

官员辞职入私企谨防利益输送

江金骥

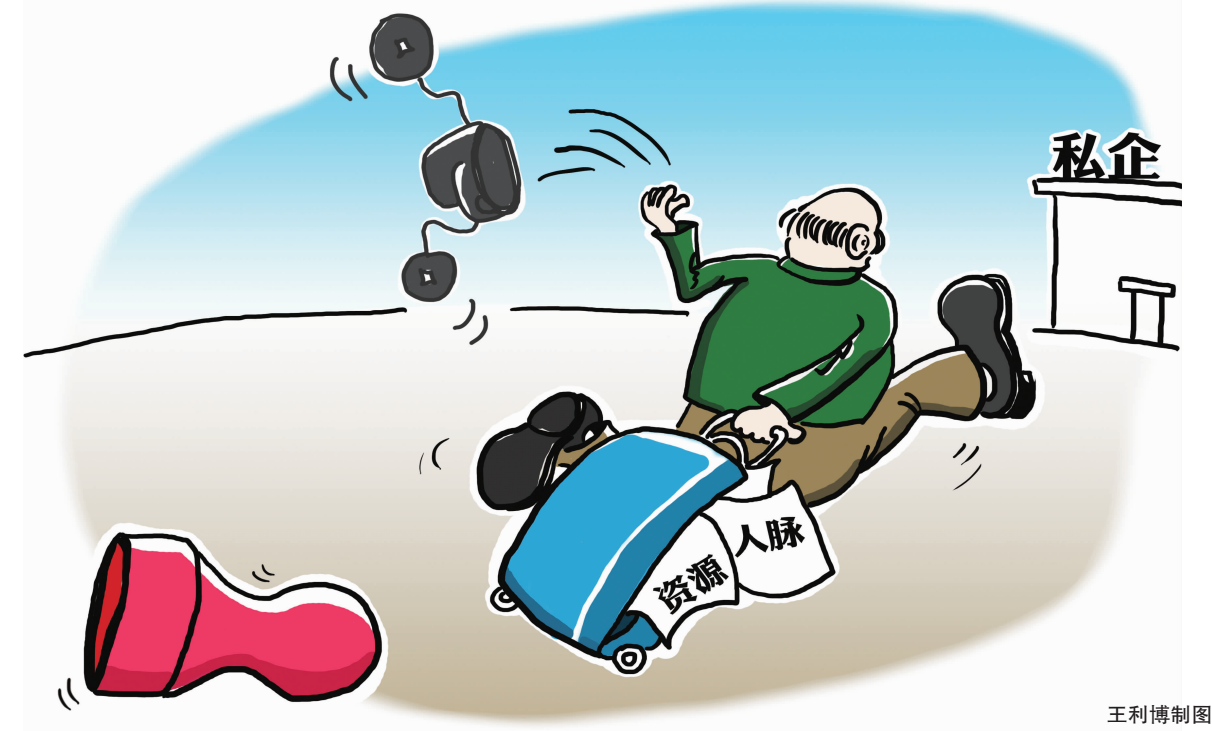
反腐飓风和厉行节俭中,“政商旋转门”里有越来越多的官员和国企老板,侧身进入私营部门寻找“未来的路”。

据有关报道,51岁的刘振华辞去芜湖市副市长后,最近低调加盟南京三胞集团并出任高级副总裁;49岁的中国建设银行投资银行部总经理王贵亚,也在稍早时成为万达集团高级副总裁。类似情况在发达地区见怪不怪了,比如广州市,仅2013年以来,处级以上官员辞去公职进入企业担任高管的就有6名,如果时间再往前推,有网友梳理发现,最近几年来,广州市有11位处级以上官员“下海”,其中,出自城建系统的8名辞官者,7人进入房企任职。不单单是广州,今年3月,杭州金融办副主任俞胜法加盟阿里巴巴;今年5月,国家质检总局新闻发言人陈照同出任360公司副总裁,分管市场与公共关系;今年6月,在北京工作16年的老法官张伟跳槽进入一家律师事务所做律师;今年7月,温州平阳副县长周慧辞职,据传要去海外做企业。

