

首届国企改革前沿论坛 在粤举办

■ 本报记者 王敏

2014年12月27日,由国务院国资委新闻中心、南方电网公司、广东省国资委共同举办的首届国企改革前沿论坛在广州召开。本次论坛的主题为“新常态、新方向、新责任”。

国务院国资委宣传局局长、新闻中心主任卢卫东表示,举办本次论坛旨在通过对国企改革前沿问题的研究、交流和思考,积极探索在新常态、新方向、新责任背景下国有企业的改革发展路径,不断加强同社会各界的真诚对话和沟通,努力为国有企业做强做优做大汇聚智慧,为全面深化国企改革凝聚共识。

论坛上,国务院国资委研究中心主任楚序平介绍了当前国企改革的整体情况;南方电网公司副总经理杨晋柏、广东宏大爆破公司董事长郑炳旭分别介绍了企业改革的创新实践;

广州市国资委主任黄伟林交流了地方国资监管的创新实践。同时,近20位知名专家就国企改革前沿问题进行了深入研讨。

清华大学国情研究院院长胡鞍钢指出,国企改革必须有明确的目标,不能为了改革而改革,应在全球化视角下进行全面深化国企改革。

中国人民大学经济学院副院长张宇认为,应充分肯定国有企业的地位和“排头兵”作用,作为国民经济的骨干力量,国有企业只有主动适应经济发展新常态,准确把握创新驱动新方向,统筹落实深化改革新责任,才能为促进我国经济平稳健康发展和社会和谐稳定做出积极贡献。

中国政法大学资本研究中心主任刘纪鹏提出,改革绝不是把国有投资变成私人投资。要在市场化改革大方向下,建立法人所有制的现代公司



制度,打造市场化的国之利器,为民谋利。

广东省社会科学院国有资产监督管理研究中心主任梁军认为,国有企业改革发展始终与国家的繁荣富强、社会的安定和谐、人民的幸福生

活紧密相连,国企改革就是保护和运营好全民所有资产,全民所有,全民监督,全民共享。

此外,来自国务院国资委和广东省、广州市国资委、南方电网等多家国有企业的代表也参加了这次论坛。

用改革激活国企发展新动力

(上接G01版)

第六个任务,要稳妥推进薪酬制度改革。我们要认真学习、深刻领会、坚决执行党中央、国务院的指示精神,按照要求抓好中央企业负责人薪酬制度改革。国务院国资委为此已专门发了通知。在组织实施中,要注意把握工作的重点对象。本次薪酬制度改革重点对象是中央和国资委管理的领导班

子成员。需要研究市场在配置人力资源中的决定性作用。中央企业市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。国有企业内部职工的薪酬分配,要依照《公司法》等法律法规和有关政策,由企业自主决定。

第七个任务,是改革完善国有资产监管体制。国资委作为履行企业国有资产出资人职责的特设机构,自身是为改

革而生,应当充满改革的DNA。10多年的发展中,国资委衍生了不少事情,存在管得过多过细、干预企业自主权问题。国资委监管工作的改革不应是动其皮毛的修修补补,而必须是动其筋骨的大刀阔斧,有些方面甚至要脱胎换骨。

雄关漫道真如铁,而今迈步从头越。我们已经走过了目标明确、步伐坚定、强劲有力的改革元年,需要全国国

资企业系统干部职工万众一心,继续胜利推进全面深化改革的宏伟事业,更需要和理论界、新闻界和社会各界的朋友一起,齐心协力、创新鼓劲,共同为创造性发展公有制经济、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新贡献。

(作者系国务院国资委研究中心主任,本文节选自其在首届国企改革前沿论坛上的讲话)

清华大学国情研究中心主任胡鞍钢:

国企改革要具有全球化视角

全球视野下的国有企业的改革目标是什么?就是提高三个力,国际竞争力、创新力和国际影响力,这关系到中国是否能打破西方世界的垄断。

2015年将是国有企业改革的元年,有很多问题要重新讨论。比如,国有企业改革的目标是什么?世界500强企业榜单上中国国企能否翻番,行业的视角能不能覆盖全世界同行业前10名,在自主创新方面能不能打造自己的品牌?

