

文章编号: 1001-148X (2004) 11-0089-02

加快培育非公有经济和中小企业 促进黑龙江省再就业工作

周玲珍

(哈尔滨商业大学 金融学院, 黑龙江 哈尔滨 150076)

摘要: 在经济体制转轨和经济结构调整中, 扩大再就业有赖于非公有经济和中小企业的发展。黑龙江省非公有经济和中小企业发展不足, 应健全落实促进中小企业发展的法律体系, 建立中小企业金融支持体系, 建立和完善中小企业社会化服务体系, 加快发展非公有经济和中小企业, 促进黑龙江省再就业工作的发展。

关键词: 非公有经济; 中小企业; 金融支持; 社会化服务体系

中图分类号: F276.3

文献标识码: A

Promoting the Development of Non-public Section and Small-sized and Medium-sized Companies to Enlarge Employment in Heilongjiang Province

ZHOU Ling-zhen

(Harbin University of Commerce Finance Department, Heilongjiang, Harbin, 150076 China)

Abstract: In the process of the economic reform and the economic structural adjustment, employment enlargement depends on the development of nonpublic section and small-sized and medium-sized companies. These types of companies are undeveloped in Heilongjiang Province, and so some measures should be taken to promote the employment in our province, for example, perfecting the legal system of small-sized and medium-sized companies, establishing financial supporting system, setting up and improving social service system of these companies and promoting the development of nonpublic section and small-sized and medium-sized companies.

Key words: nonpublic section; small-sized and medium-sized companies; financial support; social service system

一、扩大再就业必须加快发展非公有经济和中小企业

在计划经济体制下, 以公有经济为主体的所有制结构和计划就业体制, 使国有企业、集体企业普遍存在大量潜在冗员。经济体制改革以后, 企业减员增效, 在国有、集体企业单位成为劳动力净流出部门的同时, 改革过程中新生的非公有经济自然成为吸纳劳动力的部门。非公有企业单位多为新建, 其产业结构和技术的选择更加符合中国的资源禀赋结构或比较优势。在我国资本短缺、劳动力丰富的资源条件下, 他们更倾向于选择少用资本多用劳动力的项目和技术(“三资”企业除外), 因而具有较高的就业效率。在近年全国总体就业增长率下降的情况下, 非公有经济, 特别是私营经济和个体经济吸纳的劳动力人数却大幅度上升。从1989年到1998年, 全国私营企业职工从164万人增加到1710万人, 年均增长29.76%; 个体经济从业人员从1941万人增加到6114万人, 年均增长13.6%。1995年至1999年国有单位、城镇集体和乡镇企业分别减少672万个、359万个、和40万个就业岗位, 而同期个体、私营企业、股份制及外资等小企业却分别增加了407万个、267万个、和1156万个就业岗位。仅2000年一年, 全国个体工商户和私营企业就安置下岗职工250万人次, 约占下岗职工再就业人数的70%。2000年全国登记

注册的个体工商户和私营企业3400多万户, 从业人员超过1亿。哈尔滨市2002年9月末, 国有和集体经济单位职工人数比上年同期下降3.3%, 个体私营从业人员比上年同期增长12.9%。以上事实充分说明就业机会增加主要靠非公有制经济的发展。

非公有制企业绝大多数是中小企业, 两者在内容和数量上有相当大的重叠。据有关研究证明, 企业在就业创造过程中净就业创造率与企业规模呈现一定的负相关性。一般说来, 小企业多为劳动密集型, 等量的资金投入, 小企业可以比大中企业创造出更多的就业机会。在亚太地区, 中小企业一直占企业总数的95%, 占GNP的30%—60%, 占雇佣劳动力的80%。在日本, 大企业资本有机构成相当于小企业的4倍, 即等量的资金投入, 小企业增加的就业岗位比大企业多3倍。日本的中小企业提供了80%的非农就业机会。我国的情况也是如此, 近年来我国新增就业岗位中小企业占到80%以上。我国工业就业份额的85%、商业零售业就业份额的90%为中小企业所占据。因此, 扩大就业应加快发展中小企业。

