



“小微企业生存调查”系列报道之四——

编者按:暑假催生了暑假经济,忙透了家长,累垮了学生,乐坏了商家,拉动了消费。从文具用品到体育用品,从数码产品到培训机构,校外企业赚得盆满钵满。暑假经济考验着家长的财力与精力,上演着一幕

幕“烧钱”嘉年华。

与此同时,学生放假,带走了人气,在空荡荡的校园里,在校内经营的小老板正为歇业还是坚守而纠结着,即便有坚守的,也是门庭冷落车马稀。

暑假经济 几家欢喜几家愁

■ 本报记者 陶海青

7月,又一个暑期来临,大量学生暂时告别校园。但是,奥数班、兴趣班、高考冲刺班、证书保过班等形形色色的辅导班顿时活跃起来。暑期经济的持续升温,令假期演变成令学生无奈而忙碌的“第三学期”。

所谓几家欢喜几家愁,一些校内企业的门庭冷落与此形成鲜明对比。因为学生放假,校园内的很多食品店、文具店几乎没有生意,只能关门歇业。

校内店铺:经营惨淡

李老板在清华学生区开了一家理发店。他告诉《中国贸易报》记者:“平常生意火的时候,一天的营业收入能超过800元。除去人工、水电、美发用品、店铺租金等成本,收入还算可以。”对他来说,学生放暑假的两个月是最难熬的。每到暑假,他都会纠结于是否开门营业。

虽然暑假生意惨淡,但房租仍然要交,如果关门更赔本。所以他让几个员工休假,自己留守。李老板很无奈地说:“这样做,起码能省去人工费,现在每天的顾客很少,一个人就能应付,勉强保证收支平衡吧。”

饭店也同样冷清。山东省济南市长清大学

园区商业街平日里人声鼎沸,但在暑假,整条商业街冷冷清清,大多数饭店都关着门。几家饭店虽然挂出“暑假照常营业”的招牌,但门庭冷落。

中午12点,在一家快餐连锁店里,只有屈指可数的6个人在就餐。“平时这个时间,到店内吃饭的学生要排队,店里早就被坐满了。”店员说,餐饮业主要靠人气,学生们以前三五成群一起来聚餐,饭店当然盈利了,老板还会发给他奖金。但现在大多数人都回家了,少数留校学生直接到学校食堂吃饭,饭店的生意也就难做了。

来自长清大学城商业街工商部门的数据显示,目前这里九成店铺选择了歇业或半歇业,暑假两个月,整条商业街将减少收入约2000万元。

校外风景:红红火火

与此同时,与学生相关的校外企业却赚得盆满钵满。

7月7日,记者在北京某大中电器卖场发现,笔记本电脑都推出了优惠价格,购买品牌电脑有大礼相送的促销海报随处可见。销售人员告诉记者:“暑期促销已经开始了,现在就是促销价,但这只是开始,过几天还会有新的促销活动。”

在网站上,“电脑大团购”等促销活动比比皆

是。据一家电脑专卖店销售人员介绍,从今年6月至今,电脑、手机等学习型产品的销量普遍比5月份有了明显增长,多数购买者都是学生家长。

中国管理科学研究院社会发展研究所副所长张波很自豪地告诉记者:“我的孩子考上了大学,刚给孩子买了笔记本电脑、手机和数码相机作为奖励。同事也是这样奖励孩子的。大学生好像都有电脑,手机便于联系,这些都得买。为了给孩子提供更好的学习条件,这些花销都值得。”

与数码产品热销相对应的是补习班和培训班的长盛不衰。早在放暑假前,各类暑期补习班和培训班的信息就已铺天盖地。在大学或中学的海报上都能看到办班广告,外语、计算机、数学、柔道、少林功夫等等,每期收费数百数千元不等。英语班收费较高,如有外籍教师执教,价格可能飙升至万元。