随着市场化程度的提高,公务员“下海”会越来越多,的确,官员也是芸芸众生中的一员,同样希望有高福利,好待遇。以前机关事业单位的福利多,待遇好,逢年过节有各种礼品礼金发放,一般跨进这道门的,轻易不会选择离开。现在的政治环境变了,权力寻租的风险加大,腐败滋生的空间越来越小,各种福利待遇在中央厉行节约的要求下被逐渐取消,当官确实不如从前滋润。在这种生态下,一些企图通过“升官”实现“发财”的官员,在意识到钱途无望时选择离开也很正常;一些能力强、专业好的人才选择去私企求个好待遇也是人之常情……比如前述的几位厅、处级干部,一般都去了私企、外企任高管,其年薪瞬间从之前的十几万元,一下子变成了上百万甚至几百万元,这些都需要理性来看待。

人们所担心的是,这些企业为何看重他们?担心他们入职后,是否靠聚集的行政资源、人脉关系,为企业搞利益输送?尤其是类似“8名城建系,7人进房企”的“耦合”现象,观察人士认为“这个不正常”。

先说城建系统官员“下海多”的现象,一是可能这些官员,在任时为企业做了一些事情,现在逢逢其“下海”,这些企业给以投桃报李的机会;



王利博制图

公务员“下海”本来无可厚非,一些能力强、专业好的人才选择去私企、求个好待遇也是人之常情。公众只是担心,这些接纳跳槽官员的私企,为何一抬手就委以重任?公众还担心,当“曾经为官”的他们,入职后会不会靠聚集的行政资源、人脉关系,为企业搞利益输送?

再就是一些企业,利用下海官员原来的人脉,看重他留在“圈子”里的影响力,为企业的日后发展蓄势谋利,比如此前曾有分管经济的副区长跳槽到分管领域的公司任高管,还有规划局长跳槽到与规划、容积率关系密切的房地产公司。

再说猎头公司的“揭秘”。许多猎头公司受企业委托,在招聘高层管理人员时,直言需要有政府背景的人才。据说,为获取这些政府部门的“特殊人才”,各公司都有自己的渠道,一般不会公开招聘,官员入职企业,绝大多数也是“悄悄地进”。

“对照发达国家或地区的规定,这些都是不正常的现象。”有专家介绍,在香港的现行规定中就明确提出,公务员离职后,不得从事与其过往政府职务出现实际或潜在利益冲突的工作。其中,首长级公务员离职前,需向当局提出申请,当局会根据政府部门的评审结果,并听取独立的离职公务员就业咨询委员会的意见后,就有关申请作出决定。

其实,我国的公务员法对公务员离职后的去向也做出了相关规定,公务员辞去公职或者退休的,原系领导成员的公务员在离职三年内,其它公

务员在离职两年内,不得到与原工作业务直接相关的企业或者其它盈利性组织任职,不得从事与原工作业务直接相关的盈利性活动。这被视为是对辞职和退休官员管辖权及年限作出回避要求。但从目前的表现来看,我们的规定没有得到执行。

公务员本该是个正常的职业,任何正常的职业,都不应是一座“进入难”却又“没人出”的围城,相反,“能进能出,有进有出”才合乎常理。具体到“弃官从商”,究竟是真转行,还是政商之间蓄意靠近,以期实现利益交换,实现权力“期权化”,进而营造“政商朋友圈”,这些才是关注的重点。

“政商朋友圈”并不是新东西,从近期查出的诸多腐败案件中可以看出,现在的商人和官员结成的“政商朋友圈”,都玩成了“高大上”,其中,有不少曾经为官者,在群体腐败中起着链接或传带作用。“政商朋友圈”的本质决定了,圈内人物对权力的欲望是无限的,追逐利益的步子是停不下来的,官员和商人之间的关系,有越来越多的“中间人”介入。说穿了,每一起腐败背后都有一个利益共同体,利益是将腐败者团结在一起的共同纽带,如果可供腐败的资源有限,或

