

原国务院国资委党委委员李寿生援引原国务院国资委主任李荣融的话说,“国有企业若经营出现亏损,有人会说你无能;若实现盈利又有人说你靠的是垄断”。他强调应坚持“两个毫不动摇”,不能把国有企业和民营企业对立起来。

国资委:极少数别有用心的人丑化妖魔化国企

国务院国资委相关负责人1月14日说,当前国有企业发展环境不尽人意,还没有搭建起与公众沟通的有效平台,误读国有企业的事情时有发生。并且存在极少数别有用心的人丑化、妖魔化国有企业。

日前,由《国企》杂志社和全国核工业集团联合举办的《国企传奇》(下称《传奇》)出版座谈会在北京召开。原国务院国资委党委委员李寿生、国务院国资委宣传局局长卢卫东、研研局副局长赵欣等出席座谈会。

李寿生在会上表示,当前国有企业的发展环境并不好。李寿生援引原国务院国资委主任李荣融的话说,“国有企业若经营出现亏损,有人会说你无能;若实现盈利又有人说你靠的是垄断”。他强调应坚持“两个毫不动摇”,不能把国有企业和民营企业对立起来。

卢卫东说,事实上有关国企、民企的争论在中国已经持续了两千多年,目前并不存在所谓“国进民退”的问题,无论国企还是民企都是民族企业,完全可以互相促进,共同发展。挑拨离间国企、民企,将两者对立起来是别有用心。

卢卫东表示,丑化、妖魔化国企的人只是极少数,大多数人是因为对国企不了解。

为此,国务院国资委此前组织出版了《共同理想的基石 国有企业若干重大问题的评论》(下称《基石》),反击妖魔化国企的言论,指出,“中华民族要复兴,人民要幸福,国家要强大,离不开国有企业”。

《基石》认为,近年来,伴随着国有企业做大做强的发展势头,舆论和经济学界,掀起了一股妖魔化国有企业的恶浪,例如,国有企业“与民争利”、“国企利用垄断地位制造了贫富差距”、“国有企业助涨了腐败”等,不一而足,“大有将现在仅存国有企业,尤其是大型中央企业一举取消,一夜之间实现全盘私有化之势”。

《传奇》是继《基石》之后,国务院国资委组织出版的又一部有关国有企业的代表作,目的是使人们能够得以正确地认识国企、理解国企、支持国企的发展。

《国企》杂志社社长耿清智表示,推出《传奇》就是要正面回应妖魔化国企的不良风潮,向社会展示国企的阳光面,还国企真实面貌。

(摘自《中国经济时报》文/周雪松)

大连采取多项措施扶持中小微企业



大连市经信委中小企业处刘向阳处长

近年来,中国辽宁省大连市政府为发展中小微企业采取多项扶持措施,取得了显著成绩。

截至2012年底,大连市共有中小微企业12.5万家,占全市总数的95%以上,其创造的增加值占全市GDP总量的65%以上。其中,各区市县财政收入的85%以上都是由中小微企业创造的,接受就业和再就业人员超过10万人(次)以上。多年来,大连市始终将发展中小微企业作为富民强市的重要战略,在政策、发展环境、服务等方面不断为其提供便利,使得广大中小企业始终保持健康发展姿态。

据大连市经信委中小企业处刘向阳处长介绍,为扶持中小微企业的发展,大连市先后出台60多个指导性文件,并自2005年起设立1亿元的中小企业专项资金。2012年,大连市协调政府相关部门制定8个具体支持政策措施,新增政府扶持资金3亿元,新设立5000万元小微企业发展基金,落实各类中小企业专项资金1.5亿,提振了中小微企业的发展信心。

此外,大连市还组建了各级中小企业服务中心,通过整合社会资源解决创业难、信息不畅、人才匮乏等三个困扰中小微企业的主要难题。并就企业间普遍存在的融资难问题,通过在全市开展中小微企业融资促进行动,强化银行和企业之间的合作、大力推动融资担保工作、设立信贷风险补偿专项基金等方式为中小微企业提供资金支持,促进企业发展壮大。

(摘自《国际在线》文/牟华)

