

国资管理“管资本”抓住了管理的“牛鼻子”

■ 赵小婷 自由职业者

作为国企改革文件的重要组成部分,国务院4日发布《关于改革和完善国有资产管理体制的若干意见》,针对“政企不分”、“政资不分”、国资流失、国资增值保值等问题提出了解决方案。其中,以管资本为主加强国有资产监督,改组组建国有资本投资、运营公司,逐步实现国资的资本证券化,推进国有资本优化重组成为亮点和重点。(11月5日《证券时报》)

管理国企,从过去的“管资产”到现在的强调“管资本”为主,目的就是按照市场规则 and 现代企业制度要求,以资本为纽带,以产权为基础,以证券化为形式,确保国有企业依法自主经营地位,激发活力、创新力和内生动力。通过公司法人治理结构依法行使国有股东权利,重点管好国有资本布局、规范资本运作、提高资本回报、维护资本安全。

为了管理和监管国企改革“牛鼻子”,对于改变过去的“管人管事管资产”一揽子大包大办模式,对于改变管理的越位、缺位和错位现象,必然起到一两拨千金的作用。通过管资本,改革国有资本授权经营体制,真正确立国有企业的市场主体地位,推进国有资产监管机构职能转变。适应市场化、现代化、国际化新形势和我国经济发展的新常态,不断增强国企的活力、控制力、影响力和抗风险能力。

要实现政企分开,首先是在设立管理的体制“界面”和“隔离带”上动脑子。新组建或改建的国有资本投资、运营公司,将成为政府和市场的之间的“隔离带”,今后,国有资产监管机构的指令主要通过国有资本投资运营公司这一平台,通过规范的法人治理结构,以市场化的方式往下层层传导,规避政府对市场的直接干预,真正实现政企分开。

其次,可以从国资证券化入手。以管资

本为主需要加快国有资产的资本化、证券化,这就必须依托资本市场(包括证券市场和产权交易市场)。一方面,通过国资证券化这一途径,减小政企分离改革的行政阻力,通过发行股票和可转换债券可实现增资降杠杆,这也是政府很愿意接受的改革方式。

另一方面,国资证券化之后,国企产权由政府控制的单一主体变为多种形式的混合多元主体,而多元化的产权自然就意味着“政”和“企”之间的“空间距离”远了,有助于国企形成股东会、董事会和管理层相互牵制和制衡的公司治理结构,间接实现了政企分开。

而如果能够实现国企资本的证券化,同时还能够避免国有资产的流失。一方面,本轮国有资产管理体制改革,是建立在资本市场更完善和金融工具更多元的前提下,这就为推动国资证券化创造了很好的前置条件,水到渠成,证券化效果就会更好。另一方面,国资证券化可以解决谁来投资国有资产、谁

来经营、谁来盘活国有资产的问题。通过公开、公正和公平的市场竞价和监督,确保“权责明晰、突出重点、放管结合、稳妥有序”的资本改革目的实现,客观上进一步促进了政企分离,有效避免了国有资产流失的问题。

更为关键和重要的是,通过国资证券化的股东责任,还可以实现国企的保值增值。在新一轮的国企改革构架中,改组组建国有资本投资、运营公司是一项重要改革。它作为国有资本市场化运作的专业平台,可以依法自主开展国有资本运作,对所出资企业行使股东职责,按照权责对应原则切实承担起保值增值责任。一方面,资本市场的外部监管压力促使国企完善公司治理,坚持放管结合,该管的科学管理、决不缺位,不该管的要依法放权、决不越位。建立起有效的激励和约束机制,积极提高盈利能力。

另一方面,资本市场可以发挥国资布局、调整和市场导向的作用,通过增资扩股、借壳上市等方式调整国资在上市公司的比

例,将资源进一步向优质的上市国企集中。也可以开展兼并重组,将国资布局到有盈利前景、有利于经济转型的高端设备制造和现代服务业中去。通过资产、资本的证券化,加快国有资本向重要行业、关键领域、重点基础设施集中,向前瞻性、战略性新兴产业集中,向产业链关键环节和价值链高端集中,向具有核心竞争力的优势企业集中。