中国崛起的背后一定是企业的崛起。《财富》世界500强排行榜,就如同一个每天都在进行的经济奥运会。中国企业的崛起打破了西方国

家在这个领域长时间的垄断,这种现象说明改革的方向走对了,要沿着这条道路继续走下去。越改革就有越多的企业能够进入这场“经济奥运会”。

国有经济的战略布局要具有全球视角,未来30年是中国投资世界的阶段,我们要强调国企在全球配置资源。放在世界角度来看,说国有企业过度垄断是没有意义的,目前,中国建世界一流企业的首要问题不是出现垄断的问题,而是集中度还不够。要在重要的行业和关键领域提高集中度,要形成优势的领域,在关键的领域要占据制高点,填补空白行业并要有一席之地。

中国政法大学资本研究中心主任刘纪鹏:

守不住国资便没有中国道路

中国的国情到底是什么?中国人能不能做成中国梦,能不能存在中国模式?这需要用事实说话。

目前,中国的改革开放已经历时35年,年平均9.5%的增长速度,人均收入由400元人民币增长到40000人民币,增长了近100倍。可以说,中国道路是存在的,中国模式是可以探讨的。我们过去10年没有正视这个问题,不管中国人承认不承认,我们的速度比谁都不慢,我们的国家是稳定的。我们应继续坚持推进和完善中国模式,坚定市场经济的改革方向。

当然,我们的改革绝不是把国

有投资变成私人投资。习主席在全国经济会议上对国有企业提及甚多,甚至提到了效率问题首先是制度造成的。国有企业管理者论能力、觉悟,都是这个社会的佼佼者,但是制度不好就会低效率,一些优秀的干部也要犯错。因此,一定要建立好的制度,从中国梦出发,通过资本市场的途径走出一条创新之路。

如何建立和完善资本监管制度和出资人制度,这是国资改革的难点。市场经济领域的国有资本还是要保持,管国有经济预算也必须由国资委管,守不住国资便没有中国道路。

资讯



林南仓矿推行部位化管理减人提效

近日,为深化减人提效工作,林南仓矿积极开发人力资源,大力推行部位化管理,实现了人力资源的优化配置。今年以来,林南仓矿不断加大减人提效工作力度,在借鉴其他先进单位经验的基础上,结合本单位实际,积极推行部位化管理。林南仓矿井口综合服务大厅推行部位化管理以来,由原有29名操作人员压缩到15人,实现了跨岗位、跨专业、跨系统的岗位兼带。经过岗位整合,精简下来的人员,重新组织转岗培训,有效缓解用工紧张的状况,拓宽了岗位用工新途径。(庞英德)

东坎坨矿深挖矿井系统潜能

2014年以来,开滦东坎坨矿坚持从强化现场管理入手,狠抓生产组织、生产准备和机电管理等重点工作,充分挖掘矿井系统潜能,实现了以量保收、以质增利、平稳发展。该矿从抓生产衔接入手,坚持煤质优先、合理调控的原则,保持现有的“三采一备”格局,注重煤层薄中厚工作面配比,稳定12-2、9煤层产量,适当增加8煤层优质煤产比,加快3086、2282等重点工作面掘进进度,尽早交付回采,确保产量均衡稳定,并最大限度搞好储量挖潜,延长服务年限,缓解区域衔接压力。(郭洁清)

国际物流公司创新人才培养机制

开滦国际物流公司创新培养模式,坚持普遍培训、重点培训、针对性培训相结合方式,不断加强人才队伍建设,努力打造学习型、服务型、高效型员工队伍,为公司持续健康发展提供强有力的人才保证。该公司紧紧围绕物流产业发展目标,明确了人才培养的总体方向,即以公司发展战略为导向,围绕煤炭供应链管理体系、煤炭战略储备体系、煤炭市场交易体系的建立,创新人才培养方式,培养出一批适应物流产业发展的高素质、高技能人才。(王海燕)

