涡北选煤厂网上培训 积分竞赛受欢迎

■ 钟文弟

安徽徽北矿业集团涡北选煤厂“以学风促作风,以作风促进步”,认真推行淮矿培训手机APP网上学习月度积分竞赛,取得较好效果。元月份,该厂袁二分厂经过积极努力,以307分的成绩夺取全厂各单位淮矿培训网上学习人均积分第一名。其中,该分厂有6人进入元月份全厂淮矿培训积分前20名优秀学员行列。

该厂积极响应集团公司培训工作安排,充分利用淮矿培训手机APP线上学习优势,认真抓好淮矿培训信息化平台线上学习培训,制定下发了《涡北选煤厂淮矿培训学习考核办法》,进一步激发了全厂职工积极参与线上学习的积极性。该厂一是要求全厂在岗职工都要下载淮矿培训手机APP,积极进行线上学习。二是基层单位苹果机、老年机职工“四个一”学习任务,应采用集团公司原手写模式完成。三是进行淮矿培训学习月度参与率、月度合格率、“四个一”常态化安全培训台阶式考核。四是实行淮矿培训优秀学员100元收购,积极鼓励全体职工参加淮矿培训学习。五是对分别给予基层单位、机关后勤部门淮矿培训季度在岗人均积分第一名进行适当加分,并且给予优胜单位培训市场化收购,要求各单位(部门)要通过OA按月及时报送全体人员积分及收购情况,人员积分截图留存备查。厂淮矿培训积分考核办法出台后,厂属各单位迅速响应,及时跟进,分别制定了各自的积分考核办法,积极发动职工充分利用淮矿培训信息化平台,针对各类业务开展好线上学习培训。如机电车间制定了学员4档台阶式考核收购办法,积分每周一通报;电信车间每日一练每次收购10元,当月学满追加收购50元;选煤车间根据得分情况按比例进行收购,当月得分最高者额外收购50元;各单位实招频出,各显特色,你追我赶,争先进位,元月份全厂466名在岗职工累计登录淮矿培训总次数为21134次,取得了较好的效果。

元月份,获得全厂淮矿培训网上学习基层单位人均分数第二名的是机电车间竞支部,获得机关后勤单位第一名的是机关一支部。按照考核办法,元月份厂将给予基层支部人均第一名和第二名分别进行党建加分,给予机关后勤支部第一名进行党建加分,并给予全厂前20名网上学习培训优秀学员100元兑现收购。

紧绷安全生产弦 上好复工“第一课”

为切实加强春节后复工复产安全生产工作,中国兵器江麓集团结合实际,多措并举组织开展安全工作,提高全员安全生产意识和安全生产防范能力。

春节期间,公司认真开展春节后复工复产与“两会”前安全生产专项工作,全面贯彻落实国家安全生产电视电话会议精神,深入执行国防科工局《关于印发岁末年初军工系统安全生产专项督导检查方案的通知》精神。公司领导班子成员分别带队深入现场开展安全检查,查领导干部带班值班、查人员安全状态、查科研生产排产计划、查现场定置管理等。

2月6日,公司复工后首日,各单位认真开展复工复产“六个一”专项行动。上班第一堂课学安全,学复工复产必保条件“十条”、安全操作规程、事故警示案例、安全文化手册等,提升全员安全知识与安全意识。上班的第一件事由领导干部带头开展安全检查与确认,查设备设施状态、查工艺安全、查危险化学品管理、查三级危险点巡查、查危险作业审批、查科研试制安全方案执行等全面排放事故隐患。上班的第一次讨论进行安全生产形势分析,从生产安全事故“五个再”、安全隐患排查与事故案例借鉴,辨识评估安全风险。上班的第一次活动是班组安全活动,采用班组安全“微自转”“走读班前会”等形式持续加强班组安全建设,提升班组安全文化。工作的第一要求就是反“三违”。工作的第一次排练是应急预案演练。

同时公司深入开展“六查”活动。查安全发展理念树牢、查安全生产责任制全面履行、查问题隐患整改、查重点领域专项治理、查科研生产管理、查应急值班值守等全面排查风险隐患,并闭环管理,确保公司平稳复工复产,确保全国“两会”召开期间公司安全平稳环境。 (邓素华)

江南集团在第九轮“芙蓉杯”竞赛中获得省市表彰

近日,从湖南省、湘潭市总工会传来喜讯,中国兵器江南工业集团工会被评为湘潭市第九轮女职工“芙蓉杯”竞赛先进单位;军品技术研究所试制部光纤缠绕班组被评为湖南省芙蓉标兵岗、湘潭市五一巾帼奖状;计量理化中心理化检测室女工小组被评为湘潭市芙蓉标兵岗;技术与信息化中心科技骨干谢欢被评为湖南省芙蓉百岗明星和湘潭市芙蓉百岗明星。

