

高端市场站不上去,低端市场又非久居之地,国产智能手机处境相当尴尬。这种情况下,想要抵御放下身段的国际品牌,国产手机仅拥有市场份额还远远不够,必须增加用户黏性。



低价能让国产智能手机翻身吗?

刘奕峰

深化事业单位人事制度改革重在机制建设

北京师范大学政治学与国际关系学院副院长、教授 朱光明

事业单位人事制度改革面临的任务仍然十分艰巨。尤其是随着人才强国战略的深入推进,一些涉及人事管理体制机制的深层次问题日渐显露,而这些问题又只能通过深化改革来解决。

深化事业单位人事制度改革是分类推进事业单位改革的一项重要内容。在事业单位的各项改革中,人事制度改革启动最早。早在1992年,党的十四大就提出加快人事劳动制度改革,逐步健全符合机关、企业和事业单位不同特点的分类管理的体制和有效的激励机制。2000年中共中央印发《深化干部人事制度改革纲要》,随后,中央组织部和原人事部印发《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》,对事业单位人事制度改革的全面实施作出具体部署。2002年,国务院办公厅转发人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》,对聘用制度的基本原则、适用范围、聘用程序等作出了具体的政策规定。2003年中共中央、国务院印发的《关于进一步加强人才工作的决定》和2010年《国家中长期人才发展规划纲要》,都对推进事业单位人事制度改革,尤其是研究制定《事业单位人事管理条例》给予了强调。2011年,中央办公厅、国务院办公厅联合印发了《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》,为这项改革在分类推进事业单位改革的新形势下向纵深推进作了进一步部署。

经过近20年的努力,事业单位人事制度改革已取得明显进展。首先,聘用制作为事业单位的基本用人制度已在全国范围普遍实行;其次,岗位设置管理制度稳步实施,多数事业单位已按政策规定完成岗位设置方案的制定;再次,公开招聘已成为事业单位录用新进人员的主渠道,招聘程序与招聘办法正日趋规范化科学化。不过,尽管如此,事业单位人事制度改革面临的任务仍然十分艰巨。事业单位分类改革已经全面启动,下一步须根据事业单位分类实行不同的人事管理制度,同时,与人事制度关联密切的分配制度、社会保障制度改革即将实施,文化、卫生、教育等社会事业领域的体制改革继续推动,这些都对事业单位人事制度改革提出了新的要求。尤其是随着人才强国战略的深入推进,一些涉及人事管理体制机制的深层次问题日渐显露,而这些问题又只能通过深化改革来解决。当前及今后一段时间事业单位人事制度改革的重点,将集中于以下机制的建设上。

第一,合同用人机制。聘用制的进展并不平衡,在一些地区和部门,以聘用合同管理为基础的事业单位用人机制并未完全确立;在少数事业单位,聘用合同的订立仍然流于形式。显然,加强合同用人机制建设,是深化事业单位人事制度改革的当务之急。应进一步加大全面推行聘用制的力度,确实将聘用合同作为人事管理的基本依据,通过合同内容规范事业单位与工作人员之间的人事关系;应加强对聘用合同的日常管理,规范合同订立、变更、续订、解除等重要环节,完善与聘用制度相关的各项政策规定。尤其是应认真总结10多年来事业单位在用人制度上的改革经验,对于一些创新性做法给予重新审视和评价,对延聘、返聘、缓聘等特殊聘用方式的适用范围作出明确界定,加大聘用合同对工作人员的约束和保障力度,研究制定不同类型、不同行业的事业单位实行聘用制的具体办法。

