中国企业报

中国国资报道

CHINA STATE OWNED ASSETS REPORT

2014年01月14日　星期二
第79期　本期共四版

媒体热线:010-68735737　68735793
网址:www.zqgz.com.cn
传真:010-68735735
联系人:丁国明
E-mail:gzbd_2012@163.com

建言国资监管　助力国企发展

国务委员 王 勇

祝贺《中国国资报道》
围绕中心　服务大局　办出特色
王勇
二〇一四年五月

指导单位:国务院国资委新闻中心　联办单位:央企媒体联盟《中国企业报》　顾问:厉以宁　主编:张博　编辑:任腾飞　校对:筱华　美编:王祯磊

调查

央企高管:生活在高处,谁解其中味?

王利博制图

本报记者 **万斯琴**

中国中铁股份有限公司执行董事、总裁白中仁因意外逝世的消息已得到证实,但围绕央企高管到底承受多大压力的讨论正被热议。

有国资业内人士对《中国企业报》记者说,“不要只看到央企高管甚至负责人的表面风光,应该多从背后看到他们的艰辛,有的大企业都有职工近160万人,整个企业的稳定足以看到压力有多大,完成的指标压力有多大,分散在全国甚至全世界的压力有多大。”

中铁澄清“因债自杀”传言

“公司董事会认为,白中仁先生对中国中铁的发展做出了重大贡献,他的逝世是中国中铁的巨大损失。公司董事会对白中仁先生生前为公司所做的重大贡献给予高度评价,对其不幸逝世表示沉痛的哀悼。”1月6日,中国中铁股份有限公司发布的重大事项公告中称。

在这之前,中国工程院院士、中铁隧道集团有限公司副总工程师王梦恕曾对媒体说,“挺可惜的,他4日上午还到单位工作,想不到回家后就发生了这样的事情。他近年患上抑郁症,部分原因可能是公司债务负担重,个人压力大,整宿整宿的睡不着觉。”

1月7日,针对日前中国中铁股份有限公司总裁白中仁“因债自杀”的传言,中国中铁股份有限公司在其官网发布的澄清公告中称,“2014年1月6日有媒体刊登记者文章称公司债务负担重,媒体报道或市场传闻所述事项不属实。”

紧接着,中国中铁就上述报道做出如下澄清声明,“2013年9月30日公司资产总额为6265.57亿元,负债总额为5315.97亿元,资产负债率为84.84%。公司认为,公司负债水平与公司所处行业特点有关,与同行业公司相比水平相若。目前公司债务状况是正常的,风险是可控的,公司生产经营状况一切正常。”

一位不愿具名的国资专家在接受《中国企业报》记者采访时说,“先抛开是因不堪公司债务压力,还是家属称其患抑郁症,还是有媒体称的跳楼自杀的报道,更应该关注的是央企高管身心健康的问题,央企高管也是人,他们不是机器。”

央企负责人压力各不同

当前,中央企业深化改革、调整结构、提质增效的任务十分艰巨,央企负责人面临着克服困难负重前进的压力。

十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》指出,推动国有企业完善现代企业制度。国有企业总体上已经同市场经济相融合,必须适应市场化、国际化新形势,进一步深化国有企业改革。同时提出,“建立职业经理人制度,更好发挥企业家作用。”

事实上,诸多央企负责人和高管表示有苦说不出,在行业周期发展的坎坷里,央企负责人更是要带领着自己的队伍在逆境中生存。对于央企的改革,新兴际华集团董事长刘明忠说,“作为董事长和总经理,对于权力分配和制衡,自己首先要开明,自己不开明,这个事情推不下去的。实际上改变旧的习惯,建立新的秩序,就是一场革命,实际上革谁的命,革自己的命,我老讲是革我们各级管理层的命。”

(下转G02版)

观察

改革之年央企高管面临新型压力

孟书强

最近,有关企业高管意外身亡的消息连续传出。先是小马奔腾的董事长李明突然辞世,仅仅过了两天,央企中国中铁总裁白中仁也在家中意外去世,有好事者甚至还翻出了之前铁路系统两位企业高管意外身亡的旧账。

新年伊始,接连听到这样的消息让人的心情颇为沉重。那些在外人看来风光无限,既有行政级别身份,又动辄坐掌千亿资产的央企高管们内心到底经受了怎样的煎熬,他们又究竟面临着怎样的压力?

