

2 大趋势 Major Trends

巴斯夫联姻山东两煤企 济宁成外资投资热土

■ 记者 王萍
特约记者 王传钧 济宁报道

10月24日上午,世界500强、全球最大化工巨头——德国巴斯夫集团与山东济宁矿业集团、中国矿业大学、山东浩珂公司签署产学研战略合作协议,将利用各自优势在矿业生产、科技成果转化等方面携手发展、互促共赢。

优化营商环境成为各地政府着力的重点,“创造全国领先的营商环境”是眼下齐鲁大地最清晰的目标。

山东济宁历来十分重视营商环境建设,近几年来,已经有43家世界500强企业相继落户济宁。而今年,美国惠普公司确定在济宁高新区投资20亿美元建立国际软件人才和产业基地,使得济宁累计审批外资企业已接近2000家。

山东济宁是著名的“孔孟之乡、运河之都”,既是一座历史文化名城,也是重要的工业中心城市,目前已有美国伊顿、日本小松等40多家世界500强企业在济宁投资,作为内陆三线城市的济宁是如何变成海内外投资创业的热土的呢?

据了解,济宁市地方官员深知打造优质的营商环境,首先要在增强对外开放实力上破题,为这些安家落户的企业提供更多的增值服务,不断提升城市的品质和宜居宜业程度。发展环境优越、服务功能完善、孵化体系完备了,才能更好地吸引和留住外资。

倾力支持产学研战略合作

山东省济宁市委副书记、市长梅永红出席产学研战略合作协议签字仪式。他说,作为世界知名的跨国公司,巴斯夫集团规模实力雄厚,技术工艺先进,管理理念超前,已成为世界化工行业发展的风向标、领航者。一直以来,巴斯夫集团深化与浩珂矿业公司的合作,依托中国矿业大学的科研技术优势,济宁矿业集团的资源品牌优势,在战略合作平台、信息交流平台和创新工作平台建设等领域深化合作,对于进一步提升济宁市煤炭企业新技术、新产品、新工艺研发能力,促进安全生产、优化装备系统、提高经济效益必将发挥重大作用,同时也对巴斯夫集团优化全



●德国巴斯夫集团与山东两家煤企“联姻”,图为签约仪式现场。

球发展布局、中国矿业大学科技成果转化运用具有重要意义。梅永红希望各方以这次产学研战略合作协议签订为新起点,凝聚资金、人才、技术等诸多方面优势,加强沟通,密切协作,务求尽快取得良好的经济和社会效益。他表示,济宁市委、市政府将倾力支持产学研战略合作,市直有关部门和济宁高新区要积极主动搞好配合,提供有力保障,全力创造一流服务环境。

签约仪式上,梅永红、巴斯夫集团副总裁、亚太区总裁 Christian Mombaur(麦斯仁)、中国矿业大学矿业工程学院副院长张农、济宁能源董事长魏洪增、山东浩珂矿业公司董事长崔金声分别致辞。一致表示将共同加速科技成果的转化和新产品、新技术、新工艺的生产和使用,努力形成长期、稳定的双赢关系。

而今年7月16日,就在济南的山东大厦,惠普-济宁共同打造国际软件人才及产业基地签字仪式举行,标志着总投资达20亿美元的惠普大项目正式落户济宁,这也是济宁改革开放以来迎来的最大的外资项目。

据了解,近年来,惠普中国制定了软件人才及产学研发展规划,意在通过设立人才实训基地等一系列措施,为中国乃至世界提供中高端软件人才。其华北基地将涵盖北京、天津、山东、河北等四个省区。得知惠普中国要建设华北基地后,济宁方面迅速行动,全力以赴地争取项目落地。通过与惠普公司几十次的交流和对接,以及惠普公司和其委派的专业公司对济宁高新区的明察暗访,双方终于达成一致意

见。正如汉斯皮特·克莱先生所言:“要把惠普济宁基地建成灯塔式的项目,打造成样板工程,建成国际一流的软件人才及产业基地。”

不断提升对外开放的品质

“今天是全球化时代,无论你接受不接受。扩大对外开放是安身立命之所在,必须以一流的营商环境作支撑,把优化提升营商环境作为扩大开放的‘生命线’。”6月29日,梅永红在济宁市对外开放工作会议中说。

