

中职协欲用3年规范培训乱象

■ 本报记者 李志豹

职业经理人培训乱收费、滥考试、滥发证书的现象有望得到有效遏制。

6月30日,中国职业经理人协会(以下称“中职协”)在北京召开成立大会。全国人大常委会副委员长华建敏、全国政协副主席李金华出席成立大会并为中国职业经理人协会揭牌。

在成立大会上,中职协提出,力争用三年左右时间,有效推进规范全国职业经理人社会化的培训、考评和资质认证工作,逐步建立起质量较高的职业经理人社会培训体系和公正科学的职业经理人资质评价体系。

国字号出身

《中国企业报》记者了解到,中职协由全国职业经理人考试测评标准化技术委员会和职业经理研究中心提出申请,邀请中国工业经济联合会、中国商业联合会、中国人才交流协会共同发起成立。

据介绍,成立中职协的初衷是为了满足对职业经理人社会化资质评价工作管理和服务的迫切需要。

2003年,中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》提出“探索社会化的职业经理人资质评价制度”的总体要求,社会化的职业经理人资质评价工作的探索随之展开。

与此同时,伴随着非公经济和中小企业的迅猛发展,市场对职业经理人的需求愈加强烈,社会化的职业经理人资质评价工作的探索也迅速展开。

但一系列乱象也随之产生。社会上出现职业经理人培训水平低、质量差,乱收费、滥考试、滥发证书的现象,甚至出现在境外注册的机构在国内滥发证书等问题。

究其原因,这些乱象的滋生是由于相关的职业经理人社会资质评价标准没有制订,相关的工作规范和制度尚未有效建立。

由此,建立一个对职业经理人社会化资质评价工作进行管理和服务的全国性社会组织的共识在政府有关部门和企业、社会团体中逐步成为一种共识。

2011年3月,申请单位和发起单位会同其他60多家单位和个人会员,正式向民政部提出申请成立中职协。一年后,民政部正式批复筹备成

立中职协,并将其作为直接登记和管理的社会团体,6月20日正式批准成立中职协,由民政部直接管理。

中职协的成立得到了党和国家高层领导人的关心和支持。全国人大常委会委员长吴邦国为协会成立题词:“推进建立社会化职业经理人评价制度,建设高水平职业经理人队伍”。国务院副总理回良玉、国务院副总理张德江,全国政协副主席、全国工商联主席黄孟复分别向成立大会发来贺信或题词祝贺。

三年规划

据介绍,中职协的成立,是贯彻“人才强国”战略和《中共中央、国务院关于加强人才工作的决定》、《国家中长期人才发展规划纲要》关于“建立社会化的职业经理人资质评价制度,加强规范化管理”要

求的一项务实举措。

中职协会长洪虎表示,作为承担组织职业经理人社会化考核测评和资质认证的全国性行业组织,中职协是促进职业经理人素质提升和推动职业经理人人才流动及就业的社会团体法人,也是为中国职业经理人队伍建设事业服务的非营利性组织。

据了解,中职协将积极致力于提升职业经理人素质,提高职业经理人队伍职业化、市场化、专业化和国际化水平,推进职业经理人市场的规范发展,壮大职业经理人队伍服务。

这一艰巨的任务,对一家刚刚成立的行业组织来说,可谓不轻。

“中国职业经理人协会是个新机构,是社会组织,不是国家机关,也不是事业单位。协会要走一条社会团体建设的新路子。”洪虎表示,要按照社会团体的要求搞好自身建设,力戒官僚习气。

针对当前社会上存在的职业经理人培训乱象,中职协将加大职业经理人相关标准的宣传贯彻力度以及推动职业经理人新国家标准的颁布。

洪虎表示,中职协将与全国职业经理人考试测评标准化技术委员会加强沟通协调,推动国家标准化委员会尽快发布《职业经理人通用考评要素》和《职业经理人培训管理规范》两项国家标准。

“加强职业经理人队伍的社会化评价和服务工作是一项长期而艰巨的任务。”洪虎表示,中职协将力争用三年左右时间,有效推进规范全国职业经理人社会化的培训、考评和资质认证工作,统一考评标准、统一组织编写培训教材、统一进行考评和颁发证书,逐步建立起质量较高的职业经理人社会培训体系和公正科学的职业经理人资质评价体系。



6月26日—27日,全国国资系统首次新闻宣传工作座谈会在北京召开,国务院国资委副主任黄丹华作出重要批示。会议围绕如何加强和改进国有企业新闻宣传工作进行了研讨,并对下一步工作进行了部署。会议还安排了新闻宣传业务专题培训。各省(自治区、直辖市、新疆生产建设兵团)和计划单列市国资委、各地重点国有企业代表的新闻宣传部门负责人出席会议,部分中央企业新闻宣传部门负责人列席会议。

本报记者 李志豹/摄影报道

观点

如何认识国企?

