



# 战 略雄心

国资委探索国企人才发展规律新路

■ 本报记者 孔迪 万斯琴/文

“十二五”时期,国务院国资委主任王勇将“人才强企”纳入央企实施的“五大战略”。8年前,国务院国资委原主任李荣融提出“把海内外优秀经营人才集聚到国企中来”。

“人才”成为贯穿国资委工作的一条主线。国资委成立以来,人才建设尤其是企业家队伍的建设在哪些方面发生了变化?“十二五”人才建设可能会发生哪些新变化?

“国资委自2003年成立以来,大力推进用人制度的改革,不断强化‘管人’、监管职能,探索出一条适应国有企业发展规律的新路径。这具体体现在招聘、实践、培训、交流和考核五方面的变化。”国务院国资委研究中心主任李保民说。

近年来,国资委连续面向海内外公开招聘。至2009年底,中组部、国资委已先后7次组织中央企业面向海内外公开招聘,从近万名应聘者中录用了113人。

2010年,央企高管公开招聘层次高,20个高管职位为历年最大规模,12名央企高级经营管理者招聘职位有5名正职。这是央企首次如此大规模地招聘总经理。“央企在主营业务、技术性等关键性岗位招聘是一项重大突破。”李保民说。

身经百战方能胜,国资委注重在实践中培养和锻炼企业家队伍。通过实战,更加优秀、更加合适的人才走上各级领导岗位,让他们在商海中历练、在挫败中成长。

国有企业何以能崛起?李保民认为,一方面,国家不断为企业减负,另一方面企业逐渐引入新机制焕发新活力,尤为可贵的是,企业建立起一支强有力的企业家队伍,他们以敏锐的市场意识、开阔的国际化视野和深厚的家国情怀带领企业不断走向全球。

培训是国资委培养企业家队伍

的重要方式。依托知名跨国公司、国内外高水平大学和其他培训机构,加强企业经营管理者培训,提高企业家队伍的战略管理和跨文化经营管理等方面的能力。

人员交叉交流成为国资系统中的一大特色。企业与企业之间、企业与国资委之间的交流,“这不仅有利于实现出资人机构与所出资企业的良性互动,更有利于进一步推动企业家队伍建设。”李保民说。

考核为企业家戴上了紧箍咒。李保民认为,绩效考核主要考核企业家的管理成效,做事做得怎样。重要的是,考核是将激励和约束机制结合在一起。

总体来讲,中央企业劳动用工、收入分配等内部改革取得新进展,普遍推行公开招聘、末位淘汰和新的用工制度,积极营造重能力、重业绩、重创新的氛围。“劳动改革实现了合同

制,收入分配上实现了岗位制,岗位选择实现了竞聘制。”李保民说。

“千人计划”让人为之一振。2008年,中央部署“千人计划”,国资委加快引进海外高层次人才。截至2010年底,中央企业91人列入国家“千人计划”,成为国家特聘专家。

对于央企人才队伍金字塔塔尖的战略型企业家,李保民介绍,国资委从培养学习型企业家入手,定期举办培训,比如“冬训”、“夏训”等活动,根据当时的国内和国际经济形势,设置相关的题目。

“十二五”时期,人才强企是央企“五大战略”之一。李保民表示,要深入市场化用人机制,要解除国有企业经营管理者特别是一把手的干部身份,使追求政绩的“党员干部”回归到追求企业效益最大化的“职业经理人”,对企业经营者实行全面的契约化管理。

## 名词解释

### 千人计划

海外高层次人才引进计划简称“千人计划”。

2008年12月,中共中央办公厅转发《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》,主要围绕国家发展战略目标,从2008年开始,用5到10年,在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等,引进并有重点地支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才回国(来华)创新创业。在符合条件的中央企业、大学和科研机构以及部分国家级高新技术产业开发区,建立海外高层次人才创新创业基地,推进产学研紧密结合,探索实行国际通行的科学研究和科技开发、创业机制,集聚一批海外高层次人才创新创业人才和团队。

海外高层次人才引进工作小组负责千人计划的组织领导和统筹协调。工作小组由中央组织部、人力资源和社会保障部会同教育部、科技部、中国人民银行、国资委、中国科学院、中央统战部、外交部、国家发改委、工业和信息化部、公安部、财政部、侨办、中国工程院、自然科学基金委、外专局、共青团中央、中国科协等单位组成。

在中央组织部人才工作局设立海外高层次人才引进工作专项办公室,作为工作小组的日常办事机构,负责千人计划的具体实施。

# 中国企业家 瞄准世界定位

■ 钟企文

在中国企联职业经理人资格认证办公室,工作人员在紧张地忙碌着。他们正在根据《职业经理人资格认证标准》对2011年第二批相关申报人员进行资格审查,包括品德、知识、能力、业绩的综合评价,不久他们当中的一些人将会获得职业经理人资格证书,这标志着他们的企业管理能力达到一定程度。这项认证的目的是加速推进企业中高级经营管理人才的职业化、市场化、专业化和国际化进程。

中国企联在企业家队伍的形成过程中曾经发挥过基础和骨干的作用。

## 高素质人才靠本土培养

1979年3月3日,中国企业管理协会应运而生,同时举办第一期企业管理研究班。会长袁宝华带领着协会在实践中确立了“面向企业,为企业和企业家服务”的宗旨。培养了大批高素质的企业家,是建立我国社会主义市场经济的需要,也是我国实现经济腾飞的必要条件。在进行现代化建设过程中,资金、技术、设备等发生短缺,可以通过引进、购买等多种方式来直接或间接获得。但大批的高素质管理人才,从总体上看,则必须依靠我们自己培养。一个企业的兴衰,很大程度上取决于企业的领导者,在抓企业管理的同时,推动企业家队伍的建设也成为中企协的历史使命。

