

# 殷爱国： 推动泰兴争当苏中转型发展排头兵

■成吉昌 阙国元

近日，泰兴市政协十二届二次会议和十四届人大二次会议隆重召开，泰兴市政协常委、江苏泰隆机械集团公司总经理殷爱国，向“两会”建言献策，给全市各级领导和“两会”代表以科学性、前瞻性启发。

认真分析全球经济复杂多变严峻形势，诠释国内外市场下行压力加剧趋势，引导企业界深入贯彻落实党的十八大精神，结合全市工业经济走势提供决策依据，提高企业转型发展信心和紧迫感，是殷爱国“两会”发言的主题。殷爱国分析，由于全球外贸市场繁荣和国内外低成本扩张优势攀升刺激了我国经济20多年的持续、高位增长。近年来，随着全球金融危机蔓延，外贸市场不断萎缩，国内以低成本扩张与资源消耗为代价的高速发展势头逐渐丧失，我国经济发展中不协调与不平衡问题逐渐暴露，产品发展和资源与环境高度消耗的矛盾不断上升，企业生产运营成本扩大和创新动力不足的矛盾逐步凸现，国内外各种不利因素叠加，倒逼我国工业良好发展风险加剧。企业应立足当前，实现良好开局，敏捷抓住转型发展机遇，通过战略转型，优化产品产业结构，实行创新驱动，推动企业稳中求进和可持续发展。

泰兴地处苏南与苏中交汇点，位于长三角产业带与上海经济圈交汇处。近年来，泰兴市委与市政府“起学苏南，领先苏中”奋斗目标，大力推进发展四大新兴产业，培育六大规模产业，打造八大特色产业，完成“468”计划，经济社会步入高速良性发展轨道。近几年，泰兴市产品销售额、工业总产值、利润总额、出口创汇额、城乡居民人均可支配收入等主要经济指标均列泰州地区四市二区之首，居苏中地区各县市前列。工业是国民经济和社会发展的基础，推进全市现代化建设目标，必须进一步加大对企业界创新驱动和转型发展步伐，加大政府职能部门统筹布局，靠前指挥和协调支撑的力度。对此，殷爱国在发言中向“两会”推出五点议案。

**政府因势利导，进一步建立并完善支撑产业结构调整和经济转型发展的创新体制与机制。**近几年，泰兴市推行“一区四园”为主体的工业化集成发展战略，全市逐步形成省级泰兴经济开发区重点发展精细化工与医药产业；虹桥工业园区重点发展船舶、冶金和装备制造；黄桥工业园区重点发展机电工业和新兴产业；农副产品园区重点发展畜禽加工和高效农业产业链。逐步形成产品集聚、产业集约、规模化发展新优势。殷爱国认为，新的形势下政府应因势利导，进一步建立健全支撑经济发展的创新体制与机制，坚持以化工产业精细化、循环化；装备制造智能化、高端化；医药产业生物化、系列化；新兴产业高端化、集成化的发展理念和实施方案，引导新浦化工、齐川药业、泰隆机械装备等产业龙头企业向高端化、集成化发展；接长加粗全市氯碱、煤化工、生物医药、高档塑料等精细化工产业链；发展壮大船舶、电子电器、环保设备、炭素机床、汽车零部件等高端装备制造；引导减速机、高端水泵、乐器、环保产业、装卸运输等设备优势产业，通过兼并重组，从小而弱向产业低端规模化、系列化、高端化发展；围绕拓展新兴产业，加快对产业链发展具有带动性和高附加值龙头项目的引进和培植。

**制订政策规划，引导并扶持企业重点提升创新能力。**企业是技术创新的实体，市

委市政府对全市重点骨干企业的科技创新能力与成果应进行深入的调研与评估，加强并完善企业技术中心建设，制订相关政策法规，引导鼓励企业技术中心体系的引进、消化、吸收、研发和创新建立，鼓励企业加大对创新能力建设所需的关键研发、检测、试验设施及关键软件的购置，提高全市研发整体水平。大力构建产学研合作研发平台，按照企业发展需要，加大关键设备和关键工艺技术的引进。鼓励企业与高等院校和科研院所联合创建实验室、研发中心以及专业项目的联合研发机构。努力构建以企业投资为主体，高校与科研机构共同开发、成果共享的创新模式。鼓励企业走出去，大力开发开放式国际化研发机构，加入国际研发网络，加大国内外开发一体化步伐，形成示范效应，提高全市研发创新一体化水平。