十八届五中全会的“十三五规划”中指出,深化国有企业改革,完善各类国有资产管理体制,以管资本为主加强国有资产管理,防止国有资产流失。健全国有资本合理流动机制,推进国有资本布局战略性调整,引导国有资本更多投向关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域,坚定不移把国有企业做强做优做大,更好服务于国家战略目标。实现国企改革从“管资产”到“管资本”转变,就为实现国企改革的“十三五规划”奠定了坚实的制度基础,更是有力的推动。

马桶盖难题,亟需重构职业价值

■ 叶倾辰 时评人

中国为何造得出高铁、大飞机,却造不好圆珠笔和马桶盖?近日,做客央视《对话》节目的人社部副部长汤涛表示,“圆珠笔不好用”等问题背后,还是技能人才的培养问题。(11月10日《央视新闻》)就目前而言,职业技能人才的待遇以及社会地位,与他们付出的努力并不是很相匹配。最能说明问题的例子,我们常常听到某某企业CEO怎么说,有何战略,但鲜见某某企业技能人才有何新发现。这种重管理,轻研发的结构、亟待改变。此外,传统教育体系所形成的重学历轻职业教育的趋势,技能人才面临先天不足,后继乏人的尴尬境地,无形中导致一些日常生活中我们经常使用的工业制品,质量跟不上民众要求。

而不论是企业对技能人才的重视还是教育对职业人才的培养,其实都关乎一个核心议题:职业价值排序。理论上而言,“360行行出状元”,但落实到本土实际,所谓“学而优则仕”的观念仍影响着不少人。高铁、大飞机等项目借助的是国家力量,因此也就不存在一些企业面临的人才

困境。但按度现实,我们不能总靠这种模式去推动工业进步。市场经济应发挥自身的优点,让民间技能人才发挥长处。

重构职业价值,是一个漫长的过程。但当务之急是,从教育领域入手,继续推进职业教育发展,打造一批职业教育的名校,培育一批知名度高的技能人才,让职业人才获得应有的尊重,通过一个个优秀技能人才的发展故事,凝聚发展职业教育的共识。而一个最基本的目标即是,让类似“部分中职生月薪超本科”的现象,为人们所习惯,奠定教育者因材施教的理念,而非片面盯着本科院校,耽误那些适合职业教育者的青春。

尊重技能人才,重构职业价值不是一句口号,喊喊就可以了,它需要社会方方面面的关注与努力。对相关部门而言,要为职业技能人才的发展提供政策保障,在积分入户等社会保障方面免除他们的后顾之忧;对社会而言,需要来一次观念革新。事实上,德国、日本的技能人才享有相当不错的社会地位。以德国为例,其优秀技能人才待遇甚至可列入社会中层待遇。如果说这种职业观能够融入我们的生活,圆珠笔和马桶盖又怎么会成为问题?

给老板的“任性”划条红线

■ 金海燕 职员

《民企老板查员工“八字”是否合财争议》,这篇刊登在11月5日《工人日报》上的消息说:沈阳市沈河区一家外贸公司因经营效益差,老板要查员工“八字”是否跟他合财。虽然不会因“八字”不合让员工辞职,但却会根据“命理”重新安排岗位。但该公司的员工对这种异想天开的规定,还是向记者表示很反感。

其实,一些企业里打着“企业文化”旗号,凭着老板一己的任性而制定的奇葩规定,远远不只是查员工“八字”一件。管理层必须剃光头、完不成任务要在背上挂乌龟、迟到罚亲嘴、业绩最后一名要在地上爬行之类,虽然每次出现这样的奇葩规定,都会引来舆论的质疑,员工的吐槽,甚至一些员工的明确反对,但在有些老板的心目中,公司是我老板的,想咋搞就咋搞,不满意,可以“走人”。

