

国际“经济民族主义”让中企难雄起

■ 李佐军 田惠敏

中国企业的海外发展影响力是无形的,也十分重要,但目前并没有引起各方的高度重视。说白了,企业海外发展影响力是东道国社会对企业的信任、依赖和赞誉程度。提升这一影响力,对提高中国对外直接投资水平,增强企业在海外复杂环境的适应能力、优化配置全球资源的能力,都具有重要意义。

改革开放30多年来,中国企业的海外发展取得了一定成绩,但仍面临较多困难与问题,还存在诸多海外发展的制约因素。其中,国际“经济民族主义”思潮影响着中国企业的海外发展,特别是随着中国国力的增强,这股思潮在一些国家政府、劳工组织和舆论界的联手操纵和推动下,呈现蔓延和强化之势,中国国有企业“国家队”的身份常常引发一些东道国的担忧。特别是一些西方国家对中国国有企业存有警惕与偏见。国际跨国企业则常采取以知识产权为基础的“技术—专利—标准”战略,通过策略性技术联盟对中国企业走出国门进行排挤和抵制。

此外,由于与西方主流价值观存在一定冲突,中国政府在对外援助方面虽投入了大量资金,做了大量的工作,但国际社会对此了解较少,甚至不了解,所以政府帮助企业树立良好海外形象的作用有限。

还需注意的是,中国企业在海外发展方面,存在不重视东道国发展需要、缺乏公共外交意识的缺陷。此外,承担境外社会责任偏少、缺乏系统完整的海外发展战略规划和国际型人才的现象也不少,这些都束缚了企业提升在海外的形象。

笔者认为,要扩大中国企业在海外的发展影响力,当



前急需政府、行业组织和企业三者共同努力。

首先,对中国政府来说,有必要制定系统的对外投资战略,为企业“走出去”创造良好的投资环境。针对发展中国家,可以总结我们的经验,帮助他们推动乡村建设和基础设施建设。对于中国企业正当的海外投资权益,应该坚决保护,降低海外发展风险。

其次,要充分发挥行业协会、商会等行业组织的“桥梁”和平台作用。组织企业到海外发展,在重大问题上代表行业内企业联合,与国外政府、行业组织和企业进行协商谈判,帮助企业解决在海外发展中遇到的问题,为企业在海外发展中塑造良好形象出谋划策。

第三,中国企业要积极培育国际化视野和全球化战略思维,主动参与全球产业的分工协作。培育、引进和用好国际化人才,同时,企业应在履行所在国的社会责任时更加积极,重视当地的公共外交活动,减少文化理念上的冲突,更好地融入当地社会。另外,还需要提高危机意识和危机管理能力。

国际“经济民族主义”思潮只能靠我们自己的努力来打破,与此同时,我们不能光盯着欧美发达国家市场,还要高度重视亚非拉等洲的新兴经济体市场。将中国的资金优势、基础设施建设能力优势和经济开发区建设经验,与亚非拉国家的资源优势、农业发展需求和工业化发展需求等有效对接起来,推动中国企业的产品、资金、人才和技术“走出去”。

(作者分别为国务院发展研究中心资源与环境政策研究所副所长,国家开发银行研究院博士后)

“戳脱” 国企高管双重身份

■ 匡贤明

国有企业改革正进入到攻坚阶段。最近中央审议通过《中央管理企业主要负责人薪酬制度改革方案》,就长期以来央企领导薪酬过高问题进行规范。应当说,这是收入分配改革最为务实的一步。但从现实情况看,国企改革还面临多方面的难题,其中最为重要的就是国有企业行政化格局尚未真正打破。

国有企业本质是企业,其经营管理需要依照市场化的原则。其中最为重要的就是高管的定位问题。当前国企高管事实上有双重身份:一是作为企业高管,获得高薪;二是作为具有行政级别的高级官员,可以无障碍地进入政府部门。这种国有企业与政府部门之间无障碍的“旋转门”,客观上使国有企业高管能够在行政管理部门解决级别,在企业部门解决待遇。而这对于企业的转型升级,是极为不利的。

国有企业之所以不同于私营企业,不在于国有企业领导人的任命方式,不在于国有企业的行政级别是正厅级或者副部级,而在于国有企业的资产配置、收益分配是以公共利益为标准。国有企业改革的方向,就是加快去行政级别化,使国有企业的经营管理实现市场化。

但是,客观地说,这项改革触及了既得利益,在推进中必然面临相应的掣肘。有调研显示,50岁以上的国企高管超过99%不愿意用离开“体制”换取高薪。其根本原因,在于“体制”带来的利益远超过高薪。事实上,我国“对企业及企业领导人不再确定行政级别”的决定已经出台了十几年,至今仍然没有落实。