**不断深化与国内外大企业大财团合作，提升产业层次，提高区域经济综合竞争能力。**殷爱国认为，在国内外市场持续低迷的严峻形势下，泰兴市发展创新型经济必须依靠大项目、好项目作支撑。他认为，中央企业拥有突出的市场优势以及技术与人才优势，要加强与中央企业以及世界500强企业的合作，才能不断推进“招引大项目、培育大企业、集聚大产业、建设大园区”的发展战略。

**推进以信息技术为基础的“两化融合”，加强现代信息技术基础平台建设。**利用信息技术改造传统产业，装备新兴产业，推进机械化与信息化相兼容的“两化融合”，是现代产业发展的方向与基础。“十二五”以来，泰隆以嵌入式软件管理为基础，赋予帘帘线设备、电机齿轮箱等高端产品的智能化、数字化和网络化联动技术，推进了产品的高端化与国际化进程。与此同时，通过实施ERP资源计划管理，不断沿伸PLM产品生命周期管理，逐步实现对产品设计、合同签约、经营销售、生产组装、产成品入库与发运等设计、生产、营销环节的网络管理，大大提高了产品的产出率，有效地降低了企业的产品设计与运营成本。殷爱国指出，转型发展必须加强以信息技术为主体的两化深度融合，通过实现资源计划管理，延伸产品生命周期；深化三维设计软件的应用，提高产品的快速设计、快速配置、快速反应和高效整合能力；通过深化物料软件管理，推进社会与企业物资联网互动；建立材料与能源消耗数据库，提高物料采购速度和质量，减少产品库存，提高市场应变能力。

**实施品牌创建与专推进战略，营造转型升级与创新发展的软环境。**品牌建设知识与知识产权保护，是推进企业与区域创新发展的软实力。殷爱国介绍，刚刚过去的2012年，泰隆集团被国家工信部评为全国首批144家品牌试点企业，成为全国同行业的唯一国家品牌试点企业。殷爱国指出：泰兴市要进一步加大产品品牌建设和知识产权推进工作力度，加快创建一批国家级与省级品牌企业与名牌产品，引领泰兴市的苏三零面粉、瑞和磷复肥、泰隆减速机、凤灵乐器、南极污水处理装置等国内知名品牌不断丰富内涵，提升无形资产和核心竞争力。与此同时，进一步加大知识产权保护与保护力度，努力培植一大批参与国际国内专利申报与标准制(修)订企业，为推动全市经济持续、健康、和谐发展，推动泰兴争当苏中转型发展排头兵创造先决条件，奠定坚实基础。

# 践行“光盘行动” 告别铺张浪费

“浪费之风务必刹刹！”近日，习近平总书记在新华社的一份《网民呼吁遏制餐饮环节“舌尖上的浪费”》的材料上作出批示，要求大力弘扬中华民族勤俭节约的优秀传统，努力使厉行节约、反对浪费在全社会蔚然成风。红豆集团党委第一时间组织党员干部学习讨论，集团党委还为此专门下发“关于厉行节约、反对浪费的廉洁自律规定”文件，并在员工中开展“光盘行动”，以实际行动贯彻落实总书记批示精神。

说到浪费，人们首先想到公款吃喝浪费，确实，公款吃喝浪费的是纳税人的血汗钱，吃喝浪费是腐败，就是犯罪，令人痛恨。可是，吃喝浪费并不仅仅表现在公款吃喝上，民众自身也多有浪费之举。譬如，在外用餐、举办婚宴，都存在普遍的浪费现象。不过，相较公款吃喝，对于自身的吃喝浪费似乎就多了一些宽容，认为是个人之事，花自己的钱，浪费与否与他人无关，咱有钱爱怎么花就怎么花。

可是，人们忽视了一点，虽然公款吃喝浪费花的是纳税人血汗钱，自身吃喝花自己的钱，两者浪费性质不同，但造成的结果其实是一样的，都是浪费了宝贵的粮食。在这背后，是过度消费带来的过度资源消耗。种粮食需要人付出，需要机械耕种，需要水来灌溉，需要施肥打药，需要储存运输，所有这些环节都是粮食生产必不可少的环节，每个环节都必然要消耗燃油、水等地球资源。地球资源有限，浪费粮食越严重，由此消耗的地球资源就越多，这是一个现实存在触目惊心的资源消耗恶性循环，而且每天都在发生。

问题是，地球的资源是有限的，人类的过度浪费，将会加快地球资源的消耗、枯竭，看看今天，我们生活的地球环境已经脆弱不堪，洪水、干旱、台风等极端天气频发，科学研究早已证实，这与人类过度浪费造成的资源过度消耗密切相关。不要认为现在生活好了，衣食无忧了，就不用担心吃不上饭。错了，粮食安全一直是世界性问题，今天的世界，有数以亿计的人至今连温饱也没有解决。在中国，也尚有近亿贫困人口，我们有什么理由浪费？