应当承认,在国有企业或大型外企中,即使有个别管理者有想入非非的奇葩想法,往往也难以出台形成奇葩的“规定”或“制度”,因为在这些企业里,已经积淀了比较完善的规章制度,而且还有工会等组织,能够在一定程度上保护员工的合法权益和人格尊严,使一些有辱员工人格的奇葩规定难以出台。然而,在一些私企尤其是小型私企里,不仅老板甚至有些员工也都认为:企业是老板的,所以老板有权一个人说了算,即使奇葩,即使荒唐,除了“走人”就只能“无条件服从”。然而,只能靠“走人”式的反抗,显示了当前员工对这些奇葩规定的无奈,也反映了员工在企业里的弱势和老板的“任性”。

然而,企业虽然是老板的,但也是社会的。作为社会一部分的企业,必须遵守国家法律规定,必须服从社会的道德规范;作为企业员工,更是受法律保护、其个人隐私、人格尊严应当得到企业包括老板的尊重。因此,老板即使在自己的企业里,也不能

大任性,国家的法律规定固然是不可逾越的红线,逾越了,就要受到法律的惩处,员工的隐私和人格尊严,同样不能由着老板的任性被任意侵犯,侵犯了,也应当受到社会舆论的质疑甚至道德的审判,决不仅仅是“引争议”。

企业虽然是老板的,但老板在企业里却不能太任性。当今社会,虽然人群有强弱之分。个人有贫富之别,但正如习近平最近所说:中国自古倡导“强不执弱,富不侮贫”。这不仅是处理国与国之间关系的准则,也是处理人与人之间关系必须遵循的准则,否则,就不会有和谐的社会、和谐的劳动关系。在一个企业里,如果没有和谐的劳动关系,劳动者的人格尊严得不到尊重,企业就不会有活力,就丧失了发展的动力。因此,给老板的“任性”划条不可逾越的红线,不仅是劳动者维护自身权益的需要,更是企业发展的需要,应当成为老板们自觉的意识。

大众产品更离不开大师级工匠的支撑

■ 邓海建 媒体人

中国为何造得出高铁、大飞机,却造不好圆珠笔和马桶盖?人社部副部长汤涛认为,“圆珠笔不好用”等问题背后,还是技能人才的培养问题。“一个国家最顶级的产品有一批高端人才去生产,但是更大众化、更常用、进入家庭或者说我们经常用的笔,则需要靠更多的劳动者尤其是技能劳动者在日常生产当中提高质量。”(11月10日《中国经济周刊》)

时下的中国制造,可以让高铁飞驰、蛟龙入海、玉兔登月,甚至中国技工也能在世界技能大赛中披金摘银,却为何难以造出一支好用的圆珠笔、一个国人在海外疯抢的马桶盖?这个令人神伤的问题背后,对应着中国制造“重点领域领先,系统性落后”的尴尬现实。

2015年初,《去日本买只马桶盖》的博文引发众声喧哗。此后有数据说,上半年国内智能马桶的销量增加了5-8倍,甚至有些企业增长十几倍。这说明两点:一是中国制造业不缺之励精图治的精神;二是在制造技艺上,我们未必不能短期追赶先进。那么问题就来了:为什么不抓不改、不重视不自强

呢?其实道理也不复杂,一只人人人爱的马桶盖背后,依附着诸多宝贵的产业要素:比如畅通的技术转化与转移机制,比如优良而稳定的工艺保障机制,比如成熟的人才与诚信的市场机制。中国人多,集中优势力量攻破马桶盖或圆珠笔领域,不过吹灰之力,但要在所有大众产业上保持这样的水准与态势,难免就捉襟见肘了。

