

培育具有全球竞争力的世界一流企业

□ 全国工商联党组书记、副主席 樊友山

调查研究

编者的话

党的十九大报告提出,要“深化国有企业改革,发展混合所有制经济,培育具有全球竞争力的世界一流企业”“支持民营企业发展,激发各类市场主体活力”。一系列论断为新时代企业发展提供了基本遵循和路径指引。

对此,应将“培育具有全球竞争力的世界一流企业”作为新时代我国企业发展的重要目标,牢牢抓住推动混合所有制改革等突破口,推动企业竞相迸发活力和创造力。

培育具有全球竞争力的世界一流企业,推动国有资本做强做优做大,应在五个方面取得新突破新进展。一是完善各类国有资产管理体制,改革国有资本授权经营体制;二是加快国有经济布局优化、结构调整、战略性重组;三是发展混合所有制经济;四是形成有效制衡的公司治理结构和灵活高效的市场化经营机制;五是加强监管,有效防止国有资产流失。

——国有重点大型企业监事会原主席 季晓南

成为世界一流企业,关键是企业自身要练好内功。一是提升研发创新能力,为企业提质增效、持续发展提供内在动力;二是提升集团管控和协同能力,使企业能够有效整合利用全球优质资源;三是提升风险防控能力,尤其要加强对海外经营的政治、法律、环保等风险的认识与防范;四是要特别重视夯实人才基础,要形成一套符合全球标准、具有全球水准的选人、用人和管人机制,让全球优秀人才为已所用。

——国务院发展研究中心企业研究所副所长 袁东明

(以上观点均为金平整理)

什么是具有全球竞争力的世界一流企业

治理体系具有示范性 相关技术具有引领性

产品和服务具有拓展性 对一流人才具有吸引力

在全球新一轮科技革命和产业深度变革的时代背景下,一个具有全球竞争力的世界一流企业,应具备以下基本特征:

一是企业的治理体系具有示范性,能够为其他企业提供范例和标杆。企业能结合发展实际,融合各类体制机制所长,在各治理主体之间形成权责明确、各司其职、有效制衡、协调运转的良性机制,决策、执行和监督体系运转科学高效。企业构建起来的体制机制、组织模式等,既符合自

身发展需要,又能得到同行认可,值得行业学习和借鉴。

二是企业拥有的技术具有引领性,创新能力可持续支撑企业在国际市场竞争中处于第一方阵。企业的现行管理制度有利于各类资源配置效益最大化,能够把包括人力资源在内的各类资源潜能最大限度地激发出来,能持续推动科技创新并支撑企业在所属行业处于世界第一方阵,甚至其某些技术能力、某些科技创新成果能够引领本行

业技术发展走势、推动产业转型升级和结构调整。三是企业的产品和服务具有拓展性,在国际市场的占有率具有明显优势。企业把一流的产品和服务作为立身之本,科技创新能够及时转化为企业发展新动力,企业的主要产品和服务竞争力强、客户口碑好,在本领域、本行业拥有重要地位。四是企业对一流人才具有很强的吸引力,一流人才对企业充满向往。除了一流的产品和服务,企业还拥有丰厚的历史积淀与文化传承,能集聚起一支优秀的人才队伍。在企业、人才工作有活力、有激情,人才的智慧和能力能得到充分展现,人才生活得有尊严、有荣誉感,能得到不同利益相关者的广泛尊重。

推动混合所有制改革是强企的重要途径

国有企业和民营企业可优势互补

充分调动各方参与改革的积极性

板”。很多优秀的民营企业有相对灵活、适应市场竞争的体制机制,对市场走向敏感,决策速度快,执行力强,但很多民营企业在管理方面,有明显的个人主义和经验主义倾向,有的是家族式管理,经营决策、生产组织、内部管理等方面还有待健全;一些民营企业从单一业务、项目或产品起步,难以实现在整个产业的纵深发展,综合实力相对较弱。

从实际情况看,在推动混合所有制改革中,任何一方股权都不宜占到51%以上,这样才能充分调动各方参与混改的积极性。

一方面,能促进董事会更好发挥作用。股权的适当分散,使社会资本和民营资本在股

方面占有相当的比重,各方可按照股权在董事会里拥有相应的发言权,从而推动董事会、监事会和经理层形成企业治理各主体之间权责明确、各司其职、有效制衡、协调运转的良性态势,建立起现代企业制度。