“外商选择投资地,最关心、最看重的是一个城市的品质和宜居宜业程度。”梅永红认为,要在扩大城市规模、完善基础设施、提升城市功能的同时,把优化人居环境作为主攻方向,加大“五城同创”推进力度,搞好以水、大气和噪声污染为重点的城市环境综合整治,搞好城乡环境绿化、亮化、美化。同时加快济宁曲阜机场航空口岸建设。完善保税物流中心总体规划、功能布局和组织保障措施,加快推进济宁保税物流中心建设,提高通关便利化水平。

对于济宁而言,首先要继续拓展开放领域,发掘济宁产业、资源的优势和潜力,对工业、农业、科技教育、文化旅游、资源开发、基础设施、城市建设等领域全面推动,实现利用外资“多点开花”。2012年,在济宁市利税过千万工业企业中,对外资合作企业占到60%以上。

济宁市委书记马平昌则强调,尽管济宁对外开放取得了很大成绩,但与省内外

先进市相比,开放的层次、水平、程度还有较大差距,存在经济外向度偏低、利用外资规模小、领域窄等问题,与济宁经济总量在全省的位置很不相称。“济宁的发展必须开放,开放的济宁才能加快发展,必须在发展开放型经济上率先突破。”

惠普-济宁共同打造国际软件人才及产业基地签字仪式后,梅永红指出:“最吸引外商的是我们能对引入企业提供哪些增值服务,能不能在发展理念上与他们完全吻合,这才是关键。”惠普公司全球副总裁、软件集团总裁汉斯皮特·克莱对此非常认可:“这个项目不单单是惠普选择了济宁或济宁选择了惠普,而是双方彼此的共同选择。”

提高服务功能优化软环境

在谈到营造软环境的问题上,梅永红认为,推动“三个转变”,即由注重出台优惠政策向全面优化市场环境转变;由侧重维护治安秩序向全面优化法制环境转变;由主要依靠政府提供服务向全面优化社会环境转变。

根据济宁今年刚刚出台的《关于扩大对外开放加快开放型经济发展的意见》,济宁利用外资质量水平,从以二产开放为主转向三大产业全面开放,从以传统产业招商为主转向突出战略性新兴产业招商,并更加注重“引智”,集中引进能够突破关键技术、发展高新产业、区域发展急需和紧缺的高层次创新创业人才。同时,将创新利用方式,完善招商联络网络,建立健全与投资济宁的世界500强企业间的经常性沟通联络机制。

同时,济宁制定了更加优惠的扶持政策,从明年起全市外经贸发展专项资金提高到3000万元并逐年增加,用于引进外资、外贸进出口、企业走出去等方面的奖励和配套补助。

“最吸引外商的是,在他们需要时我们能不能立刻出现,这才是关键。”梅永红指出,因此还应加快建设金融、物流、信息、科技等生产性服务设施,将开发区打造成集科研、制造、商务、融资、物流及现代服务业于一体的社会化服务平台,实现企业与各类公共服务机构改革的配套衔接、无缝对接,最大限度降低企业的商务成本。

《劳动合同法》实施给企业发展带来的变革

■ 中铁电气化局集团二公司 卢玲

新的《劳动合同法》实施后,作为企业应该完善劳动合同制度,规范用工形式,纠正合同短期化,提升人力资源管理的重要性,促进企业管理变革。2007年6月29日通过、2008年1月1日正式实施的《劳动合同法》从起草、颁布到实施,引起了社会各界的广泛关注,利益博弈、观点争鸣、法理思辨贯穿始终。实施几年来,《劳动合同法》在兼顾企业利益的基础上,最终确立了重点保护劳动者利益的制度设计,充分保障劳动者的择业自主权,提高了用人单位的解雇标准和成本,在劳动关系的确立、变更、解除、终止和续订方面加大了国家行政干预。

