

探讨企业诚信道德建设的重要性

广西首届企业诚信论坛在南宁召开

■ 本报记者 欧建雍

1月20日下午,由企业家日报社、广西社会道德文化研究会联合主办的“道德之光”——广西首届企业诚信论坛在南宁凯旋1号法兰西文化中心隆重召开。广西柳州原地委书记杨政中,广西社科联副厅级领导姚兵,广西社科联学会部调研员玉明,广西大学学院院长、博士生导师李寅生,中共南宁市委原副秘书长韦持谦,企业家日报东盟经济专题部主任、广西社会道德研究会会长欧建雍,广西信用促进会会长杨智丹等广西区内领导、学者、企业家代表等近150人参加盛会。

企业家日报东盟经济专题部主任、广西社会道德研究会会长欧建雍在论坛致辞时表示,当前,诚信是个古老而沉重的话题。中华民族历来重诺,一诺千金,传诵千古。上至王者,下至庶民,“言必信,行必果”。诚实守信,成为中国人安身立命的基本准则,成为中国人引以为傲的传统美德。然而,近年来,信用违规事件屡屡发生,在经济生活中,不讲信用而带来的弊端令人瞠目结舌。诚信,成了一个不得不说的话题。为此,他希望,“参加这次论坛的专家、企业家,本着对社会负责的态度,对今天所议的话题认真地展开讨论,通过诉真情、说心里话来剖析当前诚信工作的问题和对策,努力形成推动诚信建设的学术成果,真正让诚信话题和诚信教育深入人心,提高道德教育的效果,实现诚信道德教育为市场经济服务的目的。”

广西大学学院院长、博士生导师李寅生为本次论坛作主旨发言时说,习近平总书记要求企业家要讲究诚信、讲道德要有文化。建议现代企业家必须重视道德培养,多读书,提高自身文化修养,争做儒商。中国道德环境还有待进一步完善。什么时候做生意不是因为赚钱而是因为工作,做生意就会变得轻松。在中国,一个企业想做良心企业,诚信道德建设是非常重要的。

参加本次诚信论坛的专家、企业家结合自身研究及亲身经历,从不同的角度围绕“诚信给企业带来了什么”“企业应该怎样讲诚信”“面对不讲诚信企业如何应对”等话题展开讨论。



● 圆桌论坛

诚信给企业带来了什么

南宁职业技术学院财经学院院长黄尧说,一是诚信能使企业在自身发展竞争中树立品牌文化,使自己产品发展和销路得到拓宽;二是有个成语叫“无商不奸”,这是旧观念,市场如战场,在竞争中想占优势,只要守住诚信道德底线,运用策略在竞争中取胜,那叫兵不厌诈;三是波特五力,企业面临的五方面压力,在这个过程中用谋略诚信经营显得尤为重要。

自治区政协委员、桂商总会常务副会长、万寿谷投资集团董事长姚学良认为,一,诚信是企业自身发展立足的需要,讲诚信的企业容易走上正轨;二,在经营中讲诚信是企业制胜的法宝,这是企业的信誉问题;三,只有讲诚信才能利润最大化、持续性盈利;四,诚信给企业带来的最主要的好处是降低经营风险,当一个企业不讲诚信,所有的社会资源、社会舆论、企业管理团队会产生连锁反应,都不讲诚信,这样的企业经营风险很大,走不远。

广西建荣消防工程有限公司董事长杨再林则说,当前对于企业家、老板们的头等大事是不拖欠员工工资,说到做到是讲诚信的表现,诚信让企业拥有人心、凝聚力,规范企业管理,才让企业做得更强。

广西大华信息技术有限公司副总经理

刘振洲结合案例分析了企业形象、品牌、合作共赢、壮大发展、提升效益等问题都与诚信有着密切的联系。

企业应该怎样讲诚信

广西信用促进会会长杨智丹表示,如何讲诚信,基础是建立企业经营市场的管理制度、企业信用文化制度和信用档案,这些都是将诚信量化的手段。他把信用定义为一种产品,需要量化。