荆各庄矿强化机电管理降本创效

2014年以来,开滦荆各庄矿面对严峻的生产经营形势,从强化机电管理入手,在减少电费支出、委外费用、闲置设备、资金投入上做文章,深挖降本创效潜力,挤出创效空间,实现降本创效210万元。该矿对井上下用电量较大的机电设备进行仔细排查,

分台次计算设备的用电量,在保证正常生产的前提下,采取躲开用电高峰、限制开机时间、减少设备台数等有效措施,精打细算寻找节电空间;严格控制设备委外修理,加大了内部修理力度,最大限度减少外部修理费用。(李文忠)

钱家营矿筑牢安全生产防线

12月份以来,开滦集团钱家营矿以亲情教育为主线,开展“安全之声入井下”、“亲情服务到一线”等活动,贯穿安全教育全过程,有效提升了全矿的凝聚力和向心力。该矿在“安全之声”覆盖地面的基础上,积极开展“安全之声入井下”活动。在

上下井口、车场、候罐室等处安装扩音系统,他们利用员工等车、候罐时间,适时播放安全要闻、轻音乐等内容,时时教育员工牢记安全不放松。他们还开展“亲情服务到一线”活动,充分发挥亲人、家庭的安全协管作用。(李志云)

吕家坨矿三方发力提质降本增效

2014年以来,开滦吕家坨矿为实现经济逆势增长,圆满完成全年任务指标,围绕质量达标、效率提升、经营管理三方发力,助推提质降本增效工作。该矿按照全年创建亮点部位15个、精品线5条的达标创建总体规划,落实责任分工,加大挂钩考核力

度,定期召开现场会,推广经验,营造氛围,促进各级人员坚定信心,创新方法,稳步抓好推进落实。同时,全力抓好“三控”施工,与班末验收、日常安全检查结合起来,加强施工过程中质量抽查,严把工程质量关。(黄绍华)

蔚州公司细化成本管控见成效

2014年以来,开滦集团蔚州公司从费用支出范围、价格、结算、审批流程等方面细化管理控制,取得明显成效。1至11月份,管理费用比预算减少151万元,同口径比去年减少2922万元;综合成本比预算降低19.73元/吨,同口径比去年降低14.16元/

吨。该公司在细化成本管控方面着力抓好四个方面:一是加强对大宗材料支领、使用去向的监管。对支领异常的及时调度、分析、预警。同时督导各单位将材料费定额指标分解细化并延伸到区科、班组,加强现场管理,节奖超罚。(董泽先)

2014年度国资要闻盘点

1.中央定调国资国企改革

事件:两会期间,习近平参加代表团审议时指出国有企业不仅不能削弱,而且还要加强。国有企业加强是在深化改革中自我完善,在凤凰涅槃中浴火重生,而不是抱残守缺、不思进取、不思改革。要吸取过去国企改革经验和教训,不能在一派改革声浪中把国有资产变成牟取暴利的机会。

点评:习近平的讲话不仅为做好国企改革这篇大文章指明了总目标、总要求、总原则和总政策,也有力驳斥了各种改革杂音,给关心国企改革的人吃了一颗定心丸。

2.*ST长油成央企首家退市股

事件:4月11日下午,上交所发布公告称,决定终止*ST长油股票上市交易。这意味着,因为业绩四连亏,*ST长油将成为2012年退市制度改革以来,上海证券交易所首家因财务指标而退市的上市公司。这也是首家退市的上市央企。

点评:因其特殊地位,央企退市问题一直备受关注,成为外界考量我国市场化程度的一个指标。如今尘埃落定,没有谁能无视市场。国企市场化改革方向不容置疑。

3.央企反腐体制机制不断创新

事件:2014年央企掀起反腐风暴,个案查处和制度改进并举。国资委党委明确,5月1日前,必须落实纪委书记(纪检组长)不分管其他业务的要求,确保专司纪检监察。开展向中央企业派驻纪检组试点工作,改革企业纪律检查领导体制。