全省第九轮女职工“芙蓉杯”竞赛开展以来,公司认真组织,带领各级女职工组织和广大女职工主动践行新发展理念,落实高质量发展要求。各级女职工组织和广大女职工立足岗位,争创一流,为公司改革发展积极贡献力量。 (张波)

“融”炼精气神 “合”出新动能

——山东能源新矿内蒙古能源区域协调发展向更高水平迈进

■ 商霞 王士波 张航 王衍聪 徐进

“没有成功的企业,只有适应时代的企业。”山东能源新矿内蒙古能源紧紧把握重要战略机遇期,认真贯彻落实山东能源、新矿集团部署要求,从“相加”到“相融”,从“融合”到“融活”,发展瓶颈逐步破解,协同效应不断彰显,煤炭、化工、电力、新能源全面起势。

2022年,他们搭乘“产业区域整合”的快车,依托资源、规模、区位、人才、管理、技术等优势,果断实施一系列超常规、突破性的举措,干成了一批打基础、利长远的大事难事。

一年来,主要经营指标再创新高

围绕煤炭、煤电、煤化、新能源、铁路物流五大产业,新矿内蒙古能源大力实施“延链补链强链”工程,持续推进重点项目建设,在现有9对矿井,配套洗煤、化工产业基础上,进一步优化产业布局,完善产业链条,做强产业规模,为高质量发展积蓄后劲、增添活力。

在过去的2022年,新矿内蒙古能源煤炭产量、销量、营收、利润均创历史新高,成为新矿集团最大也是最稳定的效益点和利润源,为老区的调整优化、转型升级提供了强有力的支撑。而且凭借良好的经营成效,成功承办新矿集团银企项目对接活动,完成融资33亿元。

恒坤化工作为新矿内蒙古能源的全资子公司,自成立以来,一直扮演着内蒙古上海庙区域煤炭生产“压舱石”的重要角色。2022年,恒坤一期完成脱硫脱硝等环保达产项目,使用新矿内蒙古能源自产煤比例达94%,累计焦炭产量102万吨,创出焦炭生产历史最好水平。

一年来,全面深化区域融合

以区域整合为新起点,新矿内蒙古能源牢固树立“一家人、一条心、一盘棋”的理念,彻底破除区域内人、财、物、信息等资源共享壁垒,实施“管理、市场、区域、人力、产业、资源”六大协同,实现管理效能优化提升、区域资源高效配置、产业协同高效互补,“1+1>2”的倍增效应凸显。

发挥产业互补优势。立足区域东西部矿区煤种差异,确定了东部两矿以动力煤为主、西部长城系列矿井炼焦煤为主的生产格局,有效规避同质竞争,掌握区域市场主动权,通过煤价领涨缓降增收过亿元。

●创客有了好去处

实施设备集约管理。严格考核设备调剂使用情况,各矿井设备统一选型、统一采购、统一备用,支架型号由11种统一为4种,采煤机型号由7种统一为3种,刮板机型号由4种统一为2种,转载机型号由6种统一为2种,设备及配件资金占用减少30%,实现区域内设备资源高效配置。

创新物资客售模式。依托物供公司建成区域物资中心仓库,形成物供公司集中储备为主、各单位储备为辅的管理模式,全年压减库存物资2000万元以上。

聚合区域人才资源。配足配强重点专业岗位人员,先后成立智能化建设、矸石处置、设计优化、重点工程、工作面安撤、灾害治理等12个工作专班,为各单位提供统一服务,加速人才流动,释放人才红利。

一年来,“增量腾跃”曙光已现

新矿内蒙古能源是新矿集团举全集团之力打造的战略接续基地,实现区域高质量发展的关键是手续。只有坚决打好手续办理“主动仗”,才能成功破解产能释放的“紧箍咒”。

牢牢把握国家煤炭保供的政策机遇,新矿内蒙古能源切实把手续办理作为“一把手”工程、生命工程、生存工程,主要领导亲自过问、亲自研究、亲自推进,明确手续办理的关键节点和推进计划,倒排工期,挂图作战。充分发挥各领导班作用,建立定期汇报和书面汇报制度,吃透、用足、用活政策,系统梳理每项手续办理主流程,进一步厘清手续办理步骤,严格考核奖惩,确保各项流程节点无缝衔接、压茬接力。

