

■宏观视野

文·实习生 姬诗文

航空特快助力传统物流提速升级

在刚刚结束的全国两会上,作为支撑经济社会发展的基础性、战略性新兴产业,物流业再次成为焦点被写入政府工作报告。而全国政协委员、国家邮政局局长马军胜,全国政协委员、中国航空运输协会理事长李军等委员和代表,也分别提出物流业发展方面的建议。

近两年,物流行业发展呈现快速上升的趋势。数据显示,2015年我国社会物流总额预计达220万亿元,与5年前相比增长70%。随着互联网时代的到来,我国网民数量激增,网购消费成为一种生活常态,带动了快递物流步入快车道。

尤其随着深入推进“一带一路”建设和跨境电商的兴起,信息化与效率是物流重点攻克的任务。当前我国已基本建成四通八达的公路、

铁路网,但枢纽平台、标准化和安全诚信体系没有跟上,整体效率偏低。同样,海运也存在诸多问题。因此提速的重任便落到了航空物流的头上,这也是传统物流升级为现代物流中重要的一环。

在全日达董事长宋汝祥看来,航空物流更适合运送附加值高、时效要求高、鲜活易腐的产品,能以安全便捷的方式,在短时间里完成货物运输。像全日达航空特快,将生鲜、高值货物、疫苗等特殊性质的产品在12小时内完成门到门服务,体现了“互联网+航空物流”运作模式的优势。

尽管我国航空物流发展潜力渐显,但航空物流规模小,市场占有率低,在物流产业链上的优势尚未发挥出来。如何有效促进国内航空物流的发展,宋汝祥提出4点建议:

第一,完善基础设施。制定航空物流业发展的整体规划,根据市场需求,将航空运力、航线、人才、资金、相关硬件及配套设施建设等统一纳入,实现资源的合理有效配置,建立立体的综合运输体系。

第二,加强信息化平台建设。物流信息平台是实现现代航空物流产业发展的重要手段,整合了航空物流、货主、配送等多个信息系统,通过信息平台实现各分系统之间的信息交换、管理,能够提高物流系统的效率。

第三,协同多方共赢。现代物流要求物流企业相互联合起来,降低运营成本,以发挥群体互联优势,改善服务质量。在快递企业竞争激烈,即将进入微利时代,航空物流更加需要加强业务链上的加盟商、落地配企业间的合作,保持

运输配送有效衔接。

第四,坚持自主创新,探索新模式。航空物流的发展,离不开企业自身的创新发展。身处物流提速升级大潮中,全日达利用互联网技术对航空货运流程进行优化和集成,从而提升客户体验和核心竞争力。以往航空物流需要到机场自提,全日达可上门取件和送达用户家中,每个环节都能通过APP掌控。

我国现代物流的发展迫切需要政策扶持、管理体制和协作机制,尤其是使航空物流产业链接通,进而与陆运、海运衔接形成联运合作的三驾马车。“航空特快为构建一体化的现代物流体系提供了有力的支撑,能更好地满足用户需求,提高运输质量和效率,激发市场活力。”宋汝祥说道。

■资讯

辽宁重点打击网上售假和网络侵权

为加强互联网领域侵权假冒行为治理,促进电子商务健康发展,辽宁省近日印发了《关于加强互联网领域侵权假冒行为治理的实施意见》(简称《意见》),重点打击网上销售假冒伪劣商品和网络侵权行为。

《意见》指出,打击网上销售假冒伪劣商品主要以农资、食品药品、化妆品、医疗器械、电器电子产品、汽车配件等社会反映集中、关系健康安全、影响公共安全的消费品和生产资料为重点。组织开展集中整治行动,坚持线上线下治理相结合,在制造加工环节,组织开展电子商务产品质量提升行动;在流通销售环节,开展网络销售商品抽检。督促邮政企业、快递企业加强对电子商务企业等协议客户的资格审查。

