

打造开放型经济跨越发展平台的新思考

秦士旺

郑州出口加工区内实行“境内关外”管理模式,按照国际惯例操作运行。2009年以来,为加快推进我国加工贸易转型升级,努力化解和应对全球金融危机的冲击,经国务院批准,郑州出口加工区叠加了保税物流功能,成为河南历史上第一个综合保税区域,实现了从单一加工区向综合保税区的转变,成为目前我国所有对外开放领域中层次最高、政策最优惠、功能最齐全的海关特殊监管区域,为加工区的跨越式发展带来了新的重大历史机遇,为企业构建了一个功能完善、政策齐备、通关快捷的对外开放平台,为加快我市“三化两型”城市建设提供了有力的支撑,对推动全省对外开放事业意义深远。

一、充分发挥保税物流功能作用,构筑连接国内、国外两个市场的物流纽带

2009年3月,海关总署经过与国家发展改革委等八部委会商,下发了《海关总署关于出口加工区拓展保税物流功能推广工作的函》,根据文件规定,出口加工区允许拓展保税物流功能,入区企业可开展保税仓储、一日游/国货复进口、国际中转、国际采购、国际配送、国际转口贸易、检测维修、研发设计、产品展示等业务,出口加工区实现了从单一的加工功能向拥有完整产业链条的综合功能过渡,逐步形成了制造业与物流业并行发展的特殊经济发展区域。

郑州出口加工区紧紧抓住这一机遇,于2009年3月25日正式启动了保税物流等功

能。一方面,瞄准国际物流产业龙头招商引资。另一方面,提升业务运转效率完善基础设施配套,投入资金3500万元,先后开工建设了1.8万平方米保税仓库、堆场、停车场等配套工程,保障了物流业务的顺利开展。

拓展保税物流等功能,畅通了出口加工区企业与境内外、区外物流、资金流、信息流渠道,使企业能更加自如地应对国内、国外两个市场的需求,不仅有利企业的发展,而且推动了园区的和谐发展。

二、加快推动加工贸易转型升级,建设现代产业集聚的新型园区

为积极减少金融危机对区域经济发展带来的不利影响,郑州出口加工区调整招商思路,拓展招商渠道,加大招商推介力度,瞄准保税物流、电子信息、珠宝钻石、新能源等国家鼓励支持、河南有后发优势的产业,采取以商招商、委托招商等形式,凯米克微量元素营养剂、瑞宇科技等一批高新技术类项目先后落地。

建立和完善领导联系分包企业制度,联系金融机构搭建融资平台,积极帮助企业攻克技术难题,为企业拓宽融资贷款渠道,拓宽企业发展思路,寻找新的经济增长点。

通过共同努力,金融危机负面影响逐渐被化解,郑州出口加工区内产业层次不断提高,形成了以晶诚科技为龙头的电子信息产业,以硕达钻石为龙头的珠宝加工产业,以朝歌纺纱为龙头的纺织服装加工产业,以中外

运、台湾长荣为龙头的保税物流产业等主要产业布局,现代化产业集聚的新型园区已现出雏形。

三、认真谋划拓展发展空间,打造推动省市开放型经济跨越发展的新平台

眼下,随着世界经济逐步回暖,国内经济止跌回升,对外贸易所面临的形势有所逆转,国家关于继续实施积极的财政政策及适度宽松的货币政策信号发出,区内企业加快发展的信心逐步恢复。郑州出口加工区围绕我市“打造国际物流中心、建设六大物流园区、培育六大物流产业”的总体目标,按照郑州国际物流中心战略布局规划,确定了“发展大产业、建设大基地、快上大项目”的战略指导思想,在新的一年里将认真谋划拓展发展空间,进一步完善加工区物流平台建设,提高效率、增强服务竞争力,努力使保税物流额达到3亿美元以上,为推动出口加工区新一轮跨越发展奠定基础。

要把保税物流业务做成加工区的支柱产业、经济生命线,把加工区打造成为郑州进出口贸易的隆起带、河南外向型经济的发动机,真正达到保税物流带动加工区发展、加工区带动河南外向型经济发展的目标,郑州出口加工区研究制定了保税物流业的发展定位和方向,即“提供两项服务(区内和区外),辐射一个区域(200公里半径),开展九项业务(保税仓储、国际货代、国际分拨配送、国际采购、国际中转、一日