“新上海一号煤矿取得400万吨/年安全生产许可证;长城三矿、五矿、六矿取得采矿证,区域内实现采矿证清零;榆树井煤矿取得380万吨/年核增批复;长城二矿取得400万吨/年项目核准;长城五矿、长城六矿实现联合试运转;鲁新煤矿安全设施设计获得批复,完成开工备案,扫清3年来手续办理最大障碍……”每一次的突破,都让新矿内蒙古能源手续办理分管负责人张磊鑫振奋不已,“随着办理路径日渐清晰,项目手续的全面完备已见曙光。”

一年来,高效生产增量增收

“掘进主动,全盘皆赢。”新矿内蒙古能源抓住快速掘进“牛鼻子”,开展“掘进攻坚年”活动,促进掘进工效提升30%,全力营造中长远接续腔松、安全高效的生产秩序,实现区域各矿采场布局合理、“三量”稳定、为长期高产、稳产备足“战场”。

严抓“三量”考核,把矿井“三量”和三类进尺、掘进创优提效、掘进创新纳入矿班子考核,从而有力保障接续稳定、效率提升。开展高效快掘技术研究,持续优化施工工艺,提升掘支装备,完善后配套系统,打造多条高效快掘作业线,以“点”带面,下活区域高效快掘“一盘棋”。

长城六矿坚定不移提升掘进装备水平,严抓劳动组织、施工工艺、系统保障、质量标准,形成“大功率全岩掘进机+液压前探梁+自移机尾+CFT湿式除尘风机+双臂二次支护钻车+皮带集控”的高效快掘模式;分解工作面掘进和后部二次支护工艺各环节,组织平行作业,创出月进157米的历史最好水平。榆树井煤矿、新上海一号煤矿软岩煤巷实现常态化月进500米水平,月进最高突破550米;长城系列矿井回采巷道总体实现月进320米以上,最高月进突破350米。

“一切围绕效益干。”为着力破解制约高效采煤的瓶颈问题和短板,新矿内蒙古能源立足大面重装、高产高效总基调,同步开展“回采提效年”活动,实现一矿一井一面达产、大倾角工作面一采一备达产。

全面梳理工作面三机配套现状,优化工作面设备选型,推动装备升级,提升煤机、移架、运输速度。调研应用工作面两端头支架、超前支架等装备,解决工作面两端头和超前段效率制约等关键难题,大幅提升回采效率。持续攻坚大倾角工作面高效开采,进一步总结经验、优化配套,全面提高采煤效率。榆树井煤矿、新上海一号煤矿、长城三矿具备了单面达产能力,其他矿井具备了一采一备达产的能力。

一年来,“两优三减”深入实施

秉承“一切围绕回采转”的设计理念,新矿内蒙古能源不断优化调整采场布局,优化巷道设计,使采煤工作面面长增加30%至50%、工作面储量和循环产量大幅提升,减少工作面布置14个、减少掘进工程量51000余米。落实系统“极简高效”要求,区域各矿井累计优化封闭巷道8686米,进一步缩短系统距离,减少系统环节,提升系统可靠性。

按照“大面重装、智能自动、成熟可靠、先进适用”的选型理念,分类、分区域、分煤层升级装备、优化配套,提升装备效能。应用大功率智能三机配套装备,大幅提升采煤工效,榆树井煤矿、长城三矿最高“双率”均达到90%以上,实现智能化常态化运行。累计购置200千瓦及以上功率掘进机9台,引进自移机尾、液压锚杆钻车等后配套装备6台套,全面淘汰200千瓦功率以下掘进机。严格落实控员措施,长城六矿实现“277”控员目标。

勤学苦练成“专家”

——记西昌钢钒板材厂精整成品生产管理单元倒班作业长奉哲健

■ 高飞 荀连波

奉哲健是西昌钢钒板材厂精整成品生产管理单元倒班作业长。近半年来,以他名字命名的操作法被评为西昌钢钒先进操作法,解决了用户反馈的热轧花纹板产品双边浪质量问题,降本增效达500万元。

奉哲健2010年参加工作,初到工厂时没有经验,唯有勤奋学习不断磨砺才能干好工作。在该厂平整机组设备安装试车过程中,他常常感到自己能力不足。为此,他努力学习轧钢工艺及设备原理,随时带着笔记本,跟在工程技术人员身后,一边观察设备安装及调试方法,一边记录各种数据,遇到疑难问题就向现场老师傅请教,直到弄明白为止。

他努力学习钻研平整机组方面的技术书籍,笔记本上密密麻麻记录着学习心得。在平整机组操作方式和工艺优化等方面,他尝试提出改进热轧花纹板产品双边浪质量问题的建议,为解决平整机组现场问题创造条件。

在平整机组生产过程中,常常会有产量上不去、用户反映有质量缺陷等问题,设备管理和生产操作人员都处于摸索阶段。奉哲健在工作中善于思考,通过不断实践摸索,总结出平整板形调整经验,解决了平整板形控制操作难题,为岗位职工熟练操作提供技术支撑,在提升产量的同时保证了质量。