在新法实施前后,一些国有企业就根据新法相关要求和公司有关规定,清理了长期不在岗职工,与所有未签订劳动合同的中专生以及外委务工人员签订了合同,并在他们自愿的基础上购买了劳动保险。新《劳动合同法》实施后,规范了用工制度,员工们有了归属感,人心稳定,离职率明显下降,自动“失踪”现象消失。但有人担心成本会大幅度增加,人员退出比较困难。其实在我们这样的国企守法企业是不用担心的,一是《劳动合同法》根本没有增加用人成本,很多劳动法法律,企业原本就一直这样遵守执行的,至于缴纳社会保险费的问题,是企业按劳动法的要求必须支付的,不能简单归纳为是实施新法带来的企业成本增加;二是一些成本客观会增加,但不是法律实施带来的,比如说受劳动力市场供求关系变化的影响,劳动者的工资成本客观会逐步增加;三是《劳动合同法》规范了用工形式,我们只要按照法律规定的程序,完全可以让不符合企业要求的人“走”得更规范,不存在“铁饭碗”。

《劳动合同法》的实施让企业无法随意招聘和辞退员工时,如何与企业生产经营结合进行人员规划和配置,就成为人力资源管理思考的问题。人力资源管理要从过去简单的招人、发工资、档档案等事务性工作,转向更多地渗透到企业的业务领域,更多地站在公司经营层面解决问题,

及时了解企业整体业务情况,更好地配置人员,确保合适的人在合适的位置上。比如在企业发展迅速阶段,要考虑核心员工的激励问题,旺季的时候怎么“快马加鞭”;在企业发展低谷、淡季的时候又要考虑富余人员的安置等。在把握市场机会的同时,要考虑人员储备是否能支持新业务的开展,在进军新业务领域时,要多一些预算,以备尝试失败后遣散人员,若企业不能承受这笔额外的经济补偿费用,就要终止该项目。

《劳动合同法》的出台促使企业认真思考,如何通过有效的人力资源管理手段来提升员工的价值,怎样去激励员工,怎样留住核心人才等,都是很关键的问题。新法赋予员工更大的自由选择权,劳动合同期限对员工基本上不具有法律约束,带给企业的直接挑战就是“想留的员工留不住,想要他走的员工走不了”。企业如何留住核心员工,如何建立退出机制,规范从招人到培训、用人、留人和裁人各个环节的流程就显得非常重要。作为企业我们应做到以下几点:

员工配置科学合理。《劳动合同法》要求岗位变动必须通过协商一致才能进行,只要员工不同意,就调配不成。在调岗、定岗时,首先要通过科学的分析测量方法,区分企业内部到底有多少个岗位,同时考虑到以后员工退出弹性的大大降低,更多地采用“用三个人,干五个人的活,给四个人的工资”的管理理念来确定每个岗位最终需要配置多少员工。

选人更加严谨。按照《劳动合同法》,劳动合同到期不续签也要进行相应的补偿,而且签订无固定期限劳动合同的范围也扩大了,一旦签了无固定期限合同,人员退出的难度就更大了,所以,选人这一关更为重要。新法实施之后,企业如果没有法定的理由就不能随便辞退员工。为了适应新的法律,企业在选人环节要下苦功,首先做好岗位分析和评估,科学测量每一个岗位需要的特质、技术和能力,尽量细化、标准化各个岗位的说明书。其次,通过分析、总结企业中优秀员工的特质,构建符合岗位胜任能力模型。第三,通过各种面

试工具和手段对求职者进行测试,如通过现场操作或模拟工作等手段更直观地考察求职者。

强化试用期考察。提高试用期内对员工能力的有效鉴别,对企业来说也非常重要。在试用期内,企业能够相对方便地与不合格的员工解除劳动合同,并且不用支付补偿金,所以,如果企业能在试用期间证明员工不符合企业要求,便能更及时、更经济地解决人员退出问题。如何证明员工不符合录用要求,企业要做好人力资源管理的每一个环节,不仅要明确各个岗位基本的录用条件,还要将其清晰地告知被试用的员工。

考核制度标准化。《劳动合同法》规定,员工如果不胜任工作,经过培训和调岗仍然不胜任工作的,企业可以解除合同。什么叫做“不胜任工作”呢?企业在考核时需要把考核制度做得很完备,很周密,而且还得与《劳动合同法》接轨。比如不能再用“末位淘汰”的方法,因为考核排位落后,不见得不胜任工作。要想让末位淘汰这种考核方法能够继续起作用,就需要对考核技术进行调整,比如在考核时,将最后一个等级直接认定为“不胜任”,这样就和《劳动合同法》接轨了。另外,在考核过程中还需要规范操作,即企业不能光说“不胜任”,还需要有书面记录,有员工签字。这时,企业就能清楚地认识到考核不再是形式,因为考核完之后,一旦要涉及到降职、降薪、或解除合同,就必须拿出书面证据,没有证据,法律是不认可的。从企业人力资源管理角度来讲,《劳动合同法》让企业“无标准”的管理时代一去不复返,如果说以前是“人治”,那么现在就要要求按照制度来管理,不能再用“凭个人好恶”或“拍脑袋”的决策方式辞退员工。