渠道有限,那么值得双方信任的“中间人”,作用尤为重要,当然,腐败利益链因此形成的延伸,也会变得更隐蔽、更有腐蚀性。

为了防止“辞官下海”变成“借官生财”,相关的约束应更加细化,比如,国土部门的官员辞官后不能去哪些领域,可以出台一个细则给明确下来。对此,国家行政学院教授竹立家已经呼吁多年,他还建议进一步强化官员离职的主动申报制度,“‘辞官下海’未来肯定是常有的事情,但一定要让官员主动申报去向,并且要更加严格地进行审查、批准,以便做好官员辞职后的信息披露工作”。

遗憾的是,我国“下海”官员任职去向,到目前为止,官方尚无主动公开先例,以广州市“下海”官员情况为例,只能通过网络检索和媒体报道得知近年来局级官员离任时的免职公告,处级官员离职情况,外界更难以及时获悉,公众事后只能从一些企业简介、上市企业公告中获悉。相比之下,香港的这项工作做得更加规范、高效,在港公务员,尤其是首长级公务员离职后,当局都会保存登记册,记录其获批准并已经从事“新工作”的基本资料,以供市民自由查阅。

数评

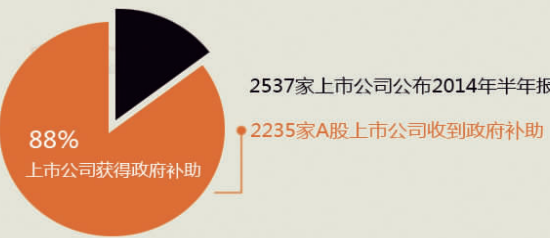


八成上市公司得到政府补助

财经评论员叶檀:混乱的补贴,折射出混乱的市场,混乱的市场,通过补贴的方式折射出政府与企业边界不清、规则不严肃、寻租空间大、市场不公平等一系列问题,形成了逆淘汰机制。对公司补贴越多,市场越不公平。

那些获政府补助的企业

有多少企业获补助



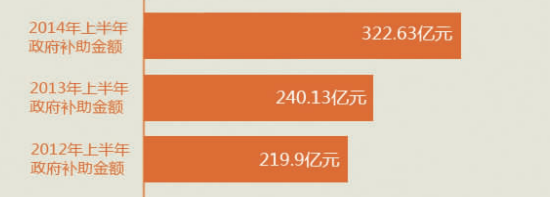
为什么补助企业



拿什么补助企业



政府补助企业花了多少钱

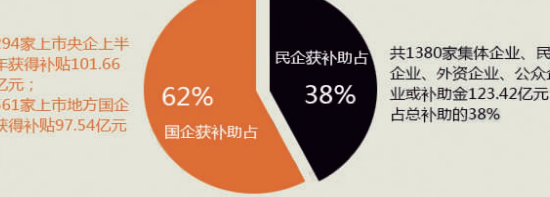


58家上市公司获补助过亿元



哪些企业获得补助

逾六成补助金国企上市公司获得



前五名获亿元补助企业

排名	企业名称	2014上半年获补助	上半年净利润	企业性质
1	中国石油	14.21亿元	681.22亿元	国企
2	中国国航	8.18亿元	4.744亿元	国企
3	建设银行	7.19亿元	1309.70亿元	国企
4	华能国际	6.31亿元	67.02亿元	民企
5	TCL集团	5.64亿元	19.79亿元	国企

政府补助存在的问题

- 1 补助发放缺乏严格审议**
企业能否获地方补助全靠财政领导拍板; 政府在进行补助的分配上很难做到公平合理; 很多政府补助资金流向产能过剩行业。
- 2 地方补助缺乏监管**
中央补助大都监管较严,地方补助往往“发了不管”。
- 3 企业获得补助金去向不明**
政府以各类名目发放政府补助后,企业没有把补助资金使用情况向社会公开。

高管论道



传统企业要善用“关键控制点”开展对标

杨华

说到标杆管理或者对标管理,并不是非常新的东西,从上世纪90年代作为三大管理工具之一,对标管理被很多的企业应用,对标最早是由乐施公司提出的管理理念,当时,乐施公司针对的是管理中遇到的挑战和实际业绩下滑,其关键工具,到现在仍然被很多企业研究和采用。

