

“十二五”以来,中央企业在定点扶贫工作上累计投入资金超过5亿元,在援疆、援藏、援青工作中投入无偿援助资金接近20亿元。

中央企业 实现定点扶贫工作“全覆盖”

本报记者 张晨璐

“上一轮十年(2001—2010年)扶贫工作结束时,92家中央企业承担了189个国家扶贫工作重点县的结对帮扶任务,占全国592个贫困县的31.9%。”1月26日,国务院国资委副主任、党委委员姜志刚在中央企业扶贫工作会议上说。

目前,国务院国资委和中央企业是承担定点扶贫任务最多的行业系统,为顺利完成新一轮定点扶贫结对关系调整工作,实现定点扶贫对全国592个重点县全覆盖的目标做出了突出贡献,开创了中央企业全行业参与

定点扶贫的新局面。

值得一提的是,“十二五”以来,中央企业在定点扶贫工作上累计投入资金超过5亿元,在援疆、援藏、援青工作中投入无偿援助资金接近20亿元。中央企业开展的扶贫工作,促进了有关地区经济社会发展,群众生产生活条件改善,基础设施水平和居民生活水平不断提高。

据悉,在新一轮扶贫开发工作中,国务院国资委动员中央企业广泛参与,实现了中央企业定点扶贫工作“全覆盖”,即每家中央企业最少结对帮扶1个贫困县,国务院国资委机关和116家中央企业共结对帮扶

了240个贫困县,比上一轮扶贫工作结束时增加了51个县,占全国592个贫困县的40.5%。

中国石油结对帮扶了10个贫困县,中航工业、中国石化、中国海油、国家电网、中国移动、中交集团6家中央企业每家结对帮扶了5个贫困县。

此外,有16家中央企业承担对口援藏任务,13家中央企业承担对口援青任务,70多家中央企业参与援疆工作。很多中央企业还承担了地方政府安排的大量扶贫、捐助、共建等任务。

国务院扶贫办副主任郑文凯表

示,我国新阶段扶贫工作开局良好,同时还面临艰巨的任务,中央企业参与扶贫开发不仅是贫困地区实现跨越式发展的迫切需要,也是自身深化改革开放、拓展发展空间的重要机遇,中央企业扶贫工作大有可为。

同时,郑文凯对中央企业下一步扶贫工作寄予了殷切期望,提出了具体要求:一要坚持自身优势与当地实际相结合,找准工作切入点;二要坚持扶贫与扶志相结合,充分发挥开放式扶贫功能;三要坚持定点扶贫与企业文化建设相融合,增强互动效应。

现代企业党组织发挥政治核心作用的途径

(上接G01版)

“三分离”是指国有企业的董事会、监事会、经营层三个班子的成员必须按照《公司法》等有关法律法规的要求,不能或尽量减少交叉兼职。“两融合”是指国有企业董事会和经营层班子中的党员成员,都要进入企业的党委会;监事会班子中的党员成员,都要进入企业的纪委。董事长如果是党员,一般兼任党委书记。二是在运行机制上的规范,发挥好政治核心作用。国有企业的党委会,不是企业经济发展的决策机构,对国有企业的生产经营不直接进行决策。但是国有企业党委会要按照党的规则,通过规范的运行机制,起到政治核心作用,要做到:贯彻执行党的路线方针政策,保证企业的社会主义方向;参与企业的重大决策,保证企业决策的民主化科学化;推荐企业的重要管理人,保证经营团队的高素质;支持经营者依法行使职权,保证各项决策的有效落实;领导各类群团组织,保证企业内部各方面关系的协调;发挥党的组织和思想工作优势,保证企业员工积极性提高。

必须确立国有企业党的组织优势是企业管理的重要要素的意识。企业管理是对企业人、财、物的管理。其中,对人的组织管理是第一位的。因为对财物的管理,都要靠人来进行,企业只要把人管好了,提高了人的能力和调动了人的积极性,对财物的管理才能有效。因此,在这个意义上讲,企业所有的管理都集中体现在对人的管理方面。而在企业内部,由于员工的政治信仰、利益关系等不同,形成了各种不同的非生产性组织,如政党组织、青年团组织、工会组织等等。这些组织都是做人的工作的,而人的工作做好了,对企业的生产经营起着至关重要的作用。这些组织的作用发挥得好,对企业的生产经营起着重要的促进作用;反之,对企业的生产经营则起着障碍作用。