第二,公平竞争机制。这一机制的建设,主要体现于公开招聘和竞聘上岗两项基本制度的推行上。原则上,公开招聘作为事业单位新进人员的基本选拔方式,必须做到信息公开、过程公开、结果公开;应把加强宏观管理和单位自主用人结合起来,积极探索适用于不同行业、专业和岗位特点的招聘办法,推动事业单位公开招聘制度化、科学化。竞聘上岗作为事业单位内部人员选拔、尤其是重点岗位人员选拔的主要方式,应坚持公开、公平、公正原则,鼓励和组织符合条件的人员广泛参与;应以岗位职责和任职条件为标准,以品德、业绩和能力为依据,严格条件,规范程序,择优聘用;可根据岗位的不同特点,灵活运用笔试、面试、民主测评、专家评议等选拔方法,实行考试与考察相结合;对于有职业资格准入控制的岗位,竞聘人必须符合准入控制的要求。

第三,绩效考评机制。尽快建立一套以岗位绩效考核为基础的事业单位人员考核评价制度,已是深化改革面临的一项紧迫任务。新的事业单位人员绩效考评制度应在保证质量的前提下尽可能简化考评程序,合理安排考评项目;应充分考虑到事业单位的不同类型、不同特点和岗位职责的不同内容,分行业、分层次、分类别设计绩效考核的指标体系;应根据事业单位从事公共服务的特点,积极探索将服务对象满意度作为一项关键指标纳入绩效考评体系,以促进公共服务质量的不断提高;应采用科学有效的考评方法,坚持定性分析与定量分析相结合,确保绩效考评结果真实、准确、完整;应重视考评结果的运用,将日常考评、专项考评、年度考评、聘期考评与岗位聘用、教育培训、管理监督、激励约束等有机结合起来,形成相互配套、有效运行的事业单位人员考评机制。

第四,人员退出机制。经过20年的改革,虽然人才流动状况已大为改观,但事业单位人员的出口仍不畅通,尽快建立一个切实有效的人员退出机制,已是保证改革深入推进的重要前提条件。首先,应规范事业单位人员的退休退职管理,凡达到政策规定条件者均应按时办理手续,少数需要延聘或返聘的高层次人才可纳入流动岗系列管理;其次,事业单位与其工作人员依法解除聘用合同后,应按政策规定及时为职工办理社会保险关系的调转手续和人事档案的接转手续;再次,事业单位应为落聘和未聘人员提供培训与指导,积极鼓励和帮助他们走出单位,面向社会参与竞争。

第五,权益保障机制。随着事业单位人事制度改革的不断深入和法制化水平的提高,各类事业单位的人事争议案件日益增多。事业单位人员权益保障机制建设的关键,是规范事业单位人事争议的处理。应积极探索纠纷调解的有效方式,鼓励争议双方通过调解和协商对话方式解决人事纠纷;各级人事行政部门应加强人事争议仲裁工作,及时受理和处理各类事业单位人事争议案件,并做好人事争议仲裁与司法诉讼的衔接;应建立健全事业单位工作人员申诉办法,切实保障事业单位人员的合法权益不受侵害。

第六,监督管理机制。当前事业单位人事监督的重点是公开招聘、职称评审和人才引进,其中公开招聘是重中之重。虽然近期揭露的一些有关内部招聘、人情招聘、舞弊招聘案件仅是发生在基层的个别现象,但后果十分严重,已直接危害到了人民群众与政府之间的信任关系。因此,事业单位人员招聘作为一项直接体现公平正义的阳光工程,必须保证做到信息公开、过程公开、结果公开;人事行政部门应通过设立监督电话和信箱,及时处理有关投诉和举报;对于违反回避制度、保密制度、集体决策制度和人事纪律的舞弊行为,应及时查处并将结果公布;应重视社会舆论的监督作用,实行公开招聘工作舆情报告制度,加强与媒体之间的沟通。

道市场又受运营商市场冲击和互联网企业低价机的搅局,国产智能手机今年价格大幅下滑,竞争日益激烈。低端市场并非久居之地,高端市场又站不稳,国产手机处境相当尴尬。这种情况下,想要抵御放下身段的国际化品牌,国产手机只拥有市场份额远远不够,必须增加用户黏性。

