异,有悖于量能课税和税负公平原则,尤其是在"综合与分类相结合"的个人所得税制还不够"完善"的情况下更是如此。

况且,采用单一的提高个税起征点方式,对于国家运用税收政策促进多层次社会保障体系建设,发挥税收杠杆在社会保障制度建设(如企业年金、长护险、税优养老险等)中的撬动作用也是十分不利的,因为它意味着最为需要税收政策"普照"的中低收入阶层,却因个税起征点的提高反而出现税收激励"失灵"现象(当实际应税收入低于个税起征点时)。

因此,最好的办法是在不提高个税起征点的基础上,通过相应的制度安排,来起到与提高个税起征点相同的效果,以确保税收激励政策的有效性。这一制度安排也即积极寻求个税起征点替代机制,并在实践中不断优化完善个税起征点替代机制。在我国现行的"综合与分类相结合"的个人所得税制框架内,在要由标准化费用扣除、首档级距及适用税率和"附加福利费"三部分构成。

当然,除了个税起征点替代机制外,个税起征点自身的改革也不可或缺。如实行个税起征点指数化调整机制,以消除在通胀情况下实际收入没有变化而实际税负自动上升的"税级爬升"现象;又如实行个税起征点与社会平均工资联动机制,将个税起征点与社会平均工资挂钩,实行年度动态调整,以增强个税政策的可预期性和个税调节的精准性。

个税起征点 替代机制有待优化完善

首先,在标准化费用扣除方面。对于纳税人来说,要充分考虑到不同纳税人家庭状况的差异,做到人性化的"量体裁衣"和"量能课税",使不同纳税人之间的税负趋于公平和合理。国际通行的标准化费用扣除相当于我国的专项附加扣除,但在费用扣除的范围和标准上,前者要比后者宽泛得多。为此,我国的专项附加扣除范围除了现行制度已有规定外,还应进一步拓展至房产税、家庭成员医疗支出个人支付部分、公益慈善捐赠支出、职业发展费用、遭遇灾难损失、投资利息支出、报税费用等项目。

其次,在首档级距及适用税率方面。可考虑将个税首档级距扩大至1—10000元的合理范围,同时适度调整该级距的适用税率,以0.5%—1%为宜。通过这样的制度安排,既可在不提高个税起征点的前提下,减轻"不该收的人"的"税痛感",实现"不该收的人"税负的大幅下降;又可让"不该收的人"找到个税"存在感",以便提升税收政策的有效性,促进广大社会公众积极参与社会管理。

第三,在"附加福利费"方面。加大"该收的人"的征管力度,堵塞税收漏洞,优化税收结构,减缓"不该收的人"的税负压力。国家税务总局《关于切实加强高收入者个人所得税征管的通知》明确规定,"对以各种发票冲抵个人收入,从而偷逃个人所得税的行为"要"予以处罚"。其实,"发票冲抵个人收入"也好,出国旅游、公车消费、住房补贴等种类繁多、形式多样的"隐形收入"和各种实物福利也罢,都属于我国《个人所得税法》规定的"工资、薪金所得"税目的范畴。按照《个人所得税法实施条例》第六条的解释,"工资、薪金所得"包括"与任职或者受雇有关的其他所得",也即西方国家所说的"附加福利费"。由于该费用以"伪装"手法和隐蔽方式游离于"工资、薪金"之外,因此对其的征管也几乎处于"空白"地带。

目前,澳大利亚、新西兰、美国等西方国家均对"附加福利费"开征了"附加福利税",适用税率为该国个税的最高边际税率。如澳大利亚个税的最高边际税率为40.5%,该国的"附加福利税"税率也就确定为40.5%。纳税人为雇主,而非福员。这样做的根本目的在于正确引导雇主和雇员选择社会普遍认可的规范、公开、透明的货币化分配方式。有鉴于此,我国也有必要建立类似的制度。其要点是:明确将"附加福利费"确定为个税的一个税目,并采用列举法对其适用范围做出详细的解释说税明;"附加福利税"的适用税率为45%;纳税人为雇主而非福员。

