

大唐电信布局“十三五”： 依托“集成电路+”打造万物互联

■ 本报记者 蔡钱英

近日，国家“十三五”规划纲要正式发布。纲要明确指出，必须牢固树立和贯彻落实“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念。这一要求在大唐电信科技股份有限公司(以下简称“大唐电信”)制定的公司“十三五”发展战略中得到了更深刻的贯彻与升华。

大唐电信总裁王鹏飞在接受《中国企业报》记者独家采访时表示，大唐电信在“十三五”期间，将通过两大方面的举措实现预期目标：“一是通过聚焦集成电路主业，腾笼换鸟，加快培育新的经济增长点，改造提升传统比较优势，推进产业结构调整升级；二是通过深化国企改革，提质增效，着力推进供给侧质量和效率的提升，增强企业的核心竞争力。”

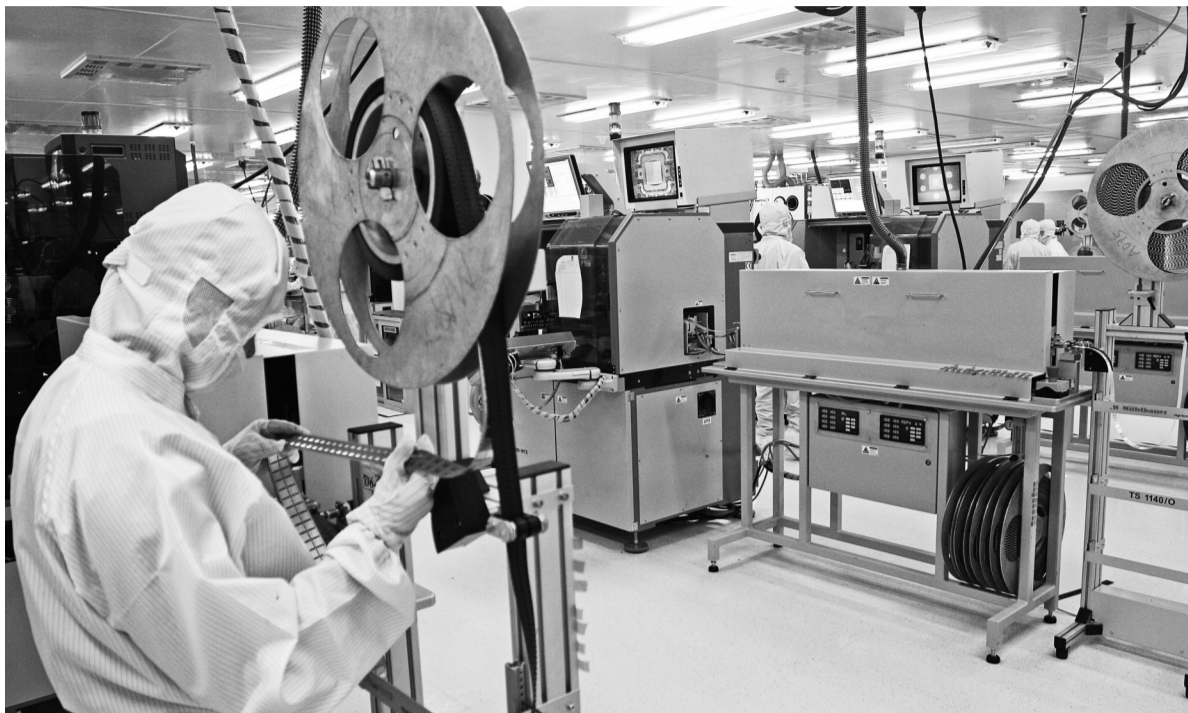
积极践行创新驱动战略

国家“十三五”规划将创新放在了突出地位，明确了创新驱动发展战略。身为国家高科技领域骨干企业，大唐电信深知创新驱动对于其企业发展的重要性。

在科技创新方面，多年来大唐电信拥有多项核心专利技术，先后荣获国家科学技术进步奖一等奖和二等奖、世界知识产权组织和国家知识产权局颁发的专利金奖等。同时，大唐电信高度重视自主创新，建立了先进的创新管理体系，积极推动集成电路设计、终端设计、软件研发等核心技术及产业化创新实践，以核心技术为依托，提升相关行业信息化水平，带动国家战略新兴产业的共同发展。