下一步国有企业改革,势必涉及到国企人事制度改革。如何打破这一困局?总的看,应全面推行国企负责人公开招聘、竞争上岗、公示评议制度,建立国有企业负责人硬约束的指标考核体系,由此为取消国有企业的行政级别奠定基础。在具体措施上,可以考虑“新人新办法、老人老办法”,对于距离退休年限5年内的国有企业高管,保留其行政级别;除此之外的国企负责人,全部与行政级别脱钩。对于国企负责人进入政府部门,或者政府公职人员进入国有企业担任高管,要尽快出台具体规范条例,明确基本条件、转任程序等。

国有企业改革,基本方向就是提高企业的硬约束,这既包括财务硬约束,也包括人事的硬约束。而推进国有企业与行政级别的脱钩,则是强化人事硬约束的关键所在。对此,既要有稳妥措施,更要有政治决心。

(作者系中国(海南)改革发展研究院经济研究所所长)

“毒胶囊”再“烧”消费者谁该脸红

■ 商意盈

浙江省宁波市宁海县检察院2日通报了一起非法生产“毒胶囊”案件,潘某等11人以涉嫌生产、销售有毒、有害食品罪被该院批准逮捕。时隔两年,新昌“毒胶囊”死灰复燃再次证明,食品药品行业监管部门的专项打击和整顿不能一阵风,要常抓不懈,严防死守。

2012年,媒体曝光河北一些企业,用生石灰处理皮革废料,熬制成工业明胶,卖给浙江新昌一些企业制成药用胶囊,最终流入药品企业。该案件中,新昌7名生产销售“毒胶囊”的企业经营管理人员获刑,其中主犯获刑11年。然而,两年后,在巨大利润面前,又有人愿意铤而走险,无视法律和道德底线。

“毒胶囊”死灰复燃再次敲响了警钟。在市场经济活动中,企业经营行为必须建立在守法和诚信的基础上。如果连法律底线都不遵守,眼里只有利润,肆意危害他人身体健康,即使一时尝到甜头,最终必将搬起石头砸自己的脚。

目前,大量重金属超标的“毒胶囊”流入市场,谁是“毒胶囊”的买家,相关部门也一定要追个水落石出。涉

及的制药厂家如果已经使用这些“毒胶囊”制药,应及时进行召回。同时,对采购这些“毒胶囊”的责任人要进行严查。

“毒胶囊”死灰复燃也给各级食药监管部门提了个醒,必须本着高度的责任感对重点领域严密监控,不能有一丝一毫松懈,这既是对消费者健康负责,也是对市场经济秩序负责。

别用阴谋论 “剑指”反垄断

■ 孙春祥

近来国家发改委及商务部等反垄断执法机关一系列的反垄断调查案件备受关注,尤其是一些知名外资企业涉案反垄断调查,包括奔驰、奥迪、高通、微软等,影响力极大。这也引起了一些人的怀疑:“中国的反垄断调查是否已经沦为保护国内企业利益的工具?”

这项指责实际上毫无逻辑可言。

9月2日,发改委通报,浙江省23家财产保险公司及其行业协会联合进行垄断被查处,并处以罚款1.1亿元,创下了保险行业被处罚的新纪录。

事实上,执法机构对于外资内资的反垄断调查一向是一视同仁的。除了最近公布的保险行业被查处处罚之外,很多国内大型企业也曾被重罚,比如茅台和五粮液等酒企,上海老凤祥等珠宝公司。在去年针对六家婴幼儿奶粉企业的反垄断处罚中,处罚最重的是国内企业合生元,而被免除处罚的除了有内资公司之外,也有外资公司。

国家发改委价格监督检查与反垄断局局长许昆林近日在接受媒体采访时表示,中国将更加重视市场竞争对经济发展的促进作用,作为这项工作牵头部门,国家发改委将进一步加大反垄断执法力度。对于中国的反垄断局势,他表示,“有些经营者明知其经营行为涉嫌违法,而心存侥幸。”

从发改委负责人的口吻来推断,不管是针对内资还是外资企业发起的反垄断调查,并非是特有所指。一些外资企业之所以敢明知故犯,归其根本原因还在于其对自己外商投资人的身份有心理上的优势,这是中国过去“以GDP为纲”时代的遗留问题,如今这个心理优势一旦失去,外资企业难免会产生心理落差,陷入“阴谋论”的怪圈。

随着中国反垄断执法机关的能力水平不断提高,决策层对市场经济驾驭能力的不断提高,反垄断势必将成为今后中国经济社会发展过程中的一个“新常态”。这种

“新常态”的内涵,不仅包括将对垄断势力保持高压之势,还包括公开与透明。

“血型招聘” 实乃“哄人”歧视

■ 杨朝清

在日常生活中,人们不时可见就业偏见、歧视和社会排斥的身影,而且往往还亮出各种冠冕堂皇的理由。面对公众的质疑与批评,贵阳这家公司就以“双向选择”做挡箭牌,认为公司有权利选择员工、员工也有权利选择公司,“血型招聘”是两厢情愿的事情。这样的说法,看似公平,实质上是以侵害求职者平等就业权为代价的。

