

河北政府为2800多亿元PPP项目寻求“合伙人”

王昆

4月8日,河北省政府在北京召开投资额达2800多亿元的政府与社会资本合作(PPP)项目推介会,邀请社会各界人士到河北投资兴业,通过与社会资本合作,为人民群众提供优质高效的公共服务。在这份共有105个合作项目清单中,记者看到不乏投资规模在上百亿元的大项目。

记者注意到,这105个PPP合作项目,涉及交通运输、科技、能源、教育等11个领域,投资总额高达2800多亿元。包括邢台市充电基础设施、沧州市渤海新区黄骅港综合大港一期工程、秦皇岛市西港搬迁改造工程项目、承德市克什克腾旗至承德高速公路承德段项目等重大项目。

河北省财政厅厅长高志立表示,在信息技术方面,河北省财政厅新建了河北省政府和社会资本合作PPP网站,全面做好政策发布、项目申报、项目推介、经验交流、项目监管等工作。在人才服务方面,建立了政府和社会资本合作项目专家库,有力提升全省专业化服务水平。一年来,河北省PPP工作迅速推进,取得显著成绩。张家口市桥西区集中供热项目、香河生态环境综合治理项目、唐山世园会项目等15个项目落地实施,形成了一批可复制、可推广的PPP示范案例。

高志立说:“这些项目在引入社会资本方以后,通过使用者付费及必要的政府付费获得了合理投资回报,较好地促进了政府职能转变和公共服务水平提升,并打造形成一批新经济增长点,取得了群众得实惠、资本有收益、社会事业快发展的多赢效果。”

(项目清单详见中国国资报道网站和微信)

建言国资监管 助力国企发展

国务委员 王勇

祝愿《中国国资报道》

围绕中心 服务大局 办出特色

王书马

二〇一六年五月

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

主编:丁国明 编辑:陈玮英 E-mail:qiyebaixinwenbu@163.com 校对:筱华 美编:王祯磊

中航油“十三五”全球对标 从亚洲第一迈向世界第一



中国航油全力保障抗震救灾等应急抢险工作

本报记者 蔡钱英

“十三五”时期,我国仍将处于重要战略机遇期。面对机遇与挑战并存的特殊阶段,中国航空油料集团公司(以下简称“中国航油”)已初步制定了“十三五”发展战略规划目标。

中国航油董事长周明春在接受《中国企业报》记者采访时表示,在这一领域,虽然中国航油已经是亚洲第一了,但距离世界第一还有一段距离,“在‘十三五’期间,我们要把中国航油建成一个真正世界一流航空服务公司。事实上,我们已经到了世界上最高的舞台,在跟最强悍的对手进行激烈的竞争,这个过程比较关键”。

抓住机遇抢发展

中国航油是国务院国资委直接管理的国有独资公司,也是国有大型航空运输服务保障企业。经过25年的发展,已成为亚洲第一大航油供应商和航油服务商,主营业务主要由航油、油品贸易、物流和国际业务四个板块构成。

当前经济下行压力依然存在,各行各业发展停滞不前,然而民航业却逆势而行,成为了朝阳产业,这些年一直保持着高速增长的良好态势。据了解,预计到“十三五”末,民航运输总周转量、旅客运输量和货邮运输量将分别达到1700亿吨公里、7亿人次和1500万吨,全国运输机场将达到270个左右,运输机队规模达到4600架,通用航空飞机达到5000架,国内支线航空线条数和国际航空线条数都将翻番,国际通航城市也将翻倍。

“只有抢抓机遇,善做善成,打造世界一流航空服务公司,才能更好地服务民航强国战略的实施。”面对如此发展前景,周明春信心满满,但同时也深知目前中国航油存在的短板突出,“我们目前业务相对单一、产业链条也较短,要给航空公司提供更多更全面的优质服务,必须拓展业务范围和领域,实现全球范围内的资源优化配置,不断拓宽服务领域,细化、深化、创新服务供给,把业务服务和价值服务有机结合起来。”