必须确立经营者党的观念是做好国企党建的重要保障的意识。党的意识是党员对党的性质、纲领、宗旨、使命、任务的自觉领悟,是党员对个人角色的自觉认知。共产党员的党的意识是党员党性的集中体现。然而,随着我国社会主义市场经济体制的建立,在国有企业建立现代企业制度,国有企业经济组织的作用更加突出,国有企业经营者的经济责任更加重大,却使得一些党员经营者的党的意识逐步淡薄。反映在对国有企业党的建设方面,表现为思想上“只有经济指标,没有党的观念”;行动上“只抓生产经营,不抓党的工作”,甚至于把党的工作当成了企业的负担。由于企业经营在企业组织中的特殊地位和作用,且国有企业经营者绝大部分是党员,这种思想和行为极大地削弱了国有企业党的建设。

因此,国有企业经营者的必须

增强党的意识。国有企业经营者增强党的意识,在思想上必须时刻牢记自己“首先是一个党员,然后才是经营者”。在行动上必须做到:严格按照党的要求来规范自己的行为,主动关心企业党的工作,积极支持企业党的工作。

对国企发挥党组织政治核心作用的要求

怎样发挥中央企业党组织政治核心作用?主要是通过管决策、管干部、管政策实施、管监督、管队伍来发挥党组织的政治核心作用。其中关键的和核心的是参与决策问题。参与决策是企业党委的重要职责,是党委发挥政治核心作用的基本途径。对重要骨干中央企业,对国有控股企业,对国有参股企业和其他企业,要分类指导、区别对待。

一是对重要骨干中央企业、其他中央企业、国有独资企业,应该旗帜鲜明地明确党组织的领导核心地位。其中,已经建立现代企业制度的,要按照“党组织要融入企业治理结构,党建工作要融入企业发展”的要求,将党组织纳入公司治理结构,将党建工作纳入企业治理结构,从职能上看,党组织与董事会具有很多相近的地方;从决策机制看,党组织的“民主集中制”和“少数服从多数”的组织原则与董事会的议事决策规则也有相似之处。党组织纳入治理结构,党委(党组)与董事会高度融合,党组织通过董事会发挥企业重大事项的决策作用,体现党组织的领导地位。在这种体制下,党委书记担任董事长,董事会提名委员会与党组织的组织(干部)部门职能主体融合、合署办公,在党委(党组)领导下开展工作;董事长与总经理分设,发挥经理层在组织企业完成经营责任目标、促进自主创新、提高核心竞争能力、开拓国际国内市场、加强企业基础管理等方面的作用,并将经理层的选聘、考核、奖惩等权责逐步赋予董事会,实现坚持党管干部原则与董事会依法选聘经营者的有机结合。同时,按照现行《公司法》,国有独资公司不设股东会。股东的监督可以在完善企业内部监督机制的同时,借鉴国务院派驻中央企业监事会的做法,由国有资产监管机构和国有资产出资人,派出外部监事会(发挥类似于董事会中外部董事的监督作用),建立外部监督的重大问题提出意见和建议,保证企业正确的发展方向;二是支持股东会、董事会、监事会、经理班子依法行使职权,促进企业科学决策、民主决策、依法决策;三是协调出资人、企业和职工群众等各方的利益关系,维护国有资产利益、社会公众利益和职工合法权益。要积极探索参与决策的具体途径和方法,保证党委政治核心作用有效发挥,保证公司治理机制有效运行。

三是在国有参股企业和其他企业,要通过公司章程明确党组织合法地位,为党组织依法开展工作提供必要条件。党组织主要通过对工会、共青团组织以及各种学会、协会等社团组织的领导开展工作,做好职工思想政治工作和企业文化建设,宣传贯彻党的主张,统一员工思想,团结引导职工,维护职工权益,保证监督企业依法经营。适时修订现行中外合资企业法,明确中外合资企业党组织的合法地位,将党组织机构合法化。

参与决策是发挥政治核心作用的途径

发挥中央企业党组织政治核心作用,关键的和核心的是参与决策问题。参与决策是企业党委的重要职责,是党委发挥政治核心作用的基本途径。中央企业党委参与决策的基本要求和主要程序是:

1、企业党委参与决策的基本要求。党委参与决策是组织行为,基本要求:一是按照党和国家方针政策、法律法规,对事关企业改革发展稳定的重大问题提出意见和建议,保证企业正确的发展方向;二是支持股东会、董事会、监事会、经理班子依法行使职权,促进企业科学决策、民主决策、依法决策;三是协调出资人、企业和职工群众等各方的利益关系,维护国有资产利益、社会公众利益和职工合法权益。要积极探索参与决策的具体途径和方法,保证党委政治核心作用有效发挥,保证公司治理机制有效运行。

