

用微信“扫一扫”
为海外员工搭起连心桥

■ 本报记者 蒋志颖 通讯员 郭永俊

“如果你身在异国他乡想了解公司的新闻,如果你想获取公司的重要文件和通知,如果你想学习最新的党课知识……请用微信扫一扫,一切答案尽知晓。”这是中铁电气化局集团国际工程公司微信公众平台的推广海报,而在海报的中央是一个醒目的二维码,只需用手机扫一扫,即能订阅。微信公众平台,操作简易,形式新颖,受到广大海外员工的普遍欢迎。

据《中国企业报》记者了解,中铁电气化局集团国际工程公司主要从事海外工程的开发和管理,业务遍及斯里兰卡、伊朗、乌兹别克斯坦、中国香港等境外区域。

近年来,针对员工长期驻守海外,公司党组织不断创新服务载体,拓宽服务渠道,运用微信公众平台等新媒体,进一步延伸了海外党建的触角,搭建起了公司总部与海外员工的连心桥。

“国际工程公司微信公众平台是加强交流联系、拓展宣传途径的新载体,通过运用文字、图片、语音、视频发布公司动态、生产生活资讯,实现掌上阅读。目前,平台已开设‘企业动态’、‘经验交流’、‘微党课’、‘故事分享’等多个栏目。内部员工还可以通过‘密钥’查询,获取公司会议精神、文件通知、通讯录等信息,实现异地办公。”总经理李建平这样告诉《中国企业报》记者。



建言国资监管
助力国企发展

国务委员 王勇

指导单位:国务院国资委新闻中心 联办单位:中央企业媒体联盟《中国企业报》 顾问:厉以宁

祝愿《中国国资报道》
围绕中心 服务大局 办出特色
王书马
二〇一四年五月

主编:张博 编辑:任腾飞 校对:王培娟 美编:马丽

园区搭台 科技驻唱
——京津科技谷发展纪实

■ 本报记者 丁国明 鲁扬

清控科创控股股份有限公司来了,北京矿冶研究总院来了,北京石景山工商联携众多驻京企业也来了……在京津冀一体化协同

发展的大背景下,京津科技谷作为中国最大科技型企业产业化基地,在京招商取得了丰硕成果,既承载了北京产业外溢又推动了园区壮大发展。

《中国企业报》记者在采访园

区负责人时获悉,下一步,京津科技谷将利用自身土地资源和载体平台优势,进一步对接北京的大院大所和科技园区,通过园区共建、税收分成的模式,在科技谷合作建立产业有序转移示范基地,实现双

方优势互补、合作共赢。

京津科技谷地处京津之间,天津市武清区南部,滨海新区腹地,京津冀都市圈的双核之间和京津塘发展主轴上;海陆空交通便捷,距北京80公里,首都机场100公里,

天津市区20公里,天津滨海国际机场30公里,天津新港70公里,武清城区京津城际站10公里,区位优势得天独厚。园区内京沪高速公路纵穿南北,滨保高速(北京至天津港)横贯东西,并设有出入口和互通立交;周边毗邻津保高速、京福高速、112高速、天津外环线及京九铁路津霸联络线汉沽港客、货站,交通便捷,物流成本低。

(下转G02版)

国企股权激励“爆棚”
员工持股多重难题待解

■ 本报记者 赵玲玲

伴随着国企混合所有制改革的不断推进,关于员工持股等敏感性内容的讨论也已经进入到了实质性阶段。

《中国企业报》记者了解到,目前,国务院国资委正在研究把国企股权激励的审核备案权限下放到各地国资委,而员工持股的相关政策则是由国资委和财政部共同参与制定。

“员工持股是混合所有制改革的重要内容,我们还在研究中,没有确定的方案。”财政部参与制订方案的相关人士日前表示,“一些改革的指导意见将在今年年底出台。”

股权激励方案
呈“爆棚”趋势

5月7日,上海国资系统东浩兰生集团旗下的兰生股份发布公告称,将在贸易板块实施改制,试点员工持股。此外,中国建材、上海医药、绿地集团等多家国有企业也陆续表示要推出激励方案、探索员工持股。

