

四川国资国企改革分类推进 坚持市场化方向不“倒拐”

■ 胡彦殊 董世梅



●要坚持市场化改革方向,坚定做大做强做优,坚持以解决突出问题为导向

●要对不同属性国有企业分类推进改革和实施管理

●既要实施存量产权多元化,也要实施增量产权多元化

●要形成股东会、董事会、监事会、经理层各负其责、运转协调、有效制衡的企业法人内控体系

●要研究制定代表政府履行出资人职责的高管和去行政化的高管不同的薪酬标准

●要建立“国资监管机构—国有资本运营、投资公司—国有企业”三层架构的监管模式

7月3日,四川省深化国资国企改革工作会议在成都举行。四川省委副书记、省长魏宏出席会议并讲话,强调要坚持以解决问题为导向,突出发展混合所有制经济和实施市场化选人用人制度重点,分类逐步推进国资国企改革,努力打造一批具有较强自主创新能力的大企业大集团。

据四川日报报道,今年以来,四川省先后出台《关于深化国资国企改革促进发展的意见》、《全面深化省属企业内部劳动人事分配三项制度改革方案》和《推进落实董事会选人用人职权专项改革方案(试行)》,部分国有企业改革专项方案也已审议通过。省国资委正抓紧建立省属

国企董事会选人用人改革来了

■ 韩迅

记者从四川省国资委获悉,《推进落实董事会选人用人职权专项改革方案(试行)》日前由省委办公厅和省政府办公厅正式印发。方案确定,四川省将加快推进规范的企业董事会建设,落实董事会选人用人职权,分批逐步推进,条件成熟一个推进一个。推进企业新选任经理层成员由董事会市场化选聘、契约化管理,建立职业经理人制度和科学合理的公司法人治理结构。

据四川经济日报报道,该方案出台,将坚持党管干部原则与董事会依法选择经营管理者以及经营管理者依法使用人权相结合,是四川国资国企改革的一大亮点。

国有企业构建现代企业制度,董事会职权的到位至关重要。为此,方案确定了从全面推进规范的董事会建设、调整经理层管理权限、分类推进市场化选聘经理层、对经理层实行契约化管理和转变现有经理层成员管理方式等五个方面来推进落实董事会选人用人职权。

方案提出,竞争性国企实行“外大于内”的董事会结构,功能性国企逐步增加外部董事比例,切实加强外部董事的选聘和管理,有效发挥其作用;内部董事一般由董事长、党委书记、总经理、职工董事构成,除总经理外,其他经理层成员一般不进入董事会。竞争性国企董事长和总经理原则上分设,党委书记一般由董事长兼任;

专家观点

四川省社科院副院长盛毅:
未来四川经济追求内涵式发展

“四川未来经济的走向是苦练内功,追求内涵式发展。”四川省社科院副院长盛毅说,比如推动的重大项目都是交通、水利等过去较为薄弱的环节。企业技改和战略性新兴产业方面的投资,更是四川经济未来发展的新动力。

据华西都市报报道,对于国有经济发展,盛毅则认为

创智投资咨询公司董事长刁军:
激发国有经济活力让改革突破瓶颈

对于现阶段的国有经济发展,长期从事国企改革顶层设计的四川创智投资咨询有限公司董事长刁军认为,四川国企改革由顶层设计进入实质推动阶段后,可能会需要从四个方面去突破瓶颈。

“首先是思想突破,如何真正摆脱‘稳定压倒一切’的固有观念会是一个考验;其次是国企改革容错的问题,事实上在国企改革领域我们曾经做过非常多的探索,但国有资产流失等问题也是层出不穷,如何建立一套有效的管理机制防止国有资产流失、同时合理容错也非常重要。”刁军说,此外国有企业三项制度改革以及发展混合

国有企业发展混合所有制经济项目库,近期将筛选一批项目,向社会公开出让。省属国有企业分类方案,川投集团、能投集团改造为国有资本投资公司改革方案等备受各方关注的专项方案也有望在近期陆续出炉。

