

“运动式”国企改革存隐患

CCCGCCCGC

国企改革

是中国经
济改革的“重头戏”。眼下,各地为
响应三中全会号召,纷纷吹响全
面深化国资国企改革的号角。
对此,《中国企业报》记者就时
下国资国企改革的最热门话题,邀
请政府人士、专家学者、意见领袖
和企业家等共同参与,畅谈国资监
管、建言国企改革,力争在汇集各
方智慧的基础上凝聚改革共识,为
改革尽一份心力。



国务院国资委研究中心
副主任彭建国



清华大学战略新兴产业研究中心
主任吴金希



民进中央经济委员会
副主任周德文

国资一周要闻

(2014.8.29—9.4)

1.央企负责人薪酬改革方案获通过

关注指数:★★★★★传播指数:★★★★★
事件:据新华社消息,中央政治局 8 月 29 日召开会议,审议通过了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》、《关于合理确定并严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出的意见》。会议指出,深化中央管理企业负责人薪酬制度改革,要从我国社会主义初级阶段基本国情出发,对不合理的偏高、过高收入进行调整。坚持分类分级管理,建立与中央企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法,严格规范中央管理企业负责人薪酬分配。
点评:央企负责人薪酬制度改革或许是当前最热门的经济话题之一了。现在大的原则已经定了,接下来就看怎么落实了。俗话说,一分部署,九分落实。央企负责人薪酬制度改革,要看顶层设计,更要看行动,看疗效。

2.72 家央企负责人将统一基本年薪

关注指数:★★★★★传播指数:★★★★★
事件:新华网 2 日消息,人力资源和社会保障部副部长邱小平日前在对央企负责人薪酬制度改革方案进行解读时透露,央企负责人薪酬将由基本年薪+绩效年薪调整为基本年薪+绩效年薪+任期激励收入三部分。基本年薪是中央管理企业负责人的年度基本收入,根据上年度中央企业在岗职工年平均工资的一定倍数确定。考虑到在不同企业任职的中央管理企业负责人都是由中央任命的,为体现薪酬分配的公平性,对他们原则上确定相同的基本年薪。年度或任期考核评价不合格的,不得领取绩效年薪和任期激励收入。第一批改革试点的 72 家中央管理的企业负责人受新的薪酬制度约束,通过市场化选任的企业负责人不受新制度调节。
点评:央企负责人薪酬之所以一直备受争议,很大程度上就在于央企负责人“身份”模糊不清,让外界看起来像雾像雨又像风。还是那句话,让政府的归政府,市场的归市场。政府任命的官员不能拿市场化的年薪,市场化选聘人才的薪酬也不必受政府的调节。

3.企业员工持股指导意见或明年出台

事件:新华网 3 日消息,国资委改革局郭子丽处长在 2 日举行的 2014 中国上市公司员工持股与股权激励高峰论坛上表示,员工持股的关键问题需从中央层面出台文件,对于员工持股的导向、操作和管理等等进行系统全面的界定和阐述。持股方式可以员工直接持股也可以通过平台公司等方式;股权来源是增资扩股而非存量股转让;实施要以试点先行的原则,防止一哄而上。国资委正会同证监会、财政部制定推进混合所有制员工持股指导意见,预计明年出台。
点评:持股指导意见的出台无疑将对国企员工持股起到巨大推动作用。但可能首先需要搞清楚的一个问题是到底谁是员工。是在企业工作的所用人员都叫员工,还是一线才是员工,管理层是不是员工?这不仅是一个名词定义的问题,更是一个涉及分配公平的问题。

4.北京国资委启动第一批国资改革试点

关注指数:★★★★★传播指数:★★★★
事件:北京市国资委官网 8 月 29 日消息,日前,北京国资委召开深化董事会建设完善现代企业制度试点工作启动会。首旅集团、京投公司和地铁公司这三家分别代表竞争类、特殊功能类和城市公共服务类的企业将在分类设置法人治理结构、优化董事会构成、落实董事会职权、建立权责利对等机制等方面先试先行。据透露,北京市国资委今年将在一级企业股权多元化、企业产权流转审批权限下放等九个方面全面启动试点工作。本次试点按照分类治理的原则,落实了董事会的经营决策权、财务预决算权、经理层副职的选聘权、业绩考核权和薪酬管理权、二级企业国有股权代表任免权等职权。
点评:北京的国资改革方案出台在全国来说不算早,但在具体企业展开试点却不算晚。开弓没有回头箭,其它省份或许也该学学“北京速度”,把改革方案踏踏实实地在行动中。