2、企业党委参与决策的主要内容。党委参与决策主要内容包括:公司发展战略、中长期战略规划;公司决策、集体负责与董事会的集体决策、个

生产经营方针、年度财务预算和决算;公司资产重组和资本运作中的重大问题;公司重要改革方案和重要管理制度的制订、修改;公司的合并、分立、变更、解散,下属公司的设立和撤销、公司内部管理机构的设置和调整;公司中高层经营管理人员的选聘、管理与监督;公司高级经营管理人员的考核和薪酬、职工收入分配及其他涉及职工切身利益的重大事项;公司在节约资源、保护环境、安全生产、维护稳定、履行社会责任方面的重要措施等。企业可以根据实际,将党委参与决策的内容具体化。

3、企业党委参与决策的主要程序。党委要参与企业决策的全过程。主要程序:1、董事会或经理班子拟研究决定的重大问题,董事长或总经理事先应与党委书记充分沟通。党委认为需要提请董事会或经理班子研究决定的重大问题,可以向董事会或经理班子提出。2、党委听取各方面意见,经党委会或党委扩大会集体研究,以书面形式及时向董事会或经理班子提出意见和建议。3、进入董事会或经理班子会上发表意见时,应体现党委的意图,使党委的意见和建议得到尊重和体现。4、党委发现决策不符合党和国家方针政策、法律法规,或可能损害国有资产利益、社会公众利益和职工合法权益时,要提出明确意见,要求撤销或缓议该决策事项。如得不到纠正,应及时向上级党组织报告。

4、健全和完善企业党委参与决策的体制机制。坚持和完善“双向进入、交叉任职”的企业领导体制。符合条件的党委委员可以通过法定程序进入董事会和经理班子。公司董事会、经理班子成员中的党员,符合条件的依照有关规定和程序进入党委。党委书记可以通过法定程序担任董事长,董事长和总经理原则上分设。党委书记兼任公司董事会提名委员会主任。配备从事党务工作的专职党委书记。企业章程和董事会、经理班子议事规则,要明确把党委参与决策作为必经程序。建立重大问题决策沟通机制,加强党委、董事会、经理班子之间的沟通。坚持和完善民主集中制,健全并严格执行党委议事规则。

当然,加强国有企业党组织的领导作用的具体措施还包括:一、坚持党管干部的原则,改进党管干部的方法,充分发挥国有企业党委在选人用人上的主导作用;二、发挥党组织的独特优势,带头执行党和国家的方针政策和企业决策部署;三、健全党内监督机制,以加强党内监督为重点,进一步提高企业监督的有效性;四、加强党组织的自身建设,增强党组织的凝聚力和战斗力等。五、建设高素质经营管理者队伍、人才队伍、党员队伍和职工队伍。

多角度 深思考

“围观”央企高管降薪

本报记者 万斯琴

自2009年央企高管平均年薪55万元到去年中海油所有执行董事自愿放弃其2011年的薪金及绩效奖金,再到近日中船集团主要负责人带头降薪30%,央企高管薪酬再次引发热议。

对于中船集团主要负责人的降薪,有褒有贬。有人说是个觉悟高,有人说这是作秀,在热议央企高管主动降薪有无积极意义的同时,更多的人把目光锁定在高管薪酬制度的完善上。那么,降薪是否意味着经营落后?央企高管该如何定薪才算合理?央企高管薪酬制度又该如何完善和规范才能更趋市场化?

降薪并不意味着经营落后

就中船集团主要负责人带头降薪30%一事,《中国企业家》记者向中国船舶工业集团公司办公厅副主任、新闻发言人柯王俊核实,柯王俊表示确实有此事,系统内从上至下都有降薪。

降薪是好是坏呢?中国社会科学院经济研究所研究员刘小玄教授接受《中国企业家》记者采访时说,“就中船集团主要领导人降薪的事情,其实不好说是好还是坏,因为现在没有一个工资标准来衡量央企高管他们到底该拿多少才是合理?对于降薪来说,公众也存在着疑问,回去思考是否原来就拿高了,还是在一惯的薪酬标准上降低了,这本身就不应该说。再说这次的降薪也是不可持续的市场行为,没有市场的导向,增加与降薪都说不好。”