■ 胡兰荪

国资委原主任李荣融曾感慨:“为什么国企搞不好的时候你们骂我们,现在国企搞好了你们还是骂呢?”确实如此,相当一段时间以来,我们的国有企业,特别是央企,在国人中的口碑并不好,充斥在媒体之中的也以负面新闻居多。不是两桶油涨跌不跟跌,就是网速慢而收费高等等。和许多人一样,我对国企的印象也不怎么样。然而,最近我有机会读了一本书:《央企真相》,它使我对国企,特别是央企有了新的认识。

《央企真相》的作者邱宝林长期在石油系统工作,他以自己的亲身经历和所见所闻,向我们讲述了石油这个备受争议的央企巨无霸是如何经营的,100多万石油的员工是如何工作的。读完之后很受启发,我不仅了解了中石油在保证我们这个泱泱大国汽油和柴油供应上所做的贡献,而且当年时代在石油战线上涌现出来的优秀人物。他们的高大形象深深感动了我,让我觉得非常有必要为央企叫几声好。

为了保证国内的石油供应,中石油很早就实行了走出国门的战略行动,而且一步一个脚印,取得了很好的成绩,出现了许多令人难忘的人物。

苏丹今天已经被全世界认识,是个石油资源丰富的国家。但是,由于地质勘探工作的落后,它长期被人遗忘。1996年,中石油和马来西亚、加拿大、苏丹联合组建的作业公司中标。尽管中国在这个公司中占有40%的股份,但是一开始并没有掌控权。勘探部经理、副经理等职务都由外方担任,油井井位的定位也按股份分配。中石油分到了九口井,承担定井位任务的是个年轻人——苏永地。由于当时的资料还是外国公司1983年采集的,很陈旧也很简单。所以要在两个月内掌握大量石油地质资料,完成精细结构图,拿出井位,非常困难。苏永地潜心工作,把自己关在办公室里,春节都不休息,仅用一个多月的时间就拿到了结果。实际一打井,九口井中一口出油。加拿大公司分到4口井,2口打中,出油率50%。马来西亚分到8口井,打了4口,只有1口井出油。一看中国人定的井位口口出油,他们说

什么也不干了,非要中国人来定。一时间,外国人的态度大转变,他们不知道中国人有什么“秘密武器”。后来联合公司为苏永地特设了一个“勘探部高级技术主管”的位置,而且规定不需要像其他岗位一样轮换。苏永地从此被称为“石油神探”。

中石油在国外的第一个项目是在秘鲁的一个有百年历史的老油田。这个油田年轻时年产油500万吨,中石油接手时,年产量不到5万吨。300多平方公里的土地上分布了4000多口油井,这些废弃的油井淹没在荒漠野草之中。要打油首先就得找到这些油井,然后才能通过井与井之间的关系进行研究。找井很不容易,中国人的铁人精神发挥了作用。中石油员工黄世忠三年七个月没有回家,一个人找到了1400多口井。中国人通过仔细研究,吃透地下情况,利用中国的技术打出了新油井。竟然是一口日产千桶油的自喷井!这个不可思议的奇迹把秘鲁总统也惊动了,他跑到现场,向中国人竖起大拇指说:还是中国人行!“老太太”焕发了青春,最高产量增长了十多倍,达到了70万吨。中石油当初仅仅投资370万美元,现

在每年收入数千万美元以上!而那位三年七个月没有回家的黄世忠回到家的时候,女儿已经不认识他了。

这样的动人事迹还有许许多多,当我们千千万万的国人驾驶着自己的汽车,意气风发地驰骋在祖国的大地上的时候,我们不应该忘记数百万石油人的忘我劳动和无私奉献。

当然,我的这个观点有人会表示反对,正如《央企真相》这本书也遭到人诟病一样。这并不奇怪,央企发展到今天,确实也暴露出自身的一些弱点。如《央企真相》在开卷中就指出的,由于央企信息披露机制的不健全,由于央企悠长坎坷的历史,还由于其他种种原因,使公众得到央企的信息往往“碎片化”、“段落化”,甚至“妖魔化”。这种信息的不对称使公众对央企的认识和评价,或雾里看花,或盲人摸象,或情绪化认知,难以全面、客观理性地看待央企,不了解和误解误读自然难以避免。

瑕不掩瑜,我们在期望央企不断完善自我的同时,也应该肯定他们的主流,肯定他们的作用。

(作者系原西安台板厂厂长)

