

国企改革之 解读意见特点

焦点 1

此次国企改革方案 有哪些特点和亮点?

国资委主任张毅在回答记者提问时表示,指导意见经多次研究修改后,先后提请国务院常务会议、中央全面深化改革领导小组会议和中央政治局常委会审议通过,并以中共中央、国务院的名义公布实施。

“针对国有企业改革发展中的突出矛盾和问题,指导意见全面系统提出深化国有企业改革的一系列举措。既体现一以贯之的传承性,又体现与时俱进的创新性;既体现改革的协同性、耦合性,又体现措施的针对性、有效性。”中国企业研究院首席研究员李锦说。具体来看,指导意见有四方面突出亮点:一是强调国有企业属于全民所有,深化国有企业改革就是要保护好、使用好、发展好国有资产,做强做优做大国有企业;二是强调国有企业要真正成为独立的市场主体,提出一系列符合市场经济规律和企业发展规律的改革措施,破除体制机制弊端,激发企业活力;三是强调坚决防止国有资产流失,多措并举加强国有资产监督,实施信息公开建立阳光国企,强化决策问责和监督问责,从制度上遏制国有企业腐败问题;四是加强和改进党对国有企业的领导,把党的领导与完善公司治理统一起来,将党建工作总体要求纳入国有企业章程,创新国有企业党组织发挥政治核心作用的途径和方式。

焦点 3

如何以管资本为主 加强国资监管?

以管资本为主加强国有资产监管,是党的十八届三中全会对国有资产监管工作提出的新要求,为完善国有资产监管体制明确了大方向,规划了主路径。指导意见强调,推动以管企业为主向以管资本为主转变,要建立监管权力清单和责任清单“两个清单”;做到“三个归位”,即将依法应由企业自主经营决策的事项归位于企业,将延伸到子企业的管理事项原则上归位于一级企业,将配合承担的公共管理职能归位于相关政府部门和单位。

国家行政学院研究员张春晓说,实现以管资本为主的目标,就是要推进国有资产监督管理机构的职能转变,科学界定国有资产出资人监管边界,推进所有权和经营权分离,不干预企业经营自主权。指导意见提出,以管资本为主改革国有资产授权经营体制,改组组建国有资本投资、运营公司;优化国有资本布局结构,坚持以市场为导向,以企业为主体,紧紧围绕服务国家战略,优化国有资本重点投资方向和领域。一个可操作的做法是,“通过加大国有企业重组力度,使国有资本向关系国家安全、国民经济命脉和国计民生的重要行业和关键领域、重点基础设施集中,向前瞻性战略性新兴产业集中。”李锦说。

焦点 5

如何看待国企改革 与社会公众关系?

指导意见开宗明义指出,国有企业属于全体人民所有,是推进国家现代化、保障人民共同利益的重要力量。国有企业的全民性得到实现,国有企业就能真正发挥出主力军、骨干、排头兵的作用。张春晓说,“国有企业全民性的再一次强调,就是要让国有企业为全民所有、为全民服务、为国民经济的建设和发展服务。”

此番指导意见体现改革成果人民共同分享的思路,提出提高国有资本收益上缴公共财政比例,2020 年提高到 30%,更多用于保证和改革民生,划转部分国有资本充实社会保障基金。不仅如此,指导意见还支持社会公众参与国有资产监督和国有企业改革,具体措施包括:切实做到信息公开、建设阳光国企,有效保障社会公众对企业国有资产运营的知情权和监督权等。此外,国有独资、全资公司的董事会监事会均应有职工代表、推进全员绩效考核、建立分级分类的企业员工市场化公开招聘制度、依法妥善处理劳动关系调整等,则是强调了依法维护职工的合法权益。

转变国有资产监管机构职能

从管人管事管资产转向管资本

积极引入各类投资者

加大国有企业重组力度

中共中央、国务院近日印发《关于深化国有企业改革的指导意见》,这是新时期指导和推进国有企业改革的纲领性文件。此次国企改革方案有哪些特点和亮点?如何以管资本为主加强国资监管?记者采访国资系统有关负责人和专家,回应社会各界对改革关切。

焦点 2

如何使国企真正 成为独立市场主体?

指导意见提出,国有企业改革要遵循市场经济规律和企业发展规律,坚持政企分开、政资分开、所有权与经营权分离;促使国有企业真正成为依法自主经营、自负盈亏、自担风险、自我约束、自我发展的独立市场主体。张毅指出,把国有企业打造成为独立的市场主体,充分激发和释放企业活力,提高市场竞争力和发展引领力,是深化国有企业改革的出发点和落脚点。“国有企业首先是企业,要遵循市场经济规律和企业发展规律。”国资委研究中心主任楚序平说,“市场”一词在指导意见中出现 35 次,是贯穿全文的一条主线,坚持市场化改革方向,将为增强国有企业活力释放巨大政策红利。

一系列相关重要措施在指导意见中体现:依法落实企业法人财产权和经营自主权;转变国有资产监管机构职能;推动企业完善市场化经营机制推进公司制股份制改革,积极引入各类投资者;商业类国有企业按照市场化要求实行商业化运作……楚序平说,通过这一系列改革措施,充分调动企业经营管理者 and 职工的积极性、主动性和创造性,激发国有企业的内生动力,使国有企业真正成为充满生机活力的市场主体,促进国民经济持续健康发展。

焦点 4

如何通过改革激发 企业活力?

