

努力探索中央企业市场化经营的正确道路

■ 本报评论员 李楠

还有三个月,便是确立社会主义市场经济体制目标20周年了。

从高度集中的计划经济转向充满活力的社会主义市场经济,是我国改革开放以来取得的最重要成就之一。站在新的历史起点上,认识中央企业发展市场经济的正确道路,意义重大。

目标确定以后,道路选择便是最重要的主题。历史既不能走得太慢,也不能跳过某个阶段,不能忽左忽右,更不能发生颠覆性风险。努力探索中央企业发展市场经济的发展道路,是中国共产党人确立社会主义市场经济体制目标后的重大历史使命。

——

本报此前发表宋志平与中国建材集团央企市管的经验(见本报5月22日《中国国资报道》第一版),是对央企市管内涵的展示,介绍了央企市管的主要观点并回答了国企与民企的关系。今天发表的国药集团的经验,是宋志平这个双料董事长在国药集团的改革发展的体会,以一条竖线展示央企市管的发展过程,展示这种做法与市场的联系,是对央企市管经验的发展,也是对央企市管道路的深入报道。

显然,“央企市管”道路是一条经验性道路,是通过总结中央企业发展市场经济实践经验而找到的道路。

“央企市管”道路是一条规律性道路,是通过揭示事物间内在联系而找出发展规律的道路。

国药集团近年来的发展道路,大体上呈现三个阶段:第一阶段是资本运营,第二阶段是联合重组,第三阶段是集成创新。这三个阶段都烙有鲜明的市场印记,是在资源配置与资本增值上做文章,有一根主线贯穿始终,便是以市场为手段来配置资源。

一是靠资本市场运营,因为国药是充分竞争领域的央企,国家不能给很多资本金。他们除了内部重组之外,还通过产权市场、资本市场进行无缝衔接,引进了上海复星这样的民营企业,使得国资委关于充分竞争领域的央企用有限的国家资本金吸引大量的社会资金进行发展的战略意图得以实现。

二是通过联合重组,把我国医药方面的存量资源组织起来,再进行优化配置。针对中国医药市场的“高速增长”和“高度分散”的特点,进行结构性调整,彻底改变“散、乱、弱、小”的局面。

联合重组曾经是有争议的话题。按照经典的企业成长理论,企业的成长关注的是内生式成长方式,如何让企业内部的资源得到最大的发挥。而在全球化经济的今天,企业的成长应该更关注如何有效配置环境中的资源,关注资源的集成能力和优化能力,即从关注于企业自生式增量到关注于联合重组众多企业的存量而形成的企业聚集增量和综合价值的提升。这是人类市场经济发展经验对中国的最大馈赠,然而只有敢于“窃”得人类文明之火的人才有能力接受这份馈赠。

三是通过集成创新。集成创新在行业的共性、前瞻性、关键性的技术领域是引领者,我国50%的化学药的配方和工艺都来自于国药集团。但即便如此,医药作为一个高科技行业,他们下大功夫进行集成创新,把全世界、全人类共同的智慧集成在一起,把不同的技术要素、不同的技术思路集成到一起,央企市管道路的最终着力点正是中华民族自主创新的自强之路。

——

中国建材集团由小变大、从弱到强的发展过程大体上也呈现三个阶段。第一步是选择生根大行业的战略思路,从以新型墙体材料为主业的企业转做综合性的大建材集团;采用双重上市的方式,把国内A股上市公司和有效有利的资产打包在香港上市,增加了一次融资机会,这是第二步;选择以联合重组的方式开展水泥业务,这是第三步;提出“大建材”战略,围绕主业实施有限相关业务经营,构筑业务组合力,是第四步;大力发展新型建材、新型房屋和新能源材料的“三新”战略,用集成创新的方式快速进入新兴产业领域,这是第五步。

