

BSA 软件联盟:软件资产管理护航文化创意产业

第十一届中国北京文博会开幕

10月27日,为期4天的第十一届中国北京国际创意产业博览会(文博会)在北京开幕。本届文博会由文化部、国家新闻出版广电总局和北京市人民政府共同主办,北京市贸促会承办。大会以“激发文化活力,引领产业创新”为主题,涵盖综合活动、论坛会议、创意活动等百余场活动,共计16个国家和地区的1800多家企业参展,30余个国家和地区的代表团组参会。

本届文博会共设国家数字内容贸易服务平台、台湾文创精品、青年文化创意与创新成果、国际文化创意、文化与经济融合等20个主题展区,5个专题论坛、18个分会场、10场创意活动以及数十场推介交易活动。此次主

题报告会由北京市副市长程红主持,出席活动的还有北京市委常委、宣传部部长李伟,联合国贸易和发展会议创意事务协调人卡洛琳娜·昆塔娜(Carolina Quintana),中国动漫集团有限公司董事长兼总经理虞祖海,中国对外文化集团公司董事长张宇,阅文集团首席执行官吴文辉等文化创意产业人士。

BSA亚太区高级总监苏理义(Tarun Sawney)在会议主题报告会环节就网络安全话题发表主题演讲。苏理义表示:“我们正处于一个由现代科技和互联网推动、且不断发生巨变的文化创意产业新时代。非授权软件将对文化创意产业,甚至整个创新生态系统造成不利影响。文化创意产业的所有市场参

与者都应注重更有效地管理企业的软件资产,从而确保其信息安全,防止软件滥用引起的财产及名誉损害。”苏理义目前主要负责BSA亚太地区市场合规及维权活动的开展与推进工作。

为帮助企业对软件资产进行合理的管理,规避非授权软件带来的网络安全风险,并实现企业软件资产收益的最大化,国际标准化组织(ISO)专门发布了一项与软件资产管理(Software Asset Management, SAM)相关的标准。有效部署SAM可以帮助企业了解其网络中有哪些软件及其合法与否,并通过部署最适合自身业务的软件来优化软件使用,通过切实的内部政策与流程来管理软件的采

购、部署和淘汰,最终将SAM与自身业务充分整合。

BSA软件联盟通过软件联盟软件资产管理优势(SAM Advantage)项目,旨在帮助公司更加方便地长期采用国际标准组织(ISO)全球软件资产管理标准。“随着科技在我们的生活和商业中逐渐占据主导地位,网络安全已成为全球重视的关键议题,尤其是以知识产权为核心的文化创意产业。”第十一届文博会主办方表示:“软件资产管理能为文化创意产业规避潜在的网络风险,为文化创新破冰助航,促进产业发展。”

(于兰)

汇率波动大 上市公司喜忧参半

出口受益航空等行业承压

进入10月以来,人民币对美元汇率中间价继续大幅下跌,创6年新低,多个行业的上市公司受到影响。业内人士对中国证券报记者表示,人民币汇率走低对以出口为主的纺织服装、建筑装饰类企业带来积极影响;造纸等行业则因汇率波动而祸福两担,有望扩大出口规模的同时,得承受原料进口带来的成本上涨压力;而航空公司则因持有大量美元负债遭受汇兑损失,从而造成利润下降。

出口型企业受益

以孚日股份为例,公司前三季度实现营业收入32.76亿元,同比增加3.24%;实现归属上市公司股东的净利润2.42亿元,同比增加12.22%。其中,第三季度单季营收同比增长7.04%,明显快于上半年。公司表示,人民币贬值对于公司外销业务是长期趋势性利好。

业内人士对记者表示,出口收入占比高的上市公司将从此轮贬值中受益,尤其是对于将美元作为出口主要结算货币的纺织服装业企业,利好明显。

光大证券纺织行业分析师认为,人民币汇率创6年来新低,短期看,出口占比越高、原辅料进口占比越低的企业,受益程度越高;长期看,在要素成本上升、全球纺织服装产业转移的背景下,纺织服装企业出口竞争力有望得到改善。