据初步统计,近一个多月来,共有40多家上市公司发布股权激励相关公告,涉及上市公司股份6亿余股,股权激励方案呈“爆棚”趋势。

国资委副主任黄淑和表示:“实行企业员工直接持股,这是国有企业改革的重要措施,对于将来更好地形成资本所有者和劳动者的利益共同体,我们觉得是个很好的办法,下一步我们将根据混合所有制企业的情况,根据将来激励约束机制的制定,一并加以考虑。”

其实,员工持股并不是什么新鲜事物,早在多年前便被引进了国企改制过程。但由于国有资产流失争议,最终被相关部门叫停,唯有上市公司在股权激励的架构下还偶有尝试,取得的效果也并不尽如人意。

“2005年之前的员工持股甚至现在的一些股权激励案例中,持股的面太广,内部持股的差距没有拉开。可以说是人人持股、平均持股,激励成为一种福利,失去了其本义,激励效果不大。”天强管理咨询公司总经理祝波善称。

国务院发展研究中心研究员刘云中在接受《中国企业报》记者采访时表示,股权激励以及员工持股有利于健全公司的长效激励机制。自混合所有制提出以来,员工持股已然变成了国有企业改革的一个重要内容。随着改革指导意见以及相关政策的出台,过去股权激励案中的很多藩篱都会被打破,此轮员工持股将会以更科学合理的方法进行重启,实行员工持股以及股权激励方案的国有企业也将会越来越多。

哪些员工
能够持股引发热议

据悉,目前很多大型国有企业都在制定混合所有制的改革方式,其中包括员工持股。而一旦限定持股人数,谁来持股?管理层、技术骨干还是全员持股?上述财政部参与制订方案人士给出的答案是“尚无定论”。

清华大学中国战略型人才库主任彭剑彪在接受《中国企业报》记者采访时指出,高级技术人才应是国企员工持股优先考虑的对象。随着知识经济时代的到来,作为企业重要组成部分的高级技术人才在企业发展中的作用愈发不可忽视,他们所创造的智力成果很难衡量。因此,要让科研、创意、设计等企业中能够作为重要生产要素的骨干人员持股,极大地激发其积极性,创造出更多的核心竞争力。

首创集团董事长刘晓光认为,管理层一定要持股,这样有助于建立拥有竞争实力的企业结构。

而社科院金融研究所研究员尹中立则表示,仅有高层持股,这又是不公平的,一般的大型企业,中层员工就要超过200人。唯有修改法律才不会阻碍员工持股。

日前,有知情人士对媒体透露,国务院国资委正在就新一轮国资改革中的激励办法进行制度设

计,“按照国务院国资委的设计,要围绕劳动、知识、技术、管理等,对国企管理团队、技术骨干探索多种激励方式。这个方面,国资委是鼓励的,今年或许会出台相关办法。而对员工持股,或者全员持股,需要进一步研究、规范。目前在这个方面的态度则比较谨慎。”

刘云中指出,国有企业员工持股要激励员工、激励管理层,还要进行国有资产的保值增值,单一地规定某一阶层持股容易引发矛盾,因此方案的设计是非常复杂的,到底是哪些人持股很难定论。竞争领域的国企全员持股可以提高积极性,但垄断领域的国企员工持股可能就会起反效果。每个企业的具体情况不同,所以应该有不同的设计。

以员工持股
带动国企制度完善

与过去相比,新一轮的员工持

股试点被打上了两个新标签,一个是混合所有制,一个是管理层和企业骨干持股,范围得到限定和规范。因此,也就被寄予了厚望。

中国企业研究院首席研究员李锦表示,此番员工持股虽有新亮点,但是在具体形式上并没有发生脱胎换骨似的改变。由于涉及企业利益以及国有资产的调整与再分配,加上制约“全民持股”的法律规范尚不完善,所以员工持股计划在实施上还存在很多亟须解决的问题。

