

四川支持民间资本依法发起设立或投资入股中小型银行

■ 仲健鸿 陈淋



●四川省发改委常务副主任、省经济体制改革专项小组联络员邵小龙

11月16日至17日,四川省委十届七次全会在成都举行。会议对四川省“十三五”时期改革提出了新的要求,对涉及“五大发展”改革系统全面规划做出了许多重要改革部署。

“十三五”时期是四川省与全国同步建成小康社会的决胜阶段,也是适应经济新常态、加快转型发展的关键时期,四川省将如何围绕贯彻落实省委关于“十三五”时期经济社会发展的总体部署,加速释放改革红利?

在12月14日下午召开的四川省委十届七次全会精神解读系列发布会第七场——“全面深化改革”新闻发布会上,省发改委常务副主任、省经济体制改革专项小组联络员邵小龙就相关情况进行了详细介绍。

党的十八大以来 四川省重点领域和关键环节改革亮点纷呈

据四川新闻网消息,“党的十八大以来,围绕贯彻省委省政府关于全面深化改革的决策部署,以全面深化改革适应和引领经济发展新常态,省发展改革委切实履行经济体制改革专项小组办公室的职责,加强对经济体制改革的统筹协调,各成员单位通力配合,突出发展导向和制度创新,重点领域和关键环节改革亮点纷呈。在新闻发布会上,邵小龙介绍,党的十八大以来,四川省简政放权全面提速。全面取消省级设定的非行政许可审批事项,累计取消调整和下放省级行政审批

事项430项,省级保留审批事项精简为281项,成为全国保留省本级行政许可事项最少的省份之一。同时致力于打造法治政府、责任政府,编制并印发省市县三级行政权力清单,实现相同层级行政权力事项的名称和数量的统一。

同时,四川省商事制度改革极大激发全社会创业热情。邵小龙介绍说,通过推行“三证合一、一照一码”、注册资本认缴登记、电子营业执照和全程电子化登记管理制度,开展“先照后证”、企业经营范围登记和简易注销程序试点等举措,全省工商注册便利化程度进一步提升。今年1至9月,全省新登记各类市场主体44.83万户,同比增长19.17%。

“三是主要由市场决定的价格形成机制日趋健全完善。”邵小龙介绍说,四川省按照“最大限度缩小政府定价范围,最大限度改革定价机制规则、最大程度实现公开透明”的要求,制定出台了进一步深化价格改革的意见,加大价格领域简政放权力度,适时公布《四川省定价目录(2015年版)》,与旧版目录相比,保留的政府定价项目缩减比例达85%。

“四是投融资体制改革纵深推进。大幅精简政府核准投资项目范围,两年来累计取消、下放、转出核准事项66项,需省级及以上核准的事项减少60%。建立政府与社会资本合作项目库,鼓励社会资本通过政府与社会资本合作等方式参与基础设施、公用事业、农林和社会事业等项目的投资和运营。”邵小龙介绍说。

这两大基因就是传统管理与现代管理的内在文化。经验管理最大的特征是什么呢?讲感情讲地缘讲关系!这是传统管理向现代化管理升级最大的障碍。它跟现代化管理有着天然的冲突。所以,我们看到现在企业的转变非常难,80%的企业变革失败的主要原因也在这里。

不论你是何种企业。其管理变革的基本点都是企业的工作流。也就是我们的业务流程再造!那么在这个流程再造的系统化过程中,我主要给大家分享一点,我们敏道企管的核心永远是以事为主。以事改人!改变人应该重在改事。让人在事情的改变中慢慢的变化!

关键是要让流程执行人参与整个过程,让我们企业的哲学参与者学会怎么去分析流程、怎么做流程评估、怎么去设计,也就是让他们这些被变革者在变革的过程中学会以后如何去主导公司的管理变革。所以,我们敏道叫“教练式管理咨询”。我们是这样手把手地把我们的东西全部交给企业的人员,让他们成为企业的管理咨询师!这样一来企业就有了一个具有不断改善的基因种下来。

我们研究精益管理在中国工厂的推行时,总结出一个最根本的东西,为什么中日两国有着极为相似的矛盾文化,但中日两国的管理差距却如此之大。经过研究我们就发现,两者有根本的区别。基于这样的一个研究。我们建立了敏道六三精益管理模式的四个模型。

四个模型的内涵是三大分离——

第一,人与事的分离,形离而神不散,敏道的核心是以事改人,人和事分开两条线管理,但核心目标在一条线上,核心依然是人!