二、黑龙江省非公有经济和中小企业发展状况分析
经济体制改革以来, 黑龙江省在国有集体单位大量减员的同时, 私营企业、个体及其他单位的发展却相对较慢, 与南方一些省份比有很大差距。下面是1995年至2000年黑龙江省按所有制分类的从业人员情况。(各年年底数)

收稿日期: 2003-09-28

作者简介: 周玲珍(1949—), 女, 上海人, 哈尔滨商业大学金融学院教授。

©1994-2017 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

表 1 1995—2002 年黑龙江省各类从业人员情况

单位: 万人

所有制	1995 年	1996 年	1997 年	1998 年	1999 年	2000 年
城镇从业人员	969.6	969.3	971.7	820.1	786.6	722.8
国有单位	645.2	634.7	625.3	479.6	455.2	411.4
集体单位	176.2	167.7	158.7	97.9	89.1	76.2
其他单位	25.2	29.8	31.1	50.6	52.6	67.7
私营企业	14.5	17.4	22.6	30.0	38.0	40.5
个体	108.5	119.7	134.00	162.0	151.7	127.0

资料来源:《黑龙江统计年鉴 2001》,第 47 页。

从表 1 可见, 1995 年至 2000 年黑龙江省国有和集体单位因结构调整共减少职工 333.8 万人, 但由于非公有经济单位发展不快, 同期从业人员只增加了 87 万人, 增减相抵从业人员总数净减少 246.8 万人, 使黑龙江省成为全国下岗失业问题最严重的省份。

黑龙江省中小企业发展不足。2000 年全国全部国有及规模以上非国有工业企业中大、中、小企业的比重分别为 4.90%、8.44% 和 86.66%, 而黑龙江省大中小企业的比重为 10.35%、12.19% 和 77.46%。黑龙江省大型企业的比重在全国列居首位, 是全国唯一超过 10% 的省份, 而小型企业比重列全国倒数第二。小企业发展不足的原因主要是小企业发展的环境较差: 缺乏系统的、连贯的促进中小企业发展的方针政策, 缺乏具有针对性的中小企业发展的产业政策指导和发展规划; 中小企业普遍存在融资困难, 各级政府对中小企业融资的政策扶持力度偏弱, 中小企业难以进入直接融资市场, 而向银行贷款也因担保机构少、担保品种单一, 融资难度大; 面向中小企业的社会化服务体系尚未形成。此外, 由于中小企业大部分素质较差, 技术装备落后, 管理水平低, 市场竞争力较弱, 已创办的中小企业存活期也较短。

三、培育非公有经济和中小企业的对策措施

囿于非公有制企业与中小企业密切相关, 以下只讨论中小企业发展对策。

(一) 健全落实促进中小企业发展的法律体系

法制基础是中小企业发展的根本保证。虽然我国已出台了一些促进中小企业发展的有关法律法规, 但我国的中小企业立法刚刚起步, 中小企业法律体系尚未形成, 立法保障政策也很不完善。因此, 一方面应针对我国国情, 学习和借鉴西方各国的成功经验, 加快制定规范中小企业融资、指导中小企业发展、维护公平竞争等方面的法律, 健全促进中小企业发展的法律保障体系, 明确中小企业发展的基本方针, 保护中小企业的各项权益, 使中小企业在法制轨道上发展。另一方面, 对已颁发的法律法规, 要加快落实。党的“十五大”以后, 我国出台的专门针对中小企业的政策法规有:《关于进一步改善对中小企业金融服务的意见》、《关于建立中小企业信用担保体系试点的指导意见》、《关于加强中小企业管理培训的意见》、《中华人民共和国中小企业促进法》等等。2002 年财政部、国家税务总局下发的《关于下岗失业人员再就业有关税收政策的通知》提高了营业税和增值税的起征点, 其实质是对中小企业的税收优惠。黑龙江省年前由省计委等省直 8 个部门联合出台了《关于进一步