另一方面,能促进参与混合所有制改革各方更好实现优势互补。各方都有相应的发言权 and 影响力,有利于形成利益共同体,进而最大限度地地把各方好的体制机制以及其他优势吸纳进来,实现从“各美其美”到“美美与共”。通过优势互补、协调融合,建立与市场接轨的现代管理体系和提升适应市场竞争的现代化治理能力。在此基础上,企业才能最大限度地关注市场的需要,最大限度地调动人力资本及相关资源,在创新上实现投入产出效益最大化,形成对人才的更强吸引力,确保企业在市场竞争中处于有利地位。

而不是仅利用PPP模式,通过混改达成优势互补、协调融合,集聚资源,形成合力。

进一步看,通过混合所有制改革构建好产业生态,才能赢得较好的竞争优势。我国充分重视新兴领域的发展,全球经济一体化和科技进步也已使产业生态系统的竞争成为产业竞争的制高点。在这样的大环境下,中国企业要参与国际竞争并赢得优势,必须将着力点从“产品”竞争转到“产业生态系统”竞争上来。通过混合所有制改革,在相关领域里把各方面的企业组织起来,有利于吸纳、培育并形成一批有国际竞争力的一流系统集成者和次级系统集成者,在产业链上形成“瀑布效应”,构建起产业生态系统,从而形成对整个产业的控制力,以整体产业生态优势参与国际市场的竞争,掌握主动。

和便捷度。

加快降成本政策的落实。对已发布的降成本政策,应强化宣传力度,积极引导创业主体进入政策优惠范围,帮助其争取相关优惠政策;在实施降成本政策后,着重评估政策效应及中间可能存在的梗阻,及时进行调整。此外,还需进一步加大财税政策支持力度,进一步降低创业主体税费负担。落实高新技术企业认定管理办法,支持互联网企业等具有新模式、新业态的企业申请高新技术企业认定并享受相关政策;降低制造业增值税税率,逐步完善增值税进项税抵扣范围和标准,推动抵扣链条完整;加大对企业创新所导致亏损的减免税支持力度,允许以其前3年的盈利弥补亏损,退回以前年度的所得税;进一步加大对大型创新创业平台的税收优惠力度;发挥政府采购在促进创业企业发展中的积极作用;加强各类收费项目整治清理工作。

完善投融资体系。进一步降低投资门槛,完善创业补贴政策,设立创业主体贷款补偿专项资金,探索构建完善的“银行+企业+平台”的融资模式,创新政府、银行、企业的风险分担机制,缓解创业主体融资难题。进一步发挥中小企业发展基金的引导作用,完善助保贷风险保证金制度,健全中小企业投融资担保体系,全面构建起政府牵头的中小企业融资担保平台。鼓励条件较好的创业企业在创业板、新三板上市。

利用市场化举措促进创业主体创新。向各类创业企业公平开放更多国家科技项目资源;进一步推进科技成果使用、处置和收益管理改革,加大对科技成果承接、转化和产业化以及创新企业和创新人员的财政补贴力度;大力促进科技金融平台的发展,建立互联网众筹平台等,依靠市场化力量,自发引导科技成果完成转化过程;继续鼓励科研院所人员、高校毕业生创业,壮大创新创业队伍。

(作者单位:中国宏观经济研究院经济研究所)

观察家说

不论是身居世界500强的顶尖企业,还是在摸爬滚打中的创业企业,如何吸引到更多更好的人才,是一个共同关注的问题。尤其是越向产业链或价值链中高端进军的一流企业,越需要人才特别是领军人才的助力。对此,关键是要构筑起有利于吸引人、培养人、使用人、发展人的一流“人才生态”,为人才更好地成长、发展、脱颖而出提供深厚土壤。

人才是市场竞争乃至国际竞争最宝贵的资源。尤其是行业中处于领军地位的人才,更是难能可贵。他们或是具有引领企业在行业内披荆斩棘的成功经验,战绩赫赫;或是有带领团队进阶的能力,能不断培养出适合企业发展的有用之才;还有的是某一领域具有独特号召力和影响力的人,有许多优秀的人才追随。由于领军人才通常能吸引人才团队的提升、人才梯队的建立,甚至引导更多人才自然集聚,所以不少企业“重金求才”。近年来,社会不时曝出“千万年薪挖人”的新闻,在人们为之咋舌的同时,很多业内人士却视之为平常,就是因为人才的“含金量”已经被市场认可。实践中,也有很多企业因为引进了一个人才,就有能力组建一个新部门、开展新业务、进军新领域,进而崛起的大例子。由此,企业紧盯领军人才的重要性和必要性进一步凸显。