游、产品展示、研发、检测维修),带动八大产业(皮毛制造、纺织、轮胎橡胶、汽车制造、农副产品加工、机电产品制造、电子信息、国际会展),提升两个指标(进出口额和地方税收),实现一个目标(河南及周边最大的进出口基地)”。

全面启动保税物流功能以后,缺少发展空间成了影响郑州出口加工区发展的瓶颈制约因素。有统计数据显示,河南省的铝产量位于全国第一,每年仅期货交割这一项,需求量就达到30万吨,货值50亿美元,全国有12个金属铝期货交割库,交割量最大的省份河南却因为缺乏综合保税区而迟迟不能设立交割库。郑州出口加工区拓展保税物流功能后,已完全具备设立期货交割库的条件,并且企业已经着手申报建设等工作,然而目前区内已经没有土地可以利用,拓展发展空间成为燃眉之急。

郑州出口加工区要以科学发展观为统领,努力争取国务院早日批准开展B区建设,力争今年上半年开工建设1平方公里起步区。B区建设的全面启动,必将为郑州出口加工区拓展新一轮发展空间,也将推动出口加工区加快实现经济发展战略转折,推动园区功能转型升级,构建主导产业新格局,消除金融危机不利影响实现经济总量提升,将加工区建设成为全省的综合保税基地,服务省、市开放型经济的发展。

(作者系河南郑州出口加工区党委书记)

观点速递

文化领导力是领导力的灵魂

贺善侃在《中国浦东干部学院学报》撰文指出,就文化领导力的功能而言,文化领导力是一种文化层面的影响力。它对领导活动具有重要作用。其一,导向作用。文化领导力可以内化为领导者个体行为的思想、动机和热情,塑造领导者人格,调节和引导领导行为,是个体行为的精神动因,可提供判断是非、行为选择的内在依据。进步合理的领导文化有助于为领导活动提供正确方向,维系和变革领导制度,率领、引导组织文化,提高组织效率,促进组织发展。其二,制约作用。文化领导力是一种潜在的、影响深远的、渗透性很强的“软制约力”。它可通过作用于领导系统的各个环节和各个方面,对组织和领导者产生一种软性的、非强制性的约束规范,随时纠正偏离大家普遍接受的价值观念、行为模式和态度信念等领导文化因素的行为,通过在领导活动中发挥自觉的调控功能而制约领导者行为和方向。其三,示范作用。文化领导力塑造的良好的领导文化对公众或下属具有很强的正面示范作用,从而有利于组织发展;反之,不良的领导文化和领导观对公众和下属也会产生反面的示范作用,从而危害一方,危害事业。在此,文化领导力的导向作用、制约作用和示范作用无疑是一种文化影响力。它作为一种软领导力,是领导力中的核心和灵魂。

文化制衡机制与生态保护

罗康隆在《鄱阳湖学刊》撰文指出,文化制衡机制对人类生态环境的维护具有相当的成效,乃是植根于复杂系统间的互动关系,立足于人类对复杂系统互动关系观察、感悟的经验积累。以这样的经验为基础去应对复杂多变的生态环境问题,自然可以保障特定民族的生态环境稳妥地运行下去,并在各民族文化正常运作的过程中收到实效。文化制衡机制在借助文化正常运行力量,去实现对生态环境资源的有序利用,以应对生态危机时,可以在如下四个方面提供有益的帮助:其一,在文化制衡格局下,各民族都定位于自身最能适应的那个自然生态系统,既对所在地区的生态维护具有很高的适应能力,又具有应对当地生态资源结构演变的整套生存智慧与生存技能。其二,文化制衡格局可以使并存的各民族在相互牵制、相互依存的过程中,保持适度的余地,从而在利用生态环境资源时不至于走向极端。其三,有效地控制人为生态危机的关键是要防止生态环境资源利用方式与特定生态环境本底结构偏离的扩大化。其四,生态危机通常是各种不同形式的人为生态环境资源利用问题叠加的产物,其表现形式是由于对性质各不相同的资源结构不当地采用同一的利用办法而积淀下来的恶果;其救治的办法,关键在于使用办法多样化,使不同的资源各有其最佳的利用办法。

