

关于积极推进锦州市民营经济健康快速发展的建议

张慧

2013年,我们锦州市民营经济增加值突破了1000亿元,占全市经济总量的75%,税收贡献率52%,就业贡献率48%,成为推动经济社会发展的重要力量、税收的重要来源和安置就业的重要渠道。同时,我市民营经济与先进地区相比,发展的差距还很明显,民营企业面临的土地、融资、人才、发展环境等老问题依旧,企业机制创新、科技创新、结构调整、转型升级等新问题又不断涌现。

当前,国务院《关于近期支持东北振兴若干重大政策举措的意见》为民营经济大发展开辟了新的天地。我市加快建设辽西区域性中心城市,为民营经济大发展提供了主战场。为形成锦州市委、市政府提出的“大企业顶天立地,小企业铺天盖地”的生动局面,建议如下:

应进一步切实加强组织领导

- 1. 完善领导和协调机制。**应将民营经济发展列入各级党委、政府的重要日程,明确分管领导和部门分工。各相关部门发挥好牵头作用,督导政策措施落实。应建立健全民营经济领导协调帮扶机制,制定和实施民营经济帮扶扶持计划。
- 2. 营造良好发展氛围。**应大力宣传发展民营经济重大政策举措和守法经营、文明诚信、科学发展的民营经济先进典型,健全完善激励表彰机制。在参加会议、接受培训、经贸合作等方面,民营企业应与国有、集体企业负责人同等对待。
- 3. 加强督导检查。**政府机关应切实转变作风,建立问责机制,破除政策落实中的梗阻现象,确保已经出台的政策措施落实到位。

应进一步支持民营经济转型升级

- 1. 推动有条件的民营企业建立现代企业制度。**引导民营企业完善法人治理结构,鼓励由单一产权结构向股份制转变,逐步实现企业



张慧在发言

产权多元化,建立完善企业法人产权制度。

- 2. 支持民营企业科技创新。**应支持民营企业建立研发机构,开展新产品研发和技术攻关。对为科技创新作出突出贡献的民营企业研发机构和人员,对民营企业符合产业政策的重点项目,按规定给予国有、集体企业同等的资金支持。鼓励各类科研基础设施向社会开放,构建民营企业科技服务体系和技术交易平台,加快民营企业科技成果转化。
- 3. 鼓励民营企业结构调整。**完善土地、金融、财政政策,鼓励民营企业加快技术改造,兼并淘汰落后产能,节能减排。加强信息服务,引导民营企业主动调整结构。
- 4. 加强民营企业管理人才培养。**加强民营企业队伍培训,将民营企业出资人、管理人员培训纳入各级人才发展规划,拓宽民营企业培训渠道。

应进一步改善要素市场环境

- 1. 改善金融服务。**鼓励商业银行加大对

民营经济的信贷投入。开展动产、仓单、股权、商标权、专利权、著作权等新型抵(质)押担保贷款业务。支持有稳定收益或未来现金流的民营企业通过资产证券化、资产支持票据等进行融资。民营企业在授信、评级、信贷等方面与国有企业享有同等待遇。

- 2. 拓宽用工渠道。**健全公共就业服务体系,鼓励签订长期劳动合同,帮助民营企业破解“用工难”。支持小微企业采取钟点工、半日工、兼职工、临时工等灵活用工,鼓励个人灵活就业。鼓励民营企业吸纳就业,按规定给予一次性创业岗位开发补贴。
- 3. 落实平等用地待遇。**在土地利用和供应方面,落实民营企业与国有、集体企业同等待遇。
- 4. 落实财税和社会保障政策。**加快推广政府采购信用担保业务,为小微民营企业提供投标、履约和融资担保等服务。加强小微民营企业税收政策宣传,帮助完善财务制度,确保各项税收政策落实到位。
- 5. 建立民营企业政策信息中心。**及

浅谈如何加强企业政工干部能力素质形象

余正明

作为一名企业政工干部必须要打牢思想基础,搞好干部队伍建设,必须时时刻刻强化责任意识,提高政工干部素质,服务于员工,促进企业各项工作的迅猛发展。怎样提高政工干部素质,培养好政工干部的工作能力呢?