鞍钢集团作为一家近百年的老企业,产品大概有两万多个品种、六万多个规格,是世界500强企业,但是我们深知,我们和世界一流企业和世界一流的卓越企业有着很大的差距,为了缩短差距,最近几年,我们积极运用对标管理的工具,首先,在国资委整合的13个要素体系指导下,我们借鉴了世界先进的咨询机构,比如说美国钢动态WST的26项指标,开展全面对标。在对标的过程当中,企业的竞争力得到了极大地提升,特别是在企业治理、企业战略、企业创新方面提升的效率和能力尤为明显。这种进步总体归纳为思想和信念,具体来说有五个方面“关键控制点”。

首先,在市场起决定资源配置作

用的背景下,要从潜意识中认定,不管是什么性质、有什么背景,这个企业都无可改变地成为独立市场主体、独立的竞争主体,只有认识到这一点,才能丢掉幻想,专注发展,思考在现有背景下,自己的企业最大的差距是什么,思考如何适应识别瞬息万变的市场环境,这种思考就是我们常说的识别环境的能力。

其次,识别并准确把握企业经营所需各种要素。钢铁行业作为开放的、竞争的全产业链的竞争行业,作为这个行业的企业,所有的经营要素都已经进入市场,但是,最关键的要素是人的标准意识、法律意识、契约精神,在这方面,如果对标,就能发现我们与世界一流企业存在着巨大的差距。

再次,信用创造的能力。现在,大家总在讲两句话:收获改革红利,为客户创造价值。其实,在我看来,改革本身并不带来红利,改革造就的变化,是在对资源的重新结构才能带来。还有,所谓“为客户创造价值”,怎样才能创造价值?我们有心并有力为客户消除运营、生活、消费、服务里边的不确定性,才能为客户创造价值。

考虑到这一点,鞍钢在资源空间和结构的配置上,在资源时间维度的结构配置上,用改革的工具大力推进,提高自己的竞争能力。这是企业创造信用的能力。

还有,挖掘需求的能力。现在大家总在讲产能过剩,但很少有人想如何利用过剩的产能。做好这一点,其实是为国家、为民族、为人类贡献财富和智慧。对此,鞍钢确定了国计、民生这样两个调整产品结构,“国计”就是跟上国家质量和安全建设水平,跟踪和跟进产品方向;“民生”就是将我们的经营活动和人的生活密切关联起来,在这个过程中,以提高人的生活质量和环境品质为主旨,适时调整钢材结构方向,挖掘需求的能力。

最后,信息整合运用的能力,这个事关企业的信息化水平。这个能力建设要注重环境识别能力、法治精神、信用创造能力、挖掘需求能力,还有信息整合的能力。目前,我们的企业,包括这次上榜的500强企业,只要与世界一流对标,就会发现存在的差距非常明显。

随着比较优势的存在和全球化

的深化,企业同台竞技已经成为常态,见贤思齐应该成为我们的心态。所以基础管理是对标管理的基础,改革是对标管理的方向,创新是解决问题的途径,这三者之间的关联非常紧密,在正确处理这三者关系时,企业在实际对标过程中,鞍钢集团采取了“关键控制点”的做法。大家知道,对标管理是这个时期以来,世界上企业管理三大工具之一,只有自己对标世界一流企业,才能提升自己核心竞争能力。在这个过程中,要善于不断开发和运用自己的二级工具,我们运用的就是关键控制点的工具。所谓“关键控制点”,就是在对标管理中,对自己的基础管理、运营、治理结构、战略、创新能力等诸多方面,寻找系统的短板,加以克服、提升,使系统的功能被优化。我们选了五大类、101个方面,其中最重要的方面是对外的有87个指标,三年来,通过这五大方面、101个指标的对标,寻找关键的控制点,实际上就是系统短板,只要克服了短板,才能提升能力。

(本文根据鞍山钢铁集团公司党委书记杨华在2014中国企业500强峰会上的演讲录音编辑整理)