工信部副部长怀进鹏日前指出，作为我国信息产业的基础和先导性行业，集成电路产业正处于深度调整的关键时期。有资料显示，与国内一些产业出现的“产能过剩”不同，我国集成电路产业的供给能力只能满足国内市场需求的十分之一左右。因而集成电路产业的发展要走自主创新之路，尽快补上IC(指集成电路)制造业等受制于人的“短板”。

“作为国家队，我们深感责任艰巨，但同时也倍感骄傲。我们愿累就



大唐电信微电子生产线

是在保证信息安全的基础上，建立一个万物互联的时代，成为全球领先的集成电路、应用及解决方案提供商。”王鹏飞如是说。

布局“集成电路+”

王鹏飞向记者介绍，当前，国家经济转型升级、ICT(指信息、通信和技术)产业发展与竞争核心要素变化等因素对企业提出更高要求。大唐电信的发展方式和产业布局也跟随国家产业的升级而转型。“十三五”期间，大唐电信将以“集成电路+”为核心，积极推进产业结构转型升级，开创公司“十三五”发展新局面。

与此同时，在产业链布局上，“十三五”期间，大唐电信在传统“芯—端—云”产业链布局的基础上，将进一步聚焦ICT产业上游核心领域，即以集成电路设计为核心竞争力，通过“集成电路+应用+解决方案”的产业升级，服务我国信息安全以及“互联网+中国制造”国家战略。

在市场布局上，王鹏飞称，目前移动互联网、车联网、智能制造和物联网成为ICT产业发展的重点领域。而大唐电信也是有备而来，在聚焦集成电路主业的基础上，积极推进产业结构转型升级，围绕“集成电路+移动互联

网”、“集成电路+车联网”、“集成电路+智能制造”、“集成电路+物联网”，为人员、车辆、机器、万物建立智慧、可信的连接提供芯片、应用及系统解决方案。

在核心竞争力上，大唐电信依靠自主知识产权的TD-SCDMA第三代移动通信标准和TD-LTE第四代移动通信标准以及多年在通信信息技术上的雄厚积累，充分发挥国家队“自主可控、安全可靠”的信息安全体制和技术优势，通过自主创新、集成创新和引进消化吸收再创新，提供既智慧智能、又安全可信的通信连接芯片、应用及解决方案。

推进供给侧质量和效率提升

在创新、做实产业市场的同时，大唐电信还稳步实施供给侧改革，推进国有企业体制机制创新，积极营造有利企业发展的创新氛围。

一方面是积极践行“万众创新、大众创业”，2015年，大唐电信作为国资委“走进新国企·央企创客”典型单位之一，受到多方关注。记者了解到，大唐电信依托多年技术实力，紧紧围绕云计算、大数据、“互联网+”等产业热点，在互联网领域进行了一

系列的探索和布局。据王鹏飞介绍，大唐电信目前已成功孵化出十多个互联网创业项目，而大唐电信首批混合所有制改革试点单位——新华瑞德也于今年1月对外宣布完成混改工作，并正式更名为大唐网络有限公司(简称“大唐网络”)，成为大唐电信旗下一家股权多元化的创新型移动互联网公司。

另一方面，大唐电信“十三五”期间将围绕供给侧质量和效率的提升，继续稳步实施国企改革，着力开展体制机制创新，为企业跨越式发展营造创新氛围。据王鹏飞介绍，“十三五”期间，公司将全面贯彻《关于深化国有企业改革的指导意见》、《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导、加强党的建设的若干意见》及一系列文件精神，坚定“做实做强”的战略目标；完善产业经营与资本经营双轮驱动的商业模式；坚持由规模向效益增长转型、由数量向质量提升转型；由短期业绩向持续发展转型的经营方针；围绕“稳增长、调结构、聚资源、提效益、控风险”的经营方针，以深化改革为引擎，以加强党建为关键，以市场客户为导向，以管理提升为抓手，继往开来、团结奋进、改革创新、拼搏进取，努力实现公司的跨越式、可持续和“两个文明”的协调发展。

重引领建机制严管理 为安全文化建设提供坚强保障

■ 徐秀敏

近年来，开滦集团公司以基层矿厂、区科、班组为重点，推进安全文化重心下移，通过开展理念宣灌活动、健全完善管理制度、严格规范现场管理，从员工思想、运行机制和现场环境方面为安全文化建设提供坚强保障，不断增强安全文化的引领力、支撑力和保障力。