一、做“四有”政工干部,练好“内功”树形象。一是具有较高的党性修养。就是政工干部要时刻牢记党的宗旨,忠诚坚定,树立正确的世界观、人生观、价值观,努力成为执行上级决议的“带头人”。二是具有较高的政策理论水平。就是政工干部要不断学习党和国家不同时期的大政方针、学习企业管理工作标准,率先转变观念,努力成为熟悉新时期工作要求的“政策通”。三是具有较高的管理业务知识能力。就是要熟悉企业管理工作的方方面面,能发现问题,解决问题,努力成为管理工作的“多面手”。四是有较高的组织协调力。就是要不断学习新知识,改进工作方法,围绕企业中心工作的开展,增强做好思想政治工作的能力,成为熟悉政治工作的“活字典”。

二、做“四正”政工干部,改善作风树形象。一是心要正。就是要实事求是,客观公正,做到“无因喜以谄赏,无以怒而滥罚”。在管理人员日常考核、干部考察和问题处理中,不掺杂个人情感,使每名员工在党委的统一领导下享受公正的待遇。二是身要正。就是要一身正气,讲党性、讲原则、守纪律、慎言行,在一些问题上做到“人可言而不可行,人可行而不可行”。三是眼要正。就是要学会全面、科学地看人、选人和分析处理问题,不戴“有色眼镜”和片面强调个人观点。四是胆要正。就是要敢于坚持原则,在困难面前不低头,在问题面前不让步,在“硬茬”面前不退后,不怕得罪人,敢抓敢管,坚持正义,富于斗争性。

三、做“四新”政工干部,业绩突出树形象。一是思想要有新观念。政工干部要不断学习企业管理工作的新理念,不断强化正规化管理、精细化管理、制度化管理等工作理念。二是工作要有新方法。要适应市场经济下的形势变化,企业员工的思想变化,深入调查研究,在员工教育培训、干部管理考核和绩效管理等方面不断推陈出新,工作措施和力度始终跟上形势发展要求,不断增强政治工作的针对性和时代感,使政治工作服务企业中心工作更紧密。三是执行要有新力度。要紧紧围绕上级和党委的决策部署和工作部署,充分履行行政职能部门,抓好工作落实,促进企业整体工作部署有序、有力、有效开展。四是工作要有新业绩。无论是服务企业中心工作,还是基础业务和自身建设,政工部门和政工干部都要有出色的业绩展示。

四、做“四讲”政工干部,接受监督树形象。政工干部在八小时内外都要做到严格要求。一是讲奉献。就是在工作面前不讲条件,无论任何时候,做到随叫随到,在利益面前顾全大局,始终以大局为重。二是讲原则。政工干部掌握的信息较多较广,这些信息往往是群众关注的问题,政工干部就要严守组织人事纪律和保密制度。三是讲自律。带头践行《公民道德建设实施纲要》,培养自制能力,树立高尚的道德情操。四是讲修养。政工干部要有良好的心态和宽阔的胸怀。真正做到容人、容言、容事,不断提高政治工作的凝聚力和感召力。(作者单位:铜陵有色集团冬瓜山铜矿保卫部)

正确应对严峻形势 扎实做好思想政治工作

张燕

面对严峻的煤炭市场形势,企业思想政治工作肩负的任务也更加繁重和艰巨。如何有效发挥思想政治工作的作用,引导和激励员工在逆境中矢志不渝,在奋进中开拓市场,携手并肩,推动企业逆势而上,冲出困境,是企业思想政治工作者亟需思考的问题。对此,笔者谈几点粗浅认识。