点评:2014年央企成为反腐主战场,一方面显示出中央反腐的决心,一方面也显示了央企反腐体制机制创新的成效。

4.央企红利上缴再提高5个百分点

事件:5月7日,财政部官方网站发布消息称,决定从2014年起,适当提高央企国有资本收益收取比例,国有独资企业应交利润收取比例在现有基础上提高5个百分点,其中最高上交的比例可达25%。财政部预计,2014年将收取央企税后利润1414.9亿元,比上年执行数增加375.43亿元,增长36.1%。

点评:这已是央企国有资本收益收取比例2007年以来的第四次上调。对央企来说这既是压力,也是促进改革的动力,更是应有的责任和担当。

5.47家央企入围世界500强

事件:《财富》杂志7月7日公布2014年世界500强企业名单,中国上榜公司数量创纪录地达到100家。国资委监管的央企有47家入围。入围前十名的央企中国石化、中国石油和国家电网,分列第三、四、七名。

点评:不断增加的入围企业数目让世界感受到了中国企业的力量。然而,低于平均水平的企业利润和人均利润更为值得反思。中国企业不妨把评比当做与世界企业的一次对标。

6.六家央企试点“四项改革”

事件:7月15日,国资委召开“四项改革”试点新闻发布会,国开投、中粮、国药、中建材、中国节能环保集团和新兴际华等6家央企入围试点,改革涉及国有资本投资公司改组、混合所有制经济试点、董事会行使高级管理人员选聘等。

点评:坚持顶层设计与先行先试相结合、市场化方向与问题导向相结合、大胆探索与坚守底线相结合、整体推进与重点突破相结合,由易入难,循序渐进,央企改革经验正在集聚。

7.央企高管薪酬改革破冰

事件:8月18日,中央深改组第四次会议审议了《中央管理企业主要负责人薪酬制度改革方案》。11月6日,深化国有企业负责人薪酬制度改革工作电视电话会议召开。中央管理企业负责人薪酬制度改革将于2015年初开始实施。

点评:收入分配是民生之源,关乎公平正义。在薪酬改革方案中,我们看到的不仅是央企高管被减掉的薪酬,更是党和政府维护社会公平正义的决心和勇气。

8.国务院国企改革领导小组成立

事件:10月末,由国务院副总理马凯挂帅的国务院国有企业改革领导小组成立,负责统筹研究和协调解决国资国企改革中的重大问题和难点问题,总揽国资国企改革方案“顶层设计”。

点评:全面推动国资国企深化改革,并非国资委一家之力可为。更高层次的统筹协调是其中的应有之义。领导小组成立后,国资国企改革的加速,也从另一面印证了这一点。

9.地方国资改革方案密集出台

事件:自上海率先出台国资改革意见以来,截至2014年底,全国已有包括上海、北京、广东、天津、重庆等在内的超过20个省(市)公布了地方国资国企改革方案。

点评:地方版国资国企改革方案的密集出台,让人看到了地方国企改革的热情。然而,实事求是地说,大多方案仍是原则性表述,期待新的一年地方国企改革能真正落到实处。

10.国资委定调2015国企改革路线

事件:12月22-23日,国务院国资委在京召开中央企业、地方国资委负责人会议,定调2015年国资国企改革路线。国资委主任张毅在会上强调,除了大刀阔斧地推进国企改革外,国资委将带头进行自我改革,把该给企业行使的权力都放给企业,把不该企业负担的包袱都卸下来,切实增强企业作为独立市场主体的活力和竞争力。

点评:如果说2014年是国企改革元年的话,新的一年国资国企改革将全面展开。而这次会议不仅是2014年国企改革的总结,更是2015年改革的前瞻。

(点评人:孟书强)