同时,随着“一带一路”等国家战略的落地,高铁、基建等行业龙头公司纷纷“出海”,海外业务占比大幅提升。业内人士认为,人民币贬值将增强国内公司投标海外项目的竞争力,对有能力出海拿单的大型建筑企业形成实质利好。国际工程承包将大幅受益,提升盈

利水平。有机构测算,人民币每贬值1%,国际工程承包企业净利率可提升0.4%左右。

以中材国际为例,上半年,公司新签合同额达168亿元,同比增加55%。受人民币贬值影响,毛利率上升2个百分点。公司第三季度单季净利润增速为58.46%,与第二季度8.19%的增速相比,增速明显提升。广发证券指出,公司净利增速提升,一方面受益于人民币贬值提升公司原有海外业务毛利率;另一方面,期末进行外币报表折算时将产生汇兑收益从而提升公司净利润,同时人民币贬值还使得公司的报价更具竞争力。

航空公司承压

人民币贬值对不少行业带来业绩压力。业内人士指出,主要是因为这些公司有外币负债,人民币贬值会造成汇兑损失,尤其是美元长期借款占公司净资产比例超过10%的航空、造纸等行业。

以航空业为例,飞机制造厂商主要来自欧美,国内航空公司因购买飞机而有大量美元负债。人民币兑美元有较大幅度贬值,航空公司就要花更多的人民币购买飞机。

资料显示,2015年人民币贬值6.12%,导致中国国航、东方航空、南方航空的汇兑损失总额激增了18倍。2016年汇兑损失仍是这三大航空公司净利润下降的主要原因。以中国国航为例,上半年人民币兑美元贬值约2.1%,公司产生汇兑损失17亿元;人民币每贬值1%,公司净利润将减少4.82亿元。东方航空上半年产生汇兑损失13.55亿元,而去年同期为5600万元;人民币兑美元每贬值1%,公司净利润将减少3.75亿元。南方航空今年一季度产生汇兑损失15.07亿元,而上



年同期汇兑损失为1.6亿元;人民币对美元每贬值1%,公司净利润将减少3.07亿元。

招商证券表示,对于原材料依赖进口的行业,人民币贬值会导致进口原材料价格提升,从而产生汇兑损失。10月22日,晨鸣纸业表示,一方面,人民币贬值有利于公司产品的出口,提升销售额;另一方面,由于公司进口部分原材料及存有部分美元借款,人民币贬值会带来一定的汇兑损失。总体看,公司目前进口和出口基本维持平衡。

开展外汇套期保值

不少上市公司开始开展外汇套期保值业务,以规避人民币贬值带来的汇兑损失。晨鸣纸业表示,公司通过进出口对冲、开立远期信用证、贸易融资以及利率调期等措施规避汇率波动风险,人民币贬值对公司未来整体经营的影响不大。宝钢股份也表示,公司已经通过远期交易、增持美元资产等方式,对存量中长期外汇债券进行风险对冲管理,将汇率风险控制在公司可接受的范围内。

新希望此前公告称,为防范汇率及利率波动对公司利润和股东权益造成影响,减少

外汇与利率风险敞口,公司需要开展保值型汇率和利率的资金交易业务。

据统计,从2016年年初至今,已有近80家上市公司发布了开展外汇套期保值或外汇远期结售汇业务的公告。多家公司称,海外业务扩大,需要规避和防范汇率大幅波动对公司经营造成不利影响。

2015年开始,国航开始优化债务结构。截至2016年6月末,公司美元带息债规模为668亿元,较2015年年末下降13%。同时进一步优化飞机引进模式,适度增加经营性租赁飞机的比重,减缓美元长债增速。

东航在半年报中表示,积极拓宽融资渠道,通过发行人民币超短期融资券、中期票据等方式,将美元债务占公司带息债务比重由几年前的80%降至41.43%。

南航表示,公司优化负债币种结构,通过提前归还美元负债和置换融资租赁美元负债,缩减了美元负债比例,人民币融资比例由年初的31.7%提高至50.8%。

长江证券认为,航企美元负债比例大幅下降,意味着今年业绩受汇率影响的负面性也将降低。

(常佳瑞)