(作者系民建湖南省财政与金融委员会委员;广州大学南方治理研究院特聘研究员)

企业文化建设在可持续发展中的作用

■ 庆丽霞

近年来企业文化受到众多学者和企业的关注,在我国掀起了一股企业文化热,不仅国有大型企业喜欢企业文化,而且很多民营企业也很重视企业文化,纷纷请教授、专业人士、咨询公司协助其进行企业文化建设。实践证以证明,企业文化是企业可持续发展不可或缺的精神动力,它能使企业赢得员工的共识和支持,调动并整合各个经营管理环节的积极因素,为企业的持续发展提供不竭的驱动力。

但对于文化建设"是否需要继承,是否需要创新"的问题,不同的专业人士和企业看法是不完全相同的;有的更强调继承,不太注重创新;有的强调创新,不太注重继承;有的既强调继承,又强调创新。到底企业文化建设过程中,如何正确对待这个问题呢?本人认为,对于我国企业来讲,在企业文化建设过程中需要继承,更需要创新。

一、企业文化的作用。企业文化具有团队精神建设的凝聚力,是一种"黏合剂",可以把广大员工紧紧地团结在一起;具有企业灵魂的导向作用,任何企业都会倡导自己所信奉的价值理念,指导企业和员工的行为;具有实现企业振兴的激励作用,企业文化所形成的文化氛围和价值导向能够激发职工的积极性、主动性和创造性;企业文化是企业行为规范的内在约束,可以弥补规章制度的不足;企业文化具有企业创新活力的推动作用,它能带来员工价值理念的创新,推动企业制度和经营战略的创新。

二、企业文化建设的目的。企业文化塑造是为了使企业适应不断变化的环境。企业文化塑造主要通过提高企业成员的凝聚力和对外部环境的影响力来实现。企业文化是为了企业经营绩效的提高。企业要想主动地适应环境变化,就必须时刻保持企业文化的开放与创新,通过不断地完善和更新事业理念来推动企业战略和管理变革。

企业文化是为了将企业的生命周期延长。一是通过企业文化的不断创新来长期保证企业对环境的主动适应;二是通过企业文化的传承使企业避免受到个人及其他短生命周期事物的影响。

三、企业文化建设必须以创新为核心。发展是企业的最高目标,创新是企业发展永恒的主题。实践告诉我们,要想在竞争激烈的市场中生存与发展,就必须勇于开拓,敢于承担,牢固树立创新是企业发展动力的理念,使创新成为企业经营管理的基础,以求得企业的持续、快速、稳定、健康发展。

企业员工是企业文化建设的主体,企业行为的出发点与归宿点应着眼于满足人的需求,使每个员工都树立忠诚企业的观念,促使员工从思想上归属于企业,感情上依附于企业,行为上统一于企业,主动发挥潜能,实现员工自身与企业的价值。同时,企业要尊重员工的价值,在内部营造一种尊重人才的氛围。

通过企业文化的推行和实施,在内部真正形成公平竞争,实现人力资源的优化配置,使贡献、责任、技能和报酬相统一。建立健全一个吸引和吸纳人才、适应人才流动的新的激励约束机制,加强对人才特别是专业技术人才的职业道德和法制教育,进一步培养员工的爱岗敬业意识,树立集体荣誉感。

(作者单位:张家港联合铜业公司党群工作部)

对新形势下医院医保精细化管理的实践与思考

■ 简云勇

医保是国家整体社会的保障体系的重要组成部分,在新的时代背景下,随着医疗保险事业的覆盖面的不断扩大,医院当务之急应积极围绕医保工作,大力实施精细化管理能够有效提升医院整体功能,不断建立和完善相关机制和服务体系,切实改善医保基金,大力提供优质服务,努力增强服务效能,从而有效提升患者满意度,全面促进医院医保精细化管理健康有效地发展,使医院各项工作齐头并进、相得益彰。为此笔者就新形势下医院医保精细化管理有如下几个方面的探讨:

一、医院医保工作精细化管理策略

根据医院医保改革要求,开始按病种分值进行医保基金结算,为了适应新的医保支付方式,笔者认为,通过优化流程,减少浪费,节省成本,提高工作效能,从而走上医保精细化管理之路。

