

旭红观察

拷问央企职业经理人的价值

从经理人的供求机制上来说,市场的供给方是职业经理人,市场的需求方是企业。充分的市场化能够保证职业经理人在企业之间自由流动并达到市场的最优配置,实现其自身的价值。



徐旭红

金牌对于孙杨、叶诗文等来说很厚重,中国游泳军团在伦敦奥运会上为何有如此出色的表现?目光锁定在引进的世界顶尖游泳教练身上,职业教练们用国际一流的技术和丰富的实战经验,为中国游泳队创造了一个新的巅峰。

这是一个不容忽视的现象,同样值得关注的是可否引入优秀的职业经理人来管理企业,打造出百年老店。问题是为什么职业经理人如此重要?央企需要怎样的职业经理人?中国的职业经理人市场现状如何?如何拷问其市场价值?

分析人士指出,经过多年的市场化改革和严酷的经营环境的磨砺,中国的国有企业已经基本告别计划经济时期的业态,走上了一条科学发展的新路子。自国务院国资委成立以来,国企通过改革已经逐渐成为市场竞争主体,而面向海内外公开招聘职业经理人,正是国资委推动央企走向市场的

重要举措。现实中,央企内部并没有形成高管人才的培育体系和育才机制,毫无疑问这样发展下去央企将缺乏持续竞争力,也很难成长为一流的企业。

作为管理劳动要素的拥有者,与职业经理人紧密相连的是经理人的市场化,职业经理人通过经理人市场进行交易和流动。

我国职业经理人的市场供求机制还没有完全形成,从而在一定程度上经理人的选拔、任命和考核仍带有行政色彩,而不是按照市场的竞争需求来实行。完善的职业经理人市场必不可少,经理人的市场化决定了经理人的职业化。

人在职场,亦有价格,即索取的薪酬;同时也有价值,即他的产出。由于央企受特定的环境和体制的影响,特别是公司治理结构还不健全,经理人作为一种稀缺资源,还很难通过市场进行自由流动和配置。这些职业经理人市场窄,流动性差,薪酬体系也没有按照市场经济来制定,只能算是半市场化的职业经理人,故无法体现出真正的市场价值。

从国外有企业聘任职业经理人的方式来看,新加坡在国际范围内选拔国有企业经营者,通过选人机制的市场化、公开化、透明化有效规避了官商不分和寻租行为;德国规定国有企业的最高经营管理人员不能来自政府机构,即遵循企业直接经营者的“非政府官员化”原则,保证了职业经理人的

市场化运作。随着国企改革不断深入,应该创造什么样的条件和环境来选聘和考评职业经理人?已有的公开招聘等选聘职业经理人方式,如何能够更进一步地走向市场化?

从经理人的供求机制上来说,市场的供给方是职业经理人,市场的需求方是企业。充分的市场化能够保证职业经理人在企业之间自由流动并达到市场的最优配置,实现其自身的价值。

观察人士分析认为,依照《公司法》的规定,公司的经营者应由董事会来选择和聘任,而不是组织部门、国有资本出资人。组织部门和国有资本出资人的职责范围是管理央企本级的董事会和外派监事会,已建立规范性董事会的企业,职业经理人的选任权应当赋予董事会。

经理人的职业化决定了经理人是一种专业性强的稀缺资源,这种稀缺资源只有在市场化条件下才能实现其价值。在目前职业经理人市场还不健全的情况下,国资委代表央企在社会上公开招聘,此种形式值得探讨。因为从理论上讲,董事会才是选聘的主体,而非其他主体。如果仍按照政府官员的标准,甚至直接任命央企高管,既不符合《公司法》,又会造成董事会免于承担选聘经营者的风险和难以形成规范的公司治理结构,同时,职业经理人亦体现不出他们的市场价值,直接影响到公司的价值。

国资委应确保董事会独立地选聘经营者,董事会要把选拔总经理等人员的权利作为一项重要的职责认真履行好。每个企业的董事会应结合自身行业特点、企业的规模及所处的发展阶段,来提供基本的选聘标准。在选

拔方式上,内部选聘实行竞聘上岗,外部选聘实行公开招聘或猎头公司猎取。选拔经理层成员要参照国际惯例,遵循市场规律,体现民主、公开、竞争、择优的原则。

公开招聘不仅是招聘高管,这个范围需要扩大,从副总经理到总经理职位以及一些中层的重要岗位都可以走市场化道路,运用市场化的手段发现、筛选、吸纳人才,建立符合国际规范的经理人评测体系。

长期来看,央企职业经理人制度意味着,经理人位居的是一种职业岗位,每一位职业经理人都应当通过自身的能力及素养与董事会达成一致的目标,将自己的行为与公司的整体利益挂钩,注重企业的经营管理,一心一意地带领企业盈利,而不应盘算级别和官位。

对选聘的职业经理人,要按照市场化的机制进行管理。市场化对职业经理人具有强约束力,如果职业经理人不尽职或失职而造成公司利益受损,自身的价值将会大幅度贬值。

实践表明,职业经理人的综合能力和素质,很大程度上决定了一个企业的运行效率和质量,决定了企业的竞争力和发展潜力。所以职业经理人应该意识到自己是公司价值的创造者,确保能为公司创造价值。

