

# 中国企联党委召开学习贯彻党的十九届六中全会精神暨党史学习教育交流会



11月17日,中国企业联合会、中国企业家协会(以下简称“中国企联”)党委召开学习贯彻党的十九届六中全会精神暨党史学习教育交流会,会议由中国企联党委书记、常务副会长兼理事长朱宏任主持,中国企联党委委员、各党支部(总支)书记、代管协会党组织负责人及党员代表、入党积极分子代表,共计30人,参加此次交流会。

会上,朱宏任传达了11月16日国资委行业协会学习贯彻党的十九届六中全会精神的会议精神,传达了学习了国务院国资委党委委员、副主任谭作钧在会上的讲话精神,朱宏任指出,要根据国资委党委统一部署和国资委协会党建局有关要求,将认真

学习贯彻党的十九届六中全会精神当作中国企联党委当前和今后一个时期的重大政治任务,切实做实做好,全面掀起学习宣传贯彻全会精神的热潮。朱宏任强调:一是要做到提高站位,领导干部带头学,党员群众认真学。要充分认识到此次全会的重大意义,以高度的政治责任感和使命感,精心组织多种形式的专题学习活动,党员领导要充分发挥领学促学作用,提高标准,严以要求,广大党员职工要充分发挥学习的主动性和自觉性,积极参与,深学细思,将学深学实全会精神作为不断增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”的实际行动和具体保障。二是要做到突出重点,全面深入系统学,融会贯通反复学。要认真学习领会习近平总书记在全会上的重要讲话精神,学习贯彻六中全会精神,并将学习同学习习近平总书记“七一”重要讲话精神结合起来,同学习领会习近平总书记关于党史的重要论述结合起来,巩固党史学习教育成果。要反复学习,加深理解,融会贯通,用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作。三是要做到务求实效,结合实际用心学,创新方式干中学。要聚焦习近平总书记在全会上的重要讲话精神,全面学习领会《决议》的丰富内涵与核心要义,以学带干,学以致用,将学习中的所感所悟融会到中国企联为企业和企业家的高质量服务中去,确保中国

企联全年中心工作的圆满完成。要以六中全会精神为指引,加强工作研究,坚持创新发展,对明年工作做好谋划安排,切实将思想和行动统一到六中全会精神上来。要坚持围绕中心,服务大局,为企业和企业家服务新的成绩,迎接党的二十大胜利召开!

会上,中国企联办公室党支部书记尚晓明,国际联络部党支部书记刘寒松,企业文化工作部党支部书记王建军,后勤服务中心党支部书记吴忠祥,咨询与培训中心党支部书记吴满毅,《中国企业报》股份有限公司党总支书记吴尚国,企业管理出版

社有限公司党支部宣传委员陈静,中国疫苗行业协会副会长、党支部书记付百年,中国医药企业管理协会副秘书长迟晓巍,入党积极分子代表雇主工作部赵国伟等10余名同志,分别围绕学习贯彻党的十九届六中全会精神,结合党史学习教育学习党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史的思想感悟,联系本单位本部门本岗位的工作实际,交流了学习的心得体会和收获认识。朱宏任对每位同志的发言逐一进行了总结点评。

(来源:中国企联党委办公室)



## 中国企业改革与发展研究会会长、中国上市公司协会会长宋志平:共同富裕下的共享企业建设



(上接第二版)以前我们搞的“劳动、分配、人事”三项制度改革,也是围绕这个核心而进行的,当然今天看,我们还在做,说明这不容易。但是除了这三项制度改革之外,今天我们最重要的是要建立中长期的激励机制,就是在企业里边,我们要有中长期的激励计划激发员工积极性和企业活力,比如说科技分红、员工持股、管理层股票计划、超额利润分红权、跟投等等。这些是今天我们在国企改革三年行动里,围绕着把市场机制引入到企业里来所进行的工作,这个工作是非常之有效的。在企业的机制里边,我想给大家讲几个例子。