这一时期共培训企业管理人员46万人次,共建立94所经济管理干部学院,36个企业管理培训中心,还与欧共体举办6期MBA班。可谓成果辉煌。

为顺应广大企业家的意愿,提高他们的社会地位,增进他们勇于改革的光荣感、使命感和敢为天下先的开拓精神,培养造就一支大力推进社会主义市场经济发展的企业家队伍,中国企业管理协会、中国企业家协会于1994年起,每年举行全国“企业家活动日”。

1988年,中国企联还进行了“首届全国优秀企业家”评选,光荣榜里的企业家有:冯根生、邹凤楼、尚海涛、李华忠、陈祥兴、孟祥海、汪海、马胜利、朱毅、杨其华、周冠五、齐心荣、殷国茂、徐有洋、霍荣华、应治邦、于志安、黄春粤、邢起富、陈清泰。

2008年5月24日—25日,第十五届全国企业家活动日在江西省南昌市召开。为纪念我国企业改革30年,向在中国企业改革中做出突出贡献的109位企业家和福建省提出“松绑放权”的厂长(经理)集体颁发了中国企业改革纪念章。

中国企联相关负责人强调:“任何国家的经济起飞与发展都是以企业的兴旺发达为基础的,而企业家是企业的灵魂和人格化。没有一个优秀的企业家阶层,企业改革以至于国家的经济转型都很难成功。中国企联自成立以来就以提升我国企业管理水平为己任,20多年来致力于推动中国企业不断改革,推动中国企业家队伍的发展和成长。我国改革开放的发展历程也是中国企联的成长历程。中国经济从计划经济向社会主义市场经济过渡,也是政府官员与企业家在市场中主导角色的变换过程。即由原来的‘政府—市场—企业家’转换为‘企业家—市场—政府’。多年的改革造就了一大批优秀的企业家,特别是十四届三中全会提出建立现代企业制度,有魄力、有远大理想的企业领导者,经过多年的拼搏,初步形成了我国一批经济实力雄厚的大型企业集团,为中国经济的腾飞奠定了坚实的基础。”

## 时代呼唤国际化人才

在过去的15年里,世界500强排行榜记录了世界经济的动态变化。其中最重大的变化就是中国经济的崛起,它改变了这份榜单的行业构成和国家构成,同时也传达了企业家面向世界的雄心壮志。

自1995年以来,中国上榜企业的数量已经增长了15倍;在1995年的《财富》世界500强排行榜上,中国只有3家企业上榜,2000年增加到了10家。而在2010年的这份榜单上,中国企业的数量已经达到了46家,达到了世界第三,仅次于美国和日本。另外,更引人注目的是,在1995年的世界500强榜单上,中国上榜企业占500强总收入的比例仅为0.4%,在2000年仅为1.6%,而在今年则占到了8.4%,也就是说,比1995年增长了2000%,比2000年增长了425%。根据《财富》内部的研究显示,在2012年的世界500强排行榜上,中国上榜企业的数量将达到75家;而到了2014年,中国上榜企业的数量将达到100至110家。

说到未来能够从中国成长为世界级企业家的人需要具备的特征,著名企业史专家吴晓波认为:所谓世界级企业,要么是凭借决定性的技术彻底颠覆市场,要么是利用伟大的商业模式颠覆原来的运作方式。因此,我们首先要看中国有没有一些产业和企业有机会颠覆游戏规则。当年日本企业崛起,就是因为他们颠覆了全世界的管理模式,提出了精细化管理、终身雇佣制等等。

WTO打开了一个新的世界,全球化运营带来的全球视野,中国可以和世界上最先进的企业共同竞争、共同使用资源,而新兴产业的兴起,让中国拥有了迎头赶上机会,同时集约化经营也考验着中国企业管理能力。

中国企联相关负责人说:“要加快推进人才国际化发展,打造具有国际竞争力的大公司,必须拥有一大批国际化人才。目前,中央企业国际化人才相对不足,已对企业实施‘走出去’战略、建设国际化大公司产生了重要影响。各中央企业要在全面提升人才综合素质的基础上,把促进人才国际化发展作为一项重中之重任务来抓。一要推进国际人才本土化。要按照中央‘千人计划’的要求,在引进海外高层次人才的同时,注重引进企业急需紧缺的骨干人才。要根据企业发展需要,从国外知名院校接收应届毕业生,为国际化人才队伍的不断壮大奠定基础。二要重点推进本土人才国际化。推进人才国际化发展,立足点要放在自我培养上。要通过与国外跨国公司、知名院校、科研院所建立长期协作关系,进一步拓宽境外研修渠道,大力开展国际化培训。要有计划地选派国内优秀人才到境外合资合作企业、海外分支机构工作锻炼,让人才在跨国经营管理活动中加快成长。实现人才国际化发展,要坚持统筹推进,努力使企业在帅、将、兵各个层面,都形成与国际跨国公司竞争的比较优势,全面提升企业的国际竞争力。”



将可再生能源接入电网?

山区、沙漠、海洋等偏远地区,往往是水力、太阳能和风能资源最丰富的地区。ABB领先的电力和自动化技术,将可再生能源接入到电网,送达7000万人身边。有时需要跨越相当长的距离。我们获取可再生能源的努力,正在使电网日趋智能化,同时更有助于保护环境和应对气候变化。欲了解更多,请登录 [www.abb.com.cn/betterworld](http://www.abb.com.cn/betterworld)

当然能实现。

用电力与效率 创造美好世界™ ABB