“教育抽水机”假说

阮荣平、郑风田在《中国人口科学》撰文指出,针对教育与农村人才外流之间作用关系,“教育抽水机”假说认为,目前教育体制的功能在很大程度上是将高素质的农村劳动者从农村抽吸到城市,将本来可能有利于农村经济发展的潜在人力资本变成仅有利于城市经济发展的人力资本。研究结果表明,教育抽水机假说的两个要点(流动效应和异质效应)都能得到实证结果的支持,因此教育抽水机机理是存在的。首先,教育在农村人力资本流失过程中扮演着重要的角色,教育投资与人力资本流失率之间具有显著的正相关关系;其次,从1979年以来,中国教育投资和农村经济一直保持着增长的态势,但二者之间并没有明显的因果关系。综合以上两点,教育抽水机假说成立,其蕴含的政策含义是:(1)教育投资确实是经济增长的一个重要因素,因此,在新农村建设中,促进农村经济发展,不能降低教育投资的力度;(2)仅仅是教育投资力度的增加还远远不够,因为教育投资从内容上讲,所塑造的人力资本具有异质性;从目标上讲,所塑造的人力资本具有流动性。要促进农村经济发展,还应加强旨在提高农村人力资本水平的教育,克服教育抽水机机理的影响,在教育目标定位上,要培养一批立志农村经济发展的人才;在教育内容上,要塑造一批能够有利于农村经济发展的人力资本。

大学道德知识边缘化反思

彭未名在《华中师范大学学报》撰文指出,知识包括事实知识和道德知识,前者系人类对外在客观世界的了解,后者则主要与人类的道德实践相关。由此,教育可区分为技术教育与价值教育。其中,价值教育所探究的是道德知识,揭示的是道德真理,寻求的是解放和自由而非控制和强迫,包括了解自己和克服那些妨碍自我解放的因素,其最重要的内容是如何过一个“美好而真诚”的人生。但是,目前大学教育的主要目的是为工业发展提供必要的技术知识及其他相关的知识,其技术化、技术至上论和价值主观主义倾向乃是当今社会价值教育边缘化的重要原因。总的来说,价值教育边缘化是现代教育中的一个普遍问题。因而而产生的个人生活中的问题和社会问题也日益突出。因为价值毕竟内在于人性而又有其超越的源头。在西方,这个源头是基督教精神;在中国,这个源头是道或天。究其流则是教化和修养、他律和自律。因而,人的生存无法摆脱价值问题,价值生活乃是人的一种生存方式。所以,价值教育边缘化问题应该引起人们的重视,并努力使之回归到应有的位置上来。

真务实是企业发展的动力之源。在现实生活中,往往有这样的情况,同样的任务,同样的工作,同样的政策,同样的要求,不同员工的工作效果却截然不同。根本原因在于一些员工认识不到位,作风不严谨,得过且过,以至于管理粗放,操作马虎。因此,精细化管理要求企业员工重实际,说实话,务事实,求实效,真心实意地把工作干好。

其四,精细化管理要求人才专业化。人才越专业化,技能水平越高,结果就越精细化。反之,结果就越马虎化。因此,要真正实现管理的精细化,必须培养出一大批合格的人,通过人才的专业化实现管理流程的职业化、精细化、标准化。

其五,精细化管理要求职工工作过程的日清日结。职工每天都要对当天的情况进行登记检查,发现问题及时纠正,及时处理,将问题消灭在萌芽状态、初始状态。

其六,精细化管理要有阶段性目标,循序渐进,不能要求一步登天,而只能是步步为营,把精细化管理的迈进步伐夯实了,才能形成坚实的基础,才不会半途而废。

其七,精细化管理是过程,精品是成绩。工作的精细化增添职工生存筹码,管理的精细化提升企业竞争力。

(作者系河南中烟工业有限责任公司)

运动式的手机扫黄能搞多久

用手机这么多年,经常收到莫名其妙的广告、诈骗短信。不管白天深夜,都有人散发这类短信,从未消停过,似乎就看不见有什么部门出来管管。而我的手机几乎没有收到过什么黄色短信(朋友间逗趣的除外),最近却看到铺天盖地都是手机扫黄的报道。这事情让我特别纳闷,难道是我人品比较好,人家不爱发这种低俗信息过来?

据称,这个手机色情现象泛滥成灾,严重危害着全国人民(不止青少年)的身心健康,已经到了必须彻底清理整顿的紧要关头。可我又不明白,按说这类黄色信息都是从移动运营商这个口子出来的,只要管住源头岂不清爽——为什么还要闹出这么大动静?这事情除了几大部委联合出手,据传运营商还声称将对涉黄手机用户进行停机处理。难道这个问题真的很简单?