第二,做与管的分离,最直接的理解是职级上的做事与管事的分离。其实从工业2.0科学管理时代,在管理上我们就明确了做管分离的一个大框架:计划与执行的分离,这是职能分离。而今天敏道企管所提出的做管分离不仅是在职级和职能上的分离,更重要的是我们的工序和每个工作单元上的做管分离。而职级、职能、工序三个维度上的分离也就构成了我们建立企业内部供客一体化管理的基础!这个基础就是首先在企业建立内部客户服务机制,把企业工作流分成三种市场化的顾客模式:职级顾客、职能顾客、工序顾客,那么这里我简单给大家介绍一下什么是我们的内部顾客体系建立:

职级顾客:由组织内部的职务和权利演变而来的顾客关系;——领导(提供服务、提供平台);下属(提供能力、提供结果)

职能顾客:职能部门之间存在相互提供服务的关系,构成顾客关系;——PMC这个计划部门与直接作业单位

“十三五”时期 将加大供给侧结构改革力度

“‘十三五’时期是四川省与全国同步建成小康社会的决胜阶段,也是适应经济新常态、加快转型发展的关键时期。围绕贯彻落实省委关于‘十三五’时期经济社会发展的总体部署,加速释放改革红利,下一步,我们将不断丰富和完善经济体制改革的内涵和外延,加大供需两端的结构性改革,特别是供给侧结构改革力度,为我省加快实现‘两个跨越’提供坚实支撑。”邵小龙介绍说,首先是着眼于发挥科技创新对供给升级的倍增效应,系统推进全面创新改革试验。邵小龙表示,四川省将以推动科技创新为核心,以破除体制机制障碍为主攻方向,以推进军民深度融合发展为着力重点,依托成(都)德(阳)绵(阳)地区,开展系统性、整体性、协同性改革,构建全要素、多领域、高效益的军民深度融合发展格局,加快营造大众创业万众创新的政策和制度环境,推动经济发展由要素驱动、投资驱动向创新驱动转变。

“二是着眼于放松管制和打破垄断,深入推进行政管理体制和要素配置市场化改革。”邵小龙表示,四川省将进一步拓展简政放权领域和空间,完善省市县三级行政权力清单,强化事中事后监管。编制省市县三级政府责任清单,健全权责清单动态调整和监管问责机制。清理废止妨碍统一市场和公平竞争的规定和做法。稳妥推进电力、石油天然气、盐业等垄断行业改革。加快推进水、电、石油、天然气等资源要素价格改革和交通运输、医疗、公用事业、公共服务等领域的价格改革,完善主要由市场决定的价格形成机制。

邵小龙表示,第三点是着眼于夯实政府治理能力现代化的基础,继续深化财税体制改革。邵小龙介绍说,将完善全口径政府预算管理体系,全面建立以权责发生制为基础的政府综合财务报告制度,深化预算绩效管理改革,建立健全跨年度预算平衡机制。完善转移支付制度,推动建立以均衡性转移支付为主体的经常性转移支付体系。转变财政支持经济发展的方式,推动建立产业发展投资引导基金体系,促进财政资金与社会资本的有效融合,建立财政金融互动政策体系,提高支撑实体经济发展的金融资源配置水平。完善分税制财政体制,探索划分省以下各级政府间事权与支出责任,推动建立事权与支出责任相适应的制度。深入推进增值税、资源税等税制改革,继续加大结构性减税力度。

“四是着眼于优化投资结构,加快地方金融和投融资体制改革步伐。”邵小龙表示,四川省将注重发挥政府有限财力的乘数效应,在公共服务领域积极推广政府和社会资本合作模式,引导和鼓励社会资本参与基础设施、公用事业等项目的投资和运营,提高公共服务供给水平。破解信贷资金价格“双轨制”,盘活“僵尸贷款”。加快普惠金融体系建设,以存款保险制度出台和存贷款利率市场化为契机,支持民间资本依法发起设立或投资入股中小型银行。积极发展消费信贷、金融租赁、保险等非银行业金融机构。大力发展多层次资本市场,推动有条件企业通过主板、创业板或新三板上市融资,拓展企业通过银行间市场开展直接融资的渠道。

的执行部门之间的关系

工序顾客:在工作或作业中存在着产品加工或服务的提供与被提供关系,构成工序顾客。——生产现场;内部作业流程上(在企业内部,下一道工序是上一道工序的“顾客”。基层员工是基层管理人员的顾客,基层管理人员是中层管理人员的顾客,中层管理人员是高层管理人员的顾客,形成了一条“内部顾客关系链”)。企业要做好的事情就是让我们的信息、物料、现金在我们的关系链上顺利地流动。

这三种顾客模式的建立,就帮企业建立起来一直高效的自发的规范的横向管理模式。从这个意义上讲,它实现了传统制造业的组织运作模式的改变,实现了从直线职能制到扁平组织的有效过渡!