策划词

国进民退一直是很敏感的话题。近日,关于潘石屹要和宁高宁换位的话题又在各界引起强烈反响。潘石屹抱怨中国的民营企业在过去10年时间生存的空间和状态还不是特别好,而且越来越不好;原国务院国资委党委委员李寿生援引原国务院国资委主任李荣融的话说,“国有企业若经营出现亏损,有人会说你无能;若实现盈利又有人说你靠的是垄断”。兴许,国企也不是想象中的那么好,民企的发展也不是那么地差,更有各地政府在政策、发展环境、服务等方面不断为其民营企业提供便利,支撑民营经济发展的作用日益凸显。本报就此话题摘编了以下文章,以飨读者。

潘石屹调侃称愿与宁高宁换位 宁高宁反驳民企老总不会和我换

日前,央企代表中粮集团董事长宁高宁、民企代表SOHO中国董事长潘石屹在亚洲金融论坛上就“国进民退”这一重要经济话题相互调侃。潘石屹在现场论坛环节表示,央企就是国企中的大哥大,中国的民营企业在过去10年时间生存的空间和状态还不是特别好,而且越来越不好。

潘石屹称,过去几年,中国经历了“国进民退”,个人感受很深。他说:“我跟宁总办公室面对面,隔着一条马路,他老看着我的房子。可是我跟他在中国的处境完全不一样,他是央企,我是民企。十年前在北京要招拍挂一块地,下面坐着的基本上全是民企。最近三四年时间,北京招拍挂一块地的话,下面坐的清一色的是央企,北京的国有企业没有了,全是央企。”

潘石屹还抱怨,他们老要宏观调控,老



要政策,老要给“共和国的长子”多给一些钱,给的钱的利率又比民营企业的低,最后市场经济的机制就很难建起来了。

潘石屹话锋直指“央企大哥”宁高宁,后者直接反驳:“如果互换身份是一个真正可发生的问题,没有人和我换的。他们(台湾



和香港企业家、民营企业家)都比我好,只是作为开玩笑的问题愿意来换罢了。”

宁高宁就“国进民退”这个热词,还讲了不久前发生的一个颇为尴尬的故事:“大约一两个月以前,有一个会叫我去。因为当时给我发的通知的题目是讨论民进国退的

问题,所以我就去了。我去了后,他们告诉我说印错了,是国进民退,我说你要印对了我就不来了。”宁高宁执掌的中粮集团,收购了蒙牛乳业,是知名的国进民退案例之一。

对于限价,潘石屹认为,如果商人的价格都被限制死了,还有什么动力去发展,而若不注重质量,之后将是很大的问题。因此靠政府宏观调控,还是有很大的后遗症的。

潘石屹表示,在新一届政府的领导下,他对中国经济和中国房地产还是看好的。在改变中国经济和房地产市场的混乱状态后,“释放出来的力量是非常巨大的”。对于中国的城市化,他寄以厚望,认为中国城市化的发展将成为中国经济发展的巨大原动力。

(摘自《中国企业家》文/王冷欢)

玉溪为中小企业减负 10 多亿元

【提要】 去年以来,云南玉溪市认真落实税收、土地以及“创业促就业”等优惠政策,先后为中小微企业减免各项税收10多亿元,同时,工商部门还取消了涉及中小微企业的登记和证照等费用,以实际行动支持民营经济和中小企业发展。去年,该市民营经济增加值占全市生产总值的比重达到32.4%,支撑全市经济发展的作用日益凸显。

近年来,玉溪市在完善政策措施,全力搞好煤电油运保障,积极帮助企业解决生产发展中实际困难和问题的同时,进一步深化行政审批制度改革,全市废止了21个不利于民营经济发展的地方规范性文件,市政府行政审批项目精简为53项,市级部

门审批项目精简为78项,成为全省行政审批项目最少的州市。每年安排1.1亿元工业发展专项资金扶持重点产业、重点企业发展,大力支持工业园区、民营企业新建项目、技术改造,淘汰落后产能和融资担保体系建设。加大 auf 上争能力,去年争取中央和省级财政专项资金1.3亿元用于扶持民营经济发展。完善民营经济发展联席会议制度,积极协调金融部门加大对中小企业的信贷投放力度。