研究中国建材2002年以来的10年五大步,不难发现一个中央企业快速成长的逻辑,先是做好主业,然后按照做大、做强、做优顺序,体现着一种步步递进的逻辑关系。

企业就像一棵小树,在不同的阶段经历不同的成长:先立主干,再长高,以求得阳光和雨露,再长粗,增加抵抗风雨的能力,最后达到枝繁叶茂、硕果累累。企业何尝不是如此?中央企业从做好主业抓起做到做大、做强、做优的成长过程,正符合在不同成长阶段的逻辑。国资委王勇主任对中央企业提出的“十二五”改革发展的核心目标“做强做优中央企业”、培育具有国际竞争力的世界一流企业”,是对中央企业深刻理解后的正确抉择。中国建材集团和国药集团正是国资委期待的成长路径,也难怪这两个企业被认为是国资委系统成长状态最好的单位。

显然,一条道路是否正确,是由其结果来检验的。马克思提出:“哲学家们只是用不同的方式解释世界,问题在于改变世界。”我们从今天发表的访谈中可以看到,国药集团的贡献有一个三重同心圆,这显然是中央企业的三重使命。其核心圆是企业自身的责任,走上持续高速增长之路;外圆是引领国家产业加快转型发展和调整结构;最外层是社会责任。这就告诉我们,国药发展道路遵循三个规律,这就是企业快速稳健发展的规律,国家经济结构调整规律和社会主义社会发展规律。

当然,国药集团央企市管经验更引人注目在于联合重组。这是一场真正的市场型的经营管理,其目的不仅是为了解决企业的规模问题,解决企业的效益

问题,也是经济结构调整的必然选择。我国医药行业行业和钢铁水泥行业一样,在原料药制造业中严重过剩,维生素和抗菌素药物严重供大于求。另一方面在分销和流通方面有上万家小药商充斥于市,无法保证供应和质量。在这种情况下,企业的成长如果继续沿用靠增量发展的老路肯定不行,既不符合科学发展的政策要求,也无法突破资源、环境和安全的瓶颈。中国建材和国药集团选择联合重组的规模扩张方式,符合国家政策和自身发展的规律,不仅优化了存量,增加了产业集中度,促进了市场健康发展,还把一些自然的、技术的、人才的、资金的资源在市场上进行一次大洗牌式的重组。这不仅是一次产业结构调整,而且是一次深层次的资源重新配置过程。这种做法在一个行业范围全面进行市场经济式的资源调整,为整个行业迅速走上市场经济道路奠定了坚实的基础。

任何企业的发展都允许一定的管理偏差幅度。然而中国建材和国药集团几乎是无偏差运行,无颠覆性风险的运行。事实告诉我们,中国建材、国药集团央企市管道路是一条成功之路。经过10年的上下求索,央企市管现象已经转变为央企市管经验,一条道路,乃至一种思想理念。

——

理念的创新,是最大的创新,是推动历史进步最为强大的力量。

一个时代的经济变迁,总要形成一种思想理念。马克思说:“生产只是一种抽象。”决定生产的要素,是一个时代的基本理念。我们可以说,在社会主义市场经济初期,中国建材、国药集团探索出来的央企市管道路正在成为一种思想理念,央企市管理念正在成为决定生产的要素。

一个时代的经济变迁,总要形成发展战略的总括。而这种总括,是一个时代经济发展的标志。对央企市管概括的意义在于用科学发展观解决发展中的问题,形成发展中的新条件,应对发展中的新变化,揭示发展中的新矛盾,让发展更接近市场经济的本质。

宋志平通过中国建材、国药集团探索形成的央企市管道路,意义在于用科学发展观解决中央企业发展中的问题,推进转变经济发展方式这一主题的实施,使得中央企业从高度集中的计划经济转向充满活力的社会主义市场经济的目标迈进,同时形成中央企业崭新的发展理念。

一个优秀的企业负责人,既要是领导者,也应该是思想家。中国建材、国药集团这些年快速稳定的成长一个重要原因是得益于宋志平不同寻常的学习、实践和探索精神。宋志平同时掌握两家大型央企,两家企业都成为国资委充分竞争领域中快速成长的典范。其最重要的经验是什么?

