


中国企业评价协会
德物华经济信息研究院有限公司



**中国
大型企业(集团)
发展报告**



经济圈
形成过程中的
中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告

(2004~2005年)

——经济圈形成过程中的大型企业(集团)

中国企业评价协会 编
德物华经济信息研究院有限公司

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

图书在版编目(CIP)数据

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)/中国企业评价协会等编. - 上海:上海财经大学出版社,2005.6

ISBN7-81098-364-4/F·324

I. 中… II. 中… III. 大型企业-经济发展-研究报告-中国 IV. F279.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 027834 号

责任编辑 张小忠
 封面设计 周卫民

ZHONGGUO DAXINGQIYE(JITUAN) FAZHAN BAOGAO

中国大型企业(集团)发展报告

(2004~2005年)

——经济圈形成过程中的大型企业(集团)

中国企业评价协会 编
德物华经济信息研究院有限公司

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路321号乙 邮编200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮件: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海第二教育学院印刷厂印刷

上海远大印务发展有限公司装订

2005年6月第1版 2005年6月第1次印刷

889mm×1194mm 1/16 25.5印张 515千字

印数:0 001—1 500 定价:108.00元

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

■ 中国企业评价协会

总顾问: 马洪 袁宝华 王梦奎 赵启正

评价顾问: (按姓氏笔画为序)

王众孚 龙永图 孙晓郁 孙树义 齐小秋
李金华 朱志刚 陆百甫 杨树德 邵奇惠
邵秉仁 陈士能 陈耀先 张人为 倪益瑾
蒋黔贵 蒲海清

■ 《中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)》编辑委员会

主 编: 陈清泰 李德水
副 主 编: 鲁志强 蒋黔贵 邱晓华 朱向东 王效林
学术顾问: 吴敬琏 谢企华
主任委员: 高燕京 宋跃征
副主任委员: 谢悦 雷平静 赵耀
编 委: 赵琥 卢平 田晓初 邢明发 李瑞
刘瑛 贾春华 李文海 方强 李卉
李春伟 陶世隆 陈洪国 陆正军 江成
益智 胡惠敏 刘华 刘莉
封面设计: 启东
版式设计: 李红 张建永
责任编辑: 张小忠

■ 《中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)》课题组

课题主持人: 张文魁

课题召集人: 赵耀 李瑞

课题组成员: (以姓氏笔画为序): 王岳平 张芸 刘力 张文魁
钱平凡 袁东明 肖庆文 杨永福
杨来科 李鹏飞 郑江淮 张永伟
吴志华 胡非凡 蒋东生 尚增健

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

编辑说明

一、本报告为国务院发展研究中心中国企业评价协会组织的“中国大型企业(集团)发展”研究课题系列年度报告的第五版。

二、本报告的主题为《经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)》。随着市场力量越来越强和对外开放的进一步加快,我国几大经济圈加速成型的趋势非常明显:以上海为核心的长三角经济圈,以深圳、广州为核心的珠三角经济圈,以京津为核心的环渤海经济圈。三大经济圈不仅是中国经济的“主产区”,也是经济增长最快的区域。大型企业集团的发展与经济圈的形成为着密切的关系。分析中国大型企业集团发展与经济圈形成的内在关系,对经济圈内及辐射区域中的大型企业集团进行实证性比较,对于研究我国区域经济规划和空间布局,有效推进区域协调和经济圈的一体化,对区域之间资源配置和产业结构进行合理调整,以及进一步发挥经济圈对大型企业集团发展的区位优势,都将有一定的助益。

三、本报告研究样本:

1. 本报告中的企业集团是指以母子公司为主体,通过投资及生产经营协作等多种方式,与众多的企业事业单位共同组成的经济联合体。企业集团不具有企业法人资格。

企业集团的统计范围包括:一是由国务院批准的国家试点企业集团;二是由国务院主管部门批准的企业集团;三是由省、自治区、直辖市人民政府批准的企业集团;四是年营业收入(主营业务收入与其他业务收入之和)和资产总计均在5亿元以上的其他各类企业集团。

企业集团内部的统计范围包括企业集团的母公司、在中国境内和境外的全资子公司(单位)、绝对控股子公司(单位)和相对控股子公司(单位),不包括参股和协作企业(单位)。

2. 本报告研究样本中的“中国大型企业(集团)除特别注明的外,均指“在产品销售收入指标中排名前500家的中国大型企业(集团)”。

3. 本报告中的中国大型企业(集团)涵盖10个行业类别,这10个行业类别为:(1)农、林、牧、渔业;(2)采掘业;(3)制造业;(4)电力、煤气及水的生产和供应业;(5)建筑业;(6)运输邮电业;(7)批发零售贸易业和餐饮业;(8)金融保险业;(9)房地产业;(10)其他行业。

4. 本报告中的“中国大型企业(集团)”是指中华人民共和国境内大陆地区所属大型企业(集团),其地区分布涉及31个省、自治区、直辖市,中国香港特区、澳门特区及台湾省的企业暂未列入。

5. 本报告中的企业经济类型可分为国有经济、集体经济、股份制经济、联营经济、港澳台经济、外商投资经济、私营经济和其他经济。

四、本报告为中国企业评价协会的研究成果。课题组成员由国务院发展研究中心、国家发展与改革委员会、国家统计局、中国社会科学院、中共中央党校、清华大学、中国科技大学、东南大学、南京经济管理学院、中国企业评价协会的专家、教授组成,各章的作者为:

第1章:王岳平、张芸

第2章:刘力

第3章:钱平凡

第4章:袁东明

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

实施人才强企战略 做强做大中央企业

国务院国资委主任 李荣融

一、充分认识加强中央企业人才工作的重要性和紧迫性

全国人才工作会议是在党和国家事业加快发展重要时刻召开的一次重要会议。中央专门召开人才工作会议,在我们党和新中国历史上是第一次;把人才问题作为关系党和国家事业发展的关键问题,把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务,在我们党和新中国历史上也是第一次。这充分体现了党中央、国务院对人才工作的高度重视。胡锦涛总书记要求全党同志必须从全局和战略的高度,充分认识实施人才强国战略的重要性和紧迫性,自觉增强大局意识和忧患意识,以高度的政治责任感和历史使命感,把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。我们要充分认识实施人才强国战略的重大意义,从全面建设小康社会的战略高度和提升中央企业竞争力的迫切要求出发,充分认识大力实施人才强企战略的重要性和紧迫性。

加强中央企业人才工作和实施“人才强企”战略,是发展壮大国有经济、实现全面建设小康社会宏伟目标的重要保证。中共“十六大”提出了全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面的伟大历史任务。实现全面建设小康社会的宏伟目标,必须毫不动摇地巩固和发展公有制经济,必须毫不动摇地鼓励、支持和引导非公有制经济发展。国有企业是我国国民经济的支柱。国有经济是社会主义制度的重要物质基础。到2003年底,国有及国有控股工业企业约占全部规模以上工业企业户数的1/5,实现工业增加值占1/2,上缴税金占近2/3。2003年进入世界500强的11家中国内地企业全部都是国有企业。中央企业在国有企业发展中发挥着骨干和中坚作用。目前中央企业资产总量达到8.32万亿元;2003年中央企业上缴税金和实现利润分别占到全部国有企业的44.1%和60.3%。小康大业,人才为本。大力实施人才强国战略,大力培养造就高素质的人才队伍,关系到国有企业竞争力的提升和国有经济的发展壮大,关系到全面建设小康社会目标的顺利实现,关系到公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度的坚持和巩固。中央企业必须坚定不移地走“人才强企”之路,坚定不移地实施“人才强企”战略,努力培养和造就高素质人才队伍,为进一步搞好国有企业、发展壮大国有经济提供人才保障和智力支撑。

加强中央企业人才工作和实施“人才强企”战略,是做强做大中央企业、提升我国企业竞争力的重大举措。大公司大企业集团是一个国家经济发展的支柱,是国家综合国力和竞争力的

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

集中体现。国与国之间综合国力的竞争,很大程度上表现为跨国公司间的竞争。目前跨国公司拥有世界专利技术的70%,占世界技术贸易的90%,货物贸易的70%和跨国投资的90%,对世界经济、社会和文化的影响难以估量。我国要在综合国力的竞争中取得主动,在经济全球化的进程中赢得优势,必须加快培育和发展一批具有国际竞争力的大公司大企业集团。在2003年世界500强企业中,美国192家,占38%;欧盟150家,占30%;日本89家,占18%。而我国仅占2%,这与我国在世界经济发展中应有的地位、作用很不相称。经过多年改革和发展,国有企业的市场竞争力明显增强,在激烈的市场竞争中涌现出一批具有相当规模和实力的大公司大企业集团。但与国外大公司特别是跨国公司相比,差距仍然很大。连续几年居世界500强首位的美国沃尔玛2003年营业收入达到2465亿美元,我国在世界500强中排位最前的中石油营业收入为449亿美元,不及沃尔玛的1/5。与世界同行业大公司比较,美国埃克森美孚公司年营业收入为1825亿美元,中石油只相当于其1/4。在盈利能力、创新能力、体制机制等方面,我国大型企业与跨国公司的差距就更大。做强做大中央企业,对搞好整个国有经济,对提高综合国力和国家竞争力都具有重要影响。做强做大中央企业,关键在于提升核心竞争力,根本在于拥有一批高素质的人才。在知识创新、科技创新、产业创新不断加速的时代条件下,人才资源已成为最重要的战略资源。综合国力的竞争说到底也是人才的竞争;大公司大企业集团的竞争,说到底也是人才的竞争。谁拥有了人才优势,谁就拥有了竞争优势,谁就能在激烈的市场竞争中掌握主动权。中央企业要提升核心竞争力,无论是制度创新、技术创新、管理创新,还是战略创新、价值创新、文化创新,都必须拥有一批高素质人才。我们要从人才资源在做强做大中央企业中的基础性、战略性、决定性作用的高度,充分认识加强中央企业人才工作、大力实施“人才强企”战略的重大意义。

加强中央企业人才工作和实施“人才强企”战略,是积极应对人才竞争、创造人才优势的迫切需要。随着经济全球化步伐的加快和科学技术的日新月异,国与国之间、企业与企业之间的人才竞争更趋激烈。目前中央企业面临着人才竞争的双重压力。一方面,世界500强已经进入中国的400多家企业纷纷加速实现人才本土化,千方百计吸引优秀人才,人才竞争日趋国际化。另一方面,民营企业的迅速崛起和发展壮大,对人才的需求越来越迫切,也在千方百计争夺优秀人才,不少民营企业的高级管理人员和技术人员都来自国有企业。长期以来,中央企业凝聚了一批优秀的经营管理人员和科技人员。近几年,面对日趋激烈的人才竞争,中央企业普遍加大了人才工作力度,努力创新人才工作机制,在吸引、培养和使用人才方面进行了积极探索,取得了积极进展,对推动中央企业改革发展发挥了重要作用。这次会上交流经验的10家中央企业在实施“人才强企”战略的不同方面创造了成功经验,其他中央企业在人才的吸引、培养、使用方面也都做了大量工作。但我们也要看到,中央企业无论在人才观念,还是在人才成长和培养、使用的体制环境方面,与国内外优势企业相比都存在着较大差距,中央企业的人才素质和人才结构也不能很好地适应做强做大的要求。由于劳动、人事、分配三项制度改革不到位,企业经营机制转换滞后以及受到社会就业再就业压力的制约,目前中央企业一方面需要分流的人员不能及时分流出去,人浮于事、冗员过多的问题较为突出,另一方面,企业急需的一些高层次人才吸引不进来,需要留住的人才留不住,部分中央企业经营管理人员和科技人才流失现象较为严重,已成为影响和制约中央企业加快改革和发展、提高竞争力的一个重要因素。面对激烈的人才竞争,中央企业必须增强危机意识和忧患意识,以高度的政治责任感和历史使命