“国有企业历史和现实的重大贡献不容低估,国有企业未来仍然有巨大的发展和成长空间,国有企业改革是经济体制改革的重中之重。”魏宏认为,推进国资国企改革必须首先达成这样的共识。国资国企改革如何开好局、起好步、取得实效?魏宏提出六方面要求:一要切实把握改革的总要求,坚持市场化改革方向,坚定做大做强做优,坚持以解决突出问题为导向。二要高度重视国有企业分类改革,根据功能性国企和竞争性国企的不同属性、目标分类推进改革和实施管理。三要积极发展混合所有制经济,既要实施存量产权多元化,鼓励出让一部分优质资产,吸引合作伙伴,也要实施增量产权多元化,优化供应链、价值链和产业链,控制上下游,增强竞争力,在企业新增投资中允许各类资本参股、入股、持股。四要加快建立现代企业制度,推动形成股东会、董事会、监事会、经理层各负其责、运转协调、有效制衡的企业法人内控体系。五要实施市场化选人用人制度,竞争性国有企业对新选任企业经理层人员原则上都要实行市场化选聘,功能性国有企业要逐步提高企业经理层人员的市场化选聘比例,抓紧研究代表政府履行出资人职责的高管和去行政化的高管不同的薪酬标准。六要优化国有资产监管体制,探索组建或改组一批国有资本运营公司和国有资本投资公司,建立“国资监管机构—国有资本运营、投资公司—国有企业”三层架构的监管模式。

魏宏强调,深化国资国企改革是一项复杂的系统工程,要按照先易后难、逐步推进的原则,对条件成熟的改革事项要及早推进,对一时拿不准或条件不成熟的,要深入研究、稳妥推进,对改革过程出现的矛盾问题,既要坚持原则、依法合规解决,又要坚持以人为本、人性化解决问题。各级各部门要增强大局观念和服务意识,各司其职、相互配合,确保改革更具系统性、整体性和协同性。

副省长刘捷主持会议。省国资委和四川发展、长虹集团、能投集团、华西集团、川商集团负责人在会上发言。部分市州政府,省直有关部门和部分国有企业负责人参加会议。

功能性企业原则上董事长为法定代表人,经法定程序可兼任总经理,党委书记可单设。

在选聘管理经理层时需经上级党组织、履行出资人职责的机构批准,由规范运作的董事会选聘管理经理层成员,包括总经理,决定其聘任或解聘、考核评价及薪酬等事宜;董事会聘任或解聘经理层成员时,需报上级党组织、履行出资人职责的机构备案,正职任免前备案,副职任免后备案。

竞争性企业中出资人推荐的现有经理层成员全部转换为市场化身份,交由企业董事会实行契约化管理;逐步推动功能性企业中出资人推荐的现有经理层成员转换为市场化身份。在实际操作中,将按照尊重历史、平稳过渡的原则,为现有经理层成员转变身份提供合理通道。

由董事会与新选任经理层成员签订聘用合同,明确其责权利;推行新选任经理层成员任期制,明确其任期,严格任期管理,任期届满后,根据考核评价结果决定是否续任;并实行新选任经理层成员经营目标责任制,根据企业经营目标完成情况决定是否续聘和实发薪酬,促进经理层成员优胜劣汰,正常流动。

据悉,四川还将探索建立专职外部董事制度。今年,华西集团、长江集团、国资经营公司、有色科技集团4家国有企业将完成规范董事会建设试点,新启动川商集团、富润公司2家企业试点。

为,四川省国企未来发展的重点依然是如何实现资本优化与合理布局,如何让国有资本资源向需要集中的领域集中,例如急需国有经济发挥作用的基础设施、战略性新兴产业等领域。“事实上,过去改革涉及很多问题,但是现在这些作为历史遗留问题大多都已经解决了,因此在新时期通过国有企业改革激发国有经济活力能够更从容。”盛毅说,只有国有企业真正搞活了,国有资本的配置得到优化,才能更好地履行国有经济的职责。

所有制经济中与民企合作时、国有企业退到哪一步,都是需要攻克难题。

四川省国企改革具体路线图涉及到的企业分类管理、公司法人治理结构、三项制度改革、产权多元化、企业重组整合、发展混合所有制经济等11个方面的改革内容中。刁军认为,股权多元化、法人治理结构以及三项制度改革三方面是最重要的。“这三者层层递进,其中股权多元化是核心。因为引入民营资本激发国有经济活力,就意味着要引进新的股东,这样一来法人治理结构的问题自然迎刃而解。而通过解决法人治理结构问题,国企就能顺势完成决策层与管理层分离,三项制度改革也才能最终实现。”

今年启动 省属企业三项制度改革

■ 杜成

从四川省深化国资国企改革工作会议上获悉,四川省政府办公厅日前正式下发《全面深化省属企业内部劳动人事分配三项制度专项改革方案》,明确提出今年四川全面启动深化省属企业劳动、人事、分配制度改革,2017年全面完成。建立省属企业员工能进能出、管理人员能上能下、收入能增能减的企业管理机制,劳动用工和人事分配与市场全面接轨,企业市场活力和竞争力要明显增强。