更为严重的是，粮食生产与自然气候息息相关，洪水、干旱、台风等极端天气，均会对粮食生产造成致命损伤。如果洪水、干旱、台风等极端天气成为全球性灾难，“吃饭问题”就会活生生摆在我们面前。科学家已经发出警告，如果地球温度再上升2度，将会造成极大的生态灾难，最终人类也会面临灭顶之灾。节约吧，我们没有浪费的本钱，也没有浪费的理由。

浪费，不仅是犯罪行为，可耻行为，更关乎生存。为了自己，更为了子孙后代，现在就用实际行动践行“光盘行动”，告别浪费。(红轩)

# 党政领导的选拔任用 不可忽视“企业背景”

■聂斐斌

近年来，中央对各级党政领导人员的选拔与任用越来越注重“基层背景”，一些大学生村官、基层领导的提升也比较快，中央国家机关的领导在升迁前也多被派往基层“挂职锻炼”。然而，愈来愈多的信息表明，这一“基层”正在远离或脱离企业。本人近期就这一现象展开了深入调研，得出的结论是——各级党政领导的选拔任用不可忽视“企业背景”。

**一、各级党政领导脱离企业选人的弊端日益显现**

到党政机关工作一直是中国最佳的职业选择。这除了党政机关收入稳定特别是退休后的生活待遇更好外，中国人受传统权力观的影响，通常把成为公务员或者领导干部，视为实现了最大的人生价值，这都增强了党政机关对入职的吸引力。统计显示，近几年参加公务员考试的报考比例持续增长，2013年因全国经济增速造成的就业压力加大，预计考生报考的热情还将高涨，而招录比例也很有可能高达90:1。

这一现象不说它会抬高“对权力的崇拜”，不说它把企业人拒之门外“有失公允”，单只它已经凸显出来的负面影响就不可低估。

1、党政机关领导缺乏“企业背景”必导致执政能力缺失。工业企业的大机器生产和服务把工人们连成一体，环境，造就了工人阶级的高素质与严密的纪律性等特色，马克思主义理论也早就肯定了“工人阶级最有战斗力”、“工人阶级是先进生产力的代表”，所以，党政领导层的企业背景多一点，无疑更利于加速推进国民经济的科学发展与驾驭复杂的宏观大局。

2、越来越多的大学生不愿到企业工作，企业越来越难以留住人才。企业的工资待遇随着市场的变化起伏，一般的企业薪酬不逊于公务员比高，就连社会上的服务业也抵不

上，甚至还经常面临“裁员”、“待岗”的市场变故。特别是企业取消干部的行政级别后，员工从企业获得政治待遇的机会或者称之为“通往梦想的路”被关闭。所以，多数大学生把到企业工作看成是无奈的选择，并在日后的工作中整天伺机“跳槽”。据2012年来自河南省的统计信息，该省企业“当年适合高校毕业生就业的空岗多达9万余个，达成就业意向的仅1.5万人”。

3、这一局面与党的十八大精神背道而驰。我党一直强调要“建设创新型国家”，党的十八大更是提出要建设“美丽中国”、“加速转变经济发展方式”。其实质就是要依靠科技进步，以最少的投入、最低的消耗和环境代价，来获取最大的经济和社会效益。而科技进步的最佳途径是产、学、研紧密结合，其中企业又是直接把科学技术转化为生产力的创造主体。显然，企业留不住人才的面面不根改变，“人才强企”必成为空谈，企业不能肩负起“国家建设美丽中国、转变经济发展方式等大政方针，也就最终面临落空的危险。”

**二、脱离企业选用各级党政领导的原因**

1、“人治”思想作祟。企业人数相对于社会人口要少很多，直接与老百姓接触，那部分从事社会管理的人；再就是以“人治”思想看人，认为他们曾经管理的人口幅度大，驾驭大局的能力就强。所以，企业干部走进党政机关被忽视。

2、忽视企业人才对国家管理的更大作用。国家要现代化首要的是推进新型工业化！不懂企业的人来推进新型工业，就不可避免地要潜伏某些先天性缺陷。此外，基层的社会管理人才和基层的企业管理人才性格也完全不同。比如抓农村工作的重视苦干、蛮干，而抓企业工作的较为注重巧干、创新。真正管理好国家机关，应该是两方面人才包容兼用，而不应该独拒企业人才。

# 加强国有企业境外资产监管的思考

■黄小锋

近年来，重庆大力实施“走出去”战略，尽管重庆市国有企业“走出去”已经取得初步成绩，但还存资产监管体系不全、管理手段不够规范、监管工作难度较大、国际化经营人才短缺等问题。笔者对加强境外企业监管思考如下：