互联网时代的人力资源管理变革

■ 张庄庄

互联网的高速发展,促进了信息的高速度传播,各种数据通过网络进行传播,人类社会步入“大数据”时代。在“大数据”时代,无论是企业的微观人力资源管理还是国家层面的宏观人力资源管理,都会受到不同程度的影响,甚至发生革命性的变革。互联网时代人力资源管理的变革更加迫在眉睫。

一、互联网时代对人力资源的影响

1. 人力资源管理的数据化

人力资源管理日常接触到大量数据,但以往很难利用数据做更多的决策,也很难通过数据发掘本质。随着“互联网+”的深入,人力资源管理真正进入“量化”管理阶段。基于大数据,大力资源管理既可以提供标准化和个性化服务,也可以更多处理与客户、员工的关系。以后的人力资源部门需要更多的统计专家、数学家、计算机专家的加入。利用大数据构建人才数据库,一旦有业务需要在短期就可以找到候选人,以满足招聘活动及时和准确,且推荐达成率高的要求。

2. 组织结构扁平化、去中心化

网络世界搭建了一个平等的沟通平台,强调开放、合作、分享、共有等价值观,打破了过去组织层层管控、权威至上的环境。组织内部都会形成网络沟通工具,比如微信群、QQ群等沟通平台,办公OA系统的应用。强化沟通速度,简化官僚层级。强调员工自主责任驱动都是人力资源管理在“互联网+”时代的反映。大数据化已逐步成为人力资源决策管理的工具。决策将日益依赖大数据及数据背后的知识,并及时对获取的大数据进行有效的分析、组合与应用,运用到人力资源的配置与整合中去,进行绩效考核、人员流动管理、薪酬分配等,提升企业人力资源配置效果,为企业人力资源的高效运转夯实了基础。

3. 劳动关系联盟化

随着网络的运用,人才数据管理的运用,企业招聘更加公开化,并且进入信息的双向选择时代。劳动关系也从单一逐渐多元化,这不仅仅在于招聘人才的环节更在于人才培养的环节。

企业招聘时,可通过移动客户端发布所缺人才职位的信息,能够很便利地获得与职位相符的人员信息,打破了原有在人才招聘市场中的繁复程序。而互联网另一端的用户,也能够通过移动客户端,足不出户就可了解到该企业的招聘信息以及企业的大致规模,选择适合自己的岗位。无论是对于新员工的入职培训,还是对在职员工技能提升的培训,互联网都在培训工作中打破了传统的学习模式。企业可在手机移动客户端分享专业技能的文章,也可利用电脑平台发布培训视频,使用网络考核上岗的机制,使员工能够在空闲之余,享受到企业给予的知识提升。降低了传统培训工作中由于离岗培训所带来的流程的复杂性,对提升工作效率具有实质性意义。

员工管理更加注重交流与体验。由于员工的年轻化,员工的管理方式和工作氛围的调节手段趋于灵活和多元,了解员工的真实想法和体验并根据反馈及时修正相关的管理模式和策略显得十分重要。由于年轻一代都是伴随着互联网长大的,传统的自上而下的管理模式对其吸引力不足,激励作用减弱,而利用平台的情感交流、及时反馈、参与管理等对年轻一代更加有效。构建有特色的企业文化有助于构建轻松愉快、有创造性的工作环境,有助于构建更积极的交流环境。

4. 新型薪酬福利个性化

薪酬不仅是对员工工作的回报,也是对员工能力的肯定。由于互联网企业业务变动快、员工流动性强,企业必须构建有吸引力的薪酬结构,除了在横向上要根据不同岗位分类,在纵向上有职位晋升通道,还要鼓励跨职类的转岗,构建以能力薪酬为基础的薪酬体系。薪酬结构除了体现能力还要和工作业绩