目前,智能手机制造环节硬件价值的不断透明,后端软件与服务已经逐渐成为智能手机市场的竞争焦点,终端+软件+内容+服务的整合模式正被越来越多的厂商所采纳。在这种一体化的整合趋势下,推出新的应用与服务创新就显得更为重要,也将是未来智能手机新的利润增长点。互联网企业主动选择与传统手机厂商进行深度合作,旨在发挥自身在电子商务、搜索、网络安全等方面的优势,以自己的独特应用来黏住用户,争取在移动互联网领域抢占市场份额。

截至2011年底,全球互联网用户接近23亿,同比增长8%。全球移动3G用户为11亿,同比增长37%。另有

数据表明,2011年全球智能手机出货量达4.9亿部,而当年PC出货量是3.5亿部;预计2012年全球智能手机出货量将达到6.2亿部。互联网从桌面走向移动已是大势所趋,而且,中国市场仍然有一大片值得深耕的土地中,广大的三级、四级市场和农村地区还蕴藏着巨大的消费潜能,智能手机是中国手机市场重要的发展机遇。市场研究机构预计,2012年中国手机智能手机销量约为1.64亿部,而手机销售总量约为3亿部,智能手机的占比将提升到55%。

面对巨大的市场,国内的手机企业需要以智能手机为终端,使得基于云计算的移动云服务将变得更需要以用户导向,并注重用户的体验,从而,促使整个产业的价值链更长更丰富,催生更多基于移动的商业机会。因此,只有拥有综合服务能力和庞大用户基础的厂商,才能在竞争中处于优势,进而改变整个智能手机市场的竞争格局。

同时,一份新的调查报告让一些国产手机人士感到兴奋。这份报告显示,国内手机市场最新的前5强中,除三星电子外均为国产品牌,分别是中兴、华为、联想和酷派,这4家企业的市场份额合计更超过了40%,国产品牌总市场份额更将超过50%。国产手机很长时间都没有如此争气

新闻漫谈

公交车站冠名谁说了算

叶祝颐

据报道,某省会城市公交站更名频繁,一些老街老巷的站点名称被一些企业、培训机构甚至地产楼盘的名称取代,出现乱命名的现象。对于市民的质疑,当地管理部门回应,公交站冠名不能说是商业开发,只能算有偿使用。

城市公交站命名为某某楼盘、某某企业,相关管理部门可以从中获得一定的经济利益,冠名方也可以获得不错的广告效果,这似乎是一个双赢的结局。但换个角度看,公交站名称在某种程度上属于公共资源范畴。公交站名虽不像地名命名那样严格规范,但也应该讲求科学性、稳定性。纯粹的商业化命名,一方面剥夺了民众对管理公共资源的参与权,另一方面也会给地名管理造成混乱。一个现实的问题就在于,出让公交站冠名权多有时间限制,期限届满后站点有可能再次更名,这显然会给市民出行带来不便。

近年来,一些地方打着挖掘城市资源、经营城市的幌子,拍卖地名、公共设施冠名权的例子不胜枚举。虽然经营城市已成为推动城市发展的的重要举措,但如果将商业文化强行加在城市文化上,效果往往会适得其反。看来,给公共资源管理筑牢法律制度防火墙十分必要。

(作者单位:武汉市江汉区砺志中学)



李二保作 新华社发

佛要“金”装

近日,普陀山传出筹备上市的消息,而据报道,九华山和五台山也在积极准备登陆资本市场,四大佛教名山或将齐聚资本市场。佛教名山原本为人们心目中的清净之地,如今却也卷入圈钱大潮,引起社会广泛关注和争议。

不可否认,地方政府在这些佛教名山上市的过程中起到了很大的推动作用。在一些地方经济利益高于一切的发展理念中,享有盛誉的宗教旅游资源定然不会被漏掉。而在上市目的表

述中,往往打出更好地保护当地文化和开发旅游资源的旗号。但是,这些说法似乎并不能服众。

实际上,国家宗教局对宗教场所上市的态度十分明确。寺庙道观是满足信教群众宗教活动需求的场所,是民间非营利组织。综观世界其他国家,也从来没有将宗教活动场所打包上市的先例。