宋志平说得很简单,中国建材没有什么秘密,也没有什么诀窍,我们只是发现了规律,并按照规律去做。有人说,我早想到了,也有人说我早说过了,但是没有去做。中国建材做水泥既想到,也说到,也做到,最重要的是做成了。

“发现了规律,并按照规律去做”,这就是最重要的经验。央企市管道路就是一条规律性道路。在对“央企市管”道路进行经验总结过程中,宋志平逐步认识和把握这一道路的内在本质与规律,使“央企市管”道路由经验性道路升华为规律性道路,再升华为一种思想理念。

——

曾几何时,中国建材和国药集团也经历过进入市场时的阵痛。他们在落后的历史位置和混乱状态中既存在严酷的后发劣势,又蕴含难得的后发优势。是否既能正确地认识和把握这种后发现代化的落后状态所要求的必须遵循的客观规律,又能准确把握这种落后历史位置所提供的实现赶超型发展的选择机会和空间,也是对企业家能力与潜质的考察。“央企市管”道路就是在这种机会和空间中冒出来的。

路是人走出来的。鲁迅先生说得好:地上本没有路,走的人多了,也就成了路。“央企市管”道路破解了经济文化比较落后国家巩固、建设、发展社会主义公有制与市场经济结合的“历史难题”,完成了中央企业自身转型的蜕变。

在全球化竞争时代,国际竞争归根结底是大企业之间的竞争。培育更多具有国际竞争力的大企业参与国际市场竞争,是我国完成复兴大业、屹立于世界民族之林的必然选择。把企业做大做强做优,也是历史交给中央企业的伟大使命。当我们看到医药集团按照央企市管的观念,走得这么快捷,这么成功,这又向世人说明了事实,中央企业市场化道路是成功的,而且是可以复制和推广之路。中国建材差不多用了10年时间,营业收入从20亿跃升到超过2000亿元,进入世界500强,国药集团3年时间营业收入从400亿元跃升到1250亿元,今年预计营业收入达到1600亿元,也将进入世界500强企业行列。这两家企业,用很短时间成就了别人几十年、甚至上百百年才能成就的愿望。从这个角度看,中国建材、国药集团的“央企市管”经验是中央企业的创造,是国资委的创造,也是中国共产党领导下社会主义市场经济道路的成功杰作。

在探索中国特色社会主义市场经济道路过程中,央企的领导者们“摸着石头过河”,不断总结实践经验,从抽象到具体,终于探索出了“自己的路”——“央企市管”的中央企业市场化发展道路。

近年来,打动中国业界的“央企市管故事”之所以打有新意,备受关注的“央企市管传奇”之所以不断持续,奥秘正在于宋志平能够审时度势把握大局,以充满决断力、充满创造力、充满想象力的“故事大纲”,保证全篇撰写的精彩情节,不断把故事引向深入。在过去的四年,国际金融风暴的冲击,世界范围时局的动荡,都未能影响中国建材的平稳前行,宋志平新写出国药集团篇章,他在继续发力,“央企市管故事”的情节依然精彩可期。

潮起海天阔,扬帆正当时。我们高兴地看到,更多的中央企业正在乘着央企市管的潮流,扬帆走上中国特色社会主义市场经济的美好前程。

一周国企网络舆情

(2012年6月25日—7月01日)

■ 孟书强

国资委要求央企做好过冬准备引热议

事件概述: 国资委副主任邵宁在近日召开的中央企业强化基础管理工作现场会上表示,中国经济经历了持续30年的高速增长之后,开始进入一个紧缩时期,央企要做好3至5年过寒冬准备。