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

感,以饱满的工作热情和改革创新精神,把实施“人才强企”战略作为一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。

二、加快中央企业人才队伍建设要着力抓好的几项工作

实施“人才强企”战略,建立一支宏大的人才队伍,是一项长期而艰巨的任务,也是推进中央企业改革与发展亟待解决的重大课题,需要我们从多方面进行不懈的努力。当前要着力抓好几项工作。

1. 更新观念,牢固树立科学的人才观

思想观念的更新是变革创新的先导。做好新形势下中央企业人才工作,实施“人才强企”战略,基础和前提在于树立科学的人才观。我们必须解放思想,实事求是,与时俱进,克服在人才问题上的各种不合时宜的思想观念,牢固树立人才资源是第一资源、人才优势是最大优势的观念,把人才开发作为经济社会发展的第一推动力;牢固树立人人都可以成才的观念,为每个人的发展创造广阔天地,把每个人的潜力和价值都发挥出来;要切实抓好使用、关心、激励人才的各项工,充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。科学的人才观与科学的发展观、科学的政绩观三者环环相扣、紧密联系,是指导新时期做好人才工作的重大战略思想。我们要以科学的发展观、政绩观、人才观为指导,加强和改进中央企业人才工作。

一是树立以人为本的观念。以人为本是科学发展观的核心,也是做好新时期人才工作的本质要求。人才队伍建设要始终着眼于促进各类人才的健康成长,着眼于调动各类人才的积极性、主动性和创造性,在人才培养、吸引、使用的三个关键环节,既充分遵循人才发展的一般规律,又充分尊重人才的特殊禀赋和个性,放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,让人力资源优势得到充分发挥。

二是树立人才工作先行的观念。人才的培养和集聚是企业科技进步和改革发展的先决条件。在企业改革发展全局中,人才工作必须先行一步,始终处于“领跑”状态。只有为中央企业各项事业发展提供充足的人才准备,才能使企业科技创新和改革发展成为有源之水、有本之木。

三是树立人才市场化、国际化的观念。创办国际国内一流企业必须有一流人才。要充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用,充分利用国际国内两个人才市场、两种人才资源,在最大范围、最广领域尽可能聚集各类优秀人才。

四是要树立竞争择优的观念。全面引入竞争机制,在竞争中发现人才、使用人才和造就人才,坚持以品德、知识、经历、能力和业绩作为选拔、评价、使用人才的主要标准,通过竞争择优使中央企业需要的各类优秀人才脱颖而出。

五是要树立人人都能成才的观念。中央企业涉及国家安全和国民经济命脉的许多重要行业和领域,肩负着实施国家重大发展战略、重点建设项目、重要攻关课题等光荣使命。宏伟的事业,为各类优秀人才发挥聪明才智、实现个人理想抱负提供了广阔舞台。在中央企业各个领域、各个岗位,人人都可以多做贡献,人人都能够成长成才。

2. 明确目的,全面推进人才队伍建设

围绕企业生产经营中心,服务改革发展稳定大局,是加强和改进中央企业人才工作的出发

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

点和落脚点。要围绕提高中央企业核心竞争力、加快培育发展一批具有国际竞争力的大公司大企业集团,全面推进中央企业人才队伍建设,力争通过三年左右的努力,在以下五个方面取得积极进展。

一是人才工作制度创新取得明显进展。基本建立起能够充分把握人才发展趋势、有效遵循人才工作规律、适应中央企业建设具有国际竞争力大公司大企业集团要求、满足“人才强企”战略发展需要、前瞻性体系化的人才工作政策与制度,推动人才工作的规范化、制度化和法制化,使中央企业人才工作永远保持正确的发展方向 and 与时俱进的朝气与活力。

二是人才队伍结构得到明显优化。初步建立一支适应中央企业战略发展需要、年龄结构合理、层级结构清晰、专业结构配套的人才队伍,在本企业核心业务领域形成高度密集的人才优势。

三是人才队伍素质得到明显提高。各类人才素质得到普遍提升,人才拥有的知识和能力得到充分发挥、协调发展,人才队伍整体素质能够有效适应中央企业建设具有国际竞争力大公司大企业集团的战略需要,在企业主营业务领域涌现出一批国内领先、国际知名、善于在市场竞争中攻坚克难、开拓创新的高素质人才。

四是人才市场化配置得到明显推进。根据各类人才的不同特点,竞争上岗,公开招聘,通过人才市场“猎取”等市场化方式配置人才的比例协调提升,人才选聘工作的竞争机制全面建立,人才的内部交流与市场流动有序有度,企业内部人才市场与外部社会人才市场初步接轨,人才市场在配置人才资源中的基础性作用逐渐发挥。