1、管理好药品耗材成本。随着医改不断深化,医院需积极改变运营管理理念,重视成本管理,这是因为药品、耗材在医疗成本中占了绝大部分,同比医院成本管理效果很大程度上取决于药品、耗材的管理。药品、耗材和管理主要着力于以下四个方面:一是完善采购流程。对于新进药品、耗材必须通过药事管理委员会,设备管理委员会讨论通过,药品严格执行"一品两规"制,高值耗材严格执行线上采购制度,低值耗材实行比价采购制度。二是加强使用过程中的监管。由医院医保办对运行病历进行抽查,发现不合理用药及时与临床医生进行沟通,并做好改进跟踪工作;对未改正的病历上交医务科、药剂科,由医务科组织临床药师对其用药进行点评,并严格执行点评考核制度。三是严格执行处方医嘱点评制度。每月由临床药师通过点评系统对门(急)诊处方、出院医嘱、Ⅰ类缺口抗生素使用等15大类进行点评。四是适时做好统计登录。每月信息科按抗生素类、活血化瘀类、辅助用药类三大类分类统计使用金额前十类的药品出医务科、药剂科对其使用进行点评,并对此部分药品严格执行限量采购及休克制度。

2、加强药品采购与使用中的监管。建立完善基本药物采购的制度,规范住院费中的药品费用,计入单位基本药品使用金额。通过调动医疗机构以更低的价格采购药品的动力,低价采购就减少相应的利润空间,从根本上避免药物滥用;作为医疗提供方的医院来讲,导致住院费用增长的主要因素有,住院天数、诊疗质量、药品采购价格。因此,医疗费用控制的重点应该在控制住院患者的费用,尤其是药品费用上,合理降低药费的构成比例对医院与患者双方都有利。但单纯的药品比例控制,会因医生通过提高病人和总费用来获取更大的药品使用金额,也会降低药费占住院费的比例,可明显减少患者的住院费用。另外,在国家政策层面可以通过医疗服务机构费用补偿和成本控制机制改革,强化医院临床药师的管理职能,对医生处方行为的规范,完善用药规范,切实加强对以"回扣"为主要形式的商业贿赂的打击力度。

3、避免和控制过度医疗。为降低减少卫生资源浪费,积极探索临床路径在控制病种费用中的应用,通过临床路径的实施可以减少不必要的医疗行为,进一步降低患者的医疗成本,控制卫生资源不必要的支出,对一些常见的一般疾病,能够使用传统的治疗手段,完全可以解决问题,应当抛弃其它的治疗手段,医院和医保部门应针对某些危重疾病,包括慢性疾病,应当尽快建立单病种费用限价,对慢性病,特殊病种按不同病种,不同诊治手段等进行管理,并确立不同的费用的支付标准,支付参考项目,结算规范、杜绝小病大医等医疗资源浪费行为,将节约卫生资源纳入医院的科室绩效考核;通过医疗水平的提高,目间门诊的开设,双向转诊患者及家庭的经济与精神负担,促进医院病床的同转率,提高医院的经济与社会效益。同时,在新医改的背景下,针对医保费用总额控制的要求,医院管理部门应当建立更加合理的医保费用控制考核体系,采用相应的精细化管理措施,使医院在发展上遵从科学的原则,从而在市场上更具竞争力。

4、建设层次丰富的医疗保险体系。在医疗保险市场化的情况下,人们可以根据自身的健康状态选择医疗消费以及需要多少医疗消费,而医疗服务方也可根据市场需求的大小来决定其供给数量和服务的价格;在我国现有的医疗保障政策不能全方位解决大众看病就医的需求时,为了既能满足广大人民对基本医疗服务需求,又能实现有效的费用控制效果,可以在实施基本医疗保险的同时,将商业医疗保险作为重要补充手段,以满足群众不同层次的医疗保险需求。