5.广州市属国企将全部取消行政级别

关注指数:★★★★★传播指数:★★★★
事件:《新快报》消息,日前,广州市国资委主任黄伟林向广州市人大常委会作《关于广州市经营性国有资产监管情况的报告》时表示,广州市属国企全部要取消行政级别,竞争充分的行业将推职业经理人制度,还将探索实施国企员工持股。报告还透露,大概 9 月广州将召开全市国资国企改革会议,届时将对国企改革做总体部署。根据报告,截至 2013 年末,广州全市(含区)国有资产总额居于四大直辖市之后,排在全国城市第 5 位、省会城市第 1 位,约占全省经营性国有资产的 45%。
点评:尽管取消国企高管行政级别在不少地方喊了很久,但敢喊出全部取消行政级别的,广州还是第一家。愿这个第一个吃螃蟹者,能在这方面探索出更符合中国企业实际的好经验。功莫大焉。
(点评人孟书强系中国社会科学院博士生)

■ 本报记者 赵玲玲 任腾飞

话题一：
地方改革方案
频出台

彭建国:目前,各个地方政府对于国资国企改革的积极性很高,根据三中全会精神出台相关改革政策措施,总体是好的。但是,改革千万不能作政治秀,不能刮一阵风,不能搞运动,要结合本地具体情况来制订改革方案及其时间表。别的地方也不要盲目攀比速度,不要有政治压力,要根据自己的实际情况,积极稳妥地向前推进。改革政策出台速度的快慢并不代表地方政府的改革态度,现在速度慢,并不表示就保守、不积极,速度快了也并不表示很积极。改革是一项非常浩大的社会系统工程,是一场特大战役,不能轻率儿戏,前期有很多的准备工作需要做好。因此,必须真正按照三中全会精神,改革态度要积极,步子要稳妥,绝不能一蹴而就,急于求成。看不准的不要盲目跟风,条件不具备的不要轻易蛮干。

吴金希:混合所有制改革的愿望是美好的,但是任何改革不能一刀切、形式主义和运动化,凡是运动化搞的东西都后患无穷,代价高昂。现在若干省份都提出了国资改革时间表,而且几乎千篇一律提出 2020 年完成 70% 的指标,这本身就蕴含了巨大风险,会导致一系列的问题。

话题二：
“混改”的机遇
与风险

周德文:十八届三中全会提出了混合所有制,可以说是为民营进入垄断领域的一个契机。总体上来说,民企对于混合所有制是持欢迎态度的。但是,由于民企自身的实力所限,国企处于优势地位,民企处于劣势地位,这一现象必然会导致民企担心混合后没有任何的话语权与决策权,如果国企仍然按照原来的模式去管理,或仍然强势的去管理,有可能会损害到民企的利益。这也是很多民营企业对于混合所有制持犹豫与观望态度的原因。

吴金希:根据以往经验,国有资产就像唐僧肉,谁都想来吃一口。尤其面对当前腐败形势极严重的社会背景下,混合所有制“混合”过程中极可能会出现一些问题,不能不令人担忧。首先,怎么保证国有资产不流失?其次,随之而来的大量失业和经济动荡,甚至外资对重要行业的垄断,整个社会准备好了吗?第三,谁来主导国资的退出?以什么价格退出?谁来评估退出价格?国有资产进退如何做到人民知情?人大代表质询机制建好了吗?审批和监管的机制建好了没有?过去的惊天大案暴露出来的漏洞是否已经补上?第四,改革可能带来的大量银行呆坏账由谁来承担?