那么,这种纵向管理模式的建立,就包含了我们的第三种分离:纵与横的分离,它是人与事分离的具体化,人的培养与事情的改变必须同步进行,在纵向上我们的领导层要关注员工的学习与成长,横向上,我们要建立以事情为中心的控制体系,导入稽核监督体系,推动目标管理的执行与完善。

企业的运作,简单说,就是由一个目标(利润)展开的行动!从公司到个人层层展开而来。那么这个行动的过程中,其实就是在不断的感知企业各种问题,然后采取各种对策,完成各项目标,最终凝聚成公司的核心竞争力!

敏道这套管理变革模型,主要从这9个方面,解决企业的核心问题。

把这9大问题解决了,就能逐渐建立起一个具备,“实事求是、自我批判、开放包容、持续变革”文化的,学习型横向组织,也就让企业能够控制我们企业与生俱来的的死亡基因!摆脱传统管理的束缚,让人围着流程转动,让流程体系为人服务,企业就能进入自我进化的组织管理!不断完善、不断成长!

而在这个进化的过程中,最大的障碍并不是我们技术和知识上的欠缺所带来的,而是我们人的自我。所以企业转型的根本在某种程度上我们可以定性为——人的转型,人的升级!

在管理变革中,人的转变涉及到三个最主要的方面——观念、习惯、利益。由于时间关系,我就给大家分享一下敏道在改变企业人员习惯上采用的个别方式,习惯主要由两个方面组成——心性、习性。

那么,敏道六三精益管理模式在对人员再造这一块主要就围绕这两方面着手进行。

管理变革不要单纯从人的管理入手,既要针对人,更



四川欲建 中西部电商集聚中心 创业最高资助 500 万元

■ 王丹 李臣

想要创业的小伙伴们注意,四川省政府又发政策“大红包”啦!如果您的团队选择电商创业项目,最高可以获得500万元的创新创业资助哦!

据华西都市报报道,12月14日下午,省长魏宏主持召开四川省政府第104次常务会议,第一项重要议题就是审议《关于加快电子商务产业发展的实施意见(送审稿)》。记者在会场为您详细了解了最新利好消息——

今后,四川的城区和景区将大量覆盖WIFI,普通市民可以实现交通、医疗、就业、文化、教育、缴费、社保等民生服务领域的“一卡多用”,实现民生电商服务一体化。同时,四川还将建成2-4个跨境电商园区、100家保税体验店,市民在家门口就能买到更多更好的“海淘”商品。

到2020年,四川将实现电子商务和实体经济的深度融合,发展水平居全国前列,成为中西部电商集聚中心,产业向跨区域、跨经济体乃至全球化拓展。

扶持创业 四川要做中西部电商集聚中心

在此次常务会上,记者获悉,四川拟出台的加快电子商务产业发展的实施意见,主要有十大发展重点,无论是老百姓消费,还是创业者致富,都将从中受益匪浅。

在扶持电商创业方面,四川到2017年,将在21个市州分别建立当地的1-2个电商集聚孵化区,形成省市县三级产业孵化载体。同时,培育一批我省电子商务标杆品牌企业,形成一批全国领线的四川本土垂直平台。装备制造、电子信息、建材家居、川酒川茶等四川优势产业,都有可能培育出行业细分的垂直类电商平台。四川省将创建一批省级全面创新改革(电商)试验县市区。

在农村,四川将用电商打通“农产品进城、工业品下乡”双向通道,让农产品实现基地生产、社区直供。乡村旅游也将实现线上营销、线下体验。到2017年,70%以上县域将完成与省农产品电子商务综合服务平台对接。

四川将建立相关基金,重点出现电商创新发展,加大对大学生、青年电商创新创业的补贴支持力度,对于省“千人计划”引进的高层次电商人才创新创业资助50万-100万,对高层次电商团队创新创业资助200万-500万。在税收、房租、融资等多方面,创业企业均可以获得扶持。

服务民生 市民家门口就可“海淘”

对于普通市民来说,可以从四川加快电子商务产业发展中得到什么实惠?

据悉,四川将实现交通、医疗、就业、文化、教育、缴费、社保等民生服务领域的“一卡多用”,实现民生电商服务一体化。零售业也将实现线上线下互动,让市民享受到电商“一刻钟便民生活服务圈”。

四川将加快建设成都、绵阳、资阳、泸州、南充等跨境电商基地。到2017年,将建成2-4个跨境电商园区、100家保税体验店,市民在家门口就能买到更多更好的“海淘”商品。

►►► [上接 P01]