**一、加强投资风险防范**

企业在投资前应通过实地考察、专家咨询、投资咨询公司评估等方式，对投资所在国的经济发展、政局稳定、优惠政策等进行综合评价，开展尽职调查。实行境外企业本地化战略，多雇用当地员工，尽量实现采购本地化。加强对投资所在国的公共策略，注意塑造自己在当地良好的“公众形象”。通过加入保险等方法减少境外投资风险，当损失发生时可以申请国际赔偿，为企业的境外投资提供国际保证。对资源开发等敏感领域的投资，根据所在国情况可以债务形式出资，通过产品分成获得收益，避免直接取得控股权所带来的国有化风险；在加强经营风险的防范上，要完善境外企业的治理结构和管理结构，健全竞争、激励与约束机制。加强财务监督，提高财会人员素质，规范账务管理和会计核算制度。委托中介机构或内部审计部门开展境外投资审计，防止中介机构和外汇资金用于境外投机性炒作。在境外企业的董事会中引入当地债权银行的代表和独立董事，以加强对境外企业的监督。设立专门机构，对境外企业的经营管理情况进行定期的内部评估，并提出改进建议。加强管理的同时注重保持境外企业经营的灵活性，防止权限过大，又要避免管理得过死；在构建风险预警系统上，要开展风险监测，及时掌握风险走向的第一手材料，及时灵敏地反映风险的变化，及时筛选和处理风险信息，强化风险管控，风险预警发生后，根据预先制定好的各种风险处理计划和方案实施有效控制。

**二、健全资产监管体系**

一是改进和加强境外管理。明确政府境外投资主要主管职能部门，改变多头管理，实行“一个窗口对外”，营造境外企业发展的良好政策环境。加强信息交流、沟通与共享，在积极促进、大力服务、有效监管的前提下，简化境外投资审批手续，减少外贸企业负担，提高工作效率。按照境外产权管理有关规定，推动国有产权有序流动。严格境外产权转让，所出资企业及其子企业转让持有的境外国有产权要遵循公开、公平、公正和诚实信用的原则，多方比选意向受让方，境外转让。加强代持者的选择和变更审批，境外国有产权代持者应是我国或所在国家（地区）

承认的民事主体且信誉良好并具备代持的行为能力。

二是完善监管制度体系。建立健全境外企业的监管制度，如建立境外出资管理制度、离岸公司管理制度、全面预算管理制度、大额资金调度管控制度、外派人员管理制度、会计核算制度、重大事项管理制度和报告制度、生产经营和财务信息报告制度、审计制度、风险防范制度等。完善境外企业考核指标体系，增加利润总额、国有资产保值增值率、经营性现金流量等指标比重，同时将资本利润率、成本费用利润率、全员劳动生产率、设备利用率、质量、安全和产量等指标纳入考核。国有资产保值增值一票否决制，对没有实现保值增值的，扣减基本薪酬，取消绩效薪酬；对触犯法律的，严肃追究法律责任。

三是整合资源加强监督。整合纪检监察、监事会、审计等监督力量，围绕重点领域、关键岗位和薄弱环节开展效能监察；贯彻监事会工作指引，在开展年度集中监督检查、半年财务监督检查、全面监督检查、日常监督检查和专项检查时，主动向境外企业延伸，重点围绕境外企业领导人员收入分配、职务消费、非主业投资、高风险经营、产权转让等开展监督，同时评价境外企业履行国家方针政策、内部控制和高管履职情况；积极开展境外企业负责人任期及离任经济责任审计，年度目标责任审计和专项审计，实现监督检查和审计监督全覆盖。

**三、建立内部控制机制**

一是完善法人治理结构。境外企业要建立健全内部治理结构，健全资产分类管理制度和内部控制机制，定期开展资产清查，加强风险管理，对其运营管理的国有资产承担保值增值责任。健全董事会、监事会和经营层以及董事会专门委员会机构，建立议事规则，明确决策层、执行层、监督层职责权限，形成有效的职责分工和制衡机制。充分发挥董事会、监事会和经营层以及董事会专门委员会作用，做好审查内部控制、监督内部控制实施、内部控制评价和协调内部控制审计等工作。

二是积极开展控制活动。根据风险评估结果，梳理境外投资、资产管理、流程控制风险点，采取不相容职务分离控制，对业务流程涉及的不相容职务实施有效分离。采取授权审批控制，在境外企业日常授权基础上，明确特别授权范围、权限、程序和责任，对重大业务和资产管理事项，实行集体审批或联签。采取会计系统控制，加强会计基础工作，保证会计资料真实完整。采取运营分析控制，定期开展经济运营分析，提高资产运营