五是人才创业环境得到明显改善。基本形成尊重知识、鼓励创新、有利于各类优秀人才脱颖而出和充分发挥作用的用人环境,形成创业有保障、干事有舞台的工作环境,形成支持探索、倡导争鸣的学术环境,形成相互信任、和谐融洽的人际环境,形成尊重知识产权、维护合法权益的法制环境,形成身心健康、安居乐业的生活环境。

3. 突出重点,促进各类人才协调发展

推进中央企业改革和发展,需要建设一支宏大的人才队伍,需要提高全体员工的素质,充分发挥他们的聪明才智。当前重点是抓好出资人代表、高级经营管理者 and 各类专业人才、科技带头人和科技人才、复合型思想政治工作者、高技能人才五类人才队伍的建设。出资人代表和高级经营管理者肩负着企业重大战略决策和组织生产经营的重要职责,是企业的领军人物;科技带头人肩负着科技创新和科技成果转化的重任,是加快企业科技进步和增强核心竞争力的重要力量;复合型思想政治工作者肩负着宣传教育、释疑解惑、鼓舞人心和凝聚人心的重要职责,在企业文化建设和精神文明建设中发挥着重要作用;高技能人才是企业产品和服务质量的决定性因素,其数量和质量影响到企业乃至行业的竞争力。这五类人才代表着企业人才队伍的整体水平和综合实力,决定着中央企业改革、调整、创新的进程和生产、经营、管理的水平,是当前和今后一个时期中央企业人才工作的重点。

加强中央企业人才工作,实施“人才强企”战略,既要着力抓好以上五类人才队伍建设,也要着眼整个职工队伍素质和能力的整体提升,充分发挥全体职工的积极性和创造性,通过多种形式,采取各种措施,创造有利于人人成才的良好环境,为每个员工提供充分施展才华与发挥作用的空间,使追求事业、爱岗奉献成为广大员工普遍认同、自觉接受的价值理念,形成促进企业不断发展壮大的综合效应。加强人才资源能力建设,是实施“人才强企”战略的重要基础,是

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

我们必须做好的一项重点工作。要特别注重强化人才资源能力建设,培养员工的持续学习能力和实践能力,提升员工的开拓能力和创新能力。要加大教育培训的力度,加强企业继续教育体系建设,构建有特色的企业终身教育体系,建设学习型企业、学习型团队,培养学习型员工。

4. 拓宽视野,广泛吸引和发现优秀人才

中央企业要在激烈的国际国内竞争中取得主动,赢得优势,发展成为具有国际竞争力的大公司大企业集团,必须拓宽选人用人的视野和范围,面向国际国内两个人才市场,广泛吸引和发现优秀人才。引进人才是解决人才短缺的捷径,是企业快速形成人才优势、占领人才竞争制高点的重要手段。要积极吸引党政机关、事业单位、“三资”企业、民营企业和社会团体的优秀人才。要重视引进海外智力和高层次人才,把“引人”与“引智”相结合,鼓励人才以多种形式为我所用。要与跨国公司进行多方面的合作,特别是共同建立研发机构和服务中心,把引进高素质人才与引进先进技术和管理经验结合起来。要紧密结合中央企业改革发展的实际需要,重点引进金融、法律、贸易、管理等方面的高级人才和技术创新方面的紧缺人才。中央企业面向海内外吸引人才既有需要,也有基础。2003年我们在6户中央企业开展的面向海内外公开招聘高级经营管理者试点,在海内外引起了强烈反响。有463人报名竞聘,应聘人员既有来自党政机关、国有大中型企业、民营企业、合资企业和外资企业的人才,也有来自美国、加拿大等10多个国家的留学人员、海外工作人员和外籍人士。通过试点,不仅拓宽了中央企业选聘人才的视野,吸引了一批优秀人才,也为中央企业选聘高级经营管理者建立了人才储备。2004年我们在22户中央企业的23个高级经营管理者岗位实行海内外公开招聘,有900多人报名应聘。通过试点,不仅吸引了大批优秀人才,还初步建立起中央企业高级经营管理者的人才库。我们要把这一做法制度化、规范化,以吸引更多的海内外优秀人才到中央企业施展才干。

广泛吸引和发现人才,必须破除求全责备的思想,突破唯学历、唯职称、唯资历的传统观念。重学历,但不唯学历;重经历,但不唯经历;要重能力、重业绩、重表现、重贡献,真正做到用人看主流、看本质、看发展,以人的才干和业绩为考察重点,依据岗位的要求,不拘一格选好人,用好人才。

5. 创新制度,完善人才工作的体制和机制

中央企业要形成人才辈出、人尽其才的生动局面,从根本上讲取决于人才工作体制和机制的创新。邓小平同志多次强调:“领导制度、组织制度问题更带有根本性、全局性、稳定性和长期性”。相对来讲,不少中央企业在人才方面还是具有相当优势的。一方面我们要进一步培养和造就大批人才,另一方面必须深化人事制度改革,建立起一套有利于人尽其才、才尽其用的体制和机制。有了好的体制和机制,加上高素质的人才,中央企业在竞争中完全可以赢得更快的发展。当前,加强中央企业人才工作,重点要围绕人才的培养、吸引和使用三个关键环节,努力形成四个机制:

一要努力形成符合各类人才特点的开发型培养机制。人才培养是人才资源能力建设的重要环节,是人力资源能力建设的基础和保障。人力资源能力建设是人才培养的核心,重点是培养和提高人的学习能力、实践能力和创新能力,根本目的是应对知识经济迅猛发展的挑战。