十八届三中全会之后,新一轮国企改革的大幕正式拉开。这一轮改革的艰巨性和复杂性都大大超过以往,是涉险滩,是啃硬骨头,更是一场要比触动灵魂更难的触动利益的制度革新。如果说以往的改革是以触动底层员工的利益来推动的话,那么这一轮改革触及的首先将是上层既得利益者的利益。随着国企改革的进一步深入,处在舆论聚光灯下的央企高管们无疑将面对更多更大的新型压力。

尽管中央层面关于国企改革的详细操作细则方案尚未出台,但多种迹象显示,在不久的将来,国企的高管们将迎来前所未有的挑战。不久前,国资委领导已明确在准确界定不同国有企业功能定位的基础上,区分企业的不同性质,按政策性业务和经营性业务实施不同的考核政策。这意味着对大部分从事经营性业务的央企来说,不仅要上缴更多的利润,对其主要负责人的业绩考核亦将更为严格。尽管在中国中铁总裁去世后,该公司连发公告极力强调高负债依然属于正常债务状况、风险可控,但不少媒体仍将这两件事联系了起来。

在我国多数央企的公司架构中,董事长受国务院国资委委托作为企业股东,为企业的长远发展战略掌舵,一般由中组部或国资委发文任命;总裁、总经理则作为企业运营层,直接对企业日常经营和当下的业绩负责,其选聘相对董事长来说也更趋市场化。这意味着,在某种意义上,董事长更多是“对上负责”,总裁、总经理则更多要“对下负责”。面对上述业绩,加之可能即将到来的更为严格的业绩考核和更高的利润上缴率,作为总裁,其压力不言而喻。

我国相当多的央企都是由原来的部委转制而来,其在用人体制和经营管理上不少也沿袭了原有的类行政的方式。其中最为明显的一条,就是事无巨细,大都要一把手过目后才能最终拍板。即使是一个数额极小的交易合同甚至有时候公司换把椅子也要层层报批,由总裁、总经理过目。这让企业总裁、总经理直接承担的责任和风险过大,其它人则不必负责,至少不必负全责。因为大多日常经营决策都是总裁、总经理做出的,至少是其同意的。这也让不少中央企业的总裁、总经理疲于应对,不堪重负。

作为全民所有制企业,央企多数时候都是“带着镣铐跳舞”。一般企业可以追求利润最大化为目标,在此前提下履行一定的社会责任,但对央企来说,问题显然不那么简单。即使从事的是经营性业务,其经营也必须在国家立场上考虑问题。在普通公众眼里,央企也理应承担更多社会义务。譬如面对金融危机时,民营企业可以裁员,央企则要承担保持社会稳定的责任。如果像民营企业一样裁员,削减人力成本,不但会招致公众的不满,也会招来政府部门的批评。这对从事经营性业务的央企高管来说,也是其未来不得不面对的新问题。

上海中医药大学党委副书记、上海高校心理咨询协会副会长王群教授曾表示,企业高管实际上是被众人簇拥的孤独,很热闹,但也很孤独,不可能将痛苦告诉部下,也不能和上级领导说,领导会想这个人不堪重用,心理素质不行,更不能和竞争对手说,压力比一般人更加没有办法化解。

改革之年,如何在制度设计上为央企高管“减压”,理应在新一轮的国企改革方案中有所体现。因为在某种意义上,关注他们所面临的压力,使他们能够化压力为动力,在某种程度上也是关注国企改革的未来。

公司

安徽叉车搭建平台与蓝领工人共成长

本报记者 **吴明 张晓梅 张骅**

“这是我们没有想到的!”1月6日,安徽叉车集团有限责任公司(以下简称安徽叉车)职工李孝林、刘飞在接受记者采访时难掩内心的激动,他们由于在全国技能大赛中获得奖项而得到社会的关注和尊重。

安徽叉车之所以能够引领国内叉车行业数十年,并跻身世界同行业前10强,与一群像李孝林、刘飞这样的蓝领工人的智慧和贡献是分不开的。安徽叉车集团董事长、党委书记张德进也曾经是一名技术工人,是与企业共同成长起来的典型实例。他认为,企业是职工的人生舞台,企业的发展是通过发掘职工的价值来实现。

安徽叉车人力资源部的一位负责人向记者介绍说,经过数十年始终如一的培养,蓝领已经成为企业发展的中坚力量。他们在企业的每个工种、岗位和工艺操作上都起着不可替代的作用,他们是企业的真正宝贝。