“我省省属企业90%以上是国有独资企业,一直以来,法人治理结构不健全,企业内部三项制度改革不到位,严重影响了省属企业的活力和竞争力!”四川省国资委主任刘国强透露,在今年内,四川省能投集团、化工控股集团、川商集团、四川省旅游集团、四川省有色科技公司、四川省富润公司和四川省物流公司7家国企三项制度改革基本完成,其余省属企业力争2017年全面完成。

建立能进能出的用工制度

据四川新闻网报道,《全面深化省属企业内部劳动人事分配三项制度专项改革方案》明确提出,深化劳动制度改革,建立员工择优录用、能进能出的用工制度。其中建立市场化用工机制是一大亮点,按照面向社会、条件公开、平等竞争、择优录用的原则和信息公开、过程公开、结果公开的要求,建立健全公开招聘制度,依法自主决定劳动用工。除国家另有规定外,任何部门、单位或个人不得强制企业接收人员。

优化岗位体系建设。按照精干高效的原则和总量科学、结构合理的要求,参照国内外同行业先进企业的人均劳动生产率,完善人岗配置,科学设置岗位、职位,明确岗位职责和上岗条件,严格控制用工总量。

同时,建立员工竞争上岗机制,依法规范劳动关系,多渠道分流安置富余人员,建立健全员工培训制度等。

建立能上能下的人事制度

在人事制度改革方面,建立管理人员竞聘上岗、能上能下的人事制度。坚持企业管理去“行政化”,打破原有身份界限,变身份管理为岗位管理。企业各类管理人员一律实行聘任制、任期制,企业根据发展需要,引入竞争机制,实行公开选聘、择优录取,逐步建立起合理的管理人员流动和岗位交流机制。加大职业经理人的选聘力度。

建立奖惩机制,对考评成绩优秀的管理人员予以表彰奖励,对未达到考核要求的管理人员给予警示、处罚和解聘,形成能上能下的用人机制。

建立能增能减的分配制度

深化分配制度改革,建立收入能增能减、有效激励的分配制度。坚持效益决定分配的原则,合理确定同企业竞争力相适应的员工收入水平。规范企业内部分配行为,理顺内部收入分配关系,逐步建立反映劳动力市场价位、与企业经济效益和个人绩效紧急挂钩的员工工资决定及正常增长机制。

严格控制企业人工成本,使人工成本水平与企业发展战略和竞争力相适应。按照分类管理的要求,改革工资总额确定方式,竞争性企业体现经济效益最大化,收入能升能降;功能性企业体现社会效益最大化,收入能高能低。

完善企业薪酬管理制度,建立健全体现岗位价值和业绩导向的员工薪酬体系,优化与岗位价值评估相匹配的差异化薪酬结构,以岗定薪,岗变薪变。合理调整企业内部各类人员之间的收入分配关系,收入分配向企业核心科技人才、优秀高层次人才、生产一线员工适当倾斜。

四川发展混合 所有制经济成“重头戏”

■ 刘涛

记者从四川省国资委获悉,四川省把发展混合所有制经济作为国资国企改革的重头戏,按照成熟一批发展一批的原则,向社会及时广泛发布信息,力争到2020年省属企业中,混合所有制企业数量增加到50%以上。

据中国广播网报道,四川省国资委所属的铁投集团、交投集团、化工控股集团和川商集团等国企,将拿出一批大项目向民营企业转让。这些项目集中在高速公路、能源、化工、铁路等领域,民营企业可以参股或控股。

四川省国资委要求,抓紧启动、推进川商集团和富润公司2户企业集团稳妥发展混合所有制经济,探索混合所有制经济中国有资本持股比例、国有资本管理运行机制等重大问题。除试点企业外,大型国有白酒企业等其他具备基础和条件的企业,也可以积极探索混合所有制经济,力争到2010年混合所有制企业总数增加到50%以上。

四川省国资委还要求,发展混合所有制经济过程中,资本的联合要坚持市场导向,服从企业自身发展需要,通过市场化手段进行,不搞行政主导的拉郎配。同时,要坚持依法合规,通过明晰产权、完善章程、规范管理,加强监管等多种措施,保护相关各方合法权益,严防国有资产流失,严防侵害非公有资本合法权益。