东西好不好,用户最知道。商务部预测,2016年中国跨境电商进出口贸易额将达6.5万亿元,未来几年跨境电商占中国进出口贸易比例将会提高到20%。伴随着海淘数字的天量走势——被诟病的德国也好,被夸张的日本也罢,民众对制造业的价值期许,似乎始终离不开四个字:匠人精神。对于制造业来说,这是个个性化的时代,也是个情怀无值的时代,更是个日益褒赏精雕细琢匠人精神的时代。遗憾的是,我们还刚刚从“山寨之都”转身走向“创新之城”,标准、技艺、程序、服务、制度,与制造强国仍有不小的距离:习惯了山寨颜值,却临摹不了灵魂;见多了高仿A货,却懒得费心巴力创新。一切只为早点兑换为市场价格,哪还管产品里的情怀与温度。在产业工人中,最大规模的技能人才的缺失,是马桶盖或圆珠笔之殇的根源之一。

这是一个常见的误区:高精尖领域需要大师,大众产品学徒足矣。随着经济发展水平提高,这个“常识”成为逼着国内消费者海淘的致命成见。此前发布的《中国劳动保障发展报告(2015)》指出,2014年全国居民人均可支配收入20167元,比上年增长10.1%,扣除价格因素,实际增长8.0%。没钱的时候,买东西图个“有”;钱包稍稍鼓起来的时候,买东西就得讲究“好”。这是人之常情,也是市场铁律。不过,一是因为中国市场奔跑的节奏太快,来不及精益求精;二是因为蓝领技工的价值兑现通道过于狭窄,大师级工匠难以找到接班人——结果呢,一支圆珠笔或者一个马桶盖上,断难容得下价值坚守与职业精神。

好在我们已经认识到这个短板,比如人社部联合财政部,从今年8月开始在北京、天津、内蒙古等全国12个省市区推广“新型学徒制试点”。不过,就像“暴发户易求贵族难得”的道理一样,工人易找,工匠难觅。培养一个不上心的操作工,和锤炼一个会走心的大师级工匠,远不是一个概念。远的不说,近切的共识起码要警醒:中国制造2025要与世界接轨,那么,大众产品便离不开大师级工匠的技艺支撑。

实体店“双11”抢市场 当力避“敲边鼓”

■ 晴川 机关职员

“双11”战火逼近,电商巨头疯抢“蛋糕”的同时,传统实体店百货也没闲着。9日,有记者调查发现,眼看着电商“双11”如火如荼,厦门各大百货也开始制定各种迎战计划,有的要做现场活动“把客人吸引过来”,有的则一边打折一边想着“错开‘双11’这个节点”。(11月10日《海峡导报》)

为什么线上销售那么火?答案写在穿梭于实体店里的“抄码族”的身影中。这表明,价格优势是线上最强硬的竞争力。因此,倘若这个关键中心点不突破,无论是“错峰竞争”还是打打服务品质牌,都是在敲边鼓,不过是一个权宜之计罢了。或许也能吸引一部分消费者的眼光,但走进去的,是为娱乐消遣多还是冲购物而去的多,似乎并不是个难判别的问题——没人愿意充大头,也没人愿意花钱搭个架子赚吆喝。

囿于现实因素,譬如进货渠道、流通环节、经营场地以及人工成本等,线下在价格优势方面有着先天性弱势,但并不是说线下就没有出路。抄码族的存在,本身就表明,线上线下商品存在严重同质化现象。同时也暗示,如果线下与线上产品能尽量规避同质化,做到“人无我有,人有我优”,这种现象是很难并存的。这其实就是提醒线下商家,要有创新意识,要学会走差异化经营之路,通过比较找准自我竞争优势,迫使线上买家分流到线下,则优势立马显现。