注重理念引领，强化思想保障。培育安全价值观是开展安全文化建设的基础。开滦集团高度重视理念的引领作用，采用多种形式宣灌集团公司企业文化及安全文化理念，让企业倡导的安全价值观和安全理念为广大员工所认同，使企业的倡导与员工的所想所盼产生共鸣，激发员工做好安全工作的最大效能。以集团公司安全理念为指导，做好安全理念的开发和渗透，提炼安全岗位格言警句，推进安全理念向基层区科、向生产班组、向岗位工种延伸覆盖，丰富安全文化的内涵，增强安全文化感染力。创新理念宣贯形式，开发运用网络、手机平台、QQ群

等新兴载体，贴近实际开展安全活动，增强安全文化的实效性，促进安全理念的认知和内化，形成团队安全价值观。推进心理健康服务体系，建立应激调适和心理疏导工作机制，定期开展员工心理健康评估，及时发现、疏导、缓解员工心理压力，消除影响安全生产的潜在心理因素。注重运用情感管理和亲情触动等方法，通过家访、谈心、送温暖、解难题、家属助战等形式，引导员工树立安全健康的情感和心态。

加强制度建设，强化机制保障。科学的制度是员工的行为准则，也是安全理念转化为员工行为的重要枢纽。安全文化的建设，提出先进的理念仅仅是第一步，要把安全理念转化为员工的实际行动，落实到管理和操作上来，就必须推进安全文化的制度化。开滦集团依据新《安全生产法》《煤矿安全规程》和配套的安全生产法律法规，结合企业转型发展战略部署和安全生产实际，修订和完善安全生产责任制、操作规程等规章制度，推进安全管理制度化、规范化、程序化，提高依法治

安能力。为推动安全文化建设，建立了三级管理体制，健全基础管理，加强检查督导，强化安全文化建设的组织领导，形成长效工作运行机制。高度重视安全文化的地位和作用，把安全文化纳入集团公司“四位一体”质量标准化考核，与各项安全工作同步谋划、同步推进、同步考核。制定下发了安全文化建设规划和实施方案，完善各项安全管理制度，建立了完善了各级安全文化考评体系，坚持与安全结构工资挂钩，规定安全文化要占到考核工资的10%以上，增强制度的针对性和实效性，促进安全文化在基层的落实。创新重点人群安全管理方式，加大追踪管理力度，加强人文关怀和情感管理，引导员工树立积极健康的安全心态，增强安全管理的亲和力和凝聚力。加强安全文化经验的推广交流，完善典型选树机制，调动广大员工参与安全文化建设的积极性，形成对标先进、梯次发展、全面提升的良好局面。

严格现场管理，强化环境保障。安全可靠的作业环境是安全文化的

有机组成部分。开滦集团学习借鉴“五精”管理经验，从岗位、现场、流程做起，导入编码、定置、标识、看板、岗位价值管理等先进的管理技术和方法，制定严格精密的岗位5E标准和考核体系，不断提升安全管理的标准化、精细化水平。紧密结合安全质量标准工作，按照6S标准对工具、设备、设施和材料进行科学化、规范化、文明化的合理设置，为生产作业提供安全可靠的环境保障。深化“三按”管理，推进工序间“无缝衔接”，严格落实验收考核，努力打造精品工程，优化生产作业环境，提升标准化水平。严格执行落实开工前、班中、现场和收工前安全确认制度，严格执行菜单式交接班制度，确保操作安全、现场安全。按照新《安全生产法》要求，完善安全事故隐患排查治理机制，坚持“三级排查、两级确认、逐级报告”制度，突出重大隐患排查治理，强化分级负责和全员排查；对排查出的危险源要深入开展系统追问，剖析根源，制定措施，抓好整改，实现危险源排查、跟踪、预警、管控及整改的闭环式管理。

同煤集团忻州窑矿的“民生答卷”

■ 张利军 苏玉红

井下员工全部配发了水壶；在矿理发室免费理发；乘通勤车不花钱，在食堂喝稀饭、蛋汤不花钱，一块钱就能吃上热腾腾的早餐……“惠民的事没大小，群众的事必须办好！”同煤集团忻州窑矿党政把解决好员工群众最关心、最直接、最现实的利益问题摆在重中之重，惠及民生的政策密集出台，顺应期待的举措相继落地，以一份满意的“民生答卷”将员工心中“煤炭市场不景气，我们的利益会不会缩水”的担心一一化解。

