

国企改革 需重新审视政府与市场的边界



全国政协经济委员会副主任、甘肃省原常委、副省长石军在研讨会上。

■ 本报记者 万斯琴

2013年已然成为国企改革的加速临界点。事关国企改革方向与目标的顶层设计方案也正紧锣密鼓地在推进。在这时候,在全国政协礼堂举行的政府与市场关系的讨论格外引人注目。

“搞好企业机制创新,它的基本途径应当是建立和完善现代企业制度,尤其要深化国有企业的产权制度改革。”全国政协经济委员会副主任、中共甘肃省委常委、副省长石军在6月20日,由人民政协报社举办的首期“财经智库沙龙”上说。

对于促进国企和民企经济发展有独到的见解,正是石军最早提出了改制、改组、改造和加强管理这一

为人熟知的“三改一加强”国企改革理念。石军认为,“从目前来看,政府需要破除行政垄断的所有制壁垒,全面地、真正地落实两个‘36条’。国有企业需要真正敞开大门,吸引更多民营企业来参股,有些生产经营的环节甚至是许多竞争性企业可以让民企来控股,民营企业应该做好准备,精心选择进入的行业,积极稳妥地进入垄断行业。”

石军认为,“需要加快推进企业兼并的步伐。当前,特别需要指出的是,要淡化所有制的标签,我们动不动说这个企业是国有企业,那个企业是民营企业,我们需要淡化所有制标签。”

中央电视台评论员马光远认为:“政府和市场的关系问题应该在经济学领域讨论了几百年了,我

们今天讨论这个问题,既是一个悲哀,同时对中国的未来也非常有价值意义。企业是什么?政府是什么?企业应当是市场主体,政府应当是创造市场环境的主体,我认为这个界定非常重要。”

十一届全国政协委员、中国经济体制改革研究会会长宋晓梧认为,政府错位、错位、缺位这三个问题在地方政府有时表现得更加突出,很多地方政府直接介入微观经济活动,充当市场中一个重要的竞争主体。

针对这一话题,全国人大财政经济委员会副主任彭小枫则进一步表示,改革开放以来,竞争的主体是企业,但政府也参加了竞争,资本是逐利的,它会流向利润的洼地。因此,政府应该主导的是市场环境,而非市场本身。

彭小枫认为,“眼下需要解决的是地方政府的恶性与无序竞争,但是在‘泼掉洗澡水’时,不能把‘竞争’这个孩子一起泼掉,中央政府应该主导市场环境,使地方政府经济竞争也从无序到有序,从恶性到良性,这是中央与地方应有的联动。”

中国企业研究院首席研究员李锦一语道破地方政府与市场的尴尬,他说,“中央财政很好过,省级财政也好过,市级财政过得去,县级财政很难过,乡级财政没法活。没法活怎么办?就得卖土地。地方政府越过市场的边界,是矛盾的转移。中央政府和地方政府财权和事权的重新分配,这是关键,这个问题不解决,会造成下面政企关系混乱。”

中国的国企队伍巨大,针对政企分开无解的说法,十一届全国政协委员、国家开发银行顾问刘克

说出了他的观点,“政企能分开,前提是政资要分开,政府管全社会,一定是政企全分。国企是什么?不是一般企业,那是国家的财产,所以国家作为老板,他当然要管自己的财产,问题是怎么管。两条线,政权一条线,产权一条线。有解,怎么会没解呢?政企分开在中国一定加上一条政资分开。”

对此,李锦也给出了他的建议,“政权和产权,企业的问题在董事会改革;财权和事权结合的问题,决定在中央政府。政权和产权分开、财权和事权结合,这两个‘权’解决好了,我们的政企分开问题就有了基础和条件。”

全国人大财政经济委员会副主任、民建中央副主席辜胜阻在政府和市场的权界问题上,在会上提出有六点要特别值得关注:“放权”,中央政府要向地方政府放权,还有各省级政府要向社会放权。“协权”,减少和下放投资审批事项、生产经营审批事项。“分权”,推进政企分开、政资分开、政事分开、政社分开,改变权力过于集中的局面。“限权”,让权力在宪法和法律“笼子中”运行。“监权”,加强党内监督、民主监督、法律监督、舆论监督,让权力在“阳光下”运行。还要防止侵权,打造服务型政府,防止政府对公民权利的侵犯,依法行政。

十一届全国政协委员、国家税务总局原副局长许善达认为,“政府要逐渐地把一些不应该做的事情淘汰掉,逐步地更多地做一些应该履行的职责,这个历史过程,也不是一个早上就能完成的。所以需要我们要有战略的判断、有战略的部署,然后我们逐步地推进,这样一种安排才能够符合中国的国情。”

企业述评

重组钢企“劳燕分飞” 多因政府“父母之命”

■ 赵玲玲

一切就跟做梦一样。一致被认为必将成为北方钢铁龙头企业的曹妃甸项目,如今,在自己“亲生父母”——首钢与唐钢的眼里成了“拖油瓶”,两位亲人在想方设法地甩掉它,曹妃甸的处境可见一斑。由于钢铁行业的整体低迷,被当年扩张重组冲动的何止一家。历经数年才得以成功实现兼并重组的鞍山钢铁集团与攀花钢铁集团,重组的协同效应还没显现,就闹起了“分手”……伴随着钢铁行业黄金周期的结束,那些曾经雄心万丈的钢铁巨头们都在忙着为自己当初的冲动买单。