在各方看来,增强活力是搞好国有企业的本质要求,深化国有企业改革,要以解放和发展社会生产力为标准,以增强国有企业活力、提高国有资本效率中心。指导意见提出一系列增强活力的重大举措,主要包括:依法落实企业法定财产权和经营自主权,通过界定功能明确不同企业的战略定位,推动国有企业同市场经济深入融合,激发企业的活力。同时,建立国有企业领导人员分类分层管理制度,推行职业经理人制度,畅通现有经营管理者与职业经理人身份转换通道,董事会按市场化方式选聘和管理职业经理人,合理增加市场化选聘比例……

对指导意见提到的“建立健全企业各类管理人员公开招聘、竞争上岗等制度”“推进全员绩效考核”,李锦印象深刻,他说,只有切实做到收入能增能减、奖惩分明,建立能上能下、能进能出的合理流动机制,才能真正激发广大职工活力。此外,李锦认为,文件中透射的推进资本专业化运作,优化国有资本配置,引入非国有资本参与国有企业改革等,都将有助于放大国有资本功能,激发各类资本的活力。

国企改革之 透视用人动向

如何破解国企 领导“既当高官 又拿高薪”之弊

双轨:增加市场化选聘比例 实行差异化薪酬分配办法

指导意见明确提出:根据不同企业类别和层级,实行聘任制、委任制、聘任制等不同选人用人方式。董事会按市场化方式选聘和管理职业经理人,合理增加市场化选聘比例。市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。“这个改革方案直指国企用人制度的弊端。”上海天强管理咨询有限公司总经理祝波善说,现在绝大多数国企的董事会、监事会和经理层人员,都是上级政府部门直接任命的,而非市场化的选人用人方式。此次改革直面问题,首先厘清了企业的市场主体地位,并且赋予董事会关键的用人权,这是建立现代企业制度的基础。

北京师范大学公司治理与企业发展研究中心主任高明华说,用人制度改革可以有效激发国企经营者的积极性:组织任命的出资人代表——包括董事会、监事会成员,有相应的行政级别应该拿政府规定的报酬;由董事会向市场选聘的职业经理人,包括总经理在内可以拿市场化的薪水。

目前,国企中市场化选聘的高管占比还非常小。有统计显示,自 2003 年以来,央企公示的高管人选中,来自于本系统内部的占 42%,来自具有国资背景的占 47%,只有 11% 左右的人选来自于外部。

薪酬:合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入 部分央企今年已跟进落实

指导意见提出,国企将实行“与社会主义市场经济相适应的企业薪酬分配制度”,对党中央、国务院和地方党委、政府及其部门任命的国有企业领导人员,合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。这样的表述,与去年年底公布的《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》形成有力呼应。“改革的目的是,就是要防止国企高管既享受体制内的行政级别,又拿体制外的高薪。”中国企业改革与发展研究会副会长周放生说。

今年 1 月 1 日起,央企薪酬改革已经在中国石油、中国石化和中国移动等 72 家央企中实施。改革大半年来落地情况如何?记者查阅最新公布的上市公司年报,发现改革使央企负责人薪酬呈整体下降效果,部分企业负责人的降幅还不小。如,中国石油主要管理人员的薪酬总额,从去年上半年的 611 万元下降至今年上半年的 460 万元,降幅达到 25%。中国建筑关键管理人员薪酬从 579 万元降至 382 万元,降幅为 34%。在央企的带动下,地方国资纷纷跟进。中国企业研究院首席研究员李锦认为,改革后将部分薪酬改为任期激励收入的形式发放,可以促使国企负责人更注重企业中长期发展。

转换:体制内也可以跳到体制外 加强后端考核

指导意见提出,推行职业经理人制度,实行内部培养和外部引进相结合,畅通现有经营管理者与职业经理人的身份转换通道。这意味着,用人制度改革对不少体制内的国企高管而言,将带来一个再次选择的机会。李锦表示,要力争通过 3 到 5 年的时间,使绝大部分国企都按照职业经理人制度选聘负责人,用市场化的考核来制定相应的薪酬。“到那时,职业经理人的薪酬比行政任命的董事、监事高出数倍,也是很自然的事。”

一位央企二级子公司高管表示,畅通身份转换通道的新提法,将影响一些有着“官本位”思想的国企领导。“为了防止一些没有能力的国企领导‘变身’职业经理人,需要在后端加强对其身份转换后的业绩考核。”这位高管说。

周放生告诉记者,在身份转换方面,比较典型的案例是中集集团总裁麦伯良。这位 56 岁的中国集装箱工业的第一代工程师,在放弃招商局集团的体制内身份,成为职业经理人后 2013 年的年薪高达 869.7 万元,位居央企控股上市公司负责人榜首。“真正具备管理能力、有自信的国企高管,只要转换通道畅通,他们敢于放弃行政级别,跳进去参加市场化竞聘。”周放生说,“不过,参加市场化竞聘后,将来如果董事会对你不满意,把你换掉了,个人要自谋出路,为此必须承担相应的市场风险。”

(本版稿件据新华社)