●奉哲健正在核对产品信息

奉哲健在工作中勤于收集数据,根据原料板凸度、轧制工艺及轧辊换辊周期等参数,提出平整机工作辊和支承辊的辊型配置方案,延长了轧辊使用周期,降低了轧辊消耗。善于思考的他还根据自己的操作经验,总结出“平整工作辊审辊装置在线使用规律”“控制钢卷内外圈塔形操作方法”等,提高了平整线的生产效率和产品质量,创效明显。

近年来,随着西昌钢钒板薄规格花纹板产品受到市场青睐,该厂在生产厚度小于2毫米极薄规格花纹板过程中,一度出现钢板局部变形大、残余应力无法消除、带钢存在双边浪缺陷等问题。奉哲健针对用户反馈情况,结合平整线生产工艺,提炼出“极薄规格花纹板平整板形控制操作法”,被西昌钢钒评为职工先进操作法,创效益500万元。

火车跑得快,全靠车头带。奉哲健深知带好班组是他的必修课。该厂推进了首官倒班作业区改革后,工序间的生产需要协调,如果处理不好,会严重影响生产效率。个别班组老职工觉得他年轻,没有工作经验,认为他只是个“纨头青”,心有不服。奉哲健用心抓好生产管理,用自己过硬的技术实力和真诚待人的心,带领班组多次获得生产竞赛第一名,最终赢得了大家的认可。“奉哲健是一位技术型的倒班作业长,咱们最佩服也最需要这样能解决生产实际问题的带头人。”职工吴绍旭这样评价说。

奉哲健在不断钻研技术提升自己工作能力的过程中,把更多的精力用于指导新转岗职工,传授工作经验和操作技术。他处处以身作则,毫无保留地把自己掌握的知识经验与职工分享,带领班组一路向前。

汤蓉芳:依托创新供应链模式,缔造跨境电商新未来

从21世纪进入互联网时代开始,电商行业呈现突飞猛进的发展。跨境电商成为电商领域的重要组成部分,许多眼光独到的领潮者跻身跨境电商领域,创新发展模式,拓展发展渠道,走出了一条跨境电商企业创新发展之路。上海胤石网络科技有限公司总经理汤蓉芳就是这些弄潮儿之一。从2012年公司成立以来,她带领上海胤石网络科技有限公司迅速崛起,短短数年内就成为跨境电商汽配行业的龙头企业,为中国跨境电商行业的崛起做出突出贡献。

跨境电商企业要想发展壮大必须解决两大难题。一是解决上游生产企业的供货渠道,保证供应商稳定持续提供产品;二是招展下游海外客户的需求渠道,针对客户需求提供对应的产品。因此,供应链在跨境电商企业发展中举足轻重。汤蓉芳坦陈,跨境电商是全新的贸易业态,企业追求的是“小单快返”的业务发展模式,这与传统的国际贸易“大单满返”的模式完全不同。在企业成立之初,汤蓉芳曾带领团队到广州市参加呼名遇返的广交会。由于跨境电商尚未成熟,许多供应商不了解上海胤石的具体业务模式,导致企业在广交会上颇受冷落。

与此同时,汤蓉芳也面临着上游供应商因为企业所需产品数量太少,不愿意接单的难题。这对处于初创期的企业而言是一个非常大的麻烦。如果无法形成稳定的上游供应链,就无法在跨境电商发展中占得先机,赢得更多的潜在客户。汤蓉芳与团队核心成员召开会议,集思广益,并与供应商开展深入积极的沟通,阐述跨境电商行业前景与未来,加深供应商对跨境电商的认识。在与供应商的反复沟通中,汤蓉芳创造出新型的供应链模式,即供应商将一次性生产的大批产品分批提供给汤蓉芳,而汤蓉芳则只需支付一部分保证金,并承担一些剩余货物的仓储费用。这种行业首创的合作模式得到供应商的认可,实现了双方的互利共赢。而这种独特的供应链模式也为上海胤石赢得了发展先机,支撑企业真正盼到了跨境电商行业蓬勃发展的时代。如今的中国生产企业十分看好跨境电商的发展前景,制定了这一弹性生产体系,帮助中国制造在全球产业链上赢得更多话语权。而作为早期供应链新模式探索者的汤蓉芳居功至伟。

创造新的供应链模式只是汤蓉芳在发展企业时面对问题、解决问题的一个缩影。除此之外,汤蓉芳还带领企业克服在跨境贸易中面临的税收、退货、物流、法律法规等各项棘手的难题。她始终秉承“办法总比困难多”的朴素价值观,而这个价值观也帮助她在企业的发展过程中披荆斩棘,一往无前。