王利博制图

“蜜月”期还没过“夫妻”就翻脸

中国有句老话叫“穷是吵,饿是斗”,在富有的时候,大家同心协力,在困难的时候就出现互相抱怨、互相指责等种种不文明现象。宝钢集团董事长徐乐江曾经对媒体形容说,“钢铁行业的重组就像谈恋爱”。但是计划总赶不上变化,由于钢铁行业的发展困境,当初“喜结良缘”的钢企“蜜月期”还没过,就纷纷闹起了“分手”……

从2000年到2009年,是中国钢铁业的“黄金十年”。在此期间,中国每年近两位数的GDP增长给钢铁行业带来了扩张产能的“大机遇”。为了抓住这次千载难逢的机会,首钢、鞍钢、宝钢、河北钢铁等传统钢铁巨头们像约定好了一样四处出击,打了一系列兼并重组的“组合拳”。从规划到实施,钢铁行业兼并重组热度骤升,创造了一个又一个的成功样本。

物极必反。这些当初组建的钢铁巨无霸们,拥有全国领先的钢铁产能,令人望而仰止,而如今却在亏损的边缘挣扎,真是“三十年河东,三十年河西”。

既然“合伙”,何必埋怨

作为曹妃甸的龙头项目,由首钢与唐钢合资组建的“首钢京唐钢铁联合有限责任公司”推行的千万吨级钢铁项目甫一问世,就备受关注。但是曾经轰动一时的庞大项目,由于业绩连年亏损,而且其高额负债也严重影响着后续发展。最后,两家企业的多年姻缘敌不过“宿命”,最终还是走到了尽头。唐钢不得不撤掉其所占全部股权,和首钢说“再见”。如今,唐山钢铁集团的高管们在提起这个项目时,纷纷叫苦不迭,悔不当初,念叨最多的是投进去的130多亿元何时能收回。

而鞍钢攀钢重组所引发的连锁反应也让人大跌眼镜。现如今,两家钢铁公司在股市上都扣上了“ST”的帽子。当被问及鞍钢与攀钢重组的项目时,攀钢规划发展部有关人士抱怨道:“实在想不起来,兼并重组后,鞍钢给攀钢带来了什么,还是先各顾各家吧。”

两家钢铁重组的失利或许只是一个缩影,其遭遇所带来的启示是警醒我们,钢铁业的发展形势十分严峻,在逐步进入工业化中后期的中国,盲目兼并扩张的发展模式已经走到了尽头,而目前各地热衷的大规模的扩张兼并,亦存在走向“曹妃甸式败局”的可能性。

既然兼并重组的后遗症不能逃避,面对当前的债务困境,分手的“恋人”们当务之急是要解决过剩产能,调整产业结构,不能让债务崩盘,只有携起手来才能渡过眼下的难关。

政府千万不要搞“父母之命”了

中国有句古语,“夫妻本是同林鸟,大难临头各自飞”,按说重组后的企业遇到困难就“劳燕分飞”的做法确实让人难以苟同。但是细细想来,这些重组的企业最终没有走到一起也不是没有原因的。

以韶钢为例。2011年8月,宝钢集团接收了广东省国资委划转的韶钢51%的股权,虽然是无偿的,但是宝钢却接收并不情愿。因为对于宝钢来说,韶钢并没有什么收购价值。事实也确实如此,回首过去几年的情况,韶钢并没有给宝钢带来效益,相反的,只有压力。但是由于政府决定将整个广东省的钢铁产业全部打包给宝钢,韶钢也就因此成了宝钢不得不不要的一项资产。自从收购韶钢之后,宝钢铆足了力气帮助韶钢脱困;对韶钢的生产线、技术人员甚至是管理团队都进行了重新换血,但是依然回天乏力。由于连续两年的巨额亏损,不得不被戴上了ST的帽子。

目前,我国政策的导向是鼓励企业做大做强。不可否认,近年来,国家的政策确实为企业的扩张提供了强有力的支持。但是纵观这几年我国钢铁企业的兼并重组,几乎没有一家能算得上是成功的。其实,在社会主义市场经济环境中,政府的宏观调控并没有错。但是面对屡屡失利的兼并困局,政府更应该做的是政企分开,给市场提供一个公平的竞争环境,让企业在市场经济的竞争中优胜劣汰,自然成长。