而且,光棍节本是电商自创的节日,如果实体店有自信则大可加入比肩行列,但如果明知鸡蛋碰石头,却盲目跟风凑热闹,这是以己之短比他人之长,只能是自讨没趣徒伤自尊。既然实体店优势在体验在服务,那就放大这一优势,抓平时重售后,尤其是一些电商玩虚假宣传、先提价再降价等噱头,已让不少铁杆顾客丧失了信心,错峰竞争,“粘住”这部分潜在客户,力争让他们成为回头客,并成为自己的流动广告,赢得更多顾客信赖,这本身

就是一个难得机遇。

线上除了价格优势,其快捷的交易模式也是受到青睐的重要因素,亦可为我所用。现在一些实体店采用让顾客线上支付,线下体验、提货的模式,很新颖。不仅可以有效降低运营、快递等成本,也能发挥网上没有的服务优势,从而能把网上的一部分客人吸引到商场里来,这既是对线下渠道的有效弥补,也能扩大企业的销售份额,给品牌发展注入更强活力。何不尝试一番?

当然,就目前线上线下的存在格局而言,两者在利益博弈过程中,线上生存总体处于劣势的格局一时还很难得到根本改变,但这并不表明线下商场就没有活路。除了需要政府部门主动介入,在促进电商持续健康发展的前提下,通过一定的政策倾斜等,尽量为线上线下企业营造出一个公平竞争的环境,此外,线下实体店也要敢于打破条条框框的束缚,大胆创新求突破。通过多元努力,线下商家所遇到的一切困境,也都可能会迎刃而解,最终赢得柳暗花明又一村。

造不好马桶盖 不可忽视质量监管因素

■ 魏文彪 职员

中国制造能让高铁飞驰、蛟龙入海、玉兔登月,却为何难以造出一支好用的圆珠笔、一个国人在海外疯抢的马桶盖?近日,做客央视《对话》节目的中国社科院人口与劳动经济研究所人力资源研究室主任高文认为,这是中国制造“重点领域领先,但系统性落后”现状的写照。人社部副部长汤涛则认为,“圆珠笔不好用”背后还是技能人才的培养问题。(11月10日《中国经济周刊》)

对于中国为何造得出高铁、大飞机,却造不好马桶盖?人力资源和社会保障部副部长汤涛表示,“从一个国家来讲,它所生产的产品质量,实际上取决于技能人才的水平。”圆珠笔不好用”背后还是技能人才的培养问题。从制造业大国到制造业强国,我们在人才培养上还有很大的差距”。正因为如此,

人社部等部门加大技能人才培养,多方入手提高“蓝领工人”的社会声望,对于提高我国制造业产品质量来说,确有必要。

不过与此同时也需看到,除了我国技能人才相对短缺,技能人才培养存在滞后之外,我国制造业产品质量监管力度有待加强,也是造成我国制造业产品质量不够高的重要原因之一。当前我国不少产品的质量标准不如国外一些国家的标准高,一些产品质量标准即便已与国外产品质量标准接轨,但是由于缺乏有力有效的监管,也造成相关质量标准难以得到落实,并由此而导致我国部分产品出现质量不高现象。

也正因为我国部分产品质量标准不如外国高,尤其是我国在产品质量监管上与国外存在着差距,当前部分国内企业对自身产品实行双重标准,即对出口国外的产品质量

要求严格,对国内销售的产品质量则要求相对较低。此前媒体爆出中国游客在日本哄抢的一款马桶盖,实际上是国内企业生产出口到日本,即是明证。而国内部分企业对出口产品与内销产品实行双重质量标准,恰恰是对于国内产品质量监管不够严格的一种反证。

正因为如此,提高我国的制造业产品质量,一方面需要如人力资源和社会保障部副部长汤涛所说的,加强技能人才培养工作,提高技能工人社会声望,另一方面还有必要大力强化我国的产品质量监管力度,尤其是要通过对那些在产品质量监管上存在不作为的职能部门工作人员实施严厉问责,促使其切实履责、积极作为,大力加强产品质量监管,真正让我国各项产品质量标准落到实处,促使企业不断提高自身产品质量,让消费者购买到高质量的产品。

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下
购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销