知民情才能解民需。忻州窑矿党政始终把群众的声音作为第一信号，把群众需求作为第一命令，不断畅通服务信息收集渠道，真实掌握员工群众诉求，及时解决员工群众困难。一是走出去听民意。开通党委书记、矿长热线电话，主要办公场所都设立了群众意见征集箱。注重发挥信访、党员服务站、社区服务站、工会、团委部门职能，建立“员工信息档案”，定期深入居民区听取群众意见和服务需求。二是沉下去搞服务。在保证服务信息通畅的同时，开展了“领导干部大接访”活动，每周三由一名领导班子成员挂牌接待来访群众，现场解答、解决群众反映的问题，“民生通道”更加畅通，惠民行动更加务实。

身子沉下去，民意聚上来。矿领导班子成员把探访民意作为调查研究的专项内容，坚持将重心放在基层，放在一线，与全矿69个基层单位联点，每周至少下基层调研一次，每月深入员工浴室、职工食堂、通勤车以及大北沟小区、恒安新区等员工群众集中居住地，运用“民生日记”及时记录和掌握第一手资料，面对面倾听民生意见，心贴心、与群众交流，实打实解决群众所需。为更好地了解员工群众诉求，先后在大北沟老年活动中心和恒安新区“职工之家”设立了由物业、供热、社保、基建、电讯、爱委、行政、车队等八家单位组成的“民情民意接待站”，集中受理和解决员工群众反映的各类问题。去年以来，已受理员工群众诉求487件，办结率达到99.7%。

(上接G01版)

数度停摆 员工持股成“烫手山芋”

事实上，在《办法》发布的两天之前，国资委副主任张喜武就透露2016年将会开展国企“十项改革试点”，其中就包括混合所有制企业员工持股试点。

据国资委有关负责人介绍，“混合所有制企业员工持股试点”将从企业类型、出资入股方式、定价机制、动态调整机制、股权管理方式、持股方式等不同角度探索员工持股的有效模式。

“按照今年的计划，试点企业将包括10家中央企业的子企业和10户从各省市选择出来的企业，但是中央一级企业暂不开展员工持股试点。目前，该试点企业正在遴选阶段，尚未最终定论。”上述负责人表示。

许保利说，从上个世纪80年代开始，我们就不同程度地搞过员工持股，曾经历过推广，但也被数度叫停。十八届三中全会后，很多省份对推进员工持股改革很有积极性，也有所动作，但一度又基本上冷了下来。

“应率先在哪些企业进行员工持股？比例多大？如何分红？都存在很大争议。甚至有的国有企业员工持股幅度过大，在相关配套制度和制约措施不健全的情况下，容易造成国有资产流失，我们也是有教训的。”许保利称。

彭剑彪认为，在试点过程中，很多国企员工以及负责人都在持股之后又退出了，停摆以后对企业、对员工都造成不小损失，导致大家“一朝被蛇咬，十年怕井绳”。知道是个好东西，却谁都不敢动。

三部委为国企员工持股保驾护航

《办法》明确，大型企业的股权激励总额不超过企业总股本的5%；中型企业的股权激励总额不超过企业总股本的10%；小微企业的股权激励总额不超过企业总股本的30%，且单个激励对象获得的激励股权不得超过企业总股本的3%。

此外，《办法》还规定，企业不能因实施股权激励而改变国有控股地位，大、中型企业不得采取股权激励的激励方式，企业用于股权激励的激励额不超过近3年税后利润累计形成的净资产增值额的15%，企业实施股权激励，必须与股权激励相结合。股权激励的激励对象仅限于在本企业连续工作3年以上的重要技术人员。

许保利认为，员工持股是混合所有制的一种形式，却一度成为绳索，套住很多国企老总思想，担心被扣上造成国有资产流失的帽子而一度裹足不前，不敢推进员工持股等激励性的改革。

“此次三部委发布的《办法》对于涉及国有资产流失的问题做出了较为详细的规定，划定了很多‘红线’，表面上看是多了很多限制，实际上却是一种保护。”许保利称，“《办法》明确了标准、划定了范围、持股多少、比例多大等，‘红线’之内皆可，既最大限度地减少了改革者的担心，又调动了改革者的积极性”。

国资委内部人士此前在接受《中国企业报》记者采访时说道，“由于各个企业的具体情况不同，其操作细则也会有所差异。至于下一步的动作与安排，试点是否会在更大范围内推广，目前尚在观望之中。”

许保利建议，“鉴于历史上员工持股改革的经验教训，我们不应操之过急。最好还是从央企的基层开始，即央企二级或者二级以下的企业，也就是那些常说的央企的子公司、孙子公司开始。逐步试点，稳步前进，稳妥操作。由少数行业开始，由基层开始逐步上升到顶层，成熟一批推进一批，避免重蹈以前的问题覆辙。”