国资要闻

中央企业第六届乒乓球比赛举行

6月26日,中央企业第六届“中国华能杯”乒乓球比赛隆重开幕。本届比赛由国务院国资委与中国乒乓球协会联合主办,中国华能集团公司协办。国务院国资委党委委员、副秘书长杜渊源出席开幕式并讲话。

杜渊源在讲话中指出,开展群众性的体育活动是展示中央企业职工风采、提高职工身体素质的重要载体,对强身健体、锻炼意志、塑造品质、鼓舞士气、凝聚力量,推动企业文化和精神文明建设具有重要意义。他希望各个参赛队大力弘扬团结奋进、拼搏向上的体育精神,充分展现中央企业干部职工积极进取的精神风貌,为做强做优中央企业、培育具有国际竞争力的世界一流企业作出新的贡献。

本次比赛设男女团体6个级别项目、领导干部单打和双打等多个级别项目,按照赛程安排,比赛于6月30日结束。

山西省国资委党委书记、主任朱晓明强调

深化创先争优活动推动“三项工程”建设

6月26日,山西省国资委隆重举行纪念建党91周年暨创先争优活动表彰会,省属企业104个先进基层党组织、154名优秀共产党员和51名优秀党务工作者受到嘉奖。会议由省国资委党委副书记李天太主持,省国资委党委书记、主任朱晓明发表了热情洋溢的讲话。

朱晓明主任在讲话中回顾了省属企业开展创先争优活动的情况。他说,创先争优活动扎实推进,特色鲜明、成效显著,为国有经济转型升级发展注入了强劲动力,两年来,我们始终将“有机融合”作为契合点,推动创先争优成为企业转型升级的动力工程;始终把促进“和谐稳定”作为着力点,推动创先争优成为职工群众满意工程;始终把“创新载体”作为关键点,推动创先争优成为加强企业党建的基础工程。总结这次创先争优活动推动党的建设和改革发展取得了明显成效,我们得到的启示是:深入开展创先争优,目的在于推动企业科学发展,关键在于服务职工群众,基础在于加强基层党组织建设。

朱晓明主任在讲话中要求大家充分认识当前面临的新形势、新任务,鼓足干劲,迎难而上,进一步巩固和扩大创先争优活动成果,奋力完成今年各项目标任务。要以稳增长为抓手,将活动落脚到推动转型升级发展的执行力、创造力、带动力上;要以强管理为重点,将活动落实到从思想到行动的长效机制上;要深入开展基层党组织建设和党的纯洁性教育活动,把企业的建设提升到一个新的水平。

最后,朱晓明主任号召大家向先进党组织学习,学习他们打牢执政基础、推动转型升级的担当意识,学习他们服务职工群众、建设和谐企业的责任意识,学习他们统筹谋划、整体推进的全局观念;向优秀共产党员学习,学习他们矢志不渝、兴企报国的坚定信念,学习他们爱岗敬业、甘于奉献的职业操守,学习他们开拓创新、追求卓越的进取精神;向优秀党务工作者学习,学习他们同党中央保持一致的政治觉悟,学习他们潜心研究新问题、探索党建新机制的工作激情,学习他们把职工群众当亲人、做群众贴心人的公仆情怀。朱晓明主任还勉励大家以创先争优的精神品格,以求务实的工作作风,捍卫党的纯洁,发展党的事业,开创新型转型升级发展新局面,以更加优异的成绩向党的十八大献礼。

光华管理学院金融硕士项目排名进入全球前十

■ 本报记者 蒋皓

近日,英国《金融时报》公布了2012年全球金融硕士项目排名。北京大学光华管理学院首次参评位列第八位,也是排名榜前35位中唯一入选的亚洲院校。此前,光华管理学院还进入了《金融时报》2012年全球MBA百强榜单。“这些成绩说明光华在迈向世界一流商学院的过程中又前进了一大步,光华的学位课程项目已经跻身世界先进水平”,光华管理学院院长蔡洪滨表示。

据了解,全球金融硕士项目排名主要依据校友问卷反馈和校方提供的数据综合评估产生,评估内容包括薪酬水平、课程价值、就业机会、师资力量、国际化程度等方面的18项具体指标。光华管理学院金融硕士项目的“平均薪酬”和“毕业三个月内就业率”位居所有参评院校的第一位;“课程价值”和“就业成功率”排名第三。在“目标实现程度”、“实习机会”、“女性学生比例”等指标上,光华同样名列前茅。“入学前对光华金融硕士项目就有很大的期待,而两年的学习经历也没有辜负这种期待;对我来说,光华不仅是一道光环,更是一种鞭策和激励”。2009届金融硕士毕业生,现就职于瑞银证券的夏惜情说。