“十三五”期间,中国航油将建成一个真正世界一流航空服务公司。因此,要给航空公司提供更多更全面的优质服务,必须拓展业务范围和领域,实现全球范围内的资源优化配置,不断拓宽服务领域,细化、深化、创新服务供给,把业务服务和价值服务有机结合起来。

深化改革谋发展

“改革是‘十三五’的重大命题。对于改革这件事情我们并不陌生,一路走来,我们都在改革。国有企业的改革总体上要解决好两大方面的问题:一是规范,二是活力。简单地说就是要在遵循规范的基础上释放和激发活力。”

周明春介绍道,为了保证“十三五”战略目标的实现,中国航油研究出台了《中国航油全面深化改革工作要点》,确立了改革的指导思想和主要目标,明确了集团改革工作的路线图,目前各项改革工作正在有条不紊地推进。

根据国家对于国有企业的不同分类,中国航油研究了自身的企业分类和功能定位。借鉴国有资本运营公司和投资公司试点经验,优化调整公司管理体制和管控模式。充分利用资本平台,快速有效地发展分公司,向打造世界一流航空服务公司努力。

发展混合所有制经济是当前深化国有企业改革的主要内容之一。“中国航油目前有7家混合所有制企业,涉及集团四个主营业务板块。混合所有制是各种资源的集成和综合,我们有我们的优势,民营企业有民营企业的优势,把大家的优势结合起来,发挥好,我想这是一个对整个社会、对整个经济发展非常有益的发展模式。”周明春表示,下一步中国航油将继续推进合资合作,进一步放大国有资本功能,充分发挥国有资本的影响力和带动力,推动经济结构转型和发展运营机制的升级。

与此同时,中国航油将要探索推行职业经理人制度等改革,稳妥推进劳动用工、干部人事、薪酬分配三项制度改革,真正形成人员能进

能出、职务能上能下、薪酬能增能减的合理机制。

做好服务促发展

中国航油作为一个横跨民航和能源两大行业领域的服务保障企业,给自己提出了这样的使命:竭诚服务全球民航客户、保障国家航油供应安全。

做好服务是企业发展的核心关键,没有市场就等于没有出路。作为中国航油的掌舵者,周明春深谙此理,他认为,“供给侧改革是目前热议的一个话题,也是贯穿2016年经济发展和改革的主线之一。我们要做好供给侧改革的‘加减法’,建立以客户需求为导向的服务体系,把业务服务和价值服务有机结合起来,优化供给结构,实实在在地提升服务供给水平和效果。”

据悉,中国航油将进一步从被动满足需求向主动创造需求转变,不仅要做到“飞机飞到哪里、中国航油就加到哪里”,而且要在全面分析区域发展状况和民航市场增长潜力基础上,结合国内资源分布和市场需求,优化航油基础设施规划,形成覆盖全国的服务网络,对不同航空公司、不同航线量身定做航油供应服务方案,实现差异化、个性化、价值化的服务。同时,在通用航空等战略性新兴产业领域,提供不限于航油服务的一揽子服务方案,构建通用航空智能化服务平台,提供高端服务体验,推进商业模式创新,成为通航产业发展的有力支撑和市场领跑者。

“接下来,我们要充分利用‘互联网+’技术,持续优化服务网络,对标跨国企业的先进经营理念和经营模式,丰富服务手段和方式,提升为客户服务的现代化水平。”周明春如是说。

己见



国企高管 不能为限薪而限薪

郝兆临

关于国企高管的薪酬问题,一直是比较突出的社会焦点问题。

近日,一张2015年央企总经理薪酬排行的榜单吸引了大众的眼球。该榜单从中石油股份、中石化股份等国资委监管的48家央企的上市公司年报中,梳理出了总经理、总裁薪酬,结果显示年薪差距颇大,收入最高者为中集集团总裁麦伯良,去年薪酬高达637.3万元;收入最低者为云南铜业总经理高贵超,去年年薪仅为6万元。

一时间舆论哗然,很多人诧异同是央企高管为何有如此之大的差距?