一、完善组织体系,增强思想政治工作的辐射力。当前,员工思想观念呈现多元化、多变化趋势,各种新思想、新观念层出不穷,尤其是在严峻的形势面前,员工的思想复杂多样,这就迫切要求企业党组织从维护改革发展稳定大局的高度,进一步增强做好思想政治工作的责任感和使命感。紧密联系实际,不断解放思想,与时俱进,用发展的马克思列宁主义研究新情况,解决新问题,探索新方式,提高思想政治工作的感召力、渗透力。一是建立以党工团组织为主线,基层党支部为基点,层层负责、上下贯通的工作机制。使思想政治工作纵向、横向渗透铺开,覆盖基层各个方面,发挥其导向和激励的两大功能。要发挥两

大功能,基层单位必须虚功实做,实功细做。自上而下的各级组织和各级领导必须更多地思考一些实际性的工作,积极深入基层和员工当中,与员工面对面交流沟通,帮助员工解决工作、思想、生活中的实际问题,使员工感受到企业的温暖。同时管理制度要规范化、人性化、合理化,注重员工较为关注的人事、薪酬等制度,使管人与育人相结合,促进思想政治工作有效开展。二是干部带头担责,发挥激励表率作用。领导的影响力,工作的感召力,是推动思想政治工作的有效动力。领导干部在严峻形势面前,要带头想在前,干在前。要带头解放思想,更新观念,着力破除墨守成规、保守封闭、小富即安、小进则满的思想障碍,树立开放超越、做优做强、战胜危机、敢于担当的责任意识和大局意识,积极引领改革、参与改革、支持改革。同时,教育引导广大员工在困难和矛盾面前不回避,在压力和挑战面前不退缩,少说多干不争论,自觉地抓好工作落实。

二、创造性地做好思想政治工作,形成“人人都是思想政治工作者”局面。当前,企业处于应对“寒冬”历练的非常时期,如何引导员工以非常状态,接受非常考验,承担非常责

任,采取非常措施,达到非常要求,需要不断创新思想政治工作方式方法,让员工实现角色转换,树立“人人都是思想政治工作者”的新观念,成为思想政治的实践者和带动者。一是在教育引导上创新。思想是行动的先导,越是在困难和危机时期,越要关注员工的思想动态,了解员工的所思所想,有针对性地做好思想政治工作。针对部分员工身上存在的“懒”、“散”、“等”、“麻”等不良习惯,要加强引导和教育,使员工认识到不良思想观念的危害,努力去纠正克服。对于思想波动大、情绪不稳定的员工,可以采取“一对一”谈心教育的方法,了解这类员工思想上存在问题的症结,并及时采取帮扶带动等方式,使他们放下思想包袱,全身心地投入到工作中去。二是着力在提升员工政治业务素质上下功夫。良好的工作习惯和作风,源自于持续不断的学习、培训和考核,要围绕员工思想工作实际,加强政治理论教育、业务素质培训,建立素质提升计划,通过完善有效的培训考核机制激励员工自动自发学习,在学习中解放思想,在学习中增长才干,不断拓宽思维,提高境界,积极支持企业改革,适应形势发展要求。

三、以人为本,把维护员工的切身利益作为做好思想政治工作的出发点和落脚点。思想政治工作的“根基”是人心。温暖才能激励人,凝聚人才才能振奋人。当前企业员工的工作压力、精神压力不断加大,更需要企业的关心和帮助。这就需要基层党组织转变观念,从员工的角度想问题,办事情,牢固树立“职工利益无小事”的服务观念,从小事入手,倾听群众呼声,了解群众情绪,关心群众生活。一是加强对困难员工的帮扶救助。认真落实低保救助政策,建立职工家庭档案,坚持定期走访慰问,员工有病及时探望,家中有困难及时慰问,通过一些润物细无声地举措温暖员工的情感。二是注重关心员工生活和业余文化需求。企业只有把员工的需求放在心上才能聚拢人心,要从改善员工工作生活条件,提升饮食、医疗、住宿服务水平,改善文化娱乐设施等方面,让员工生活得舒心,工作得安心,与企业荣辱与共、共同进步,久而久之在企业内部形成一种团结进取、和谐共生、奋发向上的文化氛围,成为推动企业克难攻坚,走出困境的强大动力。(作者单位:山东鲁安能源集团公司人力资源部。)