对于上市的审核者来说,判断此类上市申请是否符合上市条件,更是颇具挑战。(宗文)

那么,该如何激发这种活力呢?首先,政府要营造公平的竞争环境。

在我国,能源行业与国家经济发展、百姓生活都息息相关,半点儿马虎不得。为保证国家和人民的用能需求、保证国家能源安全,国有企业当了建设主力军,慢慢地人们也就有了垄断的印象。其实,为了保证供给,许多能源领域,如发电、冶炼等行业是亏损的。

事实上,能源行业中存在很多利润较高的领域,用投资的眼光看,对民间资本是具有吸引力的。首先,政府要营造公平的竞争环境。在我国,能源行业与国家经济发展、百姓生活都息息相关,半点儿马虎不得。为保证国家和人民的用能需求、保证国家能源安全,国有企业当了建设主力军,慢慢地人们也就有了垄断的印象。其实,为了保证供给,许多能源领域,如发电、冶炼等行业是亏损的。

专家建议,为了营造公平的市场环境,我们要摸清家底,理出哪些能源领域不涉及国家能源安全,是可以让民间资本进入的。列出清单后,应对这些领域实行政务公开、程序透明,让各种所有制企业在这类领域中享受同样的政策,在同一平台上公平竞争。同时,要保持政策的连续性,解除民间资本关于不公平竞争的担

忧。这样,才能营造良好的投资环境,让民间资本看到可预期的利润,从而激发民间资本的投资热情。其次,民间资本也要做足功课,苦练内功。能源行业是资金密集、技术密集、人员密集的行业,有着广阔的发展空间、充分的利润空间,门槛也很高。因此,民间资本不能搞一窝蜂,要做足准备,专注于提升技术水平和自主研发能力,培育好核心竞争力,才能有所发展。同时,前面说到我国能源行业于国于民都非常重要,民间资本进入后,除了逐利外,也要承担相应社会责任。

近期,关于石油化工、天然气、煤炭、新能源等能源领域的民营准入细则也将陆续出台。我们期待这些细则可以更加细化,为民间资本进入能源领域制定一份投资指南,让能源行业发展和民营资本获利同生共赢。

齐慧

业加工能力约占全国的18%,水电、水电、煤炭深加工等领域已经涌现出一批非公有骨干企业。

不过,在民间资本进入能源领域的同时,也面临一些困惑。

首先,传统能源行业的一些特性阻碍了民间资本进入。经过多年的实践发现,传统能源领域因其投资额较大、整体实力要求较高、投资回报周期较长等特点,大多数的民间资本尚不具备这样的条件,开发仍以国有企业为主体。

其次,新能源领域的高技术特性成为民间资本进入的高门槛。民间资本已经在生物质能开发以及晶体硅材料、太阳能热水器、太阳能电池制造等领域居于主导地位,在风电设备制造产业发挥着重要的作用。然而,由于缺乏行业领先的自主创新技术,民营企业整体的竞争力不强,很容易被淘汰出局,导致民间资本投资的积极性大大地被减弱。

最近,国家能源局发布了《关于鼓励和引导民间资本进一步扩大能源领域投资的实施意见》,鼓励民间资本进入煤油油气等能源领域投资。在此之前,国家电监会发布了《加强电力监管支持民间资本投资电力的实施意见》,明确提出支持民营企业进入传统发电领域,同时保障可再生能源无歧视接入电网,享受平等的电价政策。国土资源部也出台细则,鼓励和支持民间资本勘查开发页岩气、煤层气等非常规油气资源。

多个部委集中连番出台细则,是在国务院颁布新36条的背景下,我国能源领域向民间资本加大开放的又一重要举措,反映出当前能源领域对民间资本的欢迎态度。

在能源领域,民间资本已经成为一股重要的力量。据统计,目前,非国有煤矿产量约占全国的40%,民营水电站装机约占全国的26%,民营风电装机约占全国的20%,民营炼油企

民企进入能源领域亟须 投资指南