打击网络侵权盗版主要是以保护商标权、著作权、专利权等知识产权为重点。加大对销售仿冒知名商标、涉外商标商品的查处力度,开展打击网络侵权盗版专项行动,强化对网络(手机)文学、音乐、影视、游戏、动漫、软件及含有著作权的标准类作品等重点领域的监测监管,及时发现和查处网络非法转载等各类侵权盗版行为。扩大版权重点监管范围,将智能移动终端第三方应用程序(APP)、网络云存储空间、微博、微信等新型传播方式纳入版权监管。推进网络商业方法领域发明专利保护。

河南“十三五”期间将选树万名大工匠

为进一步培养选树高技能人才,打造“技能豫军”,3月14日,河南省总工会出台《关于“十三五”期间实施万名大工匠培养选树计划的意见》(简称《意见》),推动企业每年培养选树2000名大工匠。“十三五”期间,河南省将选树1万名大工匠,在高端制造业领域实现全面覆盖。

大工匠是产业工人的典型代表,是大众创业、万众创新的时代楷模。《意见》指出,推动自主创新,构建现代创新体系,迈进创新型省份,需要一大批优秀技能人才做支撑。培养选树企业大工匠,有利于发挥优秀技能人才的创新引领作用和大工匠绝技绝招的技能传承,激发广大职工学习技术、提升技能的积极性和主动性。

《意见》要求,要推动企业完善大工匠培养机制,引导帮助每个职工制定个性化的职业生涯规划,明确职业成长目标,畅通职业发展路径。今后,省总工会每年将评选表彰10名“中原大工匠”,推动建立省市、行业和企业多层次大工匠队伍。同时,省总工会将建立健全全省交流协作机制、大工匠创新成果孵化机制和大工匠激励机制,为高技能人才选拔表彰、交流协作、创新创业、待遇提升等提供一系列制度保障。

河北加强“先照后证”改革事中事后监管

日前,河北省政府印发《关于“先照后证”改革后加强事中事后监管的实施意见》(简称《意见》)。根据《意见》,河北省将建立健全联合惩戒机制。对违法市场主体加大行政处罚和信用约束力度,依法实施吊销营业执照、吊销注销撤销许可证、列入经营异常名录和黑名单等惩戒措施。

《意见》明确,2016年年底,建立健全跨部门联动响应机制和失信惩戒机制,在经营、投融资、取得政府供应土地、进出口、出入境、注册新公司、招投标等工作中,将信用信息作为重要考量因素,对被列入经营异常名录、严重违法失信企业名单、重大税收违法案件当事人名单、失信被执行人名单、行贿犯罪档案等失信主体依法予以限制或禁入,形成“一处违法,处处受限”的联合惩戒机制。

根据《意见》,实行行政审批事项目录管理。严格执行国家工商总局公布的工商登记前置审批事项目录。目录以外的,一律不作为市场主体工商登记前置审批事项。各审批部门要严格遵循法定条件和法定程序,逐项制定审批标准并予以公示。

云南12条惠民政策促创业就业

“为贯彻落实《云南省人民政府关于促进全省经济平稳健康发展的意见》22条措施,云南省人力资源和社会保障厅迅速行动,制定出台了12条惠民政策,力推全省稳增长、开好局。”云南省人力资源和社会保障厅副厅长邢渭东介绍,这些政策措施惠及扶持创业扩大就业、继续实施援企稳岗补贴政策、积极化解规模性下岗失业风险等方面。

“今年新一轮的促进创业就业政策措施强化供需两端就业和人才的有效对接,将完成‘贷免扶补’和创业担保贷款,扶持创业12万人以上,对新招用符合条件人员就业达到规定比例的劳动密集型小微企业,可按申请不超过200万元的劳动密集型小微企业贷款。”邢渭东说,对符合产业导向,在生产经营中暂时遇到困难的企业,继续按规定,经相关部门批准,可缓缴应由企业缴纳的社会保险费,缓缴期限不超过6个月,执行期为今年6月1日至明年5月31日。企业吸纳城镇就业困难群体人员,与之签订劳动合同并按标准缴纳社会保险费的,按规定给予3年的社会保险补贴。小微企业吸纳高校、技工院校毕业生,与之签订1年以上劳动合同并缴纳社会保险费的,按规定给予1年的社会保险补贴。