同时,努力为企业发展搭建平台,把工业园区作为实施工业强市战略的主战场和城市的重要组成部分,进一步加大规划建设力度,玉溪高新区成功升级为国家高新技术

产业开发区,研和工业园区创建国家级经济技术开发区工作全面启动,争取省的支持启动了11个低丘缓坡土地综合利用试点项目,全市累计建成标准厂房152万平方米。在此基础上,该市积极实施成长型企业培育工程,积极引导民营企业加快结构调整步伐,支持企业培育名特优新产品,促进企业做大做强。涌现出沃森生物、蓝晶科技、宏斌绿色食品等一批知名企业,仙福钢铁、活发集团进入全国民营企业500强,15户民营企业被评为2012年全省100户优强民营企业,数控机床、卷烟配套、生物医药、食品加工等产业集群已成为全省乃至西南地区重要的生产基地。

(摘自《云南日报》)

一线楼市被指几乎遭国企垄断

房地产业的国企高歌猛进。一份根据北京房地产交易管理网所作的统计显示,2012年,北京房企商品房销售金额排行榜中,北京城建、中海、保利、首开、中国铁建、中化方兴等国企以迅猛的态势抢占前十名,民企只有龙湖、SOHO中国尚存。

地产老大万科在北京已跌出前三。而万科在北京市场的合作方,均是清一色的国企。SOHO中国销售的产品类型均为商业、办公单元。若以住宅为主而论,前十仅剩龙湖一家。

国企地位难撼

2012年北京商品住宅成交量达12.3万套,比2011年增幅超过30%。但这种狂欢与多数民企无关。

2012年排行榜显示,纯民企只有两家,比2011年减少一家。2011年仅排名第7位

的北京城建,2012年销售金额为120.65亿,位列第一。接下来是中海、保利,销售金额分别为115.12亿、112.5亿、106.91亿。四家均为国企,其中,北京城建和首开为北京市本土国企,而中海、保利则属央企。

据海通证券研究报告显示,北京城建大股东是北京城建集团,实际控制人则是北京市国资委。

如果说中海、保利这两家央企近几年在北京市场一直表现出色,而中国铁建与中化方兴则是不折不扣的黑马。

中国铁建为国务院国资委管理的特大型建筑企业。它在北京地产业声名鹊起的项目,是位于北五环外的中国铁建国际城。后来,该公司在外地复制了铁建国际城品牌。中化方兴的母公司是中化集团,为国务院国资委监管的国有重要骨干企业。该公司曾在2009年力挫群雄拿下广渠路15号

地,被潘石屹感慨为,央企拿地不算账。跻身前十的远洋地产和万科,是具有国资背景的上市公司。

国企典型性垄断?

万科集团副总裁毛大庆表示,随着北京土地的高企,北京市场的准入门槛也在提高。而不管是国企还是民企都不想在北京市场上失去机会,近两年甚至还在加强北京市场的投入。在土地市场上,拥有低成本资金优势的国企或者央企,显然更具竞争力。

活跃在二三线城市的阳光100置业集团董事长易小迪表示,“未来十年,房企盈利模式将发生巨大变化。一线城市,未来将成为大房企的垄断市场。高价地意味着没有天量的低成本资金是冒不起风险的。二三线城市才是中小房企竞争的市场。”

(摘自《云南信息报》)

央企人士:年终奖不及外界想象甜蜜 一万元都算多

虽然央企一直被垄断利润的社会舆论所困扰,但是,央企真正的年终奖“红包”或许不及想象中甜蜜。此外,央企最高层的收入也与基层员工收入差别较大。“年终奖,每个下属分公司的状况都不太一样,没有统一的标准。”中石油人士向记者表示。

该人士表示,作为中石油总部的员工,年终奖的金额远远不及外界的想象,“根本不可能出现年终奖十几万元的情况,连一万元都算多的。”

但是,下属分公司的年终奖是与企业的效益紧密挂钩的。效益好的多点,效益差的少点。

中国石油天然气集团公司是由中央直接管理的国有特大型央企,根据英国《金融时报》研究机构的报告显示,中石油市值超过3000亿美元,位居全球500强企业榜首,一度是全球市值最大的企业。