广西电子商务企业联合会首席经济学家兼秘书长杨真祝则认为,党的十八大以来,习近平总书记把创新发展提高到国家全局的发展高度,诚信同样需要创新。这种创新体现在企业经营理念和企业文化上,也体现在制度上。如企业制定质量第一、服务至上、诚信为本这些经营理念并用制度来规范这种理念,用诚信理念贯穿所有的企业文化,这样企业就容易做到诚信。

求是《小康》杂志原广西联络处副主任、中华文化促进会柳州分会常务副主席覃滋高认为:诚信的重要性已经超过企业金钱利润本身,诚信首先是善良和真诚,以服务为己任的思想。一个企业如果开始就是用良心做事,真诚对待客户,以服务客户满意为最终目标,那么这个企业自然就成为诚信企业。

南宁大西洋置业有限公司董事长郑泉,

广西圣图建筑工程咨询有限责任公司总经理周宇宁则有着相同的观点,他们认为诚信其实就是责任和奉献,企业凭着责任感去努力奉献,最终体现企业的社会价值。

面对不讲诚信企业怎么办

广西丹泉集团副总裁、南丹县农业银行原行长王丰全建议,建立一个国家级诚信平台,用政府手段驱使各企业都来讲诚信。

广西深圳商会常务副会长、广西易大投资集团董事长俞上林认为,诚信首先是诚,不诚就不能信,所以企业首先要考察合作方是否真诚,如果做人都不真诚,就没有必要信,对于不讲诚信的合作最好的解决办法是中断合作,追究其法律责任。

广西客家商会会长、广西地大集团董事长林伟则说,广西地大集团一年有100多个亿的产值,其中要拿一定的企业利润作为不诚信的成本,而且占的比重不小,对不诚信的合作感受深痛。对待不诚信行为,基本的做法是:一、向相关信用监督机构求助,如果对方不改正失信行为,信用监督机构会进行忠实和客观的记录,最终,该企业会因为不诚信行为被列入老赖名单,最终付出代价;二、如果其拒不改正,不再与该企业打交道;三是到对方上级相关组织进行投诉,必要时通过法律途径解决。

云易恒基科技(深圳)有限公司董事局主席彭福杰呼吁,诚信应该普遍化,企业内部都应建立诚信机制,用企业文化规范诚信标准,企业自身要先讲诚信,才能促使员工和客户也一起讲诚信。面对不诚信应该借助中介组织、行业协会等多方位地构建企业诚信的社会舆论环境和社会结构管理框架,在明晰的产权制度设置、独立的公司独立法律体系制度框架之下,来理解和认识企业诚信,只有这样,才能有针对性地解决企业诚信的主体、失信责任追究以及企业诚信建设着力点等重大问题。

论坛上,广西社会道德文化研究会与广西8家企业达成了建立“诚信道德共建单位”,以共建合作的形式将企业诚信纳入社会齐抓共管的轨道,将企业诚信自律制度化规范化,从而更全面、更真切地将“道德诚信”的概念落实在社会服务平台之上。

分子公司不同功能定位的差异化精益考核体系;建立经营结果专项审计、任期经济审计和离任审计评价机制。

形成了充满活力的选人用人机制。北重集团通过在中层领导岗位和一般管理岗位大力推进公开竞聘,“凭能力岗位、靠业绩取酬”成为全公司选人用人的一种文化。

进一步优化了公司人员结构。北重集团组织机构调整共涉及38个单位、121名中层领导人员、622名一般管理人员。调整后,涉及单位的中层管理人员净减39%,一般管理人员净减37%。公司中层领导人员总数由2015年底的244人(含北方股份所属中层领导人员)减少到目前的162人,平均年龄由47周岁下降到46周岁,具有全日制大学本科及以上学历人员占比由50%提高到57%。