伴随着互联网技术及大数据的更新迭代,跨境电商也将迎来新的机遇挑战。汤蓉芳将继续坚持“创新”的发展宗旨,不断探索跨境电商全新发展之道,带领上海胤石赢得更美好的未来,助力中国跨境电商行业实现新的超越。 (宋谢晖)

从央企负责人的薪酬看改革

■ 李锦

中央企业薪酬制度改革是国企改革的重要内容,公开央企负责人薪酬,是完善重大信息公开制度、打造“阳光国企”的重要举措。2016年12月29日,国务院国资委首次全面公开央企负责人2015年度税前薪酬,已经连续多年。从央企负责人薪酬的变化,可以看出改革的轨迹。

央企披露负责人年度薪酬 最高为92.81万元

近日,92户中央企业在官网披露了负责人2021年度薪酬情况。先是国家电网、中国华能、华电集团、南方电网、国家能源集团、中国石化、中国海油等多家央企陆续披露2021年度企业负责人薪酬。国家电网有限公司董事长、党组书记辛保安,年薪90.69万元。接着,“三桶油”陆续在官网公布了公司负责人2021年度的薪酬情况,中海油董事长汪东进、总经理李勇的年薪均为92.14万元,位列“三桶油”高管之首。2021年度应付年薪中薪酬最高的是招商局集团有限公司董事长缪建民,应付年薪达到92.81万元。目前,公布的92家中央企业一二把手2021年的年薪,均较2020年有一定涨幅。从主要负责人的薪酬水平,也能看出企业的效益。从整体上能看出央企负责人的薪酬的变化。

在92户中央企业公开的《负责人2021年度薪酬情况表》中,具体内容包括负责人姓名、职务、任职起止时间、2021年度从公司获得的税前薪酬情况、是否在股东单位或其他关联方领取薪酬、在关联方领取的税前薪酬总额六项。其中,负责人的税前薪酬包括应付年薪,社会保险、企业年金、补充医疗保险及住房公积金单位缴存部分,其他货币收入三项。

央企负责人薪酬是国企改革最早的一项改革。时间是2014年8月。宣布这件事情后的13天,就定下来了。改革前后,变化较大。可以说是大幅度下降。当时最高的是1000多万元年薪,下降到70万。

这件事情,因为2008年某央企董事长千万年薪广受关注。该上市公司2008年年报显示其董事长兼首席执行官的年薪千万,此事经披露后,社会反响巨大。央企对外事务部门的人士公开表示,董事长本人收入为“名义收入”,其大部分披露出来的年薪都上交了母公司。此时,某银行董事长2007年的年薪逾1750万元人民币,某银行首席执行官年薪超过960万元。在24家金融企业中,更有11名“打工皇帝”年薪超过千万元。少数央企高管和部分金融业高管们演绎的新一轮“年薪造富”神话,引起广泛争议。原因是因为开始是由企业董事会决定,越来越高。

党的十八大后,为严格规范落实中央八项规定精神,厉行节约、反对浪费,国资委牵头制定中央企业负责人履职待遇、业务支出的规范性文件。改革以后,由上面规定。由中组部任命的高管,由执行国家的规定。2015年度央企负责人薪酬政策是首次公布。在《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》实施后,中央管理企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。税前薪酬=应付薪酬+社会保险、企业年金、补充医疗保险及住房公积金的单位缴存部分+其他货币收入如补贴,其中,应付薪酬由国资委核定。

中央管理企业负责人薪酬的改革

《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》在2015年正式实行,使采煤工作面年薪中央管理企业负责人的薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成,调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。增加任期激励收入的目的是引导企业负责人更加重视企业长远发展,防止经营管理中的短期行为。也属于改革的内容。任期激励收入根据任期考核评价结果的不同等次确定,不超过任期内年薪总水平的30%。年度或任期考核评价不合格的,不得领取绩效年薪和任期激励收入。

国务院国资委坚持分类管理:对组织任命的企业负责人,合理确定其基本年薪、绩效年薪和任期激励收入,出台了一系列配套制度办法,进一步规范了中央企业负责人年薪制管理。

对市场化选聘的职业经理人,试行市场化薪酬分配机制,探索完善中长期激励机制。积极推进市场化选聘职业经理人试点工作,重点是逐步落实符合条件的董事会依法按照市场机制选聘、考核经理人,合理确定经理人薪酬水平的决策权,由董事会根据市场薪酬水平、企业竞争地位和经济效益等情况,按照业绩考核确定其薪酬水平,同时强化契约化管理,建立退出机制。