“曾经也有记者问我,年底是否有双薪,我只能说,根据我的工资卡,我是没有看到双薪。”中石油新闻部门人士向记者表示。

记者了解到,在中国联通总部工作的普通员工,2012年春节的年终奖基本处于双薪状态,“联通严格按照税务部门的规定纳税,如果月薪1万元左右,年底双薪并不能拿到2万元,社保、公积金及个税就要扣掉4000多元,体现出来的年终奖并没有多少。”在中国联通总部工作的人士表示:“有时还会发一些小面额的工资卡。”



中石化是国内仅次于中石油的大型央企,在规模排名上,中石化时有超越中石油。

中石油一个收入较高的部门是设计部门。记者与该部门联系,一位普通的设计人员表示:“年终是我们发钱最少的时期。”该人士的薪酬计算,与工作量紧密相关。“每年的中期和季度,我们都会有总经理嘉奖。”

“总经理嘉奖的额度多少不一,一般在数千元,接近万元。”该工作人员表示,“至于年终奖,我们只是发3000元的过节费。”

设计部门是中石化传统的高薪部门,中石化内部的薪酬制度改革中,曾力图使其他部门的收入与该部门收入持平。

该设计部门常年处于加班状态,“从我入职到现在,已经有好几位同事查出恶性疾病。”

国资委人士向记者表示:“中石化、中石油都是世界500强企业,需要更高端的人才。现在,只有硕士和博士才能够进入央企,因此给这些人才更好的收入,是符合市场经济的行为。”(摘自《中国经营报》文/索寒雪)

“当不了省长当董事长” 暴露国企治理短板

很多时候,央企高管高薪“金饭碗”,被当成安排中央及省市年龄偏大、提拔无望官员的肥缺,成了攒养老钱、享享清福的待遇。网友戏称“当不了省长就给你个行长,当不了大部长送你个董事长”。专家表示,由于固有利益格局的阻碍,央企人事管理仍存在约束机制和激励机制不足的问题,央企高管的异化,对国民经济造成很大的负面影响,改革行政化的人事任免制度势在必行。(据《人民日报》海外版)

一个时期以来,国企用人机制正在逐步改善,在市场化选拔国企管理者上进行了一些探索。2003年,国资委联合中组部首次面向海内外招聘央企高管7人,此后,央企全球招聘逐渐成为一种趋势。2010年,央企全球招聘从1410位报名者中聘任了31人。但存在的一些问题仍然比较突出。全球招聘演变成选拔干部公开化,国企管理层面人员、董事会构成主要来源仍是行政任命的政府官员。这其实暴露的是我国国有企业内部治理结构包括管理层选拔仍然没有摆脱行政化思维,行政化选拔干部的模式。这与企业的市场化属性要求相差甚远。

虽然大多数国有企业包括国有金融企业已经改制上市,但只是形似而非神似,其内部管理机制仍沿袭行政化管理的思维定势。国有企业管理层从行政任命而定,而且谁来了都能干足以暴露出这样一个现实——国企特别是国有金融企业经营发展是背靠国家信用、国家资源撑腰的,基本没有在市场竞争中摔打过,没有真正面向市场。这对整个经济的负面影响很大。因为把公权力引入到国企管理中,必将扭曲市场经济机制,必将对其他形式的企业形成严重打压和不公平。央企高管身份游离于官员和经理人间,异化的激励机制更容易引导其追求政治目标而非经济目标,滋生短期行为,不利于企业经营,进而降低了国有资产经营的效率和资源配置的效率,抑制了市场机制正常发挥作用。

这种亦官亦商的国企管理层任命制状况必须改变,否则,对政治经济都将造成较大影响,更不利于国企的长远发展。首先,应该取消国企或国有控股企业行政级别待遇,使其真正成为企业,成为市场的一分子。其次,国企要尽快实行市场化选拔制度。面向海内外公开选拔,当然包括有志于企业管理的现任行政官员和公务员。一旦市场化选拔后,其唯一身份是公司企业的管理层高级管理人员,不套用、不享受任何行政官员级别。再次,建立企业内部对管理者的考核机制,发挥激励机制与约束机制的作用。

总之,国有企业应当真正地面向市场,对作为国有资产出资人的全体国民负责。一定要突破国企用人制度化利益结构的阻碍,使得国企真正成为市场化的企业,使得国企管理层真正来源于市场化选拔机制下的懂市场、会管理的人才队伍之中。

(摘自《新京报》文/余丰美)