紧密挂钩,将公司业绩、团队业绩、个人业绩及时反馈到薪酬上,实现薪酬福利的个性化。

二、互联网时代的人力资源管理新思维

1. 充分利用大数据的共享服务平台

在企业中人力资源管理者可以利用大数据服务平台,预测离职率,分析员工工作绩效情况,对执行的效率及效果与计划的偏离度进行分析,员工的情绪好坏,员工之间的交流是否密切,信息是否能够充分地被员工利用,等等,均可以通过大数据来进行定量分析。在快速发展的当今社会,企业之间的竞争主要表现为人才之间的竞争,通过大数据思维把丰富的人力资源视为企业获取竞争优势的保障,利用大数据进行分析,不断满足员工的需要,使其更加忠诚于组织,企业才能不断获取新的生命力。

2. 组织结构柔性化和弹性化

顺应互联网对于传统的垂直式的组织结构过于死板,尤其是遇到紧急突发情况时,很难在短时间内做出正确的反应。因此,为了适应时代发展的要求,必须要建立扁平化的、网络式的企业组织结构。充分赋予员工自主权,并且提供合理合法的渠道,作为员工宣泄情感、表达诉求的平台。在这种现代化的企业组织结构中,没有所谓的“领导”和“中层”,整个企业全部由“员工”组成。企业要充分尊重员工形成的公共的意见和观点。

3. 员工管理的自律性

企业都希望员工对自己的工作更加负责,自主地进行管理。由于之前某些方面的考核会使工作量加大,难以计算。现在借助于互联网会使其变得更加快速、高效,对员工的考核比较全面,也比较公正。员工会更加负责地对待自己的工作,组织结构变得松散,领导的权威性下降,员工与员工之间、员工与领导之间的关系变得紧密,拉近了人与人之间的距离。谁最贴近客户、关心客户,谁就会受到组

织的重视,员工具有更多的话语权、决策权,在这种情形下员工的积极性得到提高,积极地提出自己的建议,以友好的态度对待身边人,真诚地对待顾客,强调忠诚于客户,忠诚于自身的职业使命和专业。小人物、非核心部门都可以做出自己的贡献,减少对小人物、小部门的偏见,人际关系变得融洽、和谐,共同发挥自己的作用,促进企业的成长。

4. 人才队伍多元化、精准化

在快速发展的互联网时代,互联网思维致力于如何快速筛选到企业所需要的人才,重视相关的数据并进行“人员分析”,对人员进行量化和精细化,实现精准招聘,提高候选人的稳定性,改善企业的人力资源管理。

人力资源战略规划职位分析与职位评价,员工素质模型的建立,人力资源的获取与再配置,企业绩效管理,薪酬设计与薪酬管理,劳动关系维护,员工的退出管理,员工健康与安全管理等实现量化分析,减少招聘成本,实现智能化招聘。同时对工作环境进行优化设计,满足不同层次的员工需求,提高员工的满意度和敬业度,实现人才保留。打造多元人才队伍,提高人才有效战斗力,提升人力资源管理系统的整体有效性。

5. 激励机制特色化

无论处于何种行业的企业,其知识型、高技术型员工的比例越来越高。因此,如何有效地激发这些员工创造出更多、更好、更能为企业所用的价值,成为了企业是否能够保持住核心竞争优势,在激烈竞争中是否能够胜出的核心要件。企业的人力资源管理部门可以从以下两方面着手:一方面建立合理的薪酬和福利制度,采取宽带薪工资制,使企业薪酬对外有竞争优势,对内又合乎公平公正的原则;另一方面可以大胆创新,对于个性突出、有特殊需求的员工,可以配合弹性要求,在完成工作的前提下,可以放宽考核标准。还可以建立有针对性的培训开发机制。可以借助互联网平台,允许员工自主选择培训时间,通过阅读企业微信平台上的培训课程,再分享给朋友

徐洪才:中国经济企稳同时需应对六大挑战

“目前中国经济一些积极因素正在集聚,但也应该看到近期和未来一段时间可能会面临的挑战。”中国国际经济交流中心副总经济师徐洪才26日表示。

随着三季度经济数据的发布,外界普遍认为,中国经济增长情况好于预期,一些经济指标开始企稳回升。在当天召开的中国国际经济交流中心“经济每月谈”上,徐洪才指出,中国经济运行总体平稳,但目前尚面临六大挑战。