给高管和技术人员戴上“金手铐”

——解读《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》

文·本报记者 付丽丽

近日,财政部、科技部、国资委联合发布《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》(简称《暂行办法》),决定从3月1日起,将国有科技型企业股权和分红激励试点政策推向全国。

无疑,这对国有科技型企业是一个好消息。其可面向企业重要技术和经营管理人员实施股权激励出售、股权激励、股权激励等股权激励方式或

实施项目收益分红等激励方式。

在企业界,股权激励和分红激励被称为企业高管与核心技术人员的“金手铐”,这是因为其能够有效地把公司高管及核心技术人员的自身利益与公司的长远利益相挂钩,从而保证了激励和约束的一致性。当前,我国国有科技型企业存在哪些问题,文件出台背景是怎样的,果真能激励从业人员积极性吗?

延续试点

将股权激励工作全面铺开

早在2010年,财政部、科技部联合印发了《中关村国家自主创新示范区企业股权和分红激励实施办法》,确定在中关村国家自主创新示范区开展企业股权和分红激励试点工作,取得了较好的政策效果。此后,试点政策陆续推广到武汉东湖、上海张江等国家自主创新示范区及安徽合肥等自主创新综合试验区。

“制定《暂行办法》的目的,主要是将中关村试点的股权激励推广到全国国有科技型企业,旨在加快实施创新驱动发展战略,建立国有科技型企业自主创新和科技成果转化的激励分配机制,调动技术和管理人员的积极性和创造性,推动高

新技术产业化和科技成果转化。”南京财经大学经济系主任周绍东说。

周绍东表示,现阶段,我国国有科技型企业存在自主创新不足、自主创新质量不高、研发机构作用发挥不够等问题,解决这些问题最重要的是建立良好的社会科技创新环境,建立以企业为科技创新主体的国家创新体系,倡导创新、吸引人才。他认为,《暂行办法》针对国有科技型企业中的激励不足、人才积极性不高、员工流失比率高等突出问题,提出了一系列政策措施和应对方案,对于提高国有科技型企业的自主创新能力、完善国有企业内部分配机制,具有十分积极意义。

扩大范围

调动科技型企业活力

企业界普遍认为,合理的股权激励和分红激励制度,是造就微软、苹果等超级企业巨头的最大“功臣”。

此次《暂行办法》明确了国有大型企业的股权激励总额不超过企业总股本的5%,中型企业不超过10%。激励对象主要是两类人,一类是重要技术人员,另一类是经营管理人员。

对此,武汉科技大学金融证券研究所所长董登新分析,设定这样的比例主要是因为国有企业规模很大,比例稍微一高,额度就非常巨大,高科技的新资产型国企规模不大,总股本也不是很大,可以适当提高股权激励比例,比如到10%;对于企业规模的不同以及行业的偏差,给予不同的激励最高限额,有利于防止国有资产流失。

在周绍东看来,与试点政策相比,《暂行办

法》进一步扩大了企业适用范围,而且提高了股权激励的总体额度,增强了对科技型初创企业的激励作用等。并且在突出对科技型企业引导功能的同时,着力规范过度激励及过程调整行为,明确股权激励的约束条件,严格把控股权激励尺度。

根据国家统计局公布的数据,2015年规模以上工业企业实现利润63554亿元,比上年下降2.3%,而国有控股企业利润下降幅度达到21.9%。

“企业活力不够,盈利能力不强,除了整体环境因素外,主要是企业内部员工特别是中高层管理者的积极性、主动性没有被调动起来。而随着这种差别化激励方式的落实,国有科技类企业活力有望得到显著改善,有利于提高国有上市公司的业绩表现。”周绍东说。

实施得当

有望在其他类型国企推广

细心的读者也许会发现,此次三部委下发的这一政策主要针对的是国有科技型企业,股权激励和分红激励的主要对象则是这些企业的经营和管理层面的人员,这也是企业最为直接的利润创造者。有人不禁会问,这对其他的企业适用吗?