近日,贵州省贵阳市乌当区举办了一场招聘会,某公司要求应聘者血型为A型或AB型。该公司邓经理介绍,公司首次对应聘者提出血型要求,主要是这两种血型的人善于管理。此前在此岗位的员工多是O型血,性格活跃,没能较好完成任务,“招聘是双向选择,不存在就业歧视。”

企业讲究效率、追求利益最大化,对员工有一些招聘要求无可厚非。然而,在劳动力市场供求关系失衡的格局下,用人单位往往占据着更多的话语权和选择空间。用人单位的某种特殊偏好,往往会催生出“奇葩招聘”——不论是“乳房对称”,还是“篮球、乒乓球专业”,抑或“血型限制”,都只不过是用人单位的傲慢与偏见的外在表现。

“血型招聘”从经验主义出发,先入为主地认为O型血的人不适合管理,这样的以偏概全,将O型血求职者排除在外,是一种赤裸裸的就业歧视和社会排斥,让O型血求职者丧失了机会公平,输在了求职竞争的“起跑线”上。毕竟,血型是先天的,而不是后天通过努力可以改变和获取的。

一旦身上流着O型血,就被贴上“不安分”、不善于管理的标签,不管后天多么努力,都于事无补。“血型招聘”的背后,显然是用人单位价值观念的错乱和扭曲。在人才流动加速的当下,“血型决定命运”的片面化立场,尽管满足了企业的特殊偏好,却影响了企业的生机活力,可能会造成企业和求职者的“双输”格局。

在日常生活中,人们不时可见就业偏见、歧视和社会排斥的身影,而且往往还亮出各种冠冕堂皇的理由。面对公众的质疑与批评,贵阳这家公司就以“双向选择”做挡箭牌,认为公司有权利选择员工、员工也有权利选择公司,“血型招聘”是两厢情愿的事情。这样的说法,看似公平,实质上是以侵害求职者平等就业权为代价的。

银行坏账增长 令人伤“脑壳”

■ 莫开伟

16家上市银行2014年上半年业绩预告显示净利润总额达6848亿元,同比增长10.7%,日赚38亿元,成为最赚钱行业。但同时不良贷款余额达5580亿元,新增不良贷款772亿元,不良贷款呈上升趋势,又不免让人生出些许忧。因为如果不良贷款得不到有效控制,经营利润上升最终难以持续,暴发经营风险的隐患也难消除。

当前,上市银行由于体制机制较为完善,经营管理能力不断提高,赢利水平逐渐上升,但始终没有摆脱不良贷款增长的“阴影”。客观地看,造成这种现状是因为目前尽管上市银行中间业务得到了飞速发展,但从利润结构看,仍主要靠存贷款业务带来的巨大息差收入为支撑,这说明上市并没有走出传统存贷款业务经营的“樊篱”。

正因为以传统存贷款业务为主,上市银行为追求高额利润回报,增加贷款而带来的不良贷款增长也就不可避免。而且,上市银行在信贷主观决策上也难抗拒高回报产业的诱惑,向房地产、政府融资平台、产能过剩行业投放大量信贷资产。受国家宏观政策影响以及在经济下行背景下,企业经营下滑引发不良信贷资产反弹也是一种必然趋势,所以上市银行不良贷款增长,也有客观经济因素导致。

现在,令人担忧的是,上市银行坏账上升只是个开始,接下来的经济形势以及银行现有应对不良贷款的风险补偿体系,都可能让不良贷款的前景更加不容乐观。尽管欧美经济复苏迹象显现,但世界经济形势仍没得到根本企稳回升,由此对中国经济传导可能产生的产业下行风险依然没有解除。所以,一些与外贸有关的产业短期内仍难回升,出口增长乏力局势仍将延续,一些与外贸有关的行业贷款形成风险的可能性还会提高。

同时,由于近年来银行平台和房地产通过非信贷融资渠道形成的债务余额和占比明显上升,不但推高了融资成本,也使债务信息的透明度越来越低,不利于商业银行开展整体性风险管理。这些因素将对银行平台和房地产贷款未来的资产质量形成一定压力。

面对信贷坏账增长,上市银行也不必惊慌,只要处置得当,可有效化解坏账风险。一是不弄虚作假,全面真实暴露不良信贷资产总量,让股东能够全面掌握上市银行经营情况,树立长远发展眼光,支持上市银行减少分红,把提高贷款损失拨备和增加资本金放在更加重要的战略地位,从而提高上市银行坏账消化能力和整体抗风险水平。

二是保持足够警惕,时刻关注信贷资产质量状况,并加大信贷结构调整力度,认真执行国家宏观产业政策,对产能过剩、政府融资平台等领域贷款该压缩的坚决压缩,对房地产信贷也应掌握好尺度,防止房地产业“硬着陆”。

三是树立信心,在面对不良贷款增长时,防止出现两种倾向:防止精神气馁,觉得遏制坏账仅靠银行无能为力,因而怨天尤人,听之任之;防止盲目乐观,为每年赚这么多利润而沾沾自喜,认为自己完全有能力消化不良贷款,对继续增加的坏账麻木不仁。



●(漫画/李宏宇)