首先,在国有资产流失上,如果没有完善的退出机制、相对透明的公示制度以及较强的监督约束,企业经营外部流失股权将会达到很高的比例,最终成为少部分人牟取暴利、“掏空”企业的一条路径。此前,很多拟上市公司的内部员工持股计划在试点过程中就出现过企业高层冒充职工名义

【图片新闻】



“千人计划”助
国产大飞机“搞上去”

5月下旬,习近平总书记到中国商飞公司参观,要求“一定要把国产大飞机搞上去”。

自2008年12月实施的“千人计划”,至今已经引进4180余名海外高层次人才。据了解,“千人计划”注重向高端装备制造、新材料等“十二五”时期战略新兴产业倾斜,引进人才中近48%分布在企业一线,既提升了我国企业科技自主创新实力,也加快了国产大飞机研发进程。

“富二代”挂职国企为何引起轩然大波?

■ 本报记者 赵玲玲

日前,广东佛山市首批48名青年民营企业企业家结束了为期半年的国企挂职生涯。去年11月底,佛山市委组织部在自愿报名的基础上,从100名报名者中挑选48名青年民营企业

家,分派到了36家国企挂职。本来,在发展混合所有制的关键时刻,让民企到国企挂职是件有利于相互了解、相互融合的事情,也有利于民企解决家族式企业痼疾,是一件好事。然而事件一经报道,便在社会上引起轩然大波,批评声骤起。佛山为何要把体制内、体制外两摊水搅在一起?“富二代”们去国企学到什么?对于政府来说,是否有义务扶持民营企业做接班工作?带着这些议论较为集中的问题,《中国企业报》记者对中国企业研究院

首席研究员、中国企业改革与发展研究会副会长李锦进行了专访。

民企接班问题
由家事上升为“国事”

《中国企业报》:有人认为,政府是在用纳税人的钱去培养“富二代”,当地政府操心过多。对于政府来说,是否有义务扶持民营企业接班工作?在扶持民营企业发展中,政府应当站在一个什么位置?

李锦:这里有个观念转变问题,纳税人的钱为什么不可以用来培养“富二代”呢?中国税收的60%以上是民营企业交的,取之于民用之于民嘛。目前,中国大陆有85.4%的民营企业是家族企业,在未来5至10年,大约有四分之三

的家族企业将会面临接班的问题。特别是在一些经济先发的地区,如佛山等改革的前沿阵地,问题更集中、形式更为紧迫。所以,有理由认为民营企业的接班问题,绝不是简单的企业“家务事”,而是政府、企业和社会共同的命题,政府应该操这个心。十八届三中全会《决定》

第五条强调国企与民企“两个都是”,要平等对待,佛山的做法是对三中全会精神的正确理解,要充分肯定。佛山团市委曾对812名民营企业接班人进行过一次问卷调查。结果显示:境外人士占21.6%,无党派人士比例达77.4%;创业观念淡化、信仰缺失、使命感弱、移民倾向强成为普遍现象。如果不对这些民企接班人进行引导和教育,极易造成人才和资本的流失。另一方面,大部分民营企业接班人都是从高校毕业后直接就进入到了公司管理层,基层

管理经验不足,社会阅历尚浅,尤其是接班意识不强。如何破解民营企业发展后劲不足的问题,显然成为全国各地迫在眉睫的必答题。

当然,仅靠这样的培训解决这些企业的接班问题,是不可能的,毕竟企业经营人才的培养与成长,是相当复杂的命题。政府介入的目的,不是干预,而是搭建平台、创造条件,促进企业家成长关联要素的对接与融通。所以,佛山组织“富二代”到国企挂职的意义,不单单是表层的培训,也不在于是否适合,而是一种探索 and 导向。

《中国企业报》:改革初期发展起来的“第一代”民企如今已进入新老交替关键时期,“富二代”能否变为“创二代”,能否进行二次创业,是否存在问题?您认为佛山市政府的做法,是否有推广意义?(下转G04版)