感慨王石:不同凡响的人物多有分裂的人格

欣然

在中国,特立独行通常是异类。王石就是一个异类。作为崇尚西方文化的中国人,王石骨子里是东方的,但他愿意自己革自己的命。无论是万科改制上市时放弃股权(那意味着巨额财富),还是年富力强的放弃万科管理权,在一般人看来,都是不可思议、且有违人性的。在放弃管理权之后,他曾说自己“像野兽突然被关进了笼子”,心里非常难受但仍坚持下来。能忍受这种分裂,是因为万科承载着他的理想,万科于他而言就是一个理想主义实验。

从对传统和强大社会惯性的扬弃、自觉改造自我、追求自由的角度看,王石可以称得上是英雄。但他和我们一样,也是个普通人,喜欢听赞美的话,不高兴会拉下脸,不经意的的时候会挖鼻孔,还喜欢美女。

第一次见到王石是2004年春天,我在北大站着听了他的一个讲座。教室里挤得水泄不通,慕名而来的不仅是北大的学生,提问变成了竞赛,甚至两个人急切地同时提问,场面有点失控。2003年登顶珠峰,让知名企业王石变成了一个偶像式的人物。

第一次正式采访王石是2009年3月,四川绵竹遭地震。他在那儿视察汶川大地震后万科援建的项目。现实场景中见到的王石,完全不是2005年那个光芒四射的偶像。我发现他好像也是个普通人,没有什么独特之处。采访之前,他在一间教室给援建小学的百十个小

生们做了个演讲。与2005年北大那场演讲相比,这场演讲要平淡得多,也因此更显真实。山里的孩子大多腼腆,有几个孩子提问,他一一认真回答。他没有像长辈在说教,也没有空话、套话的敷衍,让人感觉到他和所有人都是平等的。

这次采访,印象最深的是王石的愤愤不平。2008年,因为拐点论、捐款门等事件,王石受到了空前的质疑,万科似乎也走下了神坛。这次采访就是为此而来。他情绪激烈说了这样一段话:“你刚刚问的话就让我感到蛮痛苦。你说我做错了什么,我现在反问你,我哪句话说错了?你就把我的话在杂志上写出来,问问大家我到底做错了什么?”

在地产行业,对王石的评价一直两极分化。一些人说起王石语气里总有点不屑,我听到最直白的一种说法是“他有什么钱呀”。王石是世界最大房地产公司万科的创始人,但持有的股份非常少,作为职业经理人他只是个金领,财富不及地产行业的一个小老板。还有人说他虚伪,喜欢作秀,喜欢装。但是也有对王石完全顶礼膜拜的人。

2008年万科遭到质疑时,我采访过一个从未谋面的地产人士,他和王石曾有交集。在电话中他激动地说:“王石是我见过的最伟大的人!他是英雄!我相信在他的带领下万科一定能走出困难!”

在2008年之前,作为偶像的王石已经理所当然地存在了很多年。这次采访后,我开始想一个问题,为什么王石能成为偶像?所有的偶像,都基于社会心理的某种需要,偶像是对这种需要的回应和投射。那么王石代表了哪种需要呢?难道只是整个社会对财富和成功的渴望吗?