张波笑着说,在某种程度上,暑假培训班就是在考验家长的财力,家长们是痛并无奈着“烧钱”,商家们却是乐此不疲。

他山之石

美国:做义工

从5月中下旬一直到8月下旬,是美国一年中最长的暑假。美国公立学校规定:学生在高中毕业前必须完成规定的社区服务,所以假期是学生做义工的好时机。

露茜的暑期生活便是这样安排的。美国法律规定,做医院义工必须年满14岁。露茜居住在新泽西里奥尼亚镇,今年14岁。所以,露茜去年只能在里奥尼亚镇图书馆做义工,给年纪更小的孩子们读书、讲故事。但今年暑假,除了做义工外,周一到周五,露茜还要到附近的李堡镇婴儿护理中心打工,每周20个小时,主要是给护理人员做助理,逗小孩子玩耍,给他们喂食、读书等。除了社会实践,露茜还会参加学校的网球队训练,练习摄影和绘画,据说她的作品水平不低,曾在当地社区学院展出过。

马来西亚:参加制服团体

参加制服团体是马来西亚学生度过假期的常见方式。男生和女生可以自愿参加童子军、少年警察、少年军等等,主要学习爬山、野外生存、急救等技能。制服团体在马来西亚是非常重要的组织,因为它能影响马来西亚学生的升学和就业,如果学生的成绩不是很好,可以通过完成制服团体规定的技能考试来给自己加分,如果在制服团体中表现优秀,很多大学都会抢着要。

所以,在马来西亚,参加制服团体的学生数量众多,但它不是让你短时间内完成所有考核,而是从升入初中开始,一直持续好几年,每个假期考核一到两项。所以,马来西亚学生的急救知识储备、自理能力、野外生存能力都比较强。另外,马来西亚的家长为了让孩子葆有童趣,很少让孩子在假期参加补习班或者特长班。

泰国:乐衷文娱活动

泰国的暑假大约持续两个半月。为了让学生的假期生活过得更加充实,泰国有关政府部门设有长期性的学生假期活动。这些有意义的活动每年都会吸引各年龄段学生踊跃参加。例如泰国文化委员会在国家文化中心设立的泰国青少年乐队计划,每年在放假期间组织学生交响乐队和管弦乐队等进行音乐演奏培训。

据了解,泰国不少社会团体组织学生利用假期前往海滨、国家森林保护区、文物保护单位等地参观学习;或者组织学生们参加歌舞、烹饪、游泳及其他体育活动的知识和技能培训。目前,英语、中文等语言培训班也越来越多。

央企多成行业翘楚 人才都往国企挤

■ 董 伟

今年2月的一天,美国圣地亚哥会展中心,世界手工焊接全球大赛正在紧张进行。26岁的中国姑娘付春艳第七个出场,仅用51分36秒就完成了任务。然后,她和领队悄悄爬上二楼去欣赏异域风景。

付春艳是抱着学习的态度参赛的,没想过能独占鳌头。因此,在宣布冠军时,主持人用嘹亮的嗓音喊出了“Fu Chunyan, China”,她开始还以为听错了。当付春艳走进颁奖现场时,国际电子工业联接协会总裁捧着奖杯,笑容满面地走过来,亲自为她颁奖祝贺。

这虽是意外之喜,但又在情理之中。付春艳后来总结说,这份成功,除了源于自己的兴趣和努力外,“是北信公司这棵大树滋养了我,把我送到更靠近太阳的地方”。

这例并非虚词。付春艳所在的北信公司隶属于中央企业中国通号集团,是世界上最先进的高铁安全控制信号服务商,至今仍拥有国际领先的电子装联生产线和钣金柔性加工生产线。正是在这些生产线上,付春艳练就了一骑绝尘的技艺。

付春艳只是国企职工的一个缩影。过去10年间,以中央企业为代表的国有企业迅速发展,以骄人业绩演绎了“大象快跑”的故事。117家央企,绝大多数成为行业翘楚,不少央企进入了全球行业10强。2012年,54家国有企业进入全球财富500强,最高排位第五名。企业的快速发展有赖于人才的积聚,同时又为人才成长提供了巨大空间。“说起国企的成绩,人们总会拿起财务报表给你算账,利润增长多少,资产翻了几倍,这些当然很重要,但是不要忽略人的变化,那才是最珍贵的。”清华大学国情研究院院长胡鞍钢说,人才建设是国企得以崛起的重要推动力,其贡献不亚于体制的改革。