网络舆情: 去年下半年开始,国资委已多次公开提醒央企,要做好过冬准备。这次邵宁副主任再次强调凸显了国资委对形势的判断。消息一经报道,即引起热议。之后商务部发言人的回应“形势不至于如此糟糕”的说法更是将舆论推向新一轮高潮。网友的意见主要集中在对央企发展形势判断的分析、进一步推动央企改革和对民营企业发展的担心上。

评论人王振峰发表《跳出“温泉”,央企方能抵抗“寒冬”》的评论文章,认为央企要摆脱以往依靠政策优势的想法和行为,在寒冬中历练,集中心思做强做优主业。天津网友“细雨瘦驴过剑门”留言:“务实一点更好,能够直面问题,提出解决问题的对策。看来国资委打算在寒冬中帮助国企进一步规范管理,修炼内功”。

一些网友则由国资委的要求联想到了民企的经营。重庆荣昌工业园区在官方微博上回应说:“又一个冬天来临了吗?如果央企要准备过冬,其它企业呢?”评论人陈虎发表《为何不给民企发过“寒冬”预警?》的博客文章,质疑和国企相比,民营企业经营更困难,却没有相关机构发布预警。

点评: 国资委和商务部的说法不尽一致,引起网友的热议在所难免。然而,这也从一个侧面展现出中央各部门在推动信息透明化上的进步。由于掌握的情况不同,不同的部门对形势的判断可能也有所差异。谁能负责的各相关部门站在负责任的立场上从不同角度给出自己的判断,并向社会公众公示。应该说这是一种进步。

中国慈善捐助报告发布 国企被指贡献偏低

事件概述: 中民慈善捐助信息中心日前发布的《2011年度中国慈善捐助报告》显示,2011年,来自各类企业的捐赠达到485.75亿元,占全国社会捐赠总量的57.5%。其中民企捐赠281.2亿元,占企业捐赠总量的57.9%;国企捐赠约115.63亿元,占23.8%。108家央企,主动捐赠额合计26.97亿元,而其利润总和是15023.2亿元,主动捐赠仅占其利润的0.2%。

网络舆情: 企业捐赠是网民关注的老话题,国企更是网民集中关注的对象。社会捐赠被网友认为是国企社会责任的重要体现。报告发布后,迅速引来大量网友围观、热议。网友的意见主要集中在两方面。一方认为国企捐赠数额过低,凸显国企社会责任薄弱。河北石家庄的网友在微博坦言这是“让人失望的数字”。

另一方则认为作为全民所有制企业,没有国民与政府授权,央企无权自行决定是否捐款,央企和民企在慈善捐赠上不具有可比性。湖南新活动传媒有限公司副总经理“苏格拉海底”通过微博留言:“希望国企多捐赠是个误区。国企的天职是上缴利税,并为全体国民分红。道理上,没有政府与全体国民的授权,国企没有自行决定慈善捐赠的权力。慈善本质上是社会的事,是个人的事。当然,国企职工以个人名义参与捐赠是要热烈欢迎的。”网友“大漠落日1958”指出:“民企是老板自己的,想捐就捐,爱捐多少全凭自己实力和心情;国企要捐点什么得经过一大通流程审批,所以有点儿难。”

点评: 正如网友所说,作为全民所有制企业,央企社会捐赠“得经过一大通流程审批,所以有点儿难。”但从网友的意见来看,这同时也暴露了中央企业社会捐赠透明度不够。央企如何捐赠,捐赠程序如何,网友们都想进一步知道。但愿央企以此为契机,进一步推动社会捐赠的透明化,当然这是一个长期复杂的过程,也非一朝一夕之事。

劳动合同法修正案 国企“劳务派遣”受关注

事件概述: 6月26日,劳动合同法修正案草案首次提请全国人大常委会审议,草案增加了实现劳务派遣同工同酬的规定。草案还明确规定,劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法规定的,处以罚款,并提高了罚款额度;劳务派遣用工岗位范围也将被严格限制。