一流企业

要创造一流

“人才生态”

□ 栾笑语

人才,尤其是领军人才为何越来越珍贵?这是我国所处的发展环境和发展阶段决定的。当前,世界正处在新科技革命和产业革命的交汇点上。我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,依靠单纯的“人力密集”已经难以推动高质量发展,必须以人力资源的提升推动提高全要素生产率。但是当前,一些新兴行业正在遭遇优秀人才的极度短缺,人工智能领域就是个例子。据《全球人工智能人才白皮书》显示,我国2017年人工智能领域的人才缺口超过100万,且难以在短期内解决。人工智能人才争夺战已经升级到全球范围,中国企业奔赴海外挖人的情形屡见不鲜。

无论看国家发展的“大视野”,还是看企业竞争的“小格局”,企业都应该着力构筑涉及人才培养、引进、使用、评价、激励等重要环节的一流“人才生态”,应对新时期人力资源带来的挑战,推动市场在配置人力资源中发挥决定性作用,进而助力我国在全球经济发展和科技创新赛道中“身位”不断向前。

观察当下,还有很多企业存在人才建设的“短视行为”。有的“只顾低头推车,没有抬头看路”,未能将企业自身的人才建设与国家和地方的相关人才政策导向、人才战略方向结合起来;有的只重视“引进”这个“一次性”动作,却忽视人才长远发展的现实需要;有的只肯付出高薪“硬条件”,却忽视人才同样重视的工作环境、人际关系、价值实现、文化认同等“软条件”,令人“水土不服”;有的成功引进了优秀的人才,却忽视了人力资源配套举措和制度建设;有的只关注外部人才的引进,迷信“外来的和尚好念经”,却忽视内部人才的培养。这些都会挫伤人才的积极性和创造力,人才或是流失,或是成长停滞,导致企业发展后继无力。

一流企业要创造一流的“人才生态”。应树立强烈的人才意识,千方百计挖掘人才,真诚关心人才、爱护人才、成就人才,更加尊重人才的创造力,给出相应的物质精神回报;对人才不仅要引得进,还要留得住、用得好,杜绝一锤子买卖,切实了解人才的实际需求,要建立起符合企业实际的人力资源体制机制,尊重人才成长规律,为人才评估、流动、考核、储备等提供制度保障;既要目光向外,也要目光向内,重视深耕自己的“一亩三分地”,特别是在实践中探索以领军人才带动企业整体人力资源提升的有效路径,让更多人脱颖而出;在企业品牌、文化建设上下功夫,增加对人才的吸引力,在价值观层面,促进人才与企业融合。从更高层面看,企业还要充分重视国家一系列人才优先发展的顶层设计和战略安排,与自身实际工作相结合,最终形成“寻觅人才求贤若渴,发现人才如获至宝,举荐人才不拘一格,使用人才各尽其能”的一流“人才生态”。

此外,相关研究机构也要进一步重视对人力资源领域的研究,及时发布人力资源发展的趋势特点、不同行业的人才需求状况等信息,为企业做好智力上的指引和支持。

本版编辑 栾笑语

商事制度改革以来的创业主体发展态势

□ 刘方

实践真知

2016年以来,随着“五证合一、一照一码”、个体工商户“两证整合”等商事制度改革红利的进一步释放,新增市场主体持续高速增长。在此背景下,进一步观察创业主体的发展态势,痛点难点,实为必要。

数量质量齐头并进

一是创业企业数量保持较快增长。随着商事制度改革红利释放,2017年前三季度新设企业451万户,同比增长12.5%,平均每天新登记企业数量为1.65万户,继续保持较高增长。实有企业数量持续增长。截至2017年前三季度,我国实有企业数量为2907.2万户,同比增长18.0%,连续5年实现两位数增长。这显示出我国双创进入纵深发展阶段,创业企业发展势头强劲。