基础建设人性化。作业基层是塑造人才、培养人才的基地,要正确引导、人性化管理,因人培养,善于包容。基层班组的气氛和领导的示范作用十分重要,有什么样的领导就会带出什么样的队伍,要树立一种良好的风气和氛围。要开展丰富多彩的文化体育活动,丰富员工文化生活,陶冶员工情操,凝聚员工心智。要培育员工形

成“人人遵章守纪、事事讲求精细、时时注重创新、处处体现和谐”的行为规范,探索培育以安全文化、精细文化、创新文化、和谐文化为主的企业发展的文化支撑点。以“家文化”建设为切入点,培育“聚情爱家、聚力建家、聚心管家、聚智兴家”的共同理念,深化文化创建,营造温馨和谐的人文环境,真正使作业队成为员工群众“心相通、情相融、力相合”的美好大家庭。

员工利益合法化。发展为要,民生为本。要切实维护职工利益,提高职工生活质量,从解决职工最关心、最直接、最现实的利益问题入手,努力改善职工生产生活条件,与职工共享企业发展成果。在企业发展极为困难的情况下,要全力确保职工收入稳中有升。关注职工身心健康,落实职工定期体检和带薪年休假制度,减少超劳现象。关心困难职工生活,坚持“送温暖”活动,落实“三不让”承诺,加大帮困力度,努力为员工生活困难职工排忧解难。

人员退出合法化。《劳动合同法》大大扩大了无固定期限合同的适用范围,随着新法的实施,无固定期限劳动合同将会成为合同期限的一种常态,无固定期限合同的好处,是保护劳动者的职业稳定性,提高员工对企业的忠诚度,但也有可能让企业用人回到“大锅饭”、“铁饭碗”时代。所以签订合同时要与员工说清楚,即无固定期限并不是终身制、铁饭碗,更不是保险箱,不是说签了无固定期限合同就没法让你走了。企业在签订无固定期限合同的同时,确实也要考虑怎么让不合适的人离职的问题,企业如果没有流动机制,就谈不上什么效率了。关键是要把《劳动合同法》理解好,无固定期限不是不能走,辞退员工一定要有法律依据和理由,要么严重违纪,要么不胜任工作。只要按照法律规定的程序,完全可以让那些不合企业需要的人“走”得更规范。进一步来说,企业跟员工之间的关系是相互依存的,如果企业都不存在了,员工即使手握“无固定期限合同”的尚方宝剑也没用。所以对企业来说,必须要形成相应的人才流动机制和淘汰机制,以保证企业基业常青。

名家视角·高连奎专栏 我为什么支持林毅夫？

经济学家林毅夫主张中国经济必须靠投资,特别要注重政府的因势利导。林毅夫的观点是对的,但林毅夫的解释并没有回应一个疑问,那就是投资对消费有没有挤出效应?

林毅夫的观点是建立在美国失败的教训的,林毅夫认为经济增长的本质是劳动生产率水平不断提高,但无论技术创新还是产业升级,都必须以投资为载体。李毅夫并不反对消费,但它必须是经济增长的结果,不能作为推动经济增长的手段。

至于投资对消费有无挤出效应,他并没有做出回应,对此,笔者的回答是没有。投资和消费并不矛盾,投资本身就是创造消费的过程,而也只有投资才能真正的创造消费。

投资和消费分属于不同的群体,互不排斥,也不存在挤出效应,而只有投资才能创造出真正的消费,只要回顾一下中国经济的真实情况,就不难发现这一点,中国投资比较高的时候,往往是现实消费非常旺盛的时候。

金融危机之后,中国加大了投资,这几年却是中国消费最旺盛的年份,中国毫无消费危机之象。金融危机之前,中国每年汽车的消费仅为百万辆,而从2012年开始,中国的汽车消费已经达到了每年2000万辆。另外,中国的住房消费也是如此。

