

# 河南省市场监管局携手 金融机构助力小微企业发展

■作者 王美玲 杨玉德

4月20日，河南省市场监管局与工商银行、建设银行、农业银行、中国银行、邮政公司、招商银行、农信联社、中原银行和人保财险、人寿财险10家金融单位举行政银合作签约仪式。省市场监管局党组成员、副局长杨自明代表省局同各签约金融单位签署了《战略合作协议》。

河南省市场监管局党组书记、局长马林青在致辞中表示，近年来，随着民营经济的高速发展，民营经济中的小微企业普遍面临融资难、融资贵问题。为破解这些难题，2016年以来，原省工商局先后同省工行、建行、中行、交行4家银行签订政银战略合作协议，共为298万户小微企业发放贷款665418亿元，得到了省委、省政府的充分肯定和社会各界的广泛赞誉。



河南省市场监管局党组书记、局长马林青致辞。

当前，受新冠病毒疫情影响，我国经济社会发展面临的不稳定、不确定因素显著增多。此次省市场监管局与10家金融机构开启战略合作，是进一步扩大政银合作的重要举措，是全力支持民营经济特别是小微企业发展壮大的深化之举。通过签订战略合作协议，搭建政银合作平台，建立政银互动机制，畅通政银合作渠道，实现强强联手，在服务企业注册登记、推进信用信息共享、解决小微企业融资难题、加强风险管理防控等方面广泛开展合作，既是贯彻国务院“放管服”改革要求、服务市场主体发展的重要举措，也是深化金融供给侧结构性改革、推进金融服务便民化的有力实践，更是高效服务全省经济高质量发展、谱写中原更加绚丽篇章的主动担当。

金融单位建设银行河南省分行行长

石永拴在致辞中表示，本次集体签约，为政银携手、共谋发展注入了新动力、开启了新征程。银行将以此次签约为起点，不断拓宽合作领域，深化合作内容，积极助力“放管服”改革和营商环境打造；充分发挥国有大行的渠道、资源、科技优势，持续优化综合金融服务，激发市场主体活力，服务经济高质量发展。省市场监管局党组成员、副局长余兴台主持仪式，省局在家领导，中国农业银行河南省分行党委书记、行长董玉华，中国银行河南省分行党委委员、副行长许建华，中国邮政集团有限公司河南省分公司党委书记、总经理杜福，河南省农村信用社联合社党委书记王勇，中原银行党委副书记、行长王炯，中国人保财险河南省分公司党委副书记虎辉以及相关领导出席签约仪式。

## 国企混改须正视实践难题

■作者 马喜芳

2020年是全面建成小康社会和“十三五”规划的收官之年，也是即将出台国企改革三年行动方案的第一年，更是国企混合所有制改革的关键之年。尤其是，在经历了一季度的新冠肺炎疫情冲击，作为国民经济的重要支柱与经济社会发展的“稳定器”“压舱石”，我国国有企业在接下去的二三四季度在稳增长、提质增效方面任重道远。

作为国企改革突围的重要突破口，混合所有制改革整体成果斐然：上市、重组、员工持股、分类改革、集团层面推进混改等正在“有序推进、多点开花”。然而，混改面临的实践困难也十分明显。从整体看，“不敢混”“不愿混”的现象依然存在；从项目推进看，雷声大、雨点小的情况不乏其例；一些尚未混改的国企和民企跃跃欲试又观望迷茫，一些已经混改的国企与民企之间存在“权力较量”的内耗，致使难以进入实质性推进阶段，阻滞了效益的提增。

当下，疫情席卷全球、国内外经济越发充满不确定性，这对我国经济深化改革、国企加速推进混改提出了更高的要求。国企混改关键年，我们尤其要凝心聚力，脚踏实地，正视混改实践难题，认清混改的关键障碍，以自我完善、自我革新的勇气修正混改工作中存在的问题，特别要找到激发混改的内生动力，从人性深处激发和调动混改双方的奋斗激情与活力，保质保量完成国资委2020年初制定的全年经营目标和改革任务。

### 国企混改面临深层次激励难题

我国国有企业原有的激励机制比较守旧，主要表现在其激励未能与市场充分接轨，未能体现价值导向，在方法上以岗位工资为主，以形式大于实质的绩效工资为辅；另一方面，国有资本与非国有资本、国有企业管理层与民营企业管理层合并后，国企激励改革的节奏与步伐依然较慢，激励机制、激励方法与手段方面尚未取得突破性进展，尤其经不起以下几个问题的追问：