二要努力形成符合现代企业制度要求的人才选用机制。人才选用机制是充分发挥人力资源优势的关键环节。建立科学的人才选用机制,核心是以公开、平等、竞争、择优为导向,按现代企业制度要求改革目前的一些做法和规定,人岗相适,用当其时,充分发挥人才的潜力和优

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

势,促进优秀人才脱颖而出。

三要努力形成绩效优先的人才评价机制。人才评价是识才用才的基础和前提。要改进和完善人才评价的标准和方法,真正做到客观、公正、全面反映人才的业绩、能力和贡献,为人才的培养和使用提供科学依据。

四要努力形成与市场接轨的人才激励约束机制。人才激励约束机制是人才工作的重要内容。要以鼓励劳动和创造为根本目的,加大对人才的有效激励。建立与工作业绩和实际贡献紧密联系,确保人才创新创造积极性充分发挥的激励保障机制和相应的约束机制。要坚持效率优先,兼顾公平,完善向关键岗位和有突出贡献人员倾斜的分配激励政策。要把精神激励与物质激励有机结合,引导人们树立正确的人生观、世界观和价值观,形成诚实守信、爱岗敬业、创业创新的良好氛围,充分调动人的积极性,发掘和释放人的潜力潜能。

三、切实加强对中央企业人才工作的组织领导

全面贯彻落实全国人才工作会议和《决定》精神,做好中央企业人才工作,实施“人才强企”战略,关键在于加强组织领导。

1. 加强对人才工作的领导

“人才资源是第一资源”,中央企业的“一把手”要抓“第一资源”。不重视人才的中央企业领导不是合格的领导,不重视人才工作的中央企业不可能成为可持续发展的企业。中央企业党委(党组)要高度重视人才工作,真正把人才工作和人才队伍建设摆到重要议事日程,切实加强人才工作的领导。要以强烈的责任感和使命感,从战略高度做好中央企业的人才工作。“一把手”要切实履行好第一责任人的职责,对本企业人才工作负总责。要层层建立和完善人才工作领导责任制,做到责任到人、任务到人。在研究企业发展战略、生产经营、党建工作等任务时,要将人才工作放在优先位置,加以研究、规划和落实。要根据企业战略发展的要求,科学制定和不断完善人才总体规划,注意更好地统筹人才发展与企业发展、人才工作与其他工作,重点做好制定政策、整合力量、营造环境的各项工作。要加大中央企业在人才工作方面的投入,确保人才培养、人才引进等方面的经费开支。

2. 建立分工负责、协调高效的工作机制

要坚持党管人才的原则,形成党委(党组)统一领导,组织人事部门牵头抓总,有关部门各司其职、密切配合、齐抓共管的工作机制。党委(党组)主要是管宏观、管政策、管协调、管服务,整合各方面力量,形成做好人才工作的强大合力。组织人事部门要充分发挥牵头抓总作用,根据本企业的发展战略,认真研究人才需求数量、素质和结构,科学制定人才发展规划,做好人才选拔、引进、培养、任用和储备等工作,为企业加快发展提供坚实的人力资源保障。组织人事干部既要讲原则、讲纪律、讲大局,又要讲科学、讲效率、讲成本,发扬求真务实的作风,不断提高自身的政治素质。企业党政工团等部门要发挥各自优势,将党员先进性教育、企业文化建设、职工素质工程和员工培训计划纳入企业人力资源建设的整体规划,形成实施“人才强企”战略的整体合力。还要注意加强与组织、人事、科技、教育、劳动和社会保障等部门以及地方党委的沟通,积极争取他们的支持与配合。

3. 加大宣传工作力度

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

加强宣传工作力度,是树立和落实科学的人才观、创造良好的人才工作氛围的一项重要措施。要加大人才工作的宣传力度,通过多种形式,大力宣传党中央、国务院确定的人才工作的方针政策,使中央企业全体员工进一步认识“人才强企”战略的重要性和紧迫性,进一步更新人才观念,真正树立起科学的人才观。要加大对中央企业人才工作成功经验和做法的总结和宣传,充分发挥舆论导向作用,推动和促进中央企业的人才工作。要加强对人才工作先进典型和努力成才先进人物的宣传和表彰,在中央企业形成人人努力学习、努力工作、努力成才的良好氛围,在社会上形成“国有企业大有作为”的良好效应,使更多的优秀人才向中央企业集聚,到中央企业来建功立业。

4. 以制度创新促进和推动中央企业人才工作

建立现代企业制度是国有企业改革的方向。新形势新阶段加强中央企业人才工作,必须与现代企业制度相适应、相衔接。加强中央企业人才工作,实现人才工作机制创新,必须加快现代企业制度建设步伐,进一步转换企业经营机制,以制度创新推进中央企业人才工作的加强与创新。要积极推进中央企业的公司制改制和股份制改革,完善公司法人治理结构。与建立现代企业制度相适应,要积极探索党管干部原则与市场化选聘企业经营者机制相结合的有效途径,建立起适合企业特点的领导人员选聘标准、选聘程序、评价体系和激励机制。要进一步加快推进企业内部劳动、人事、分配三项制度改革,切实转换经营机制,真正做到管理人员能上能下,职工能进能出,收入能增能减,企业充满生机与活力。

时代呼唤人才也造就人才,我们的事业需要人才也成就人才。让我们在以胡锦涛同志为总书记的党中央领导下,以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,与时俱进,开拓创新,全面贯彻落实全国人才工作会议精神,全面实施“人才强企”战略,努力营造广纳群贤、人尽其才、人才脱颖而出、企业充满活力的良好环境,奋力开创中央企业改革发展的新局面!