促进个体私营经济加快发展的意见》, 推出了凭身份证能办个私企业、注册资金可分期到位、可超范围经营后再补手续等加快个私经济发展的新政策。可以说, 国家和省政府为了鼓励支持下岗失业人员再就业, 已经作出了很大的努力, 关键是各有关部门如何把这些政策措施落到实处。建议各级政府成立专门的机构, 并赋予其相应的权力, 负责对税务、工商、银行、公安、卫生、文化、城建等相关部门监督检查有关法律法规的具体落实情况, 对于以各种理由拖延时间拒不实行或贯彻落实不到位的部门予以敦促, 必要时可采取行政措施。

(二) 健全中小企业金融支持体系, 解决中小企业融资难的问题

第一, 尽快建立中小企业政策性金融机构。世界上许多国家都设有主要服务于中小企业的政策性金融机构, 为支持中小企业增强市场竞争力, 推动技术创新与进步提供政策性金融服务。黑龙江省目前还没有专门为中小企业服务的政策性金融机构, 可将现有的股份制银行、城市商业银行、农村信用社等改造为主要支持中小企业发展的银行, 鼓励它们在现有业务范围内, 支持符合国家产业政策、有市场前景、经济效益好的中小企业发展, 在呆坏账核销、贷款利率方面给予一定的政策支持。第二, 进一步发展中小企业信用担保体系。中小企业贷款难, 与中小企业信用等级低, 中小企业信用担保体系发展不足直接相关。黑龙江省虽然也建立了若干个信用担保机构, 但是与其他一些省市比, 信用担保机构数量较少, 担保品种单一, 担保金额难以扩大。最近各地都在尝试创新担保方式和品种, 如深圳的“担保换期权”、“产业链金融”, 上海的“投资联盟”, 南昌的“使用权典当贷款”, 为解决中小企业贷款难问题开辟了新的路子。黑龙江省可学习借鉴各地的有益经验, 推动中小企业信用担保业务的发展。

(三) 建立和完善中小企业社会化服务体系

中小企业势单力薄, 与大企业相比, 更容易受到资金、人才、技术、信息、出口等要素供给方面的制约, 在市场开拓、竞争等方面往往处于不利地位, 迫切需要政府与社会服务系统给予支持。近几年来, 我国已开始探索建立中小企业社会化服务体系。国家经贸委先后制定了《关于培育中小企业社会化服务体系若干问题的意见》、《中小企业服务体系试点工作方案》, 并在 10 个城市(包括哈尔滨)进行试点工作。但是我国中小企业社会化服务体系尚不完善, 其发展面临不少问题, 如政策不配套、服务机构缺位、服务人员素质差、服务质量低收费高等等, 中小企业

摘要: 薪酬政策在企业管理中是一个非常重要的因素, 良好的薪酬政策是员工对组织产生依恋感的一个基本方面, 也是减少员工离职率的一个卓有成效的方法。对企业来说, 分配机制是企业内部经营机制的重要方面, 企业的活力大小, 很重要的在于内部分配机制是否合理, 是否有利于调动职工的积极性, 是否能增加企业的市场竞争能力和技术创新能力。

关键词: 分配机制; 宽带薪酬; 业绩衡量; 薪酬战略

中图分类号: F244.2

文献标识码: B

一、宽带薪酬: 一种鼓励员工爱岗敬业的有效薪酬战略

(一) 宽带薪酬的引入

20世纪90年代以后, 在国际企业界兴起了一股改造传统薪酬模式的浪潮, 许多企业将多个薪酬等级压缩成几个级别, 但同时将每个薪酬级别所对应的薪酬浮动范围拉大, 从而形成一种新的薪酬管理系统及操作流程。传统的以官僚等级为特征的垂直型薪酬体系被水平型的宽带薪酬体系所取代。比如, IBM公司在20世纪90年代以前的薪酬等级一共有24个, 后来被合并为10个浮动范围更大的薪酬等级。一般来说, 每个薪酬等级的最高值与最低值之间的区间变动比率要达到100%或更高。一种典型的宽带薪酬体系可能只有不超过4个等级的薪酬级别, 每个薪酬等级的最高值与最低值之间的区间变动比率则可能达到200%—300% (如同一薪酬等级上的薪酬浮动范围可能从1000元到2000元甚至3000