投资是提高劳动生产率的根本手段,政府投资提高的是公共效率、宏观效率,企业投资改善的是微观效率,投资跟产能是两码事,投资并非是完全的产能扩张式投资,最重要的是效率改善型投资,它并不直接创造产能,只提高劳动生产率,比如高速公路建设、高速铁路建设、城市地铁建设、城际铁路建设、农村公路建设,这些都是效率改善型投资,都能大幅提高中国经济发展的公共效率,而企业投资也是这样,比如富士康大量引入机器人,都能大量改善效率。而那种纯产能扩张式的,从一台机器变成两台机器的投资并不是主体。

根据经济学原理,一个人的工资最终取决于这个工人所创造的劳动价值,而这种劳动价值又是由劳动生产率决定的,劳动生产率的提高,最终表现为工资的增长,我们以上所说的效率改善型投资都能通过劳动生产率的改善,从而提高总体的工资水平,进而提高消费水平。

这里面的内在逻辑用图表示:效率型投资增加→劳动生产率改善→工人创造价值增加→工人工资增加→消费水平提高。

即使不考虑效率型投资,其实所有投入的每一分钱,都可以通过产业链的传递,最终转化为利润和工资,从而变成消费,因为投入的钱无非是购买机器、材料和雇佣工人,雇佣工人的费用直接转化为工资,而购买机器和原材料的钱则通过产业链的传递,转化为上游企业的工资和利润,总之,投资的每一笔钱都会最终转化为利润和工资,从而变成消费,即使暂时不转化,从长期来看也要转化,不用怀疑和担心。投资和消费就是一个硬币的两面,是同步扩展的。

另外,我们也可以从生活经验来判断,投资和消费在现实经济中,分属于不同的部门,投资主要是政府和企业的行为,而消费主要是家庭的行为,大家可以想想,一个非常简单的问题,那就是政府修路或你所在企业的投资会减少你的消费吗,肯定不会。政府投资和企业投资都不会用到私人一分钱,企业投资会通过将来的利润补偿,政府投资会通过经济增长后提高的税收来补偿,公民消费水平的高低只取决工资的高低,只要工资不降低,消费就不会减少,而政府投资只能让你更好找工作,企业投资只能让订单更多,你更不容易失业,这些对提高工资都是有好处的,最终都会促进消费。

我们平时所说的消费低,只是一个统计陷阱而已,这里指的是不是消费的绝对数据,而是消费的占比数据,中国的绝对消费数据每年同比都增加非常快,从来就没有低过,中国消费占比较低,是因为投资和消费的转化之间有个时间差,这个时间差为半年到一年。比如某年投资占比稍高,一般第二年就会平衡过来,不会长期下去。

中国消费数据过低,也有一个统计陷阱的问题,住房消费是中国民众最大的消费,而国家统计局在进行统计时,住房支出不计入消费,而是计入投资,这是导致中国消费低的头号原因。中国不是消费低,而是消费的统计数据低,中国的消费统计数据根本就不能真实地反映中国的消费水平。

中国房价越高,中国用于买房的钱就越多,中国的消费数据就越低。如果我国在进行宏观经济统计时能够兼顾到国情,将民众的购房支出也当作消费进行统计,那中国的消费数据就会高出很多,或许也就不存在现在人们以为消费率低的问题了。

另外,中国和西方也不能盲目比较,西方的基础设施已经非常完善,而且经济停滞,投资几乎不存在,所以差不多全部表现为消费,这些消费高,无非是投资低的另一面而已,也只是消费占比比较高,而非真正的消费总量高,无非是另一个统计陷阱而已,不值得中国效仿。

值得一提的是,经济学家张五常从制度经济学的角度也给出了解释,那就是政府投资可以比私人投资较有经济效率,因为在好些情况下,政府主导的交易费用较低。牵涉到征用或收购土地,又或者牵涉到地役权,私人往往难以处理。假设政府补偿地价或购买地役权的钱跟私营地产权的差不多,因为交易费用的存在由政府主导可以节省很多时间和费用。这是中国的经验。笔者认为,林毅夫的观点再加上笔者和张五常的解释,互相补充,可以形成一个完整的整体。