二是创业企业产业结构不断优化。在新设企业中,八成左右创业企业从事第三产业,带动第三产业实有企业在全国实有企业中的比重由2015年底的74.83%提升到2016年底的76.00%。同时,服务业新设企业现代化趋势突出。2017年,现代服务业保持快速增长势头,教育、科学研究和技术服务业、文化体育和娱乐业仍是创业热点,同比增速分别为41.1%、22%、18%。

三是创业企业质量不断提升。“独角兽”企业大量涌现,2016年国内共有“独角兽”企业131家,主要分布在电子商务、互联网金融、交通出行、互联网教育、物流、文化娱乐、新媒体、人工智能等17个行业领域,成为“独角兽”企业经历的时间平均为38个月。

四是市场主体退出机制逐步建立。2017年上半年全国注销市场主体478.5万户,同比增长12.4%。进退有序的市场环境,有

利于企业整体质量提升。

五是个体工商户和农民专业合作社数量稳步增长。个体工商户和农民专业合作社是创业主体的重要组成部分。2016年,新登记个体工商户和实有个体工商户分别以5.73%、9.65%的速度增长。个体工商户从业人数以10.10%的增速保持快速增长,创业带动就业效果明显。农民专业合作社稳步发展,2016年全年新登记农民专业合作社、实有合作社、成员总数、出资总额分别同比增长了19.0%、17.6%、7.8%和19.8%。

当前存在的主要问题

营商环境需进一步完善。简政放权有效减轻了创业主体的负担,提高了办事效率,但也存在改革深度不足等问题。目前,环评、能评、可行性研究、土地、规划等创业面临的行政审批环节仍很多,各项行政审批周期长、成本高,存在以批代管的情况;工商登记注册制度便利化、企业名称登记管理,优化企业经营范围登记方式、简化注销流程和办事程序等仍存在改进空间;对创业主体的公共服务有待健全,各类中小企业公共服务平台服务重点不突出,没有充分发挥枢纽平台政策资源丰富等优势,尚未形成吸引创业主体的精品服务;创业主体在发展过程中,缺乏投诉及维权渠道,其权益保护需进一步落地。

融资难融资贵问题依然突出。融资难融资贵依然是创业主体反映最强烈的问题之一,创业主体融资渠道仍不畅通。目前,多家银行调整了对中小客户的贷款利率,一般升至基准利率上浮20%以上,小微企业、“三农”融资难问题依然较为突出。

创业主体在享受降成本政策时获得感不强。部分创业主体反映,相关政策落实还存在“最后一公里”的问题,降成本依然面临繁重任务和待解难题。据中国财政科学院线上调查数据显示,80.4%的企业认为需要继续降

低企业税费负担。究其原因,有政策宣传不充分,税务部门减免服务主动性不够,部分创业主体不了解相关减税政策;政府部门间的衔接不够,信息共享不足,使一些优惠对象认定标准不统一;相关规定过于严格,办理手续繁杂等导致创业主体执行成本较高,使创业主体倾向于放弃享受相关优惠。另外,有些地方由于财政收支矛盾较为突出,出现了为完成税收任务通过提前征收税款等方式随意增加税负的现象。名目繁多的收费项目也是创业主体感觉负担较重的原因。

创业主体创新动力不强。大部分创业主体都对创新表现出极大的兴趣,但囿于体制、环境和资源,“不敢创新、不能创新”问题十分突出。究其原因,目前高校和科研院所占据了国家创新投入的绝大部分;一些风险资本只投轻资产项目,规避、不投长期性的项目,削弱了风险资本在扶持创新、培育创业企业方面的作用;由于难以合理估值,知识产权质押融资在现实操作中非常困难,科技银行有限。

创业主体区域结构差异明显。东部一直是新登记企业、实有企业数量最多的地区,占据半壁江山。在这方面,一些地区与东部相比差距很大。同时,无论是新登记个体工商户,还是实有个体工商户,东部都是个体工商户最多的地区。省(区、市)间个体工商户发展速度差异较大,2016年各地新登记个体工商户同比增长率最高为41.97%,最低为-46.37%。

促进发展的对策建议

进一步推进营商环境改善。深入推动中小企业自行选择经营范围,引导创业主体有序退出,不断提高创业主体的开业率和存活率;建立健全简政放权举措政策效能动态评估制度,继续深化商事制度改革,不断提升政策服务效能;加强创业主体诉讼渠道建设和法律服务,提高创业主体维权程序的透明度