收稿日期: 2003-10-15

很难得到其服务。因此, 建立和完善中小企业社会化服务体系应提到议事日程上来。这个服务体系的服务内容具体包括: 第一, 创业指导。由专家为准备开办的中小企业指导设计创业计划, 拟订生产、服务的产品和对象, 提供经营战略、企业管理、市场营销、政策法规等方面的培训和辅导。针对黑龙江省大型企业较多的实际情况, 建议采取“以大促小”的模式, 即通过签定合同大企业向小企业实行转包, 或者小企业为大企业加工生产某一个部件和提供专业化服务, 这样做的好处是可以改变单个小企业势单力孤的不利境地, 提高小企业的信用水平, 并拓宽小企业生存的空间。第二, 信息服务。建立中小企业信息咨询机构, 集中各个行业生产经营情况、业务发展、技术、市场信息, 向中小企业公开发布。建立科技情报中心和经济信息中心, 组织调查行业内中小企业的经营现状, 形成中小企业的信息库, 据此做出相应的决策分析, 并在有关行业协会开展科技和市场信息服务。通过信息网络, 向中小企业提供新技术、新工艺、新材料、新产品信息, 使中小企业扩展自身可以利用的经济资源, 保持其灵活、有弹性的优势。第三, 人才培养服务。目前, 中小企业无论是经营管理的高级人才, 还是从事各种专业管理和技术工作的专门人才, 都远不

文章编号: 1001-148X (2004) 11-0091-02

探索宽带薪酬

黄桂芬

(哈尔滨理工大学 计划财务处,
黑龙江 哈尔滨 150080)

元) ——而在传统薪酬结构中, 同一职位等级上的薪酬浮动范围通常只有40%—50%。

(二) 什么是宽带薪酬

所谓“宽带薪酬”, 就是在组织内用少数跨度较大的工资范围来代替原有数量较多的工资级别的跨度范围, 将原来10几甚至更多的薪酬等级压缩成几个级别, 取消原来狭窄的工资级别带来的工作之间明显的等级差别。但同时将每个薪酬级别所对应的薪酬浮动范围拉大, 是一些企业对原有以职位为基础的薪酬体系进行渐进式变革而形成的一种新的薪酬管理系统及操作流程即宽波段薪酬体系, 简称为“宽带薪酬”。宽带薪酬体系的一个潜在假设是: 一位技术非常熟练的技术工人对企业的贡献并不亚于一位车间主任; 一位顶级销售员可能比一位销售部长对企业的作用更重要, 等等。因此, 它不认为员工只有在企业内的行政级别越高, 其薪酬水平才能越高。在宽带薪酬体系下, 员工的薪酬水平更多的取决于其在工作上的表现, 承担的责任和其技能水平。

能适应其发展的要求, 而其自身又没有对在职人员进行自我培训的能力, 所以为中小企业提供人才培训服务也非常必要。可设立中小企业人才培训基地, 聘请有科学管理理论知识和实践经验的企业管理人员和高校科研院所的专家学者对有关人员进行培训或开办讲座, 专门为中小企业培养一批优秀的经营管理人才。

参考文献:

- [1] 袁志刚. 中国就业报告[M]. 北京: 经济科学出版社, 2002.
- [2] 欧江波. 促进我国中小企业发展政策研究[M]. 广州: 中山大学出版社, 2002.
- [3] 杨宜勇. 中国转轨时期的就业问题[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002.
- [4] 卫东. 中小企业社会服务体系建设的探索与实践[M]. 北京: 中国经济出版社, 2000.
- [5] 中国统计局. 中国统计年鉴—2001[M]. 北京: 中国统计出版社, 2001.
- [6] 姚凤阁. 日本风险投资的发展及对我国的启示[J]. 哈尔滨商业大学学报(社科版), 2002, (5).
- [7] 周倩. 奋力推进再就业[N]. 北京: 经济日报, 2002-09-11.

(责任编辑: 吕洪英)