

热话题



扼住新三板ST公司大增的势头

曹中铭

继4月27日鸿田股份等5家新三板挂牌公司股票转让被实行风险警示后,28日又有新鲜传媒等13家加入其中,这也意味着新三板ST公司数量又步入新的“台阶”。越来越多的新三板公司被ST,应该引起监管部门的重视,更须采取相应措施进行应对。

截至5月5日,新三板挂牌公司已达11123家,据笔者粗略统计,截至5月3日,被实行风险警示的ST公司达到44家,其中既包括基础层的挂牌公司,也包括创新层的挂牌公司。只不过,相对于创新层而言,基础层公司被ST的占据绝对的比例。44家被ST公司在所有新三板公司中的占比虽然只有0.4%,但需要注意的是,企业挂牌新三板放开时间是在2013年年底。也就是说,这44家ST公司,基本上都是近三年挂牌的。

此前,新三板挂牌公司实际上只局限于中关村科技园区、天津滨海、武汉东湖以及上海张江等试点园区的非上市公司,截至2013年年末,挂牌公司不过356家,但试点放开后即迎来迅猛发展,如今规模早已突破万家。在



王利博制图

此背景下,新三板也暴露出越来越多的问题。

相对于沪深市场挂牌上市公司的核准制而言,新三板实行的是“注册制”,而最重要的特点即是门槛低,这亦是其短短三年时间挂牌企业能够突破万家的根本原因。但企业一窝蜂式的挂牌,无形中难免出现鱼龙混杂的局面,这从其基础层与创新层的企业分布也能够找到答案。如在11123家企业中,基础层的企业达到10175家,而创新层企业不过941家。

新三板虽然是非上市公司挂

牌的场所,但质地好一点的企业都有意通过IPO或被并购的方式跻身于沪深股市。另一方面,新三板挂牌公司中虽然不乏运作规范的进取型企业,但“自暴自弃”的同样不少见。比如股转系统发布的公告显示,截至4月28日,有559家挂牌公司未能如期披露2016年报,因而遭到暂停股票转让的处罚。如果其中存在创新层的公司,也有可能被调整至基础层甚至是强制摘牌。此外,近几年来,新三板挂牌公司还频频出现主动摘牌的现象。

根据《全国中小企业股份转

让系统业务规则(试行)》的规定,最近一个会计年度的财务会计报告被出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;最近一个会计年度经审计的期末净资产为负值;或者存在全国股份转让系统公司规定的其他情形的,挂牌公司股票转让将会被实行风险警示。事实上,被ST公司主要以前两种情形居多,如此格局也说明,新三板挂牌企业质量存在参差不齐的一面。这是新三板迅猛发展的必然,亦是新三板挂牌门槛太低的必然。

其实,像上述18家新三板公司股票转让被实行风险警示,主要原因在于其中的绝大多数公司2016年度经审计的期末净资产为负值。可以预见的是,随着挂牌新三板时间的增长,将来会有越来越多的新三板公司被ST,而这是由于新三板挂牌公司整体质量不高的一大必然。

新三板的发展正越来越受到高层的重视。如今年政府工作报告中就首次提及新三板“完善主板市场基础性制度,积极发展创业板、新三板”的表述,客观上将新三板提升到一个全新的高度。而证券法修订草案则开始为新三板“正名”。如证券法修订草案二

审稿增加了关于多层次资本市场的原则规定,将证券交易场所划分为证券交易所、国务院批准的其他全国性证券交易场所(新三板)和按照国务院规定设立的区域性股权市场三个层次。这一切都预示着,新三板的明天会更加美好。

尽管如此,基于新三板所存在的问题,笔者认为还需要从多方面下功夫。如增强新三板对于挂牌企业的吸引力。新三板挂牌企业虽然众多,但吸引力不足却也是不争的事实,挂牌公司都向往主板以及成交不活跃即是最好的证明。再如,应建立新三板畅通的退出机制。沪深市场上市难退市更遭常常遭到诟病,本质上与其退市制度僵硬、可操作性不强密切相关。新三板如果能将那些质地差、成长潜力不足的企业“清理出门”,那么对于提升新三板公司整体质量与吸引力将大有裨益。此外,在强化新三板监管的背景下,应提升新三板的准入门槛。目前的新三板已不需要大幅提升规模效应了,对于挂牌新三板的公司,对其净资产、盈利能力、资产规模、公司治理等设置考核条件的时机已经成熟。

人本论



如何让工作不乏味?