建立以业绩为导向的经营激励机制。北重集团建立领导人员能上能下、人员能进能出的劳动用工管理机制。逐步放权给子公司董事会,依法行使经理层的聘任权、考核权和激励权,公司党委履行好调整动议、人选提名等程序的把关。建立薪酬能高能低的分配管理机制。建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资分配和成长机制;建立差异化、个性化、多元化的薪酬分配体系,打破平衡,实现收入能增能减。

构、规范管理,防止国有资产流失。

同时,北京市还扩大了分类考核试点范围,按照城市公共服务类、特殊功能类、竞争类的分类考核办法,将试点从北汽、首旅、金隅等竞争类企业,逐步扩大到城市公用服务类和特殊功能类的21家企业。林抚生表示,2017年将全面实施“一企一策”分类考核,做到“一个企业一把尺子”,强化引导企业按照不同的功能作用、战略目标、经营方向有序发展。

北京市国资委系统还充分发挥国有企业党组织优势,全面落实从严治党,加大执纪审查力度。据统计,2016年共立案152件,同比增加13%。林抚生表示,北京市国资委系统正逐步探索完善具有市属国企特点的反腐倡廉制度体系,强化党内监督、落实问责条例,强化对企业领导人员权力运行的监督和制约。

北重集团“瘦身健体”助力提质增效

■ 郭新燕

当前,世界经济仍处于深度调整中,我国经济下行压力依然存在,去产能、去库存、去杠杆、降成本、补短板的任务十分艰巨。北重集团下决心瘦身健体,全面推进精益管理,以改革促发展,调结构增强核心竞争力,是提质增效的治本之策。

“瘦身”才能健体

北重集团客观分析了公司面临“转方式、调结构”、国家结构性产能过剩、国防和军队改革、新一轮科技革命、自身累积问题的“五大生存压力”,领导班子在年初职代会上提出了“四个支撑、两个关键、一个目标”的发展思路,部署了深化改革和重点任务。

北重集团深化结构调整。突出发展三大核心主业。按照国家政策和兵器工业集团有关部署,逐步退出企业办社会职能和其他非主营业务。资本结构调整。利用清产核资政策,争取国有资本金预算扶持政策,逐步优化资本结构。积极开展人员总量控制、人员结构优化、管辅人员压缩等工作,不断提升全员劳动生产率。

通过组织机构优化调整,北重集团合理划分了业务板块,遵循“小本部、大板块”的基本建设方向,按照“战略引领、问题导向、对标先进、集约管理”的总体思路,对全公司组织机构进行了全面优化调整,成立

了特钢事业部、防务事业部、服务保障事业部,公司本部将原来的22个职能部门优化调整为9部1室1中心。

既要抓当前,更要谋长远。北重集团紧紧咬住“一年减亏、两年持平、三年盈利”中期发展目标,抓住一切可以发展的机遇,集中一切可以借助的力量,调动一切可以利用的资源,直面生存、智慧超越,战胜挑战、破解难题。

只要适应转方式、调结构的要求,经历一个短暂的阵痛,就会呈现一个阳光、开放、高效的现代化北重集团。

深耕精益管理,向管理要效益

北重集团以“去杠杆控风险、降成本增效益、补短板促协调”为核心,着力深化精益理念践行、精益人才培养、企业流程再造、精益体系构建,深入推动全价值链体系化精益管理战略落地。持续不断地加强基础管理。进一步建立健全精益管理长效机制,扎实推进5S、TPM、班组建设、信息化建设等工作,不断夯实管理基础。

明确的目标,犹如海上的灯塔,指引公司前进的方向。北重集团不断优化运行流程,建立健全全流程梳理优化工作机制,合理运用精益方法和工具,在《北重集团2016年度精益管理实施方案》的基础上,围绕“九降低、三改善、一杜绝”重点工作和目标,形成了《北重集团2016年度质量效益全面提升活动实施方案》,共包涵“应收账款”“材

料消耗”“质量成本占工业总产值比率”等19项指标,“强化军品配套采购目标管理,推进降本增效”“提高锻造无缝钢管材料利用率”“全面整治质量问题,提升装备质量”等精益管理课题38项。

