

“富二代”挂职国企 为何引起轩然大波？

(上接G01版)

李锦：很有推广意义。我们担心的是“富二代”能否变为“创二代”，能否保持父辈的创业精神与创业能力。随着全社会企业的整体民营化，一个企业没有人才、特别是没有各方面素质过硬的领头人，最终苦的还是广大员工，甚至波及至整个社会。从目前情况看，在任的民营企业领头人，大都是白手起家、顽强拼搏、有过坎坷经历的人，除了懂得经营管理，还深谙市场与政府交界处的开拓之道。而与之相比，“富二代”的生长、生活环境注定了其处事方式的不同，文化层次高了，然而将来能否既经营好企业、又深得员工拥护，恐怕很难说。因此，提前对他们进行系统培训，让他们适时调整自己的心态、理念、世界观、价值观与创业能力等，为将来做好二次创业的企业领头人，既必要，也可行。佛山的做法效果如何尚不好评价，但是导向是正确的。

“富二代”挂职国企 是一种优势互补

《中国企业报》：有些人认为，国企本身就是“资源垄断、机构臃肿、机制僵化”的“代名词”，“富二代”们去国企学习，能学习到什么？您认为挂职是否是很好的锻炼方式？

李锦：近水识水性，近山识鸟音。显然，佛山市此次组织挑选48名青年民营企业家到国企挂职锻炼，也是基于当前我国推行混合所有制的国情以及对民营经济长远发展而作出的决策。

目前，我国正在大力发展混合所有制。而发展混合所有制的首要条件就是国企和民企要实现优势互补。当然不少国企有着“机制不活、效率不高”两大弊端，但是到民企去不是学这个，而是应该学习国有企业中积极的东西。我国大多数的民营企业是家族企业，经营上小农经济意识比较浓，管理上也不够规范，习惯于用人唯亲。相比之

下，国有企业具有相对稳固的从业群体和较为完善的制度管理模式，这些管理方式与运作机制不但与现代企业的科学管理“不谋而合”，是民营企业今后发展壮大的必走之路。此外，国有企业还会不折不扣地执行落实国家劳动等各方面法规，勇于承担各种社会责任，员工带有传统“主人翁精神”的基因更是民营企业员工所不具备的。

反过来说，让这些民营企业家到国企挂职，尽管不参与国企的经营管理和决策，但民营企业家们对企业发展尽心尽责的“以厂为家”甚至“勤俭持家”的精神等对国企领导也可能会产生一定影响，也不失为一种“取长补短”和“优势互补”的交流方式。

解决家族企业痼疾 混合所有制是良药

《中国企业报》：在您看来，民营企业如何通过发展混合所有制经济来解决家族式企业痼疾？

李锦：混合所有制是当前国企改革的主题。多数人注意到资本与项目的混合，而忽视管理与文化的混合。未来民营企业要实现与国有企业相互渗透和交融，民企必须实现四个方面转变。一是从家族独资向资本社会化转变。这有利于解决单个私人资本不足的问题，促进民营企业做大做强，从而具备进入资源密集型产业和资本密集型产业的资本实力。二是从古典企业治理结构向现代公司治理结构转变。民营企业必须实行资本所有权与经营权相分离的现代公司治理结构，选拔和信任不具有血缘和裙带关系的职业企业家，彻底摆脱家族式管理，特别是民企可以“只接股、不接任”的方法可以推行。三是从传统管理向现代管理转变。民营企业家要不断提高自身素质，努力学习和积极采用现代管理思想、方法和技术，尤其是要重视承担企业的社会责任。政府在民营企业管理培训方面应该

有所作为，具体包括建立管理技术、文件、制度、人才等方面的交流平台，建立民营企业培训服务机制等措施，促使民营企业健康发展。四是从家族伦理文化向现代法制文化转变。民营企业特别要克服自身固有的亲情性、隐蔽性与随意性等习惯，走向公开、公平、公正，特别是法制化、阳光化与制度化，有一段很长的路要走。当然国企在这些方面也有差距。

是好事也要透明 否则会成为“怪事”

《中国企业报》：佛山民企“富二代”到国企挂职一事公布后，引起轩然大波，多数是批评的声音，您怎么看待这种现象？

李锦：议论多自然是一件好事，大家都有关注，自然有利于改进与做好这件事情。总体上看，这样的“挂职”学习交流无论是对民企还是国企，都互有收益，在民营企业较为集中的地区，是很有益的尝试。我觉得认识这件事，应该有个坐标。一是国情的坐标，中国“创一代”多数是1983年至1990年

起来的那一代人，多数是60岁至75岁的人，到了大交班的时候；二是改革时代的坐标，目前正是国企与民企混合所有制大规模开始的关键时刻；三是政策坐标，三中全会决定提出“两个都是”的重要思想，民企与国企同样重要。我决定评论家们的眼光似乎应该更大度些、更包容些，包括对政府与国企的包容。千万不要把好的做法说坏了。