不管怎么说,这个问题现在是搞大了。涉黄手机将被停机的传闻一出,网络上沸沸扬扬,群情激动。为什么会这样?我认为,这是因为许多人并非片面地反对手机扫黄,而是担心这么一来,连带个人隐私以及公民的通信自由都给填进去了。

近日,运营商纷纷出来否认扫黄手机将被停机一事,转而称一旦查实用户发送黄色短信,将会配合公安等部门关闭短信功能。尽管如此,这仍然不能缓和公众的焦虑心态。虽说国家九部委就此发布了13项技术标准,运营商也提出了符合条件的“三大前提”,可老百姓哪里搞得懂这么多勾勾坎坎。相关鉴定部门不也说了吗,手机涉黄的鉴定技术难度大,工作非常复杂,因而而市委委托鉴定的费用在900元以上。发个短信还得罚的再三,担心被有关部门逮个正着,这不仅无聊,其实还是个人通信自由

遭遇公权力侵害的生动体现。

标准不清,让人无所适从另说,更让人疑虑的是,像这样一阵风,从手机扫黄运动究竟能搞多久?从手机上看到,这次手机扫黄的专项行动准备搞一年。那么一年以后呢?那些形形色色的黄色网站(真有这么多的话),在利益驱动下难道就不会“春风吹又生”?不得不承认,倘若缺乏常规化、日常化的依法管理手段,假如不切断运营商和手机黄网的利益链条,扫黄的成果不仅难以巩固,运动一过各类黄色信息还将如潮水般再度涌现。到那时候,这场轰轰烈烈的扫黄专项行动,岂不成了一个传说?

类似经验教训实在太多了,都不好意思重提。试问,诸如此类的扫黄行动,何时割断过一茬又一茬的“黄苗子”?是的,我们可以不提手机扫黄是否涉嫌违宪,也可以不说这里是否涉及标准不明、政策不清等问题,甚至不用去管运营商是否有足够动力配合行动,而只要考虑一个问题——为何公众会对这种一阵风的扫黄行动不感冒?这不正是因为,这种短期行为除了瞎折腾,好像从来就没能真正实现过公开设定的目标?也因此,相关政策和行动本身的公信力不能不大打折扣,甚至令人闻之色变。民口不爽,就是对这类事情投下了一张民意否决票。

我的意思是,相关部委有心治黄的话,那就该从源头抓起。一是厘清法规依据,界定清楚个人自由和违法违规的边界。二是把主要精力放在运营商和相关网站上,不能动不动到处乱控公民的门户。三是要建立健全常规化、日常化的治黄措施,分清主次并且防患于未然。此外我还要在想,狠抓手手机涉黄问题的同时,是不是也该出个治理那些垃圾短信?在我看来,这可比手机色情更加影响日常生活。英杰

多晒腐败有益健康



1月20日,贵州遵义一家大型企业的职工将厂里的接待品“晒”到街上,包括30余件茅台酒,以及一批董酒、习酒和五粮液、高档茶叶等,让市民着实见识了公款吃喝。

说来也冤,这位厂长足够低调,把这些烟酒藏在办公室旁边的密室里,还是被工人翻了个底朝天。我想,他囤积这么多战略物资,初衷是想替厂里省钱,虽然一瓶茅台要800元,但请客送礼的时候可以“自带酒水”,省了再被饭店狠宰一刀。二来,战略意义在于:关系就是生产力,在外面吃得开,才能让工人吃上饭,否则一双小鞋发落下来,先让厂长长鸟纱吃不消。

向全国人大提议“挥霍浪费罪”的浙江企业家赵林中坦言,作为企业家,自己很矛盾,“我本身既是这种风气的受害者,同时又无奈地成为这种风气的助长者”。酒杯一端,政策放宽,筷子一举,同意同意。省了酒饭两个钱,坏了企业发展大计,更是无颜见江东父老。

前不久有个贫困县女检察长开百万豪车,后坦陈是向企业朋友借的。这里头的道道其实一样。公车要改革,有人绕道借车;公款吃喝要遏制,有人

去企业“蹭饭”。对三公消费,上面要求四菜一汤,下面可不能因循守旧,可以“四菜一缸”。否则把上头逼急了,某官员一拍脑袋,“党办个酒店就不行?”想必被宰都不给你机会。

某些官员之所以不愿意动自家田里的肥水,而是到企业揩油水,是因为,手握权力通惯了。“吃得开”成了身份、地位、能力、价值的体现,一些官员更是以赶场吃喝为乐,以吃新、吃奇、吃贵攀比炫耀。例如,茅台都要喝50年陈酿,30年陈酿和15年陈酿,晒出来的御用酒更有整套的“壮阳酒”,这厂长头脑灵光,吃喝之后还不忘带上上级“玩玩”。