3、忽视了党政领导选用脱离企业而对企业人才建设造成的严重冲击。今天的人们特别是青年一代，“职业生涯”意识渐浓，企业天生就是“后爹的崽”，谁愿进企业？这也给企业的思想政治工作增添了空前难度。“又要马儿跑，又要马儿不吃草”，“大道理”只会越来越没有人听。

4、取消企业的行政级别，实际操作面临困难。党政干部的选拔与任用是讲究论资排辈的，企业过去有科长、处长，党政机关可直接“拿来”，现在没有了这些“资”和“辈”，如何操作？与其不便操作，那不如不操作。

**三、各级党政领导的选拔重视“企业背景”获益良多**

1、讲究“企业背景”，是为了促使更多的人奔向企业，进而解放和发展企业生产力。到企业工作与考公务员同样有盼头，更多的人才才会安心和扎根企业，进而把工作当事业不断奉献自己的聪明才智，企业的创新将注入强劲动力，党的十八大绘就的美好蓝图，也将加速实现。

2、讲究“企业背景”，有利于提高党政领导的执政能力。既有社会管理经验，又有企业创业经历，这样的领导才能真正驾驭宏观大局与复杂局面。

3、创新企业领导人的录用标准。企业没有行政级别，但这不代表企业人才不便操作提拔。企业人才的工作年限、工作绩效、岗位职责，应该都可成为选拔、晋升的硬指标。

4、“企业背景”应该多形式培育。这可以是扎根企业一辈子的员工，可以是党政机关干部挂职到企业的干部，可以是安排企业干部到乡村或党政机关挂职。

总之，党政机关和工业企业的人才建设是一项互不矛盾且能相互融合的系统工程，只要我们各级党委和政府进一步解放思想、打破条块分割，就一定能开创人才工作新局面，把“人是生产力中起决定作用的因素”激活，我国的改革开放和社会主义现代化建设，就一定会迎来新时代！

效率和效益；采取绩效考评，开展定期考核和评价，作为员工奖惩的重要依据。

三是加强沟通强化监督。加强境外企业与母公司的信息沟通，特别要加强财务和资产监管信息沟通。结合资产监管中发现的问题，分析问题性质和产生原因，提出整改措施，及时向所在企业决策层、监督层和经营层报告。增加或者减少注册资本、合并、分立、解散、清算、申请破产或者变更企业组织形式、年度财务预算方案、决算方案、利润分配方案和弥补亏损方案，发行公司债券或者股票等融资活动、收购、股权投资、理财业务以及开展金融衍生业务、对外担保、对外捐赠等事项，重要资产处置、产权转让、对外变更、撤并银行账户等重大事项必须及时向出资人报告。

**四、培养国际化经营人才**

一是注重人才队伍建设。企业间的竞争，归根结底是人才的竞争。当前，缺乏高素质人才是重庆市外贸企业开展跨国投资、提高跨国经营水平的最主要制约因素。与发达国家相比，目前重庆市企业派出的境外经营人员素质不高，有些不懂技术，不懂当地法律，不具备国际金融与国际贸易知识，甚至不懂外语，严重制约境外企业的经营管理水平和投资效益。加大与高等院校、跨国公司合作开展合作，培训一批具有全球视野、国际眼光，熟悉国际惯例、深谙国际经营的企业家和专业人才。

二是建立外派人员管理制度。明确岗位职责、明确工作纪律、明确工资薪酬。建立外派境外企业经营管理人员的定期述职和履职评估制度。按照属地化管理原则，统筹境内外薪酬管理制度。不具备属地化管理条件的，按照法律法规有关规定，结合属地实际，制定统一的外派人员薪酬管理办法。加强对境外企业中方负责人的考核评价，开展任期及离任经济责任审计，并出具审计报告。切实采取多种形式，有针对性地开展对外派人员的教育、管理和监督，促使外派人员切实筑牢拒腐防变的思想道德防线。

三是建立人才选拔机制。企业要营造有利于优秀人才脱颖而出的人才选拔机制，遵循优秀人才成长的规律，充分体现公开、平等、竞争、择优的原则，形成以扩大民主、提高公开度和透明度、引入竞争机制为价值取向的选拔机制。严格做到入选标准、选拔职位、资历条件、工作程序、推荐结果公开。选拔懂法律、懂经济、懂管理的人才担当境外企业工作重任，同时完善与国际接轨的人才激励机制，调动人才工作积极性、主动性和创造性，为企业“走出去”打下良好人才基础。