丁是钉

小A大学毕业有一年多了,工作也换了两三个,每个工作干不了多长时间,他就会觉得单调乏味,不想再干下去。小A还有一个爱好,那就是打电子游戏,无论是多累多困,一听到可以打游戏,他的精神头就来了,可以两天两夜不睡不吃,仍然劲头十足。平常小A可是个对吃食极其挑剔的主,但打游戏的时候,只要有碗泡面,立刻就会“满血复活”。

现实中像小A这样的年轻人并不在少数,或者是有像小A的一面,要么是像小A一样不喜欢工作,要么是像小A一样痴迷于游戏。

如果工作能够像游戏一样,让小A们着迷,老板们就不会对90后的管理犯愁,小A自己也就不会困惑和迷茫了。

怎么才能把工作变成游戏呢?把工作变成游戏,不是说对工作不认真、不负责,用玩要的态度对待工作。而是说,要让工作变得像游戏一样好玩、有趣,让人着

迷。这里有几个小方法,如果能够运用得好,就可以改变你的工作状态。

第一招是尝试用新的方法做工作。游戏之所以让人欲罢不能,是能够给人一种新鲜感,你不知道接下来会出现什么局面,只有保持一个高度兴奋的状态,你才可以取胜。但很多工作却是一成不变的,是单调重复的,最初还可能会有一点新鲜感,时间稍微一长,就会感到兴味索然。

对于工作,很多人都会有一个误区,那就是按着“师傅”教的方法去做。最开始,你对于一项工作毫无认知的时候,当然需要人带一下。但是不是意味着要一直按“师傅”教的方法去做呢?显然不是。任何一项工作都是需要不断创新、不断改进的。即使是那些非常传统、刻板的工作,也都有很多改进的余地。像很多年以前被全国推广的“倪志福钻头”、“郝建秀纺织工作法”等,都是通过对传统的生产工具和工艺进行改革,极大地提高了工作效率,甚至是改变了一个行业。创新者也被当做全国的典

型,获得了极高的荣誉。对于员工的创新和改革,很多企业都持鼓励和支持的态度。比如,海尔集团就明文规定,要用发明人的名字命名其改进的工具或工艺。

信息化、智能化时代的到来,也让社会进入了一个高速变化的阶段,工作内容和方法当然也有了更多变化的可能。年轻人对新事物敏感,又充满了兴趣,如果能够把个人兴趣爱好和工作结合起来,不仅可能让工作变得不再枯燥,说不定还会创造出一种可以普遍使用的工具和方法,甚至不排除产生一种新的商机。

打个比方说,过去召开会议,要由秘书一个人一个地去打电话通知,麻烦不说,效率也很低。现在只要建一个微信群,就可以把会议的时间、流程、内容、参会人员说得一清二楚,省去了逐个通知的麻烦。再比如,传达会议内容在过去也是个麻烦事,参会人员会后要整理成文字,然后再召集相关人员传达,或者是把文件发给大家。现在通过手机,就可以对会议内容进行“直播”,让

大家直观地感受到会议现场的情景和氛围,而且还可以同步进行分享和评论,增加大家的参与性,效果当然也会好得多。

第二招是划小工作单元,给自己一些奖励。为什么打游戏会激发和调动人的兴趣呢?是因为游戏中会不停地出现一些新情况、新难题,这些新的挑战恰好会激发人的好奇心和好胜心,而一旦通过,又会带给你一种激励和鼓舞。天天都要重复的工作,显然没有这么多趣味,所以很多人都是能拖就拖,不拖到最后一刻,就不能完成工作。其结果是拖得时间越长,就意味着在既无趣味又无成就的工作上浪费时间越多,越会觉得工作枯燥乏味。

对比游戏,我们就可以对工作方法进行一些改变。比如,把一项一整天才能够完成的工作,划分成几个小的部分,并给自己规定好完成每个小部分的时间,如果完成得快,就给自己一个小奖励。大多数人之所以拖延,一方面是因为有讨厌感或畏难情绪,另一方面是因为觉得时间还够用,总是想把自己不

喜欢的工作拖到最后。划小工作单元并且规定了每个单元的完成时间,就没有了拖延的余地,同时,从心理学的角度讲,在一个较短的时间内,人们也更容易集中精力,提高工作效率。每完成一个小的工作单元,就给自己一个小奖励,也会让自己更有成就感,工作热情会更高,也就更容易从拖延症里解脱出来。

第三招是穿插干一点其他工作。如果你的工作效率提高了,就可以省出来一些时间,用这个时间帮同事干一点工作,也是增加工作乐趣的一个方法。并且,对于上下游工作内容的熟悉,也会让你从整体上考虑工作内容和流程,让你知道如何会自己的工作变得更有趣。另外,帮助他人还增加自己的成就感,也会让团队关系变得更加亲密。

那些在工作中做出非凡成就的人,都是把工作当成乐趣的人。世界的变化越来越大,越来越快,而且也变得更加有趣。如果你的工作还是单调乏味的,你能不能自己想办法改变一下呢?