去年全年,北重集团精益管理节约价值6200万元。

改革攻坚 释放活力

要突破发展的枷锁和瓶颈,就要加强改革。通过改革治好北重集团公司的肥胖症。公司肥胖不仅胖在体重和规模上,还胖在内部结构不合理,人员过多,效率太低。

经过63年的发展,北重集团存在公司资本结构不合理、产业产品结构不合理、组织结构和人员结构不合理,总部管理机关过多、管理链条过长、过程管控过细、管理效率很低,人员总量偏大且结构不合理,从业人员价值创造水平不高,公司治理模式未得到有效运行,选人用人、薪酬分配、考核评价等管理没有完全建立与市场相适应的体制机制,压制了经营活力的释放,以致发展举步维艰。

深化体制机制改革。北重集团立足政策支持,通过并购重组、合资合作、经营者持股、股权转让、新三板上市、社会职能移交等方式,承接和解决好其他业务的退出工作。建立完善经营机制。建立经营主体与母公司的任期契约化管理模式;建立基于

示,过去一年间,北京国企改革立足首都城市战略定位,形成了20多项配套制度体系,推动实施了15项改革,其中深化董事会建设、分类考核、国有产权流转等试点,形成一系列成熟的经验做法。

“一个企业一把尺子”

启示三:以管好资本为方向,强化引导,建立国资监管新机制

改革发展进入关键时期,科学有效地引导监督成为防止国有资产流失、改革稳妥有序推进的关键保障。

2016年北京市继续强化监管机制创新,大力推进以管资本为主加强国资监管的改革探索。

据介绍,2016年北京市国资委进一步明确企业定位和主业范围,强化对国有资本布



“改革是一项复杂工程,中央有明确的战略部署要求,地方的改革探索中,试点企业选择十分关键。”北京市国资委副主任孟韬说,按照中央改革要求,北京市综合行业特点、运营情况、干部职工基础等多方面指标进行精准研判,确保改革试点精准有效。

2016年北京市率先在全国出台《全面深化市属国资国企改革实施方案》。林抚生表

万源市去年实现林业总产值 20.9 亿元

日前,笔者从四川万源市林业局了解到,2016年,该市实现林业总产值20.9亿元,林农人均林业收入达2352元。

近年来,该市厚植生态优势,放大生态特色,从战略高度打好生态牌,释放生态红利,坚持把绿色发展作为兴林富民建设的主攻方向,抢抓机遇,主动作为,不断壮大基地规模,大力发展经营主体,加快科技成果转化,加大品牌培育力度,实现了林业产业发展的新提升。

2016年,该市推行“万亩林亿元钱”模式,利用林地资源优势,采取林粮、林旅、林药、林畜、林禽等模式,加快林下经济发展,全市林下经济总量达22.8万亩,实现产值6.5亿元,农民人均增收1300元。建成林业产业基地99.3万亩,其中木质原料林基地36.1万亩,特色经果林基地43.4万亩、木本药材基地14.8万亩,森林蔬菜基地5.1万亩。引进广东元邦集团、北京京鑫达、湖北国中医药、四川蜀科药业、重庆太一蜂业等投资我市生态旅游开发、富硒食品加工、中药材种植、林下蜂蜜养殖等,推进资源循环利用,促进经济绿色增长。

到2016年底,全市有林业企业27家,注册商标8个,其中省级农业产业化重点龙头企业2家,省级林业产业化龙头企业4家,地级龙头企业2家。“花萼印象”珍珠花菜产品与法国签订了1000万欧元出口合同,“星博士”童床出口哈萨克斯坦、俄罗斯、沙特迪拜等中亚、亚欧国家,创汇400多万美元。农民林业专业合作社(家庭林场、协会)37家,其中国家示范社1家、省级示范社2家、地级示范社1家,涉及杨树、珍珠花菜、香椿等行业,注册资金7497.45万元,经营面积16.2万亩,带动农户5.8万户增收。