现在,我国正在面临新一轮的兼并重组,政府与企业千万要吸取教训,不能走“旧式婚姻”的老路,让企业自由在市场上寻找“爱情”,这是前车之鉴,也是企业未来发展的趋势。

显然,我们不能预知,新一轮合并后的企业会不会“白头偕老”。为今之计,只能是走一步看一步了。

国企论衡

煤企思想政治工作应实施制度考核

■ 史鹏翔

在我国的大部分煤炭企业中,普遍存在从业人员文化程度低,人员密集,临时工越来越多,只重生产经营,忽视思想政治学习等问题,甚至有些企业对于思想政治工作存在抵触情绪,认为思想政治工作太务虚,都是领导讲空话,没有什么实际意义。面对新形势下,煤炭企业思想政治工作如何增强针对性和实效性,更好地发挥企业党组织的政治核心作用和党员先锋模范作用,构建和谐企业,促进生产发展,就成为企业改革和发展过程中遇到的重大课题,笔者认为,实施思想政治学习的制度考核,是今后必须要着力强化的工作。

认真分析煤企思想政治工作面临的问题

目前,就煤炭企业来说,改革在深化,现代化企业管理措施在全面推进,使思想政治工作的环境、任务、内容、渠道和对象都在发生变化,主要表现在:

一是随着企业改革的不断深化,职工的思想观念、价值取向发生了新的变化,呈现多元化发展趋势,思想更加活跃,观念不断更新,精神文化需求日益增长且复杂多样,因此,统一职工思想的难度比以往任何时候都大。

二是新旧体制交替,建立起来的新体制使长期积累下的深层次矛盾和问题充分暴露出来,职工不可避免地产生一些思想困惑和心理压力,思想领域的热点、难点问题日益增多,保持队伍稳定的难度加大。

三是随着煤炭企业市场化改制

“抓好制度建设,主要是按照精细化管理的要求,进一步建立健全思想政治工作制度,即职工思想动态分析制度、情况报告制度、效果反馈制度、逐级谈话制度和重点帮教。积极探索思想政治工作的新途径、新方法,真正将思想政治工作制度化。要结合企业实际,与时俱进,不断创新发展。

积极探索思想政治工作的新途径、新方法,真正将思想政治工作制度化。要结合企业实际,与时俱进,不断创新发展。

工作的不断推进,职工与外界社会的联系、交往日益频繁,获取知识和信息的渠道增多,来自外部的各种思想、观念对职工的影响不断增强,使思想政治工作出现了“盲点”和

“空白点”。

四是随着改革开放的逐步深入,企业进一步走向市场,融入市场经济的大循环中,市场经济的趋利性更易滋生个人主义、拜金主义、享乐主义,淡化艰苦奋斗的精神,造成部分人的期望值与现实生活落差较大,心理失衡,影响职工队伍稳定。在社会生活中,伴随着经济转轨不可避免地出现了鱼龙混杂、泥沙俱下的复杂局面,社会不正之风、党内腐败现象等成为了职工群众关注的焦点,同时给职工思想带来了消极影响,也为思想政治工作带来极为不利的影响。

五是思想政治工作的吸引力减弱,社会上有一句顺口溜“十年政工一场空,十年技师混高工”,尽管说法片面,但反映了人们对思想政治工作的不重视。所以,许多优秀干部不愿从事政工工作,有的政工干部想方设法转行。加之由于煤炭企业重组改制,部分企业党群部门的机构设置、人员编制、运作方式都将发生一定的变化,在一定程度上影响了思想政治工作。

建立考核制度 深化煤企思想政治工作

一些煤炭企业思想政治工作中存在的“被动”现象比较突出,这就导致了思想政治工作被边缘化和形式化。因此,深化内部改革,创新管理模式,实行劳动定额管理,严格绩效考核,加大浮动工资比例,充分调动企业职工的积极性,显得比任何时候任何情况下都尤为急切和重要,而要把一系列工作真正组织好、实施好,就需要我们积极研究,不断创新,从制度考核上推进政治思想工作。

加强制度建设是使思想政治工作更具有根本性、全局性、长期性和稳定性的重要保证。抓好制度建设,主要是按照精细化管理的要求,进一步建立健全思想政治工作制度,即职工思想动态分析制度、情况报告制度、效果反馈制度、逐级谈话制度和重点帮教等,并坚定不移地落实下去,使思想政治工作与生产经营同时部署,同时检查,同时考核,同时总结,达到目标明确,责权分明,渠道畅通,考核一体的目的。同时,为搞好思想政治工作经验交流会,要定期召开思想政治工作交流会,提出加强和改进思想政治工作的对策,创新思想政治工作的方式方法,推进思想政治工作先进经验,推进思想政治工作平衡发展。

积极探索思想政治工作的新途径、新方法,真正将思想政治工作制度化。要结合企业实际,与时俱进,不断创新,根据不同时期的目标任务,确定思想政治工作的重点,充分发挥思想政治工作的政治保障和生命线作用,努力使思想政治工作真正渗透到经济建设之中,更好地为生产经营大局服务。

煤炭企业思想政治工作面对的矛盾是复杂多样的,制度化必须一切从实际出发,实事求是的原则。对导向手段的选择和运用,也必须切合实际需要,切忌简单化,只要在进行思想政治工作中,认真贯彻党的路线、方针和政策,严格遵守党的纪律,发扬党的优良传统,大力倡导创新精神,对职工思想进行正确的引导和约束,在思想政治工作中就能取得事半功倍的效果。

(作者单位:冀中能源邯矿集团云驾岭社区)