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

企业面临的形势与改革

中国企业评价协会理事长 陈清泰

一、我们正进入重要战略机遇期

根据世界银行分类,人均 GDP 少于 650 美元为低收入国家,人均 650~2 555 美元,为中等收入国家。2003 年,我国已经达到人均 GDP1 000 美元。就总体水平而言,我们已经越过了解决温饱的发展阶段,逐步进入了以提高生活质量为主要目标的新的发展时期。从国际经验看,走出低收入国家行列向中等收入国家迈进,对各个国家都是一个极为重要的历史时期。在这期间,消费结构升级,工业化进程加快,城市化速度上升,人口大量转移,国土面貌日新月异,社会财富迅速增加。可以说,这是一个经济结构、社会结构急剧变动,具有持续的、巨大的增长潜力的时期。我们处于的这一时期又与相对和平的国际环境和经济全球化及国际产业结构转移相耦合,形成了经济发展极为有利的条件。这就是中央所指出的“重要战略机遇期”。重要的表现是:

(1)消费结构升级。我国就总体而言,已由解决温饱和基本生活需要为主的消费,转向以提高生活质量要求的消费。城市居民由 20 世纪 80 年代百元级消费,到 90 年代初千元级消费,发展到近年以住房、汽车、教育、信息、旅游等为代表的万元和 10 万元级消费。13 亿人口从城市到农村、从东部到西部不同层次的消费结构升级,创造了规模巨大的市场需求。进入大额消费后,消费结构升级周期长,这将形成以内需为主、持续拉动经济增长的态势,构成中国经济未来一个较长时期保持较高增长速度的基础。

(2)产业结构升级,进入重化工业阶段。消费结构升级拉动产业结构大幅度调整和升级。进入新世纪,出现了如房地产、汽车、电信等快速增长产业。2003 年汽车销售 444.4 万辆,增长 36.7%,其中轿车增长 85%;2003 年全国房地产开发投资 1.01 万亿元,增长 29.7%,商品房销售额 7 671 亿元,增长 34.1%,其中个人购置比重高达 92.5%;移动电话增长 50.1%、微机增长 119%。在这些带头产业的拉动下,钢材产量 2.41 亿吨,增长 25.3%。集成电路增长 54%。其他如建材、机械、化工、有色以及能源等都实现了快速增长。重工业增长快于轻工业,重工业在工业中比重上升到 60%以上。这一切标志着中国已经进入工业化中期,即重化工业快速增长阶段。重化工业具有附加值高、投资规模大、建设周期长、需求潜力大、产业链条长、中间产品比重高、产业带动力强等特点。因此,工业化中期往往是经济增长速度快,投资规模扩大,货币需求增加,生产需求旺盛的时期。

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

(3)中国经济更深刻地参与国际分工之中。随着中国投资软硬环境的改善、产业配套能力和水平的提高、劳动力资源优势进一步发挥、潜在市场进一步显现,使跨国公司生产、研发在全球的布局向有利于我国的方面调整。跨国公司向中国产业转移的步伐加快、规模扩大、产业层次提高。2003年,我国进出口总额达到8512亿美元,比上年增长37.1%。对外依存度达到60%。中国已经成为重要的世界制造工厂之一;珠江三角洲、长江三角洲已经成为具有世界影响力的产业积聚区。在利用国外资源方面,2003年进口石油9112万吨,占国内消费量的34%;进口铁矿石1.4亿吨,占国内用量的50%。在2002年实际利用外资超过500亿美元后,2003年实际利用外资达到535亿美元。

(4)民营经济迅速发展。民营企业个体实力增强,已有能力进军一些重要行业,如钢铁、汽车、装备制造和关键领域,如基础设施和公用事业等。2003年集体和个体投资增长22.9%,比上年加快了6.3个百分点;进出口增长83.1%。

(5)城市化进程加快。消费结构升级和工业化进程加快,促进了第三产业发展和城市化进程。到1978年,我国农业增加值占GDP比重已降低到28.1%,但农村人口却占82.1%,1978年至2000年城市化水平由17.9%上升至39.1%,大约平均每年增加1个百分点。就是这样,仍比世界平均水平低10个百分点,比同等发达国家相差约20个百分点。工业化引发农业人口转移既符合发展规律也是推动经济增长的重要力量。现在流动打工的近亿农民,其中一部分就是城市化的后备军。工业化加快,城市化也会加速。在中国,城市化每提高1个百分点就意味着有1300万农村人口转为城市居民。相应地将拉动住房、基础设施、医院、学校、公共服务、公用事业等的发展。

二、可持续发展和企业的责任

1. 中国处于一个重要发展期

以人均GDP达到1000美元为标志,就总体水平而言,我们已经越过了解决温饱的发展阶段,逐步进入了以提高生活质量为主要目标的新的发展时期。按世界银行的分类,我们走出了低收入国家行列。从国际经验看,向中等收入国家迈进对各个国家都是极为重要的历史时期。是这期间消费结构升级,工业化进程加快,城市化速度上升,人口大量转移,国土面貌日新月异,社会财富迅速增加。这是一个经济结构、社会结构急剧变动,具有持续的、巨大的增长潜力的时期。

之所以说这是一个极为重要的时期,一方面经济、社会转型,提供了经济持续增长的强大动力;另一方面经济、社会和环境的不均衡,使各种矛盾不断暴露。此外,这一时期也是消耗资源最多,人与自然较量最为严重的时期。就是说这一时期既充满机会,也充满矛盾。党和政府以怎样的理念、选择什么样的发展模式来驾驭这一至关重要的经济社会发展期,对国家的发展历程具有关键意义。