首先，混合所有制的“混”不仅是资本的“混合”，也是国企高管与民企高管的“混合”。混改后，是沿用国有企业之前刚性僵化的岗位工资制，还是采用民营企业高度柔性的绩效工资制激励体系？如果是沿用其中一方而放弃另一方激励模式，那么这种激励模式对另一方来说是一种协同还是掣肘？如果是博取众长，整合应用，那么该如何给以“取舍”与“混合”呢？

其次，由于多年来浓重的行政色彩，原有的国有企业高层激励与中低层激励基本独立：对高层来说，奉行的是固定年薪制（如“限薪令”）；对中层或基层来说，主要实施岗位工资制，晋升机会相对有限。原国企的激励体系

一定程度上固然促进了社会公平性，但同时被认为扼杀了创新动力与创业激情。那么，混改后，国企原有的相对僵化的激励模式是否会受到冲击？进一步追问，这种可能“冲击”是否会遭到原国企的抵制？

第三，从参与混合所有制改革的主体差异性来说，我国的民企企业家大都草根出身，在不甚规范的市场体制里摸爬滚打，从夹缝中顽强成长起来的，普遍存在“经营大于管理”的认知现状。就激励而言，规范化差，随意性较大；推崇价值导向的绩效工资制，薪酬弹性大。混改后，由此可能引发的问题是：国企原先的组织结构（如高度规范化、高度集权化、组织规模庞大）会对民营高管原来高度依赖的价值导向的绩效工资制产生怎样的冲击？

### 破解国企混改实践难题的前提

混改难题的背后，是亟需优化的激励机制。笔者调研中获悉，一些国企高管担心民资注入后国企地位受到冲击；更多的担心万一出错，自身待遇下降甚至乌纱帽不保；因此，“宁可不做，也不可出错”，以致混改中一部分国企只拿出不赚钱的业务；或者只动二级、三级子公司，而母公司“流于形式”。另外，一些混改实施“一刀切”、全部员工取消原有行政级别重新竞聘上岗，国企员工产生极大的不安全感，本能上抵制混改举措。

民企高管则坦承，最大的顾虑是被视为“野蛮人”，因“国进民退”“被吃掉”。据笔者调研，很多民企担心混改过程中，得不到应有的重视，最后落得“为他人作嫁衣裳”。

由此可见，混改过程不仅仅是引“资”，更是引“智”与“制”。激励本身并不是一种简单的技术或者口号，而是一种复杂的机制设计。新时代创新驱动下的国企混合所有制激励模式探索，不仅对我国来说是个难题，在世界范围内也没有可资借鉴的先例。在新的情境下，国企混合所有制的创新型激励机制，既不是两种所有制激励的简单加成，更不是粗暴地“二选一”；而是一种接地气、入人心的管理智慧的探索。

### 混改的激励难题如何破？

最好的激励是找到“三观吻合”的事业搭档。国企的优势在于雄厚的资金与技术实力，民企的优势在于深谙市场、拥有与身俱来的野性与拼劲；国企讲政治守规则重流程，民企乱中求变、稳中求进、看重利润。混合所有制的第一步，就是找好合作伙伴。脾气秉性不同不要紧，只要求混合双方对投身混改有强烈的激情，有着比较契合的事业观、发展观与价值观，“三观吻合”，能够互相包容互相发挥彼此优势。

用制度来激励国企高管“真才实干”“冒

险创新”。对国企高管的激励，一方面鼓励，一方面要规范。在有效监督的前提下，鼓励国企高管放手脚干事业，考虑建立容错与补偿机制，对推进混改过程中因缺乏经验、先行先试而出现的失误，明知情故犯、违纪违法区分开来；鼓励更多的国企高管主动请缨投身混改，大胆推行职业经理人年薪制、股权激励等。同时，开启“契约化”管理，高薪背后是严格的选聘退出机制与绩效考核机制。

用制度保障民营资本话语权，尤其要保障市场部具有一定的话语权。考虑到民企的市场优势以及混改后一般由民企承担开拓市场重任的特点，可以从制度上加大原民企员工或部门（如市场部）的“分权”和“分利”。允许对民企高管实施更加灵活高效的工资总额，如“销售超额累进制”激励等，以充分释放民企高管熟悉市场的“野性”与拼劲，加速混企“增效”。

对非上市公司，可试点推广“红利蓄水池”或“海尔模式”，以激发全员创新创业。针对广大非上市混企，可考虑推进更加灵活的、包容性激励机制。即对实际业绩超过预定目标的混企，实施“红利蓄水池”分红激励模式，旨在从增量中实现再分配。同时，也可以鼓励试点“海尔模式”激发全员创新创业。“海尔模式”将“人人都是CEO”变成了可能，是一种激发个体活力成功的典范，值得一些混改规模不大、资产投入不大、市场碰到壁垒的企业尝试。通过探索平台主、小微主和创客三级制管理模式，使得员工与企业真正成为合伙人，从根本上消除混改后的企业养懒汉和闲人。