《中国企业报》：现在广东佛山那边似乎是缄口不言，没有信息，也不接受采访。似乎存在着担心、处于戒备状态？

李锦：广东那边是习惯多做少说。其实，可以更充分地披露信息，包括对这批富二代的培训效果都可以公开，没有什么可怕的。

早在2009年，江苏省就曾部署用两年时间，培养出1000名民营企业家的后备人才，大批“富二代”得到了进入党校学习和到国企挂职锻炼等机会。此外，为了帮助民营企业后继有人，北京大学历史系也曾推出过“富二代”培训，授课内容涉及10多个板块，包括“传统文化传承”、“修身之志”、“创业和兴业”等。这些做法早已开始了，

也收到了一些好的效果。

目前，有能力培训民营企业接班人的，无疑是政府。将民营企业后辈人才的培养应视为一项长期公益事业来做，政府相关部门采取引导教育、挂职锻炼、开办培训学校、引导相关辅助教育等方式加以辅助，意义深远。当然，对于佛山这半年的效果了解不够，也不必妄加评论。

社会舆论中一些好的建议应当引起充分重视。譬如，组织“富二代”民营企业家挂职国企，只可倡导自愿，不可刮风搞强制推行。从实践上看，政府应当顺应现代企业成长规律，着眼于完善市场体系，健全与现代企业制度配套的法律体系，做好引导与服务工作，切勿过多干预民营企业的“家务事”，这些话是极有道理的。

还有一种现象，借对富二代企业家培训，进行狂轰滥炸式收费教育与培训，有点学校大发富二代的财，培训八九天，要收七八万元，到底教了什么，学了什么，我看多是名不符实，只是卖牌子而已，此风不可涨。如果党校与行政学院也这么做，便出大问题了，这是我们所担心的。



开滦集团：在市场寒潮中坚守民生责任

陈玮英

煤炭市场寒潮依旧，但开滦集团的职工仍能体会到来自企业的浓浓暖意。

2013年，开滦投入7.9亿元用于改善民生的十件实事工程。今年，在煤炭市场波动加剧、

经济下行不改民生情怀

5月21日上午，开滦集团“三级职工服务体系建设推进会议暨授牌仪式”在唐山矿召开，去年下半年先行探索建立职工服务站(点)的第一批11个基层单位的经验，也由此开始在全集团普及应用。

“‘三级职工服务体系’是指集团公司工会建立职工服务中心，矿厂单位建立职工服务站，区科单位建立职工服务点。”开滦集团工会副主席刘海林介绍说，到今年底，开滦将分期分批实现集团公司各级职工服务站(点)的全覆盖。

“三级职工服务体系的建立将进一步优化和整合集团内职工服务资源，更好地组织开展职工技能提升、心理咨询、职工信访、安全生产、困难帮扶等一系列服务职工活动，初步构建起面向全员的‘大服务’格局。”据开滦集团党委副书记张雨良介绍，开展职工服务体系建设，旨在把为职工服务的触角延伸到区科，把为职工解决困难做在日常，从而为企业全体职工提供全员、全方位、全过程的服务。

一边是密织覆盖全员的服务网，一边是针对困难职工的重点帮扶。今年，一项叫做“困难职工标准化帮扶”的活动在开滦首次开展。目前，该项工作正处于入户调查阶段。

对开滦集团近两年实施的民生工程可以发现，开滦每年都会新推出至少一至两项具有延续性的民生项目。但在民生得以持续改善的背后，却是煤炭企业日益收窄的盈利空间。

据秦皇岛煤炭网数据显示，进入5月，受下游煤炭需求低迷影响，秦皇岛港煤炭库存不到一个月的时间增加37.3%。而煤炭行业的低迷形势自2012年就已显现。

煤炭价格进一步下滑、企业经济运行压力进一步增大的严峻形势下，依然安排专项资金11.23亿元，用于安居保障、子女就业等民生项目中。

“越是形势不好，越要让员工感受到企业的温暖。”开滦集团党委书记、董事长张文学说，这是作为国有企业必须坚守的大局观与责任感。

在煤炭行业的寒冬中，大家都在‘冬泳’，谁

“在煤炭行业的寒冬中，大家都在‘冬泳’，谁的耐力大，谁坚持的时间更长谁就能度过这个艰难时期。”在不久前举行的深化提质增效工作会议上，开滦集团董事长张文学说，受宏观经济环境和煤炭产业政策的影响，煤炭行业供大于求是长期趋势，煤炭企业今年比去年更困难。2015年，随着过剩产能的集中释放，煤炭产能将达到峰值，煤炭行业的日子将更加困难。