2. 发展的不均衡性到了相当的程度

目前,中国城乡发展的不均衡、区域发展的不均衡、收入分配的不均衡、经济社会发展的不均衡、人与资源环境的不均衡已经到了相当的程度。其中贫富差距是不均衡中最重要的因素。无论是沿海与内陆日益扩大的收入差距,还是农民与其他人口收入日渐拉大的差距,都是必须

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

关注的首要问题。

如果城乡统筹,中国的基尼系数,可能已经超过了0.4,城乡居民收入实际差距已经达到5:1~6:1。这说明在某些方面社会的不均衡已经到了可承受的边缘,成为制约发展的主要因素。如果沿着如此差距不断扩大的趋势继续,即便国内生产总值提得再高,社会也不一定稳定,广大人民也不一定享受幸福,甚至还会遭受自然力量的报复,最终使发展中断。

经济增长要使每个人受益,重点是改善贫困人口的状况。在我们进入一个重要发展阶段和全面建设小康社会开始的时候,确立以人为本,全面、协调、可持续发展,是解决我国经济社会诸多矛盾的基本途径,对实现全面建设小康社会具有决定意义,是通过发展真正使广大人民群众受益的基本保障。

3. 更新发展理念,实现科学发展

在为温饱和生存而奋斗的时候强调全面、协调发展是没有太多意义的;但在今天,再不讲究科学发展,提高人民大众生活质量的目标就不能实现。消极地说,传统的、不惜代价解决温饱的那种发展模式,在使全国人民基本生活保障水平不断提高的同时,也制造了经济社会越来越多的不均衡,积累了越来越多的矛盾;高增长、低效率的运行模式,使资源环境的制约越来越严重,难以持续发展。积极地讲,在解决了温饱之后,人们的需求升级了。发展初期那种不顾一切、“有水快流”的发展模式已经不能满足今天的要求。今天有必要也有条件提出实现以人为本,经济、社会、环境全面、协调、可持续发展的要求。

科学发展观的一个重要内涵是引入了“以人为本”的理念。这就进一步明确了“发展是硬道理”、“发展是第一要务”,绝不只是经济的范畴,更不能以GDP取代一切。惠及人民大众的发展,必须包含经济发展、社会发展、民主政治、依法治国、机会平等和生态环境的改善等,真正满足人民大众不断增长的物质文明、精神文明和政治文明的需要。实际上,我们已着手解决的三农问题,以及西部大开发、老工业基地振兴、退耕还林、再就业工程、科教兴国、公共卫生体制建设等问题,还有科学民主决策、依法行政、建设法制国家等,都体现了政府不仅关注GDP增长,而且更加关注经济与社会、人和环境的协调发展。把这种统筹协调发展的理念上升为科学发展观,具有重要意义。以此统一政府、企业和大众的思想,具有很强的针对性和现实性,有利于克服急功近利、顾此失彼,可以使我们更加自觉地推进科学的发展。

4. 转变经济增长方式

现在,传统的不惜代价的那种高投入、高消耗、高污染、不协调、低效率的增长方式已经无以为继。要真正转向低投入、高产出、低消耗、少排放、可持续的经济增长却是极大的挑战。这里有认识问题,有体制问题,也有技术能力问题。科学的发展如果不能作为一项基本国策,下大力气,转变经济增长方式,没有什么力量能抵御传统发展模式的惯性。

结构调整是实现均衡发展的一个关键因素。新技术,特别是信息技术为均衡发展能起到能动作用。发展循环经济具有重要意义。要提倡合理消费,利用各种市场工具抑制过度消费和资源浪费,建设节约型社会。

5. 资源与环境的挑战

中国进入了工业化中期和城市化迅速发展的时期。从发达国家的经历看,这是消耗资源最多,对环境影响最大的时期。其中能源的结构、消耗量又是最重要的因素。

13亿人实现工业化、现代化,资源环境是巨大的制约因素。过去约占世界人口15%的少

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

数国家,以当期世界资源消耗量的50%~60%为代价,实现了现代化,成为发达国家。中国有13亿人口,超过目前世界发达国家人口的总和,以长期占用全球当期资源消耗量的绝大部分为前提,实现工业化和现代化,会遇到很大的困难。我们只能寻求消耗较少资源、以对环境影响较小的代价实现工业化、现代化和使人民大众获得较高生活质量的道路。为此,我们必须在技术创新和体制创新的基础上,努力吸收各国科技成果和成功经验,在节约资源、寻求替代资源、环境保护等方面取得重大突破。

6. 提高经济增长质量

国内生产总值是一个重要的经济指标,但GDP并不等于财富。财富是存量的概念,代表现在和将来的福利。在过度追求速度的意识驱动下,政府对微观经济的干预、国有企业粗放的发展模式,使中国过去发展中所创造的财富,远不如GDP增长的那么多;如果把资源浪费和土地、大气、自然遭到破坏的成本计算在内,中国所创造的财富要大打折扣。这一方面使人民可分享的蛋糕比预计的减少了许多,另一方面,中国经济增长的资金来源过多地依赖于银行贷款,增长质量不高的风险很大部分转移到了银行,使银行积累了系统性风险,大大消耗了金融支持经济增长的能力,成为持续发展的一个制约因素。