彭建国:周老师和吴老师提出的问题,都是我们在混合所有制发展过程中可能会遇到的问题,也是必须重视的问题。我们的改革有底线、有红线,底线就是坚守基本经济制度,红线就是防止国有资产流失。混合所有制改革中最大的风险就在于会不会突破底线,越过红线。通过混改,要使国有经济得到巩固发展,公有制的主体地位和国有经济的主导作用得到坚持,国有经济的活力、控制力和影响力得到增强。如果我们的混改是私有化,是国退民进,是国有经济从一切竞争领域退出,是削弱国有经济,这就突破了基本经济制度的底线。混改必须公开、公正、公平,定价必须科学合理,操作必须规范阳光。如果把混改作为最后一次吃国有资产“唐僧肉”的盛宴,在一片强大改革声浪中使国有资产流失,一夜之间产生无数千万亿万土豪,这就越过了红线。至于混合所有制究竟是“馅饼”还是“陷阱”,我认为主要是“馅饼”,因为国有资本与民营资本的混合是非人格与人格资本的博弈,占上风的人格资本一定会回避“陷阱”选择“馅饼”的。

话题三：
混合所有制
如何能“混好”

吴金希:混合所有制千万不能搞成大跃进,应该至少以 10 年为期,成熟一个发展一个,各省根据各自的省情自己掌握,科学合理制定规划。整个过程应该在严格的人民监督之下进行,否则将犯历史性错误。

彭建国:关键是政府搞好顶层设计与企业摸石头过河相结合。首先,中央要做好顶层设计。顶层设计不仅是一个总体思路、指导纲领,而且其下面一定要有可以操作的具体措施意见以及具体的政策界限,这才是一个完整的顶层设计。地方一定要在中央顶层设计的大框架下,根据当地实际制定出地方的顶层设计方案。各地各企业不要去冒进抢跑,要实事求是、稳扎稳打地推进。其次,各地政府不要政企不分、以政代企,企业是市场的主体,每个企业情况不一样,要根据企业发展的需要来搞混合所有制,每个企业根据自身的实际情况来确定改革,改革做到分类指导、一企一策。其三,混改后要依法规范运作。一是规范国资监管机构与企业之间的权利边界,二是健全混合所有制企业的法人治理结构,三是建立更加市场化的企业三项制度与激励约束机制。

周德文:要想进入国企特别是进入航空母舰式的国企,民营企业要率先走向联合。民企之间要先整合成一个团队或拧成一股力量,然后再进入国企;国企也要顺应形势,给予民企以合法的地位,比如说健全公司治理结构,健全董事会、股东会、监事会,按照市场经济的规律来运行,确保民企的参与权与决策权。此外,国家也要完善相关的法律,确保民营企业的合法权益,这样才能让民营更愿意参与国企改制,也让其更加放心的与国有企业合作。

(上接G01版)

除此之外,双方还将在云计算、移动互联网等领域协同研究,探索国产化云平台产品的研发,并计划共建联合实验室、测试中心和展示中心。
浪潮集团董事长兼CEO孙丕恕表示,云计算时代的到来意味着加速开放与融合,IT厂商需要相互协作、协同壮大,构筑良好的IT产业生态环境。浪潮和金蝶此次强强联合,将树立国内厂商合作样板,引领合作发展趋势,提升中国信息产业的技术能力水平。
金蝶国际软件集团董事局主席兼CEO徐少春表示,提供安全可靠、自主可控的架构平台环境是金蝶中间件的目标!金蝶与浪潮缔结战略合作关系,意味着具有自主核心技术的国内两大IT巨头将强强联手,在国产

化自主创新的道路上探索新的商业模式。双方将在产业化、行业市场开拓方面充分融合,共同推动建立一个开放和多赢的产业生态环境。

链接

关于浪潮

浪潮是中国领先的云计算整体解决方案供应商和云服务商,拥有浪潮信息、浪潮软件、浪潮国际三家上市公司,业务涵盖系统与、软件与服务、半导体三大产业群组,为全球 50 多个国家和地区提供 IT 产品和服务,全方位满足政府与企业信息化需求。浪潮已经形成涵盖 IaaS、PaaS、SaaS 三个层面的整体解决方案服务能力,凭借浪潮高端服务器、海量存储、



云操作系统、信息安全技术为客户打造领先的云计算基础架构平台,基于浪潮政务、企业、行业信息化软件、终端产品和解决方案,全面支撑智慧政

府、企业云、垂直行业云建设,是首批获得计算机特一级集成资质的四家企业之一,并获批工信部 IDC/ISP 跨区域牌照。