这几年,央企高管薪酬实行限薪后,工资水平基本维持在平均水平,每家企业高管薪酬待遇差距甚少。前九名的应付年薪均超过90万元,较2020年相比有较大的增长。2020年度央企负责人应付年薪最高仅达到87.82万元。从几家能源型企业情况看,各企业之间差距非常小,最高的为国家电网有限公司董事长、党组书记辛保安,最低是大唐集团董事长邹磊,其他几家企业负责人薪酬维持在80多万。

基本年薪是中央管理企业负责人的年度基本收入。考虑到在不同企业任职的中央管理企业负责人都是由中央任命的,为体现薪酬分配的公平性,原则上确定相同的基本年薪。基本年薪的具体水平,根据上年度中央企业在岗职工平均工资的一定倍数确定。据悉,负责人薪酬是央企在岗职工平均工资的2倍,基本年薪是按月发放。

绩效年薪与中央管理企业负责人年度考核评价结果相联系,根据年度考核评价结果的不同等次,结合绩效年薪调节系数,在不超过负责人基本年薪的一定倍数内确定。根据考核情况,按照不同企业的经营规模、经营的效益,在考核的基础上进行发放。原则上不超过基本年薪2倍。

任期激励收入与中央管理企业负责人任期考核评价结果相联系,根据任期考核评价结果的不同等次确定。3年一任期,在任期考核基础上,按照不同系数确定发放标准。但不能超过基本年薪和绩效收入的30%。

绩效年薪与年度考核紧密相关,央企负责人年度考核又有什么“硬红杠”?2016年12月23日,国资委公布了最新的《中央企业负责人经营业绩考核办法》,对主业处于充分竞争行业和领域的商业类央企,重点考核企业经济效益、资本回报水平和市场竞争能力;对主业处于国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担国家重大专项任务的商业类企业,在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上,加强对服务国家战略、发展前瞻性战略性产业等情况的考核。对公益类央企,重点考核产品服务质量、成本控制、营运效率和保障能力,引入第三方评价。

“业绩升、薪酬升,业绩降、薪酬降”是新考核办法的最大特色。年度综合考核评价为不胜任的,企业负责人不得领取绩效年薪。连续两年年度经营业绩考核结果为D级或任期经营业绩考核结果为D级,且无重大客观原因的企业,对企业负责人予以调整。央企负责人如果违反有关规定造成重大决策失误、重大安全事故等,已经发放的绩效年薪、任期激励将被追回。

央企负责人薪酬是高了还是低了?

央企负责人薪酬的高低引起社会的议论。央企负责人薪酬公布后,引起相反的两类议论。有人认为既然是组织任命的国企负责人,就应谈完全比照公职人员。据了解,目前副部级公务员的年薪大致为十几万元。也有人认为,经营资产规模数千亿元的大型企业,央企高管薪酬真不高,留不住人才吗。以钢铁行业为例,当时上市民营钢企中,高管年薪超过500万元的并不少见,而宝钢集团董事长税前年薪为61.18万元。

确实,央企高管薪酬不能简单地说高或低。这一轮央企负责人薪酬改革针对的是组织任命的央企高管,要考虑这部分群体的特点。国有企业特别是掌握国家重要资源的中央企业负责人,本质上属于国家干部,考虑到在企业工作的特殊性,其薪酬可以高出同类公务员一些,但不宜高出太多。但是,同等规模的企业薪酬摆在那里。要比照,也不能完全比照同等规模的企业。在实际定薪时,有关方面已进行了综合考量,改革后的薪酬仍明显高于同级别公务员,也高出央企员工平均工资和社会平均工资数倍。

央企发展的目标之一是具有国际竞争力的世界一流企业。企业负责人薪酬不与市场接轨,会不会吸引不到优秀人才?有一阵子流传一个说法,央企是黄埔军校,培养出的人才都到外企、民企去了。显然,市场经济规律与企业发展规律摆在那里,不参照不行,完全参照也不符合中国国情。

从今年公布情况看,大唐集团薪酬为什么低一点?大唐集团是国内知名的能源企业,旗下拥有多家上市公司,其中最出名的当属于大唐发电。2022年,大唐集团经营持续增效稳增长。面对产业结构“少煤”、电源结构“偏煤”、煤炭持续高位运行等困难挑战,经营业绩逆势突围。实现营业总收入同比增长14.39%,利润总额同比增加327.15亿元,年度经营业绩指标均超额完成。然而,大唐发电的负债率太高,资产债率也太高。这样的情况下,大唐发电还能保持盈利,也是非常不容易的。

总体来看,央企一把手的应付年薪范围在40万元至90万元之间。数据显示,2020年度应付年薪平均值为72.63万元。2021年度应付年薪平均值78.28万元。中央企业“一把手”的应付年薪范围在39.63万元到92.81万元之间。