一个巴黎大学教授认为,劝酒、敬酒习俗的背后隐含着“公款私有”和“人身依附”。厂长敬上一杯酒,就是煮酒论英雄,投靠到领导的麾下,上级回厂长一杯浆,则是招募了权力的家丁。酒会代替了职工代表大会,“一个月领六百块”的民意自然没有了一派衷肠的机会。

面对厂长偷偷吃独食,工人晒腐败是无奈之举。不过,发霉变质的东西不见阳光容易腐烂,这样在公众面前多晒晒有益健康。 瑞生图/文

论企业精细化管理中的以人为本

张菁惠

科学发展观,要求坚持以人为本,全面、协调、可持续的发展。“以人为本”则是科学发展观的核心。在企业管理中,人是最活跃、最能动的因素,是发展之基、动力之源。强化以人为本管理,有利于企业创造力的挖掘、凝聚力的培养和抗风险能力的积淀,是企业持续发展的根本保障。因此,以人为本是企业管理的核心。在社会日趋同质化的今天,注重细节,是企业科学发展过程中不可忽视的一环。

一、科学发展离不开管理精细化

众所周知,实现管理的精细化,是企业达到较高管理层次的一个标志。其原因有二:一是产品质量控制趋向于使用不知疲倦、严格认真的自动化控制设备和自动化生产工艺。在快速运转的机器上,产品一闪而过,稍一疏忽就会造成一系列的恶性质量事故。因此,生产设备的高度精确要求企业职工在工作中有精细、认真的工作态度。二是企业间的竞争、服务、产品趋向同质化。战略层面、大方向上的趋同性,使卷筒企业很难在以上因素获得明显优势。这种情况下,企业如何竞争?如何获得利润?笔者认为突破口在于:实行精细化管理,把小事做细。

细节的内涵可以从以下方面来理解:其一,细节是一种创新。一个企业要创新,就必须加强对细节的关注。其二,细节是一种功

力。能够长期的、持续的在每个细节上把事情做好是相当困难的。要把重视细节、将小事做细培养成一种习惯。其三,细节是实现效率的基础和前提,可以给企业带来效益。

二、精细化管理向人要成效

人是企业管理的第一要素,管理的对象从狭义上来讲,指的就是人。我们往往把精细化管理的着眼点放在设备自动化水平的提高上,用设备固有的程序来规范人的行为。但是,正如卓别林大师所演的《摩登时代》一样,机械操作在换来每个流程、每个细节的严谨无误时,也带来了一个死搬硬套、呆板保守的管理模式。忽略了人这一管理要素,企业得到的将是一个没有创意、缺乏活力的管理,一个暮气沉沉,走向灭亡的未来。

管理无止境。求精、求细、求实、求新是长青基业的基本特征。而这些发展品质的动力源亦是人。精细化管理是一个长期的、持续的过程,问题随时都可出现。员工是这个过程的参与者、执行者,要靠员工想办法、谋思路、求突破,找出企业发展道路上,存在的不足和问题,积极改进,不断提升,追求生产管理的零缺陷。企业也只有发挥员工的主人翁作用,才能使他们主动关注企业管理的每个细节,重视生产经营的每个角落,发现潜在问题,解决各种矛盾,将问题消除在萌芽状

态。因此说,精细化管理必须将人的管理放在第一位,向人要效益。

三、以人为本,实现管理精细化

精细化管理是一种把“小事做细”的管理模式。企业提倡精细化管理,要让每位员工第一次就把工作做到位。坚持做对的事情,并把事情做对,才能实现投入最小化,产出最大化。那么,如何才能以人为本,实现管理的精细化?

其一,精细化管理要将个人、企业目标相统一,将企业发展压力实实在在地落到每个人身上,做到人人有责,最大限度地调动员工积极性。人人有责任,件件有考核,使职工对工作负责,对岗位负责。有了一颗责任心,职工在日常工作中,才会要求每个步骤精心,每个环节精细,每项工作是精品。

其二,精细化管理要激励、约束并用。“以人为本”不可简单地理解成激励,还有约束的成分存在。企业应以规范的管理体系为保障,做到事事有程序,处处受控制,比如,企业强力推进管理流程再造,构建完善ISO9000标准、信息化、人力资源管理三个平台,其目的也就是要将流程固化下来,减少人为因素的干扰,通过激励与约束机制的结合,实现统一的人本管理。

其三,精细化管理要坚持求真务实。求