网络舆情: 长期以来,“劳务派遣”都备受关注,有舆论指责中央企业是“劳务派遣”的重灾区,部分央企甚至有超过2/3的员工都属于劳务派遣。劳动合同法修正案一审把规范劳务派遣,保证同工同酬作为核心议程,在网络上引起了广泛的转发和讨论。仅新浪论坛就有接近7000人点击,跟贴1400条左右。江苏网友表示:“各家银行利润为什么那么高,因为大量使用派遣工。”新浪河南网友坦言:“呵呵,正式工年薪十万,派遣工年薪两万,正式工打打麻将,派遣没日没夜地干活。”

点评: 劳务派遣作为特定期的一种特定形式,可能有其存在的必然性和必要性,重要的是保障劳务派遣用工应有其权利,不能把发展建立在对劳务派遣用工的“相对掠夺”上。尤其是国有企业应该进一步反思和检查自身的用工制度,切实保障劳务派遣用工的应得权利,让每一位公司员工共享改革发展的成果,增强每一位员工的归属感。

国电中石油侵占湿地被罚 执法官员突遭调离争议

事件概述: 《中国经营报》报道,6月18日,辽宁省锦州市林业局向国电集团和中石油开出罚单,称两家公司在凌海口湿地保护区内进行风电开发和兴建炼油厂。两天之后,力主开出上述罚单的凌海市林业局局长管副局长刘鹏接受组织谈话,将其调往该市政府审批中心主任任主任,单单撤职。

网络舆情: 因为地方政府表态的前后不一,加之涉及国电集团和中石油两大央企,该事件经报道后在网民中间引起较大反响。仅新浪论坛上点击量就超过10000次,跟贴近1000条。网民意见主要集中在对当地政府突然调离执法官员的原因以及背后是否存在央企和地方政府的交易的质疑上。网友“廉柴愤青小主啦”质疑当地政府为了发展经济牺牲环境,他说:“为了钱了项目为了政绩。尼玛你们怎么不想想你的子孙。”还有网友质疑事件背后是否存在交易。安徽网友“快乐27”质疑说:“能量大啊一手遮天,绝不是个人行为,大家都懂得。”网友“虾米811”留言:“关注,涉事央企应该回复公众一个答复。”

点评: 从报道来看,确实存在把部分已开采油并划进保护区的问题,涉事企业受到可能确实有比较冤屈的一面。但是,无论是涉事企业负责人在媒体采访时保持沉默,还是事后涉事企业的舆情应对来看,应该说涉事企业在舆情应对上是滞后甚至是失败的。正如网友所言,无论情况如何,此时涉事企业应该给公众一个答复。网络时代,沉默不再是金,积极应对,直面公众才能塑造和维护企业良好形象。

勇于拼搏的掌舵人

——记中铁三局集团路桥公司副总经理兼北京地铁项目经理井恒法



领导在现场视察工作(右为井恒法)

■ 周慧娟 耿标

当万家灯火、共享家庭幸福温馨时,可曾看到施工现场那彻夜不眠的灯光,当欢天喜地、分享丰厚的报酬带来的喜悦时,可曾看到奋战在施工一线辛勤工作的人们。在各个施工战场上,从车辆段到正线,从辅轨基地到隧道内施工作业面,到处洒满了全体员工辛勤劳动的汗水,更留下了他们踏实工作的足迹。

这其中也有中铁三局集团路桥公司副总经理兼北京地铁项目经理井恒法的身影。

自1987年元月参加工作以来,井恒法先后参加了大秦线、集通线、侯月线、新长铁路、北京地铁、天津地铁等项目,从技术员、助理工程师、工程师到高级工程师,都是一个脚印,脚踏实地茁壮成长起来的,这期间能圆

满完成所分管的各项技术业务工作,在前进中不断完善自我。自2000年开始主要从事施工项目管理,特别是2001年至今,一直从事城市轨道交通工程项目管理,为线桥公司站稳津京地铁市场,拓展国内市政工程施工市场做出了重要的贡献,为公司的生产经营创造了良好的经济效益。