二、医院医保精细化管理机制亟需完善

医院医保精细化之路乃大势所趋,刻不容缓,势在必行;但前提是必须趋利避害、扬长避短,亟需在机制上做文章、下功夫,主要是做到四个完善:

一是完善制度建设。对医院来讲,医保精细化管理的一个重要目的,就是实现对医疗费用的管理,进而规范医疗行为,以笔者之见,医保对医疗费用的管理要从制度建设入手,建立刚性和可操作的规章制度,建立多部门协作机制,医保部门通过加强与医务科、护理部、药剂科、设备科、财务科及院纪检监察室等多部门协作,共同做好医院医保管理制度的制定与完善,诸如制定《医院医保质量管理制度》、《医保管理工作规定》、《医保管理考核细则》等一系列规章制度,进一步明确工作要求,为医院医保精细化管理提供刚性和可操作性的制度保障。

二是完善培训考核体系。医院医保精细化管理离不开培训与考核。因此要切实加强培训、转变观念理念,规范物价收费;医院应定期召开院周例会和医保联络员工会议,对科室主任、护士长及医保专员进行医保政策培训;而转变工作观念理念,就是进一步增强医保管理意识,医保办应利用临床科室例会时间,深入各科室开展医保交流培训工作,做到培训工作全覆盖,力争做到人人懂医保政策,人人会用政策,学以致用,融会贯通。同时,进一步规范物价收费工作,医保物价人员一方面做好各科室物价培训工作;另一方面做好物价审核、监管工作,把好物价审核关,严格执行物价收费政策,做合理收费、规范收费。

三是完善药品分类点评。医院医保工作要将考核延伸至医生,设定抗生素应用程序,特别是预防性抗生素使用的品种和时间,治疗使用抗生素的时间及特殊使用及抗生素的审批程序;规范活血化瘀类中成药注射剂、辅助用药的适应症,严禁超范围使用;加大专科用药的管理,完善超说明书用药的审批程序;并采取循序渐进,调整前期仅考核至科室的方案,对于超病种标准及发生医保扣款的服务项目,将严格延伸至具体医生;同时依据医保违规情况对科室考核打分,并进行综合评估。

四是完善医保信息系统。随着医院医保精细化管理程度相应提高,医保相关工作已非仅靠人力可完成,信息系统的建设在现代医院医保管理中的重要性越来越显著,实现医院医保智能化管理也是精细化管理的重要手段。为切实提高医院医保监管信息化水平,医院应将各项医保政策、医保目录规则、收费要求等以规则的形式导入信息管理系统,形成医院医保专用知识库存库;通过实时在线分析功能,坚持未雨绸缪,防患于未然,对违反政策的医嘱、收费、检查等进行实时预警或控制,从而方便临床及管理部门及时发现问题并采取措施进行纠错与完善;这样做,既实现了高质量的智能化管理,又能将医院医保工作人员从繁重的重复性工作中解放出来,使医院医保精细化管理新入佳境、落到实处。

三、医院医保精细化管理应体现人文关怀

对于医院医保精细化管理的有效实施,落到实处,要坚持以人为本。一方面融合人本主义意识,构建和谐的医患关系,降低医疗纠纷系数,提高医院医保管理水平,医护管理人员应注意在日常生活中充分融合人本主义理念,坚持以人为中心,平等对待患者,努力传递正能量,在开展疾病治疗工作的同时,努力提高患者的保健意识,维护患者的身心健康;医院医保人员可借助网络平台加强个人与患者的沟通与交流,及时了解患者的康复情况,不断提高治疗效率,增强人文关爱。另一方面构建良好的医院文化。医院文化的基础是社会文化,它不仅体现在医院特色,这是因为在新医改背景下,当代医患关系和医院管理工作均发生了改变,提升医院管理水平,创新医院精细化管理模式,发挥医院文化的凝聚力、融合力、协调力、约束力和同化力,构建柔性文化共享系统,医护人员应注意改变传统的职业观念,尊重患者、理解患者、关心患者,引导患者以积极的心态接受治疗,主动配合医院服务工作,突出人文关怀的情怀,努力营造出良好和谐的医患氛围。

(作者系湖南临澧县中医医院财务科长)