事实上,此次高管薪酬的变动正是去年《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》正式实施的成果显现。

根据方案,中央管理企业负责人的薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成,调整为由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。并为了体现薪酬分配的公平性,原则上将确定相同的基本年薪,但会根据年度考核评价结果的不同等次,结合绩效年薪调节系数来确定绩效年薪,进而实施“差异化”的薪酬分配方法。

不疑有他,总经理掌握着一个企业的经营大权,引领着一个企业的发展走向。企业的业绩好,总经理的薪酬自然也会水涨船高。

以麦伯良为例,过去5年内,其分别以596.22万元、957.74万元、998万元、869.7万元、637.3万元蝉联央企总经理薪酬冠军,堪称名副其实的央企“打工皇帝”。而这一切皆源自于其每年为中集集团带来的十几亿元甚至几十亿元的净利润。

较之麦伯良,只拿6万元年薪的云南铜业总经理高贵超似乎得到了更高的关注。据云南铜业年报显示,公司2015年实现营收566.56亿元,同比降9.21%;净利润2595.43万元,同比降64.58%;基本每股收益为0.018元。和企业的效益对比,高贵超如果拿了高薪反而不合常理,至于6万元的薪酬是高是低则是见仁见智了。

国企高管是否能拿高薪必须要有一个衡量的标准,要有“奖优罚劣”的科学制度。企业高管具有经营才能,能带领企业大幅盈利,理应获得较高的薪酬。但是如果“只奖不罚”,无论企业盈亏高管都“旱涝保收”,贡献和所得不成正比,就违背了企业管理的责权规律。

虽然国家颁布“限薪令”对国企高管实行限薪管理有一定的合理性,但是薪酬制度只是一个方面,方案的设置应进行充分的调研与实践的磨合,不能一味地为了限薪而限薪。

从2009年开始《关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》中就有规定,国企高管基本年薪与上一年度央企在岗职工平均工资相联系,绩效年薪根据年度业绩考核结果确定。2013年初,《国务院办公厅关于深化收入分配制度改革重点工作分工的通知》再次提出,“加强国有企业高管薪酬管理。对行政任命的国有企业高管人员薪酬水平实行限高,缩小国有企业内部分配差距。”自2015年开始,中央企业负责人进行统一的薪酬制度改革,央企高管薪酬逐渐趋于规范,地方国有企业高管薪酬制度改革也在推进过程中。

不可否认,这些关于央企高管薪酬制度的一系列改革措施可谓是有的放矢,准确地抓住了央企高管薪酬体制中亟须规范的问题。但是随着央企高管薪酬制度改革的不深入以及地方国企高管薪酬制度改革的逐步展开,一些深层次矛盾开始逐渐浮出水面。

在具体政策实施的过程中,有一部分人误读了改革的初衷,使得央企高管的薪酬制度改革偏离了轨道。限薪幅度过大、范围过广,甚至本末倒置,为了降薪而降薪,挫伤了很多国企高管甚至是国企员工的积极性。

此前,有媒体曝光了中国移动的薪酬制度改革方案,其中规定二级正以上官员年薪将降50%,各省公司班子成员降40%,处长一级管理人员降20%。虽然中央发布的央企高管薪酬改革方案明确规定是央企高管降薪,但是在具体的执行过程中,普通管理人员以及一线员工的薪酬待遇都受到了一定程度的影响。

由于待遇福利的明显下降,有部分央企的中高层管理人员甚至普通员工开始大幅流失。有学者统计,近两年来有500人以上的国企高管进入私营企业,并且这一现象还有逐渐扩大的趋势。

薪酬改革是国企改革的一个方向,高管限薪令的出台是国企改革迈出的重要一步。但是对于人员构成十分复杂的国有企业来说,制定一套合理的薪酬制度体系,是需要一个漫长的过程的。因此,在推进相关激励制度时,一定要掌握好尺度与分寸。

例如业绩考核,如果每年都考核,会对企业高管形成巨大压力,而且有的企业项目一两年才有回报,会影响到国企投资的积极性。最好能够进行分期限的考核,根据市场规律来进行激励,不能只要求保值增值,不能亏损。