2001年6月至2003年1月,井恒法任北京地铁13号线项目副经理,代项目经理全面主持项目管理工作,该工程一次验收通过,并获得北京市市政建设最高奖“长城杯金奖”;2003年10月至2005年9月任天津地铁1号线轨道工程项目经理,参与编制了《闪光接触焊施工工法》,该工法获得集团公司企业工法一等奖,该项目获得集团公司2005年度“安全文明标准工地”称号,该工程获天津市建筑业协会“海河杯”奖。2005年10月至2006年

9月井恒法任北京地铁5号线太平庄车辆段轨道工程项目经理,参与编写了《现场钢轨线上闪光焊焊接技术》,获得集团公司科学技术二等奖,该工程一次通过验收,获北京市市场工程银质“长城杯”奖,并获集团公司“文明和谐单位标兵称号”。2006年10月至2008年1月,任北京地铁10号线03标轨道铺设工程项目经理,该工程被中国工程建设焊接协会评为“优秀焊接工程”,获北京市市政工程银质“长城杯”奖。2008年2月至2009年10月任北京地铁4号线轨道工程I标项目经理,主持编写了《梯形轨枕减振道床施工工法》,参与编写了北京市工程建设技术企业标准《轨道交通梯形轨枕轨道工程施工质量验收标准》。该工程获北京市市政工程“长城杯”金质量奖杯。

目前,井恒法任北京地铁项目经理。既是公司的技术骨干,还具有优秀的项目管理和领导才能。作为一个项目经理,他善于设身处地从对方的角度去考虑问题,进行角色互换,达到互相理解、协调与和谐的目的。他所领导的第六工程段,在2004年被集团公司评为“好班子”;2006年被中铁三局授予“文明和谐单位标兵”称号;2007年被线桥分公司授予“先进单位”称号,2008年被中铁三局授予“文明和谐单位标兵”称号。

在日常的工作和生活中,井恒法还特别注重思想政治理论学习和文化水平的提高。一、自觉加强理论学习,不断提高理论水平。坚持用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想武装头脑,深入落实科学发展观。坚持学用结合,以指导实践,推动行政工

作为着力点,把提高自身修养作为提高领导能力的重要基础。不仅广泛深入学习理论知识,而且还勇于探索,乐于调查研究,勤于潜心钻研,善于总结经验,真正把理论知识运用到实际工作中去,转化为实际的工作能力和领导能力,不断提高用理论知识指导工作的能力。

二、力所能及地解决好职工的生活困难,尽心营造良好的群众关系。工程队生活条件即艰苦又枯燥。作为项目经理,他与所有的职工同甘共苦,驻守一线,深入工地和班组,关心生产,逢年过节坚守工地。关心职工住宿、吃饭、办公环境的改善等现实问题。对生活困难的职工,要求工会通过公司“三不让”制度,主动帮助解决其困难;在大灾大难面前,身先士卒,为灾区人民送去一份爱心。面对匮乏的职工业余文化生活,积极做工作、想办法,要求政工、团开阔思路,创新工作,逐步营造良好的文化氛围,丰富职工的业余文化生活。常言说得好:工作是一种态度。正是他这种对事认真、办事迅速的态度,在职工群众中获得了良好的口碑,深得职工的尊敬。2007年,井恒法先后被中共中铁三局集团有限公司委员会和中共中铁三局线桥分公司委员会授予“优秀共产党员”称号;2008年被北京市轨道交通建设管理有限公司授予“先进个人”称号。2011年,荣获山西省直属公会颁发的“五一”劳动奖章。天道乃酬勤,爱拼才会赢。短短的几年时间里井恒法用自己的勇气与才智兑现了自己的承诺,引领着全体员工这艘巨轮,成功地克服了一波又一波的风浪,行驶在实现企业又好又快发展的航道上。