7. 关注社会进步

有专家提醒,目前中国正处于公共卫生威胁的最前沿。向每个公民提供良好和平等的卫生保健服务是所有国家面临的一个重要挑战,建议对其他国家的医疗卫生制度进行研究,避免犯下其他国家犯过的代价昂贵的错误。公共卫生只是发展的社会范畴的一个侧面。以人为本的发展,是不断满足人们日益提高的对物质文明、精神文明和政治文明要求的发展。发展有财富积累问题,还有财富分配问题。分配的状况又会反作用于财富积累和社会稳定。使人民大众分享经济增长成果的重要条件是增加就业。均衡发展还要给居民受教育的机会,实现社会公正、安全,机会平等和社会保障等。

8. 深化政府改革

实现以人为本,全面、协调、可持续发展,更多地体现在社会效益、长期效益和环境效益,完全靠市场和市场主体的自发力量是很难做到的。实现科学的发展,涉及体制改革和机制转换,增长方式转变,走新型工业化道路,实施科教兴国战略,建设节约型社会,提高对外开放水平,强化法制保障等。走科学发展道路的主导力量是政府,但政府发挥作用的范围和作用的方式必须改变。就是说,经济、社会和环境的发展要均衡,政府作用与市场作用也要均衡。尽管市场经济成功的根基是市场,但政府在实现全面、协调发展中仍负有特殊责任,发挥关键作用,特别在体制转轨时期更加明显。要转变政府职能,科学民主决策,依法行政,着力培育和建立有效率的市场。要加快政企分开,进一步把不该由政府管的事交给企业、社会组织 and 中介机构,政府在继续搞好经济调节、市场监管的同时,更加注重履行社会管理和公共服务职能,以更多的精力关注经济社会和人与环境的协调发展,发挥市场和市场主体不可替代的作用。

9. 企业责任

企业在实现可持续发展中扮演十分重要的角色,必须承担企业公民的责任。企业在创造经济增长的同时,往往也是直接和间接浪费资源、损害环境的责任人。2003年中国GDP达到了1.4万亿美元,约占世界GDP总量的4%,但我们却消耗世界石油的7.4%、钢材的27%、水泥的40%、氧化铝的25%。创造单位GDP中国消耗的资源比世界平均水平高出几倍。如钢材

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)

中国大型企业(集团)发展报告(2004~2005年)

消耗是5.6倍,铜4.8倍,铝4.9倍。2003年中国二氧化硫排放量居世界第一,二氧化碳排放量仅次于美国,居世界第二。与此相对应,20世纪后期世界经济增长半数以上来自科技创新,而我们所占的比例却相对较小。沿着如此轨迹,大量消耗资源、损害环境的外延式粗放型发展是不可持续的。勉强走下去也会受到自然力量的报复,不可能造福于大众。

实现可持续发展的主导力量是政府,但改变经济增长模式的主体则是企业。好的“企业公民”应抛弃那种惟利是图、急功近利的恶习,应在追求经济效益的过程中为社会做出贡献。企业把目标集中于投资回报是一大进步,但决不应忘却自己的社会责任。实际上,实现全面、协调、可持续发展所要求的提高经济增长质量、转变经济增长方式、走新型工业化道路、发展循环经济、开发绿色产品、推进绿色生产、建设节约型社会等,原则上讲都是必须靠企业来实现的。

三、企业发展的有利时期和严峻的挑战

世界银行的一份报告指出,中国是经济全球化中少数几个最大的赢家之一。加入WTO是中国为争取更多分享经济全球化利益而主动实施的重大战略。这表明国家在国际分工中的战略进行了重大调整,即通过设置关税和非关税壁垒将竞争对手拒之于国门之外,立足国内积累、扶持本国企业,维护国家经济利益;转向开放市场,减少壁垒,引入竞争,主动参与国际分工,以本国企业为支撑,同时争取更多利用国际资源加快经济发展。

中国改革发展20多年,已经进入了工业化中期,具备了产业和企业发展极为有利的条件。主要表现在:

(1)新一轮以开放促改革的局面已经形成,市场作用明显增强。通过改革将进一步突破发展瓶颈,克服体制性障碍,加速市场化转轨进程。与此同时,国有企业与政府的关系面临调整,优胜劣汰进一步强化,旧体制遗留问题凸显。

(2)世界最多人口的潜在市场逐步变为现实市场,使中国进入了新一轮高速发展阶段。持续增长的经济环境为企业提供了较多的发展机会,在多变的国际经济格局中,中国经济增长以内需为主,有较大的回旋余地。

(3)以国际分工为背景的结构调整进一步深化。与一般发展中国家相比,我们较强的生产技术基础,较完善的产业综合配套能力,既有廉价高技术人力资源,又有相对素质较好、数量上无限供给、价格低廉的劳动力大军。以这些明显的比较优势,通过国际贸易、外资进入和境外投资,实现产业转移,有力地推动中国产业和企业以国际分工为背景的结构优化和企业重组,这将使我们获得结构优化带来的经济增长动力。

(4)政府关注的重点转向创造有效的市场环境,促进企业公平竞争。交通、能源、电信等基础设施不断完善,可以适应企业发展的需要。市场准入将进一步放开,在投融资、税收、土地使用和对外贸易等方面所有制歧视将进一步消除,市场环境的法制化、透明度和可预见性提高,民营企业以灵活的机制将获得更快的发展。

(5)企业国际经营环境进一步改善。中国企业可以享受WTO成员国企业同等权益。政府可以通过参与制定国际贸易规则维护中国企业的利益,企业可以利用国际贸易争端解决机制保护自己;与此同时,外资企业进入中国市场已拥有法定权利,国内市场竞争进一步国际化。在那些国际化程度高的产业,弱势企业面临严峻挑战,而在传统体制下政府保护程度越高的产

经济圈形成过程中的中国大型企业(集团)