以“声誉机制”建立完善的职业经理人激励约束机制。以重点行业与龙头企业为抓手，建立、跟踪并动态更新入库人才信息，包括长期绩效、同行评价等，构筑有效的信任机制与行为规范。如此以“声誉机制”约束优胜劣汰、优进拙退、解聘威胁等，建立人才的中长期约束机制，促进职业经理人注重混企的长期绩效。

国企混改关键年，不是说在这一年中一蹴而就，一混就灵；国企混改激励机制的探索，没有现成的良方可循。它是这么一个过程：解放思想，下沉重心，鼓足直面实践困难的勇气；然后不断地审视其复杂的混改背景、组织模式、混改双方的反应策略等；然后，有针对性地建立能有效促进国企混改的创新型的激励模式。只有这样，才能实现“心往一处想、劲往一处使”，才能促进混改各方“同权利”“同甘苦”“共发展”。唯此奋进，才能完成国企改革关键年所承担防疫抗疫与恢复经济的双重使命与主要任务。

（本文作者为上海交通大学国家战略研究院博士、上海交通大学行业研究院特约研究员。本文系国家自然科学基金面上项目（19BGL115）“国有企业混合所有制激励模式与有效性研究”阶段性成果）

## 计算机多媒体技术在教学中的应用

■作者 薛子源

教育教学过程是传播教育信息的过程，是教师借助一定的媒体向学生传递一定的教育信息，从而引起学生思想、行为的变化过程。这个过程的重点是学生接受信息的能力程度，因此学生接受教育信息成功与否，成为衡量我们教学效果好坏的标准之一。

计算机多媒体技术具有较强的集成性、交互性和动态性等特点，而且它可行性强，效果佳。它可为教学提供多种功能和形式，为学生提供了一个可调节自身视、听、读、写、做的创造性的集成的学习环境。教师这时充当一个领路人及指导者的角色，把学生放在主体的地位，这样可以充分激发学习兴趣的积极性，从而使他们的想象力、创造力得以在一个相对较大的空间内发挥；使学生的学习效果达到最优化。

在课堂教学中，教师可利用计算机多媒体进行直观的课堂教学，更好地激发学生的学习热情，发挥学生的想象力和创造力，以达到最优的教学效果。教师可以自制多媒体课件，充分发挥学生的想象力。在德育活动中，辅导员可利用计算机多媒体技术向学生演示颂扬爱国主义精神等方面的多媒体教学软件，使学生于生动活泼的寓教于乐中接受思想品德教育，这样品德教育就从原先枯燥的说教变成了学生的自主自觉，同样大大促进了教育效果的最优化。

综上所述，我们可以看到应用多媒体进行教学是非常必要的，那么我们如何将多媒体应用到教学中呢？由于所教学科不同，所以在多媒体的选择和应用上也有所不同，不是所有的学科都能通过运用多媒体来达到教学效果，同一门学科也不是每节课都必须用多媒体课件进行讲授。多媒体只是一种教学辅助工具，所以我们也应在适时、必要时才使用它。

一节课上得好坏、成功与否，很重要的一个方面就是看有无突出教学重点、突破教学难点，而许多学科仅借助于传统的教学手段是很难达到目的的，而多媒体技术的应用可以帮助我们突破传统教学不能解决的问题，使抽象概念形象化，使枯燥内容生动化，激发学生浓厚的兴趣和想象力，既降低学习难度，又突破了重、难点。

多媒体的适当使用，节省了教师的讲授时间，使学生有更多的时间用于练习和巩固，这样不仅减轻了学生的学习负担，完成了教学任务，也大大提高了课堂教学效果。我们在教学内容的设计安排上应符合一定的教学设计原理，确定好教学目标，分析出教学重点和难点，以此确定内容的呈现方式，呈现次序，呈现容量，真正做到整而细的把握，详略得当的安排，使我们的教学有的放矢，使计算机多媒体真正有效的用于教学。

但多媒体使用时还受很多方面因素影响，我们除了要考虑以上几方面，还要适当考虑教师素质、教学环境、教学设备等问题。如果不考虑实际情况，生搬硬套地使用，不仅不能取得良好的教学效果，还会增加教师的负担，使多媒体教学流于形式而难以取得实效。

（作者单位系西峡县第二高级中学）