如何才能变得准呢?关键在于我们要明白,企业管理变革的核心在于组织和文化的改变。

一个变革的企业一定建立一种学习型的、横向型的组织。管理变革不能是少数人的行为,它必须是全员的一种工作诉求,是一种横向展开的工作。所以,我们在进行管理变革的时候切忌采用以强化行政管理为主体的管理变革模式,因为不从人们的业务流程分析入手,不从解决人们在生产管理中的实际问题入手,而是从人们的日常行为规范入手,这样就很容易造成工作的表面化和形式化,从而强化了企业的官僚文化,以至于变革流产。

怎么才能建立起一种健康的学习型组织呢?那就需要我们倡导这样的一种文化——实事求是、自我批判、开放包容、持续变革。

企业一定要开放包容,我们要变,就要学习新的东西接受不一样的事物。一个企业要变革成功,它需要一个强有力的变革智库,所以我们很多企业有自己的管理咨询顾问团队。但是企业老板必须认识到外部专家的权威比能力和方法更重要。老板想要变革企业,就一定要充分“信”,而不要“疑”,老板对专家的信任度是管理变革成败的关键要素。

第二个要点我要强调一下,企业变革就一定要坚持自我批判,首先从老板你自己开始。我们要敢于否定自己,否定我们过去的成功,只有以一种全新的心态去接受变革,我们才能成长。而且老板如果不持续参与,变革必死无疑。老板如果不参与,根本得不到改变。

文化与组织是相生的,互相影响,互相催化。他们不是独立的,是在管理变革中不断进步,不断成长出来的。因为企业它是一个生命体!企业是进化而来的,现代企业它主要经历了四个时代的进化演变,所以,对于大多数企业来讲,今天转型升级非常困难的地方也是在这里。因为我们快速的完成这四个时代的迭代成长!

哪四个时代呢?也就是从工业1.0到工业4.0这四个时代。工业1.0时代我们叫它经验管理,工业2.0时代我们叫它科学管理,工业3.0时代我们叫它精益管理,工业4.0时代也就是今天这个时代,我们叫它智能管理。每个时期都有企业相应的组织和文化存在,在这个演变迭代的过程中,在今天这个环境下,这四种管理形态之间不是替代的关系,而是并存关系,他们是同时存在的,所以,对于企业来说,万事开头难。最难的部分我们认为还是在第一个转变。因为长期沉淀下来的文化和组织形态很难自我改变,这个时期的过渡主要是两大管理基因的博弈。因为管理变革本身就是一场博弈。

要针对事,关键在于以事来管人,先管住人做的事,人自然就管住了。改人就是改习性,改习性就是改人。

企业变革要特别注意两个基本点,一是变革方向的掌控(它应该是由企业领导层与变革顾问团组建起来的变革领导小组),二是变革主体的确定(公司管理人员和全体员工)。

管理变革中企业最容易犯的错误是颠倒了二者的关系,让本来作为变革主体的企业管理人员去掌控变革的方向,把变革的希望寄托于掌舵者。而企业管理变革的真正希望是那些奋战在工作一线的管理人员和员工,是他们在决定着这场变革之战略能不能成功!而领导集体的贡献和责任在于影响和领导人按照变革设计路线进行变革活动!所以,企业领导者一定要解决一个核心问题,那就是怎么让员工动起来,全员参与管理变革!

职业成长需求、物质利益需求、人际和谐需求,构成了人全部需求的三大核心。解决了这些,管理变革也就拥有了强大的群众基础和能量来源!变革成功的几率也就大大提高了!

由于时间的关系呢,我就不一一分享,简单举一个例子——战场,那么所谓战场,它的核心就是学习特种作战部队管理,把资源交给一线人员。我们组建项目特工队,也就是建立攻关小组工作制。由一线发动进攻(各种改善活动),变革领导小组集体(作战参谋指挥部)负责资源的协调保障和战术的指导等工作。然后,对这些改善攻关项目成果进行嘉奖,并存档作为员工职业评价记录(战功)。最终让整个企业形成一种永无止境的改善体系。

分享到这里,其实,大家也能看到,敏道这套系统的核心思想是一种分离思想——人事分离、做管分离、纵横分离。但实际上它们又通过无形的工作网联系在一起。形成强大的组织智慧,并帮助企业不断进化,实现管理业绩的突破!

最后,我想用英国作家狄更斯在《双城记》卷首语的一句话来结束今天的演讲,这句话就是:“这是最好的时代,这是最坏的时代。这是希望之春,这是失望之冬”。新常态对于我们来讲就是这样——这个时代,这个时代的代名词就叫——变革,新常态给我们带来很多挑战。同时也带来的很多机遇。如果我们能够抓住机遇就是最好的时代,那就是我们希望的春天;如果我们抓不住就是最坏的时代。那就还是一个失望的冬天。而能不能抓住,关键就看,我们能不能踏准这个时代的节拍——进行有效的变革。

(据作者发言内容整理,有删节)