在经济全球化的趋势下,作为稀缺资源的职业经理人越来越成为经济资源配置的主角。从一定意义上讲,如果没有建立起市场化的职业经理人队伍,职业董事也将无从谈起,这肯定不利于央企利用全球市场优化配置企业家和经理人这种稀缺人才资源,因而也无法获得职业化、专业化、市场化和国际化的综合型企业经营管理人员,央企创建世界一流企业则遥不可及。

一周国企网络舆情

(2012年8月06日—8月12日)

孟书强

中国电信彩信业务乱收费遭投诉 网友称“太黑”

事件概述:日前,电信用户郭先生发现,本在手机套餐合约上标明免费的彩铃业务,电信却一直以“信息服务费”的名义长期扣费,几经投诉却都无法得到合理解释。有媒体调查发现,郭先生的遭遇并非个案,电信莫名扣费的事情屡见不鲜。客服方面称,“无法解释”。有网友直斥电信这种行为“太黑”。

网络舆情:消息经报道后再次成为网友议论的焦点。这次舆情一个鲜明的特点是,网友一边倒地支持郭先生,斥责电信公司,有不少网友也在网上纷纷晒出自己以前被乱收费的遭遇。网友“林sir”称,“我没有申请电话彩铃业务,前个月在无意中看清单时,却发现扣了我彩铃月租。当即打了10000热线电话投诉后,过几天有来电电话说是错扣了,钱会退到原来扣费的银行账上。谁知,多扣的款到现在还没有退,这个月又是继续扣费。中国电信这样做实在不厚道,太黑了!”网友“爬墙约红杏”跟贴说:“我的电信套餐也是被自动加入‘星空教育’,每月费用6元,多次去营业厅登记退用,但一直还在收费。”网友“印金刀海”指责,“很多都是无声的扣费,连个信息都没,有时突然停机才发现,我用的移动也这样。”一名律师网友支招称,“电信行业在提供服务过程中,在客户不知情或者未经客户同意的情况下,暗地,强行搭售给客户不需要的服务或者产品的行为,违反了《消费者权益保护法》和《反不正当竞争法》有关消费者自主选择权、知情权规定,具有不正当竞争的行为,作为消费者有权要求退费,并向有关部门投诉反映,要求依法处理。”

点评:通讯公司乱收费问题一直是不少消费者心头难以逝去的痛,每次媒体报道都能引来不少网友围观,掀起小幅舆情波动,严重损害了相关公司和行业的形象。作为当事方的电信公司在微博时代,不能仅限于接受媒体采访时被动“澄清”,而是要主动利用新媒体工具,和客户沟通联系,解答公众关切,维护自身形象。

成品油价“三连跌”后首上调 网友专家看法不尽同

事件概述:日前,国家发改委宣布自10日零时起将汽、柴油价格每吨分别提高390元和370元,折算到90号汽油和0号柴油(全国平均)每升零售价格分别提高0.29元和0.32元。这是国内成品油价经历“三连跌”后的首次上调,成品油价格重回7元时代。

网络舆情:油价总是牵动着不少网友的心,一降一升总能引来众多网友的围观议论。纵观这次舆情,网友和专家的关注点和看法并不一致,网友多数关注降价的速度和幅度,认为降价慢,涨价快,降得少,涨得多。山东青岛的网友“董天leon”直言:“上调的动力总是比下调的要强得多,幅度也大!!我去了。”广东江门网友“31度C热浪”调侃说:“升的时候比兔子还快,降的时候比蜗牛还慢。”专家们则认为上调油价对经济和国民生活影响不大。厦门大学能源经济研究中心主任林伯强表示,上调油价对于消费者肯定会有所影响的,但此次影响应该不会太大。国家发改委能源研究所原所长周大地认为,油价上调一定程度上可以缓解炼油业的压力。谈到油价未来趋势时,林伯强称,“不排除连涨的可能性,但未来都是呈趋稳形势。”

点评:在短短几个月里,历经了油价的数次下跌上升后,网友习惯于将降价和涨价的速度和幅度相比,而较少关注其对整个产业的影响,因为直接影响网友生活的正是那一涨一跌的几毛钱油价。如何进一步透明化油价定价机制,让网友更加清楚明白,是相关部门一直要面临的课题。

中石化称将清理坠海胶粒 拨款千万元港币专项资金

事件概述:日前,中石化在香港召开新闻媒体座谈会,就香港聚丙烯漏撒事件向香港各界作出承诺:无论事件责任归属最终如何认定,该公司都将积极配合对漏撒胶粒的清理:特别拨款1000万元港币的专项资金,用于加快打捞和清理工作;中石化还将视情况,在必要时继续追加这方面的费用支出。

网络舆情:中石化召开新闻发布会后,网友一方面表达了对中石化负责任行动的赞扬,一方面则担忧中石化如此快速承担责任是否和香港特别行政区地位相关。如果类似事件发生在大陆,是否还会使用同样处理方式。对中石化的负责任行为,网友毫不吝惜自己的赞扬。河北沧州的网友“瑞岩”留言说:“赞一个,负责任有担当。”安徽安庆的网友“jianghw630”说:“相信中石化是对社会负责任的企业,中石化在众多的中国企业中开了个好头。”此外,一些网友则担心中石化此次处理方式和香港特殊地位相关。广东中山的网友“HUANG3的海角”无担心地说:“如果是发生在大陆地区呢?”江苏南京网友“浩瀚”则直言称:“国人的最大的痛楚是什么?面对不同群体的不同态度!”