华为是大家都熟知的企业。华为发展很快,而且自主创新也很好。这个企业

究竟是怎么发展起来的呢?我觉得基于两点,第一点是企业家精神,有任正非这样的带头人。第二点是华为经常讲的“财散人聚”的机制,它是一个全员持股,任正非只持不到1%的股份。2018年的时候,我曾经与任正非深谈过一次,谈到华为的机制问题。在华为,任正非讲分好钱,就能够挣更多的钱,把利益要分好。华为这家企业发展得很好,而且众志成城,除了有任正非这样一个企业家之外,还因为它有一个非常好的机制,机制起了很大的作用。

地方国企里也有很好的例子,那就是烟台的万华。这家企业过去是做人造革的一家小企业,这些年快速发展起来。2018年6月份,习近平总书记专门视察了

万华,在万华讲了一段话,高屋建瓴,非常精辟,总书记说:“谁说国企搞不好?要搞好就一定要改革,抱残守缺不行,改革能成功,就能变成现代企业。”万华这家企业,今年上半年做到了135亿元的净利润,估算下来,全年约有800多亿元的收入,号称中国的“巴斯夫”。它如何从一个小的人造革企业,发展成为中国的“巴斯夫”呢?我问过万华的董事长廖增太。他说,其实就是因为机制。它有两个机制,其中一个就是科技分红,技术人员创造了财富,提15%奖励给这些技术人员,而且一分5年,这个是很有力度的。另一个是员工持股,其中员工持股20%,烟台国资委持21.6%,其他是散户。所以,万华技术创新做得非常好,万华有个研发大楼,这个大楼经常是通宵达旦,灯火辉煌。很多化工产业的新产品,万华都能够做得出来,而且产品附加值也比较高。所以,它的效益非常好。

中央企业做得好的代表企业是海康威视,它过去是一个研究所,18年前搬到了杭州,杭州市场经济比较发达,那个时候就推行了15%的员工持股。后来公司上市了,上市之后又做了四期的限制性股票,分给这些骨干和员工,同时在创新业务里推行了跟投。也就是说,这家企业一路上的机制非常的好。海康威视每年有100多亿元的利润,市值也有3000亿元左右。

列举这些例子想说明什么呢?实际上我们在做企业的过程中,如果有一个正确合理的机制,企业能快速发展,金融资本的所有者可以获得很好的回报,同时,公司的管理层、骨干和员工,大家也能够分享企业的财富。像这样的一种机制,就可以打造共享企业。

有时候,所有者可能会有一种误会,如果将企业利益分享给这些员工,会不会把自己的钱分给他们呢?其实不然,因为共享企业有好的社会环境,获得社会支持,有很好的员工的积极性,那么企业的创新能力、竞争力和效益就会更好。我们发现,在中国好企业绝大多数都是机制好的企业。中国民营企业非常之多,民营企业有机制这种天然的基因,但不见得每一个民营企业都有好的机制,这还取决于所有者的开明程度和设置的机制是否科学。是否建立一种科学有效的机制,这非常重要。

这么多年我的经验是,做好企业关键是机制,有机制,做企业不需要神仙,没有机制,有神仙也做不好企业。没有机制,光号召大家是不行的,长期来看,企业要做好,靠的是“精神+机制”,企业里边既得有精神文化,又得有机制有物质激励,这是根上的事。大家到企业来工作,是有一定物质需求的。我们到底怎么分饼,怎么把饼做大,大家也一直在议论这样的问题。分饼是一个机制,有一个好的机制,饼就会做大,做大饼之后,每一个分饼的,包括所有者,包括员工,分得的份额又会更大,这就是我们根上的逻辑。

我今天跟大家分享的就是关于共享企业的一些基本想法。我也希望我们的企业家能够有情怀,在这个时刻大家要处理好多赢和共赢的问题,不光是说考虑到自己那一块,也要考虑到社会,也要考虑到广大的员工。其实调过头来看,共享对我们每一个企业家、每一个所有者来讲,都会更好。这就是我们讲的,企业的目的是让社会更美好。

(来源:中国企业改革与发展研究会)