从2009年以来,我多次采访王石,看过他所有的书,越来越发现他是一个非常独特的人:他太不像一个中国人了。他有一张中国人的脸,脑子里的东西却很不一样——他的价值体系是普世的,不是传统的;他言行是个人主义、英雄主义的,不是东方的、中庸的;他崇尚科学、理性,喜欢公开、透明,讨厌潜规则,讨厌传统文化中很多晦暗不明的东西。他这么想,也这么做,因此万科的管理、文化都显得不那么本土化。在中国的文化背景下(尤其是青少年时期还经历了文化大革命),怎么能长出这样一个人来呢?我对他精神世界的构成产生了好奇。

2012年8月的采访,王石谈到了自己精神世界的形成:“我的父母都不是知识分子,所以从小受的传统教育不多。中学时候喜欢读书,大量阅读外国名著,西方文化宣扬的个人主义、个人奋斗,还有人文精神,对人的尊重,这些对我有潜移默化的影响。30岁后,我到了深圳创业,接触到汤因比的《历史研究》、马克思韦伯的《新教伦理与资本主义精神》之类的书,才开始形成自己的价值观。”

对于中国传统文化,王石一直持悲观的态度,他说甚至有意在忽略。1980年代,王石刚刚创业时,最头疼的就是公司里拉帮结派、讲地缘、血缘关系,这是一个历史悠久国家的传

统遗产。

2012年的采访中他谈到了万科是怎样建立现代企业制度的:“现代企业制度是西方文明的产物,中国企业建立现代企业制度有两种方法。一种是拿来主义结合中国的传统文化,这是现在主流的做法。我的思路是,既然现代企业制度是西方文明的产物,万科就拿拿来,是完全照搬,而不是搞结合。”

虽然成功如此,王石一直在坚持改造自己。他有写日记的习惯,经常反思自己,因此头脑清醒。用他自己的话说,“犯过很多错误,但是没有一个是战略错误,或者致命的错误。”这正是他对万科的贡献。

王石是个很爱面子的人。2012年爆出离婚事件之后,他出现在公众面前时显得不太自然。2013年亚布力企业家论坛上,有相熟的企业家拿这件事打趣他,他的脸立刻就挂不住了。一位知名企业家说,那时曾看见王石在餐厅吃饭后从后门离开,唯恐被人看见。就是这样爱面子,王石在万科却能听进不同的意见。他不止一次表示过,最高兴的是有人反对,而最后证明他是错的,别人是对的。2014年4月25日的采访中,他说对万科最大的不满是,现在能听到的不同意见越来越少,在委托麦肯锡做的万科新战略规划中,这是一个重点反思的问题。

每次他和柳传志同台,直接用肉眼就能看到两人的差别。柳传志厚重圆融,颇有儒家风范,言谈举止都有长者之风。王石棱角鲜明,喜怒形于颜色,不太讲人情世故,有

点像好莱坞大片里的硬汉。在讲究中庸之道的中国,柳传志已经修炼到圆融通达的境界,而王石却像一把锥子,好像从没被磨平过,也没有被折弯过。这注定了王石是个有争议的人。2008年王石的“拐点论”、“捐款门”都引起了巨大的舆论对抗。但事后人们冷静下来发现,王石没有说错什么,他所说的不过是常识。

在中国,从众通常被认为是美德,而特立独行是异类。王石就是一个异类。他有独立人格,骄傲的个性,还有一颗责任感的心。2013年的亚布力企业家论坛上,王石号召企业家不要移民、不要抱怨,要承担责任、面向未来。他说:“如果希望中国的未来光明,就要从自身的企业做起,汇聚而成就是滔滔江水,如果我们自己不这样做,指望上面去改那是没有希望的。”从万科的“不行贿”、做企业公民,到做绿色建筑,再到王石对“企业家是否该关注政治”的讨论中肯定的表态,他的责任感一以贯之。

王石收获了健康、丰盛的人生。不仅万科成为全球最大的房地产公司,他自己登山、航海、玩极限运动,60岁后到国外著名大学做访问学者,成为极少数活跃在国际舞台上的中国企业家。2014年4月的采访中,我问他怎么看别人的赞美。他说:“我不是像有人说的伟大什么的,我的出发点就是个个人主义嘛,想挑战一下,看看自己到底怎么样,我也没有说要改变社会的想法。不过话又说回来,每个人把自己做好了,这个世界就会变好。”