据了解,长期以来,安徽叉车把高技能人才队伍建设作为企业发展的核心战略之一,纳入人力资源开发和管理的全过程,自上而下形成科学的管理体系。安徽叉车教育委员会是集团公司员工培训的最高领导决策机构,委员会下设思政、技术、技能、管理、营销五大培训专业组。

安徽叉车每年都要召开一次高规格的教育工作会议暨教委会年会,分组和集中总结上一年度培训工作、部署下一年度培训安排。公司培训中心是员工培训的职能管理部门,各部、处室、分厂、分子公司培训领导小组是员工培训的执行机构。健全的组织网络,使各种培训信息得到及时的交流和反馈,形成了良性工作循环,实现了高技能人才队伍建设培养、使用、待遇一体化。

(下转G02版)

对话

从环境和心态两方面为央企高管缓压

——北京理工大学教授胡星斗专访

本报记者 **蒋皓**

2014年1月4日下午,中国中铁股份有限公司执行董事兼总裁白中仁在家中意外死亡。

央企高管意外死亡背后,隐藏着哪些不为人知的巨大压力?中国社会学家、北京理工大学教授胡星斗告诉《中国企业报》记者,“央企高管面临的压力必须引起整个社会的高度警觉,在高压之下,他们是内心脆弱的群体,需要疏导和关怀。”

《中国企业报》:对于身份游离于官员和企业高管之间的国企高管们来说,他们到底面临哪些压力?

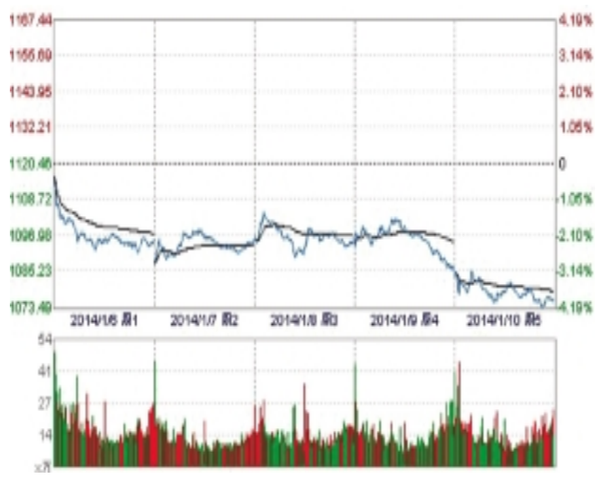
胡星斗:对央企高管尤其是“一把手”来说,一大压力是“对谁负责”的问题。作为企业,央企的领导人理应对国有资产的出资人、股东、董事会、客户、员工等负责。但是,央企高管尤其是“一把手”的任命一般由中组部发文任免,被委任者除了源于基层由下至上层层提拔外,还有一部分人是从其他企业或者政府直接“输送”过来的,调动和升迁也基本由组织决定,自己并没有太多选择的权利,这就很容易形成“对上负责”的状况。

还有一大压力来自薪酬。央企高管的薪酬比其他类别企业的同类岗位低很多,目前中国上市公司掀起的股权激励热潮,也鲜有央企的身影。在央企中也有很多企业已经是处于充分竞争的行业,在这种环境中打拼的央企负责人,同样是早出晚归,没几顿饭在家里吃,可他们的付出再多、贡献再大,似乎都是应有的觉悟,而且被认为是谁干都一样,一旦退休,更是立刻光环褪去,只剩下几千块钱的退休工资。

由于身份游离于官员和企业高管之间,激励机制很容易迫使央企“一把手”在追求政治目标还是经济目标中进行抉择,而特殊的考核升迁制度又令他们在追求经济效益和战略目标之间徘徊。担忧自己的位置能否长久,担忧企业能否适应激烈的市场化竞争。所以,压力是双重的,一重来自官场的压力,一重来自企业经营的压力。他们自己也清楚,央企是一个官场的延伸、行政的延伸,同时又面临企业经营市场化的巨大挑战,双重焦虑感使他们精神上终年处于巨大的矛盾之中。

《中国企业报》:央企高管们应如何缓解这些压力?如何变压力为动力?

胡星斗:央企老总这个群体大多属于事业成功人士,而成功人士大多存在过于追求完美和理想主义的倾向。他们往往对自己要求过高,做事太过认真,有不断追求完美的欲望和激情,因此比一般人更容易获得成功,但也更容易恐惧失败,引起焦虑障碍。

(下转G02版)

中证中央企业综合指数(2014年1月6日—1月10日)