“几年前,国企还是大家逃出之地,人们高呼国企面临人才危机,可现在呢,人才都往国企挤,有些‘逃’出去的又回来了,为什么?除了安定感外,就是工作

平台。你在那里有挑大梁的机会,也有接触世界上最前沿技术的机会。”他说。

胡鞍钢的话在陈久霖身上得到某种验证。这位“中航油事件”的悲情主角,出狱后有很多民企、外企向他抛来橄榄枝,然而他还是选择了去国企——中国葛洲坝集团国际工程有限公司。在回答为何如此选择时,他说,央企在决策机制、领导人选拔和风险控制上,尽管有很多不足的地方,但比较而言,还是要规范一点,更重要的是“那里有我的平台,也有发挥空间”。

中智管理咨询中心的一项研究也表明,2008年金融危机以后,国企岗位的竞争力已经超过了外企。

事实上,在本世纪之初,国企还面临着严重的人才危机。当时的一项调查显示,国企科技人才引入和流出的比例为1:0.71。其中,北京、上海、广州三地国企人才流失现象最为严重,引入与流出的比例为1:0.89。究其原因,既是薪资水平缺乏竞争力所致,更是论资排辈、大锅饭体制作祟。

中国通号集团董事长周志亮对当时国企人的“怪状态”有这样一番描述:有一种人是平平安安安占位子,忙忙碌碌装样子,疲疲沓沓混日子,年年都是老样子;还有一种人是忽悠耍滑,哼哼哈哈,不干实事,没有真本事,遇到问题躲、闪、推,领导召见不见一计,同级商量不见一词,下属请示不发一声。他说:“这样的干部有何用?”

2003年,国务院国资委成立,第一任主任李荣融就立志改变上述状况。他烧的“头一把火”是设立公开招聘人才试点。那一年,头三批共有53家中央企业的55个高级管理岗位面向海内外招聘。英雄不问出处,用人不拘一格。重学历不唯学历,有能者皆可居之。此举在社会上引起了轰动。时论以为,此举“打开了央企市场化配置人才的大门”。

自那以后,中央企业的市场化选聘工作力度日渐加大。2004年,国资委专门印发了《中央企业公开招聘经营管理者工作指南》、《中央企业内部竞争上岗工作指南》。中央企业通过公开招聘、竞争上岗等市场化方式选聘各级经营管理人才成为常态。

与此同时,中央企业开始坚持业绩导向和市场化改革方向,推动中央企业逐级建立以经营业绩考核为基础、物质激励和精神激励相结合的激励机制。从规范收入分配入手,通过健全薪酬制度、强化业绩考核,使各级人员的薪酬水平与岗位业绩考核结果紧密挂钩,实现了业绩升、薪酬升,业绩降、薪酬降。

“建设世界一流企业,需要世界一流人才。栽好梧桐树,引得凤凰来。关键是建好人才成长的高速公路,完善激励约束机制,创造能者上,平者让,庸者下,优秀人才脱颖而出的制度环境。”李荣融说,国企既要为每一个股东创造价值,也要为每一个员工提供舞台。

不过,一位思想家曾如此感叹:“追求梦想的人啊,你已经付出,必将付出更多!”此言对央企人才强企战略来说颇为精准。尽管国企在人才建设上取得了不少成绩,也吸纳培养了众多人才,但是仍然前路漫漫。

国资委副主任邵宁在谈及国企改革时说,国企除

了董事会的运行机制还不完善,国资监管机构、董事会、经理层的关系需要进一步理顺外,经营者管理制度未能适应市场经济要求、企业经营者的行政化管理色彩重等问题依然存在,尤其缺乏市场化退出通道;一些企业内部市场化选人用人和激励约束机制还没有真正形成。

按照陈久霖的说法,做企业和当官是有差别的,不应该把国企当作官场来经营!

的确,此时还不是喝庆功酒的时候,此时是再加把劲的时候。

目标已经摆在那里:到2020年,中央企业要重点培养造就100名左右战略企业家,复合型党群工作者达到95%以上,国家级和集团公司级科技人才从目前的3.4万人增加到8万人以上,技师、高级技师占技能人才的比例从目前的5.4%提高到9%以上;国际化人才在2010年0.75万人的基础上翻两番。