刘小玄说,“但对于中船集团主要领导人的行为,公众大部分表示满意,是因为央企对公众的意见作出了回应。但是真正需要考虑的问题还是央企高管薪酬的标准是该参照行政还是市场尺度。国企改革发展的改革方向应是趋向市场化是毋庸置疑的,那么,薪酬的标准也该是市场化的。”

刘小玄认为,“现在的问题不该是直接看结果,而是应该把公平和透明放在制度设计的起点和过程中。”

记者在采访时获悉,虽然2012年的船市格外寒冷,但中船集团的经营接单工作还是交出了不错的成绩单。

根据统计,中船集团全年新接船舶订单按载重吨计,吨位占全球市场份额的16.9%,占中国市场份额的40.5%;截至2012年年底,手持船舶订单按载重吨计,吨位占全球市场份额的9.8%,占中国市场份额的23.2%。上述两大指标首次全面超越韩国现代重工,居世界造船企业集团第一位。

“努力破解船舶行业的‘困局’、‘危局’、‘僵局’。”1月24日,中船集团召开2013年度工作会议,会上,中国船舶工业集团公司董事长、党组书记胡问鸣坦言,“从当前情况看,中船集团公司在产品结构调整、研发能力和水平提升、业务结构调整、管理方式、风险管控体系等方面仍存在许多紧迫而突出的问题,对此必须采取断然措施,才能确保集团公司的持续发展。”

中船集团主要负责人并没有降薪的顾虑,有的只是做好本职工作的信心。胡问鸣说,“中船集团公司的改革发展已经到了逆水行舟、不进则退的关键时期。彷徨没有结果,等待不能前进,后退更没有出路。只有坚定信心,直面挑战,大胆创新,奋勇前行,才能突破发展面临的困局、危局、险局、僵局,迎来新一轮发展。”

高管薪酬要适应市场化的需要

“十二五”时期,国务院国资委主任王勇将“人才强企”纳入央企实施的“五大战略”,足见央企对人才更是招贤若渴,“千人计划”被用作引入央企高管的方式之一,普遍的做法是给予更好的薪酬待遇。

面对去年的经济阴霾,央企还是要有“过紧日子”的打算。

1月10日,王勇在全国国有资产监督管理工作会议上就说,“国有企业要带头精打细算过‘紧日子’。”他建议国有企业可以学习民营企业和外资企业的优点,“不坐头等舱,吃自助餐,能省则省。特别是领导干部要带头过紧日子,降本增效,切实把人工成本降下来”。

事实上,在市场化体制中,薪酬也是留住人才的重要因素。那么,央企高管该如何定薪才算合理?

中国企业家研究院副院长徐旭红在其所著的《十问国资》一书中提到央企需要什么样的薪酬制度中所说,“央企负责人薪酬水平的确定,是一个复杂的系统工程,需要考虑方方面面因素。只有充分综合各种因素,才能使央企负责人的薪酬水平达到既能调动企业负责人积极性,又能使其薪酬水平保持在合理幅度内的理想效果。”

北京师范大学经济与工商管理学院副院长高明华还建议,“通过建立良好的公司内部治理结构,尤其是通过健全董事会制度,可以有效防止内部人控制,为建立高管薪酬制度创造良好的组织环境,从而保证公司的良性发展。”

国资委作为监管者,又该如何完善和规范央企高管薪酬制度,使之更趋市场化?

1月25日,国务院发展研究中心企业研究所研究员、研究室副主任王继承接受《中国企业家》记者采访时说,“从监管者的实际操作可行性角度来说,规范国企高管薪酬应重点考虑从两个方面开展工作:一是提高国有企业透明度。提高国有企业透明度,这是监管者应该有所作为也是有能力取得工作效果的。作为全民所有的,公众公司的国有企业,应该比上市公司的透明度更高。二是监管并提高央企开展薪酬设计工作的科学性。国资委不负责也不应该去操作央企高管薪酬方案的设计工作,而是通过在国有企业建立董事会由董事会去决定符合本企业资本定位和发展战略的薪酬方案,国资委应该设定监管和评价的标准来提高央企开展这一工作的科学性,高管薪酬是否科学,是否符合市场化的需求。”

王继承表示,“对于规范国有企业高管薪酬制度的改革措施,我认为国资监管部门,除了提高国有企业透明度、监督并提高央企开展薪酬设计工作的科学性之外,还要加强监管手段等能力,如与审计部门、税务部门建立相应的工作机制,结合干部财产收入申报制度等,实现国企高管薪酬的科学规范、有效规范。”