央企一把手的年薪是否长期这样下去?也不一定。激发高层管理者企业家精神的同时避免带来新的分配的不公平,是下一步要考虑的问题。应在进一步规范国有企业领导人员收入分配秩序基础上,逐步健全企业领导人员市场化薪酬分配机制。随着中国特色现代企业制度的逐步完善和国有企业市场化经营机制的不断健全,国有企业领导人员的薪酬收入遵循市场价值规律,充分体现利益共享、风险共担原则。

新材料筑牢制造业底盘

总产值年复合增长超20%

■ 张莫

位于江苏南通开发区的江苏青昀新材料科技有限公司(以下简称“青昀新材”)的生产制造基地内,设备轰鸣。大规模生产线上,既防水又透气、强度高同时质量轻的闪蒸纺超材料“鲲纶”正在被源源不断地生产出来,一切紧张而有序。这是中国首条闪蒸纺纺丝3000吨级产线,于2022年8月正式投产,打破了国外企业垄断,填补了国内产业空白。

材料强则制造强。新材料产业是战略性、基础性产业,是新一轮科技革命和产业变革的关键领域之一。工信部数据显示,2012年以来,我国新材料产业总产值年复合增长率超过20%,在原材料工业占比达15%,形成了全球门类最齐全、规模第一的材料产业体系。

闪蒸纺超材料打破国外垄断

提到“闪蒸纺超材料”,普通人会感到些许陌生。其特质介于纸、无纺布和薄膜之间,固体和液体分子不能透过,气体分子却可以。“它轻便柔软但强度极高,因此被广泛应用于医疗包装、防护、建筑、工业、消费品等多个领域。”青昀新材创始人陈博屹说,我们常见的医疗防护服、高档商品标签、建筑防水等,都会用到这一材料。

不过,因其高难度的技术工艺,这一材料长期以来依赖进口,成本高昂。“作为全球稀缺性材料,闪蒸纺超材料在近60年的时间里,其生产和市场被一家美国的500强企业独家垄断。而青昀新材从2014年成立,用了八年左右时间,通过大量反复的测试、验证、调整,甚至连生产设备也是自主设计研发,最终打破了这一垄断,实现闪蒸纺超材料从微观原理、纺丝控制到后处理加工的整体制程工艺突破。”陈博屹表示。

他自豪地说,“鲲纶”兼具“防水性”与“透气性”,既“质轻”又“高强”,其产品外观接近全球先进水平,而成本则降低不少。“我们大规模生产线相较于此前的中试产线,产能实现了15倍以上的跨越。这一材料的应用前景非常广泛,目前我们的订单已经排到2024年。”

产业总产值年复合增长率超20%

什么是新材料?根据2017年发布的《新材料产业发展指南》,新材料指的是新出现的具有优异性能或特殊功能的材料,或是传统材料改进后性能明显提高或产生新功能的材料。

只有A4纸四分之一厚度,0.015毫米的“手撕钢”实现世界首创;高强、高韧、抗疲劳的铝合金厚板被应用于国产大飞机C919的关键结构件;由全降解材料制备而成的全降解封堵器可让心脏病患者重获健康心脏……小到智能手机性能的提升,大到空间站飞天,都离不开新材料的研发和应用。

“新材料产业的发展水平已成为衡量一个国家和地区经济社会发展、科技进步的一项重要标志,也是国际核心技术竞争的重点领域之一。加快新材料产业发展是实现产业基础高级化、提升产业链供应链韧性和安全水平的重要抓手,也是寻找经济发展新动力的重要突破口。”赛迪顾问新材料产业研究中心常务副总经理赵振越表示。

工信部2022年9月发布的数据显示,“2012年以来,我国新材料产业总产值年复合增长率超过20%”,“培育形成以材料为特色的单项冠军企业196家、专精特新‘小巨人’企业998家”。

一方面,我国新材料产业政策从无到有并逐渐体系化:从《新材料产业发展指南》,到《新材料标准领航行动计划(2018—2020年)》,再到《“十四五”原材料工业发展规划》,国家层面出台多项政策为新材料产业发展指明方向。与此同时,云南、浙江等多地近年来也先后出台了推进新材料产业发展的指导意见。

另一方面,由于新材料研发、产业化过程较为漫长,资本助力在新材料产业发展中也发挥了重要作用。在绿动资本董事长、创始人白波看来,材料产业非常基础,资本市场对于能解决“卡脖子”问题的企业也非常欢迎。他特别提及,在我国能源结构的转型过程尤其是新能源的转换、存储的过程中,新材料扮演了非常重要的角色。“包括新能源、绿色化工、先进制造等领域的新材料企业,都是我们在新材料赛道的关注重点。”白波说,绿动资本2022年投资了十余个相关项目,未来会持续关注这一赛道,目前项目储备有300多个,预计2023年投资的项目数量不会低于2022年。