光华管理学院金融硕士项目主要培养具有坚实金融学理论基础和较高应用技能的专业人才,为了保证项目质量,学院一直注意规模控制与名师授课,打造精品课程;毕业生就业方面则呈现出国际化的趋势,光华金融硕士已成为众多国际顶尖金融机构的首选人才。除此之外,在招生上开创性地引入夏令营的方式吸引优秀学生,教学中坚持理论与实践有机结合也是光华金融硕士项目的重要优势。

通过十多年的发展,光华管理学院金融硕士项目已经形成精品化和国际化的特点,项目毕业生已经成为各类金融机构的骨干,为中国的金融改革和实践做出了重要贡献。光华金融硕士项目的创建和发展,开创了中国金融专业人才培养的先河,为中国金融界培养了大批人才,赢得了崇高的声誉。

召开股东会会议通知

海南罗衡机电工程设备安装有限公司各方股东:
兹定于2012年7月19日上午10点于北京市朝阳区建国路77号华贸中心三号楼34层1号会议室召开海南罗衡机电工程设备安装有限公司股东会,现场表决更换公司董事相关事项。参会者自负差旅、食宿。
联系人:胡冰,联系电话:010-58091000
特此通知
海南罗衡机电工程设备安装有限公司董事会
2012年7月3日

附:新任董事简历
杨永生 男 汉族 大专 身份证:411123197110010517
1992年至1995年在海南黄金海岸集团任经理
1996年至1998年在海南凯维新能源有限公司任总经理助理
1999年至2006年在北京唯登国际广告有限公司任副总经理
2007年至今在北京罗顿投资发展有限公司任副总经理
崔炳权 男 1969年3月29日出生 大专 党员 汉族
1994年至1997年在海南金海岸罗顿大酒店任保安部经理
1997年至1999年在海南黄金海岸集团有限公司任董事会秘书
2000年至2005年在海南金海岸罗顿大酒店任副总经理
2005年至今任北京罗顿沙河建设发展有限公司副总经理、北京罗顿物业管理有限公司总经理

河南煤化集团:企业文化引领系统管理

■ 本报记者 万斯琴 丁国明

河南煤化集团高度重视企业文化建设,将之融入安全生产、经营管理各个层面,推动企业文化深度融合,从河南省首家“双千亿”企业到河南省首家世界500强企业,实现了跨越式发展。

河南煤化集团由永煤集团、焦煤集团、鹤煤集团、中原大化集团、省煤气集团5家企业重组而成。为让文化背景不同、发展历史不同的5家单位真正融合在一起,河南煤化集团在对成员单位原有企业文化体系进行充分吸收和优化的基础上,结合国内外先进的管理理念和企业实际,推出了以“HNCC”为主要设计

元素的企业标识,形成了“8813”理念系统和行为规范体系。

为推动企业文化真正落地生根,今年以来,河南煤化集团多次召开企业文化建设推进会,下发《关于深入推进企业文化建设的意见》及考核办法,发布《企业文化体系》,举办企业文化讲师培训班,在内部媒体连续推出企业文化体系“十七谈”系列评论,将文化理念和企业文化体系及解读文章汇编成册,印发各级干部员工。

河南煤化集团以价值体现为核心建立事业平台,以业绩导向为核心营造干事环境,以经济利益为核心改革薪酬制度,形成事业留人、环境留心、激励解忧的干部工作新机

制。

贵州、新疆、内蒙古等地的子公司条件艰苦,但每年都会数百名干部员工自愿申请去艰苦的地区接受锻炼,这与河南煤化集团倡导“优先从经过艰苦地区磨练的员工中选拔干部”的用人导向是分不开的。

通过不断加强安全文化建设,狠抓安全管理,重组以来,河南煤化煤炭产量大幅增加,事故发生率大幅降低。其中,永煤公司连续8年实现零死亡,鹤煤公司也连续2年实现零死亡。就连在异地办矿的永贵能源,从开始整合第一个年产3万吨的小煤矿开始,8年来从未发生一起死亡事故。

河南煤化集团始终将安全生产

作为“一号工程”,把“从零开始、向零奋斗”的安全理念逐步向管理环节、生产要素和行为规范等方面细化与渗透,积极营造“人、机、物、法、环”本质安全与和谐环境,并由此形成了集团公司独具特色的“012345”安全管理模式。

2011年3月11日,这一管理模式在北京通过鉴定,达到国际领先水平。同时,国家安监总局、国家煤监局向全国推广这一经验。

目前,在国内宏观经济增速放缓,经济下行的压力加大情况下,企业苦练内功、加强内部管理尤为重要。河南煤化集团坚持用先进的文化理念来推动实施管理升级,推动集团公司务实安全高效发展。