“如果实施得当的话,《暂行办法》还可以向其他类型的国企进行推广,特别是制造业国有企业、科研院所改制类国企以及国有服务企业。”周绍东明确,在国有金融企业中,尤其需要

开展股权激励试点工作,以缩小国有金融企业与私营和外资金融企业的员工收入差距,提高国有金融企业的人才竞争力。

董登新表示,这种激励方式比较适合高科技、轻资产、鼓励创新的企业,无论是国有的还是民营的都比较适合。高科技轻资产企业对于当前的中国尤为难能可贵,特别需要由它们来推动或是促进经济转型升级,提升企业创新能力和研发水平,这正是政策的重心所在。

加强监管

防范国有资产流失

股权激励政策虽好,但是专家们都不约而同的表示,如何在最大限度发挥激励机制作用的同时防范国有资产流失是最大的一个难点。

“规范科技型企业治理结构是实施股权激励的条件,要严格把握实施股权激励的条件,防止内部人自我激励。”周绍东说,对科技型企业的管理决不能出现真空现象,既然是国有科技型企业,国家控股,国家就要发挥控制力,关键是对经理人的监督、约束和控制。特别是在内部分配和股权激励、分红激励上,国家股份在董事会决策中一定要占有主导地位。代表国家行使权力的代理人要抱着对国家和人民负责的态度,尽职尽责履行大股东职能。

周绍东认为,可以借鉴国际成熟做法,改革

股权激励和分红激励的相关税收、监管制度,建立知识产权归属和利益分享机制,明确发明人的收益权,进一步完善股权激励政策,有效激发国有科技型企业科研管理人员创新动力。有望打破现行制度下被激励人员一获得股权就要交纳所得税、国企实施股权激励被视为国有资产流失等制度性瓶颈。

就此问题,董登新表示,应该把激励机制跟关键岗位或者是高管对于国企的贡献进行直接挂钩,但要掌握一个适度的比例,贡献越大,激励机制可以力度大一些,但不能一哄而上,那样会导致盲目攀比和国有资产流失,所以要针对不同的国有企业的高管和雇员对于企业产生的贡献来给予相应的激励。



一张图读懂股权激励政策

财政部、科技部、国资委联合发布《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》,从3月1日起,将国有科技型企业股权和分红激励试点政策推向全国。

适用于哪些企业



转制院所企业
国家认定的高新技术企业



国家和省级认定的
科技服务机构



高等院校和科研院所
投资的科技企业

具体奖励方式



股权激励

企业可以采取股权出售、股权激励、股权期权等一种或多种方式对激励对象实施股权激励。大、中型企业不得采取股权期权的激励方式。



大型企业不超过企业
总股本的5%



中型企业不超过企业
总股本的10%



小、微型企业不超过
企业总股本的30%

在本企业连续工作3年以上

单个对象必须以不低于1:1的比例购买股权,累计不超过300万元

单个对象获得股权不得超过企业总股本的3%



激励对象要求



分红激励

企业实施项目收益分红,应当依据《中华人民共和国促进科技成果转化法》,在职务科技成果完成、转化后,按照企业规定或者与重要技术人员约定的方式、数额和时限执行。

将该项职务科技成果转让、许可给他人实施的,从该项科技成果转让净收入或者许可净收入中提取不低于50%的比例

利用该项职务科技成果作价投资的,从该项科技成果形成的股份或者出资比例中提取不低于50%的比例

将该项职务科技成果自行实施或者与他人合作实施的,应当在实施转化成功投入后连续3至5年,每年从实施该项科技成果的营业利润中提取不低于5%的比例

在该岗位上连续工作1年以上

每次激励人数不超过企业在岗职工总数的30%

获得的岗位分红所得不高于其薪酬总额的2/3



分红对象要求