面对逐渐严峻的形势，需要逐年投入的民生工作怎么干？开滦的答案格外清晰。

“在保证生产安全投入的前提下，尽可能地保证基本民生工程投入。”张文学说，“要通过扎实的提质增效降本增效和扭亏增盈工作，提高企业经济效益，并不断地改善和提高员工的生活水平。”

严格控制各项资金支出，优先保证原材料支出和员工工资正常发放，大力压缩管理费、差旅费、业务招待费等非生产性费用支出；加大人力资源优化配置的工作力度，通过加强定员定额、推进“两化”融合、优化工艺、推进集约化生产等方式，优化劳动用工配置，提高劳动效率……开滦通过内源式的节俭来提升企业经济运行质量、保证民生项目。

对此，张文学解释说：“煤炭行业十年黄金期，开滦员工工资逐年增长。目前，工资、劳务费、工资附加等工资成本已经占到生产成本的52%以上，在目前企业经济低位运行的形势下，决不能把扭亏增盈的希望寄托在煤炭市场的好转上，要进一步加大练内功、挖内潜的工作力度。因此，今后一个时期，保障员工收入就要最大程度地依靠劳动效率和工作效率的提高，坚持工效挂钩。”

企业困难不忘弱势群体

抱着五个月大的宝宝，看着忙前忙后的丈夫，27岁的开滦职工杨蕾心里明白，她的幸福是开滦给的。

从她记事起，家庭就因病致贫。母亲先是患了白内障，后又患了乳腺癌，手术后失去了工作能力，每月只拿900多元的退休金；父亲是开滦的井下工人，患有高血压、尿毒症……杨蕾面临的生活困难可想而知。2010年，杨蕾从河北能源职业技术学院广告设计专业毕业，反反复复换了几份工作，收入低不说，还没有“三险一金”，她的就业问题成为父母的心病。

面对像杨蕾这样的困难职工家庭子女，开滦伸出了援手。2011年，包括杨蕾在内的50名特困职工子女被列入开滦首批困难职工子女就业帮扶计划，经过

市场疲软不让精神滑坡

5月7日，开滦举行了一场特殊的思想政治工作座谈会。会议的议题之一是在员工物质文化需求不断增长和受市场影响企业效益下滑等矛盾相互交织下，如何更好地满足员工表达意愿的诉求。

“当前形势要求企业更要加强人文关怀，带着感情来做员工的思想政治工作，通过合理和广泛的渠道来疏解员工的紧张情绪。”参加会议的一家分公司党委书记如此认为。

在开滦集团看来，情感维护和情绪疏导是企业必须做好的民生工作之一。来自精神层面的关怀和动员，带来了情绪的纾解，也激发了开滦职工共渡难关的斗志。

“现如今，经济环境不景气，煤炭已

一年的专业培训，杨蕾顺利进入唐山矿选煤厂工作。

“父母现在每月光药费就2000多元，要不是企业救助，我们就算有‘九重天’，也早塌了。”杨蕾说。

杨蕾所说的企业救助，是指开滦覆盖全员的医疗互助活动。“父亲住院的时候，基本医疗保险报销80%，剩余由企业的补充医疗保险再报销一部分。最后，单位工会组织的大病互助保险，再帮助一部分，每月补贴200元。”杨蕾说。

据开滦工会提供的数据，2013年，开滦全年安排特困职工子女就业1019人，利用单位内部的补充医疗保险政策，开滦全年完成报销24087人次，报销费用达到1240.85万元。

刘海林说，开滦的生活保障系统分为特困职工子女就业帮扶、职工外出休养、医疗互助活动、困难职工帮扶等四大板块。延续多年的“金秋助学”和特困职工子女就业帮扶已成为开滦集团民生工作的品牌。

“近年来，对生活保障系统的资金投入逐渐提升，但面对严峻的市场形势，一些矛盾已显现出来。”刘海林坦言，“比如，今年，企业用工需求减少，但还要安置新一批特困职工子女的就业。”

今年年初，开滦一如既往地公开发布了《2014年实事民生工程安排意见的报告》，提出今年将完成危旧房改造、特困职工子女就业、在岗员工重大疾病防控、员工食宿和休养条件改善等十项民生工程，并公布了部分工程的预算支出。

运动会如期举行。开滦集团一名管理者回忆说，当他看到现场集团所属65家基层单位的5000多名员工迈着矫健步伐走过，看到1200多人组成的表演队进行《春晖映开滦》大型团体操表演，他甚至热泪盈眶，“我被员工们的精神头

和自信心深深打动！”运动会、文艺演出、登山活动……在开滦集团内网显示，近两个月以来，集团各基层单位组织开展的文娱活动平均每周都有两三项。

“一场场活动下来，开滦人更加明白，走过130多年历程的开滦，积淀下的最大财富是从未熄灭的精神之烛。这也是面对困境的我们依然保持乐观和希望的根源。”开滦集团文联相关负责人说。