未来发展机遇挑战并存

《“十四五”原材料工业发展规划》指出,“到2025年,新材料产业规模持续提升,占原材料工业比重明显提高。”“新材料产业创新能力明显提升,重点行业研发投入强度达到1.5%以上,掌握一批具有自主知识产权的关键共性核心技术。”

展望未来,赵振越表示,在技术和市场双轮驱动下,我国新材料产业将迎来重大机遇,一方面,随着国家的支持和企业的投入,中国新材料科技水平将持续提升;另一方面,随着新一代信息技术、新能源等新兴领域的快速发展,助力新材料的市场应用需求持续扩大。

也不能忽视,在全球产业链加速重构的背景下,中国新材料产业发展也面临挑战。他建议,发挥龙头企业引领作用,构建高水平全产业链,推动集群联动开放发展,提升产业协同发展水平。与此同时,推动新材料产业加大研发创新投入,提升产业发展能级。

“国内高端新材料技术和生产仍偏弱,原始创新不足,必须加大原始创新力度,持续提高新材料产品质量,从以往依赖于跟踪仿制向创造独有的新材料高新科技转变,形成真正的核心竞争优势。”中国数实融合50人论坛智库专家、国研新经济研究院创始院长朱克力说。

“鲲纶”实现量产之后,陈博屹心中有了新的目标。他告诉记者,他毕业以后的第一份工作就和材料有关,对材料尤其是特种材料有特殊偏爱。“青昀新材的创立与我的爱好有关,但更重要于我对未来趋势的判断。未来20年,科技创新、材料突破是大势所趋,也是我前进的目标。”

矿山复绿 正当时

2月2日,江西省吉安市永丰县石马镇上升村矿区,工人在开采结束后的矿区作业面植树复绿。近年来,永丰县以林长制为抓手,在矿山开采过程中坚持生态优先、绿色开采,按照“边开采、边治理”的原则,扎实推进矿山水土保持生态绿化。

刘浩军 吴光富 摄影报道

[上接P1]

川酒流通的“最小作用量原理”

七是用好社会政策。中央要求兜住兜牢民生底线,包括统筹推进经济发展和民生保障,健全常住地提供基本公共服务制度;解决好高校毕业生等青年就业问题,健全灵活就业劳动用工和社会保障政策;推进基本养老保险全国统筹;推动新的生育政策落地见效,积极应对人口老龄化。酒类企业要在兜住兜牢民生底线,提供青年就业机会,健全福利制度,完善保险措施,提高职工获得感、幸福感、安全感上多出新招实招妙招。

川酒企业要把“三重压力”转化为“三大活力”。从生命力上探索“需求收缩”问题。2021年下半年以来,国内有效需求不足逐象渐显,国际上面临美联储等货币政策转向、美欧对华脱钩的双重风险。从中长期看,制约投资和消费需求的因素仍在;从短期看,防疫物资出口量剧增等一次性因素在逐步消退。对于酒类企业,要认真研究消费需求的新变化和新特征,特别是要考虑消费者的健康与快乐,增加职工收入和福利,有力激活需求市场,从而增强企业生命力。从成长力探索“供给冲击”问题。疫情持续使新一轮供给冲击正在形成,给经济发展和全球秩序带来更大挑战。在国际大宗商品价格上涨等影响下,制造业受创,能源、原材料等涨价链条继续传导,一些资源型行业再度垒扩张态势。对于酒类企业,要加大研发投入,认真推进结构性改革和技术改造,增加产品的多样性和针对性,切实生产好酒、健康产品、绿色低碳产品,有效扭转供需错位问题,顺应国内消费需求增长大势,从而增强企业的成长力。从竞争力探索“预期转弱”问题。正是供需两端同时发生变化给经济增长带来更大的不确定性,市场对未来增长的预期普遍下降、对“黑天鹅”和“灰犀牛”的担忧普遍上升。信心比黄金重要,预期比实物重要,现在增强社会预期比任何时候都重要。川酒流通靠人、靠网、靠渠道、靠平台,要有创意、有文化、有亲情、有人性。要利用新媒体,加大宣传力度,在手机上做文章,开辟新天地。要拿出核心产品,讲好精彩故事,描绘美好前景,努力提振市场信心,从而增强企业的竞争力。

(作者系四川省委省政府决策咨询委员会副主任、成都市社科联主席、四川省社会科学院教授、博士生导师)