点评:中石化快速负责任的反应赢得了网友的一致认同和赞扬,树立了负责任的大国央企形象。但网友的担忧和质疑也不是全无理由,以前发生在内地的一些类似事故处理的方式和方法显然不如此理想。作为全民所有制企业,如何在公众心目中树立起一视同仁的负责形象,包括中石化在内的所有国企未来的重要任务。

围绕难点狠抓科技创新

——记中铁电气化局集团一公司接触网六段段长李红江

杨策 苏民

李红江,中共党员,经济管理本科学历,获国际项目经理(IPMP)资格认证。1991年参加工作,先后担任中铁电气化局集团一公司四分公司副经理、接触网六段段长、合福客专项目经理等职务。2001年被评为北京市工业系统优秀党支部书记;2002年被中铁工程总公司评为工程项目优秀党务工作者;2006年至2011年被集团公司授予京沪铁路电气化铁路改造工程建设功臣、标兵个人、优秀共产党员等多种荣誉称号,2011年度荣获京福客专安徽公司先进个人荣誉称号。

多年来,李红江率领团队坚持围绕施工生产重点和难点抓好科技创新,组织开展科技攻关活动,并将科技创新转化为现实生产力。《提高京九线声屏障安装一次合格率》《提高京沪高铁腕臂数据一次合格率》等多项QC成果获得全国工程建设优秀质量管理小组一等奖、中铁股份公司一等奖、局集团最佳课题制作奖、最具推广奖等荣誉。参与发明研制的《支柱限界测量工具》获国家实用新型国家专利。《京沪高铁

供电电缆跨越地下光缆施工新方法》等四项合理化建议获局集团一、二、三等奖,科技创新有力地促进了施工生产,提高了效率,保障了质量。2012年7月5日,再传捷报,由李红江亲自挂帅的网六段QC质量管理小组申报的课题《降低合福客专四电接口施工不合格率》在中国施工企业管理协会组织的2012年度全国工程建设质量管理协会上脱颖而出,一举摘得桂冠。这是继2011年6月29日申报《提高京沪高铁腕臂数据一次合格率》课题获得第一名后,又一次重大突破。

2010年该段承建京沪高铁自南京南(不含)至常州站(含),共三站三区间120正线公里电气化施工任务,设计最高时速380公里/小时。由于工期紧、任务重和站前单位存在的很多交叉施工;将要在现场没有钢轨,缺少了测量基准点的情况下进行腕臂测量、计算和安装,其精度不能满足要求。李红江立即组织成立了以巨晓林为首的QC攻关小组,确定课题为《提高京沪高铁腕臂数据一次合格率》。他亲自带队,多次现场调查。经过三个多月的实践QC活动终于获得成功,发明了模拟钢

轨来代替现场无钢轨的难题,同时还更新了测量工具,不仅保证了测量精度,为接触网施工创造了条件,还节省了人员,降低了返工率,达到了很好的经济效益。2011年该QC课题一路过关斩将,在全国700多个课题中脱颖而出,最终获得全国工程建设一等奖。为鼓励全员开展QC技术攻关的积极性,对QC小组成员进行了表彰和重奖。李红江经常对大家说:“QC技术攻关是解决施工技术难题的有效方法和途径,对单位、对项目和对个人都是非常有益的事,要大力支持、推广和发扬!”在QC团队的努力下,2012年QC再获佳绩,《降低合福客专四电接口施工不合格率》再次获得全国工程建设优秀质量管理小组一等奖。

在人才培养方面,他注重为各类人才成长、成才搭建舞台,大力提升员工队伍素质,开办员工技校,驻地建立了练兵场,坚持职业技能鉴定、岗位练兵、技术比武、导师带徒



等培训机制,促进了员工整体素质全面提升。培养出了以全国知识型员工、农民工楷模巨晓林、中国中铁第八届技能大赛第二名获得者刘进等一大批先进典型人物,为企业输送了大批人才。

火车跑得快,全靠车头带。正是由于李红江这样的杰出管理带头人,网六段这个团队呈现出员工工作热情高、施工任务完成好、安全质量优、创新创优的良好局面,成为接触网队伍建设的一面旗帜。在今后的铁路建设中,全体干部员工在他的带领下将继续深入贯彻落实科学发展观为主线,坚持以人为本,科学发展、和谐发展、安全发展的理念,抓管理、促效益、强实力、增收入,为迎接新的挑战不懈努力,为公司激烈的市场竞争中实现健康、科学发展而努力奋斗。

Table with 4 columns: 全国诚信优秀企业展示. Contains various company profiles and awards.