一是美联储加息,人民币汇率贬值。徐洪才预计,今年年底美联储加息势在必行,需要关注其对人民币汇率的影响,警惕违规资金流出,防止出现趋势性贬值风险。

二是近期房地产调控带来影响。徐洪才表示,房地产调控压住了投机需求,但也难免会对经济的增长、对相关产业的发展产生负面影响。

三是民间投资增速下滑。近三个月来,中国民间投资出现了止跌企稳的迹象,但徐洪才指出,什么时候回升向好还有待观察,政府已经出台了相关的一系列政策,但是如何落地还有待时间观察。

四是金融体系信用风险上升。徐洪才指出,金融体系信用风险、债权市场违约风险、银行体系坏账等都在增加,中国官方需要保持高度关注,妥善处置,用市场的办法降低企业杠杆。

五是居民收入低于经济增长。前三季度全国居民人均可支配收入实际同比增长6.3%,较上半年下滑0.2个百分点。徐洪才指出,短期内出现的居民收入增长低于经济增长要引起高度关注,尤其是目前消费是拉动经济的主要引擎,加之各种生活成本的上升,更需要关注居民收入的增加。

六是落实“三去一降一补”难度加大。徐洪才表示,在去产能的过程中要总结经验教训,思考如何让真正的僵尸企业淘汰,落后产能淘汰,培育市场机制,鼓励市场公平,创造公平竞争的环境。

(陈溯)

遗 失
成都保蓉乐佰汇娱乐有限责任公司 开户许可证核准号:J6510059280701(账号:651001332000005620, 开户银行:南充市商业银行股份有限公司成都成华支行)遗失作废。

安徽亿通投资
大额资金直投, 重点关注高端制造业、矿产、牧农业、在建工程、地产、医药能源、诚招驻地商务代表, 正式录用待遇优厚。
18756969001仇经理
邮箱: 18756969001@163.com

圈的方式,进行检查和考核。

6. 企业文化创新性

互联网时代最大的特征就是信息大爆炸,产品及服务变得更加透明化,企业要扬长补短,建立一种开放、包容、与时俱进的企业文化。宽松的组织制度,扁平的组织结构,鼓励员工积极进取,勇于创新,为创新营造一个宽松的环境。对员工采取包容的态度,激发他们不断创新的积极性,吸收那些对自己有帮助的信息并不断改进,提升自己,采取开放的态度把自己的优势展示出来。另外在互联网普遍应用的背景之下,企业之间、人员之间的联系圈子扩大,不同国家之间的文化、不同企业之间的文化、个人的价值观相互碰撞,这就要求我们尊重对方的文化、思想,意见不一致时耐心沟通交流,不要将自己的观点,文化强加给对方,以友好的态度去接受,学会聆听、反馈、沟通。

在互联网时代的背景下,人力资源管理的变革从工作方式、招聘方式到培训管理方式都发生着变革。巨大的数据和信息的产生需要管理者思考运用的方法,在这些资源中做出决策参考的依据。“量化”管理已真正成为人力资源管理的手段。基于大数据背后隐藏的有效资源,企业在管理上可提供更多的个性化与标准化服务,在人力资源的配置上,能够合理地处理好员工、客户、领导之间的关系。数据库的发展,使企业在人力资源配置上得以提升,为企业提高效率打下了良好的根基。

互联网不仅仅是与传统行业的结合,更在知识、数据、计算的基础上,推动社会发展的创新,催生了协作创新、大众创新、开放创新、用户创新,是面向知识社会下的创新。在互联网的时代背景下,传统人力资源管理面临着创新和变革的机会。在这种发展情境下,企业可通过客户端平台,进行人力资源管理工作的更新,与员工通过移动平台,共同在第一时间把握市场行情。

(作者单位:哈尔滨理工大学荣成学院)