全市累计流转林地35万亩,林权抵押3.7万亩,贷款金额3360万元。管护247万亩生态公益林,兑现补偿资金3648.9万元,其中170个贫困村生态效益补偿实现全域覆盖,涉及34274户、面积115.3万亩,补偿资金1701万元,贫困户年均增加政策性收入497元。巩固退耕还林12.6万亩,发放退耕还林政策性补偿资金1564.5万元;在170个贫困村安排693名精准扶贫户为生态护林员,落实财政资金269万元,护林员户均增收3880元。(马发海 王奇)

又讯

近日,四川省万源市花萼山国家级自然保护区范围和功能区调整通过国家自然保护区评审委员会专家组的评审。此次评审会在北京举行,共对全国晋升和调整的18个国家级自然保护区进行了评审。

此次花萼山国家级自然保护区范围及功能区调整包括边界局部微调、通道调整、功能区优化三个方面。具体为北部边界沿国道347进行局部微调;东北部“白果”通道扩大、“顶家坪”和“老洼坪(后槽)”通道调整、“曹家”通道变更;北部“横山子(原花萼林场)”区域保护级别提升,实验区1518.77公顷升级为缓冲区,缓冲区914.27公顷升级为核心区。调整后保护区总面积为46534.37公顷。评审结束后,该市将根据专家组的评审意见对调整范围和区域进行修改完善,经国家自然保护区评审委员会征求国家林业、国土等部门的意见后,报国务院审批正式通过。

万源花萼山自然保护区成立于1996年,2007年4月经国务院审定通过成为国家级自然保护区。历经多年,保护区原《总体规划》已不能完全适应新形势下发展的需要,面临着人为干扰增加、保护与发展矛盾突出、管理工作和当地经济发展之间不协调等问题,严重制约了保护区的可持续发展。为此,该市结合经济社会发展需要以及花萼山保护区管理实际情况,对保护区的范围及功能区进行了局部调整,以解决保护区目前面临的各种矛盾和满足保护区未来发展的需要。(蒋德敏)

日照港二公司走活全面提质增效“一盘棋”

年初以来,山东日照港股份二公司通过持续深化内部改革,积极打破以往“头重脚轻”的僵化管理体制,将机关科室合并、人员精简,充实基层一线,管理重心下移,初步建立起生产经营灵活顺畅、服务客户优质高效的企业发展运行新机制,上下努力走活了全面提质增效的“一盘棋”。

今年是日照港集团大刀阔斧革除两级管理机构臃肿、消除机关人浮于事弊端的深化改革之年。作为该港主力生产单位的股份二公司,在劳务管理体制、劳动用工制度、设施设备委外修理改革取得初步成效的基础上,春节前主动聚焦改革发展中的一些热点、焦点和难点问题,一边积极宣传各级关于深化企业改革的新政策新动向,扎实做好管理人员和职工队伍的思想稳定工作,一边又组织实施了机关机构改革和人员分流,实现资源优化和重新配置。通过公开竞聘、竞争上岗,公司管理机构减少23%;中层管理人员减少23%(其中,公司中层正职减少38%);公司机关人员减少42%。

该公司经理张保华多次在改革动员会上指出,企业不断深化内部改革的根本目的,是科学建立适应市场经济发展新常态的经营管理体制,进一步完善全面提质增效的卓越精益机制,从而有效促进公司各项自主创新和发展尽快转型。虽然在改革过程中也难免会触及到一些人的切身利益,但从整体推动企业长远健康发展的角度来看,暂时牺牲“小我”就是保全“大我”。

改革增活力,转型见成效。元月份,日照港股份二公司完成开普型矿、石船舶接卸43艘次,同比增加1艘次,外贸进口铁矿石吞吐量同比增长2.38%,经济效益同比增长23.7%,实现生产经营首月“开门红”,货运质量效率同步大幅提升。(滕以来 丁海鹏)