

国务院：设立 400 亿国家新兴产业创业投资引导基金

国务院总理李克强 1 月 14 日主持召开国务院常务会议，决定设立国家新兴产业创业投资引导基金，助力创业创新和产业升级；部署加快发展服务贸易，以结构优化拓展发展空间；审议通过《博物馆条例(草案)》。

会议认为，设立国家新兴产业创业投资引导基金，重点支持处于“蹒跚”起步阶段的创新型企业，对于促进技术与市场融合、创新与产业对接，孵化和培育面向未来的新兴产业，推动经济迈向中高端水平，具有重要意义。会议确定，一是将中央财政战略性新兴产业发展专项资金、中央基建投资资金等合并使用，盘活存量，发挥政府资金杠杆作用，吸引有实力的企业、大型金融机构等社会、民间资本参与，形成总规模 400 亿元的新兴产业创投引导基金。二是基金实行市场化运作、专业化管理，公开招标择优选定若干家基金管理公司负责运营、自主投资决策。三是为突出投资重点，新兴产业创投基金可以参股方式与地方或行业龙头企业相关基金合作，主要投向新兴产业早中期、初创期创新型企业。四是新兴产业创投基金收益分配实行先回本后分红，社会出资人可优先分红。国家出资收益可适当让利，收回资金优先用于基金滚存使用。通过政府和社会、民间资金协同发力，促进大众创业、万众创新，实现产业升级。

会议指出，近年来，我国服务贸易较快发展，但仍是对外贸易“短板”。大力发展服



务贸易，是扩大开放、拓展发展空间的重要着力点，有利于稳定和增加就业，调整经济结构、提高发展质量效率、培育新的增长点。会议确定了以下主要任务。一要做大规

模。重点培育运输、通信、研发设计、节能环保服务贸易，推动文化艺术产品出口。二要优化结构，提升高技术、高附加值服务贸易占比。支持有特色、善创新的中小服务企业，培育有国际影响的服务品牌。三要创新模式。利用大数据、物联网等新技术打

造服务贸易新型网络平台。四要扩大开放。有序放开金融、教育、文化、医疗等服务业领域，推动服务业双向互惠开放，加快实现内地与港澳服务贸易自由化。支持服务业企业通过新设、并购等方式到境外开展投资合作。会议强调，要制定重点服务出口领域指导目录，加强规划指导。结合“营改增”对服务出口实行零税率或免税，引导服务贸易企业运用金融、保险等工具拓展融资渠道，支持企业采用出口收入存放境外等方式提高外汇资金使用效率。要健全法规，完善与服务贸易特点相适应的口岸通关管理模式，提高便利化水平，促进外贸和国内产业升级发展。

会议指出，博物馆是社会文明程度的标志，在传承历史文化、促进社会进步、加强公共文化服务、提高公众科学文化素养等方面发挥着重要作用。会议通过的《博物馆条例(草案)》，规范了博物馆的设立、变更和终止程序，在设立条件、税收优惠等方面对国有和非国有博物馆一视同仁，要求加强藏品尤其是文物藏品的保护和管理，禁止博物馆获得来源不明或不合法的藏品，同时支持博物馆事业发展，鼓励博物馆向社会免费开放，强化服务教育、科研、文化建设和大众生活的社会功能，开发相关文化创意产品，丰富人民群众精神文化生活。

《山西金融网》支驰

企业高管应该进入管理角色

——对企业高管进行有效管理的几点粗浅看法

我们要练内功。当然，练内功的重要一环就是要抓好培训，通过各种渠道抓好各级管理人员的培训，采取“走出去，请进来”的方式，进行视野开阔，转换思路，系统、专业培训；但同时吸纳新鲜血液、留住真正敢作为的人才，使之成为中流砥柱是行之有效的办法之一。在为管理人员做培训时，有这样一个链条：人——人才——人材——人财——人裁，它很好的诠释了人——这个企业的有价值资源如何通过培训——培训——有效管理，走向自己的终极目标，抑或一步步被“裁退”，这里，就要谈一下如何管理和激励高管人才，如何留住高管人“财”。只占企业总人数的 20% 左右，但合格的高管人才，必须是有心有力的人。有心，就是对企业的衷心耿耿，把企业的发展完全当做自己的事业；有力，就是有能力为企业创造价值。如果企业的高管不是这样的人，说明管理出了问题，要么没把人选对，要么没把人用好。

那么，如何对高管进行有效的管理呢？下面，从以下几方面入手谈起。“角色化管理，信息化管理，价值化管理，职业化管理和事业化管理”这五方面互相作用，构成了不可分割的系统。

其中角色管理是管理高管的基石。每个高管都有自己的角色，不能把其他角色带进来，就像卖票的不要管司机有没有带驾照，司机也不要管卖票的有没有收钱。否则，风气一开，企业就乱套了。一旦有部门没有完成工作目标，管理者就可以帮其他部门做事作为借口。不管企业规模有多大，高管人

才的比例力角色管理包括三个层面，品格力，学习行动力。所以，对于不同管理岗位的高管，他的品格力，学习力，行动力也表现为不同的方面。然而，角色管理做好了，没有价值管理做支撑，也是不行。创造利润是企业的基本功能，但利润并不是企业价值的全部体现。有些老板会对高管说，“不管任用什么手段，三个月内一定要达到某某净利润指标！”这是错的。当企业的运转方法得当，钱是赚不完的。正确的说法，“请你多培养几个像你这样棒的下属和同事。”这才是价值，企业的最高价值沉埋在人力资源之中。

然后是信息化管理。对高管要有正确的激励手段，尤其要讲信用。信息化管理操作的确与否，直接导致高管的价值是否有效的、尽可能的全部发挥，从而体现价值化管理的良好应运。

下来，就是我们要谈到的职业化管理，就是让高管把现在的工作当做永恒的职业方向。我们常看到企业需要高管献计献策，这就是要高管满足物质需求，让他们觉得实现了自我价值。更重要的是，把他们的个人发展和公司的具体目标联系起来，这个目标要远大，但又触手可及，这样，大家就会为这个目标所激动，觉得在为自己打工，而不是为老板打工。

最后要讲的就是事业化管理。对工作出色的高管，不仅给他优厚的薪酬待遇，还要为他提供不断超越自我的机会和平台，让他有认同感。在内地，老板喜欢称下属为“我的员工”，但在香港，老板总称下属为“我的同

事”。这是一种尊重，表示大家是平等的。这么做，作为企业，回报时应该是巨大的。

除了谈到以上几点对高管的管理外，对高管的授权也是至关重要的，权利与责任是否匹配？责任匹配了，激励与责、权是否匹配？大权力、大责任，低激励的激励政策，必然导致高管心存不满；小权利，小责任，高激励也会助长高管少干事多拿钱。把授权和激励的关系协调好了，授权并不难，关键是企业对授权的内容和框架做到心中有数。这样，高管才能真正发挥高管的职能，体现高管的工作绩效，因为他们是影响企业总体经营水平和经济效率的重要因素。因此，有效管理好他们，使其为企业创造出最大的价值，已成了企业管理中的关键课题。当然，高管管理到一定阶段，就有点“无为而治”的味道了，因为他们是非常聪明的人，很清楚自己需要什么，也懂得如何权衡利弊。

那么，企业又如何留住高管人才呢？从人力资源留住人才的角度讲，认为薪酬福利、感情、培训、环境等等是常规留住人才的最有利手段，但作为高管，文化留人赋予了更多新的内涵。文化，它涵盖了很多，企业文化、环境文化、人文文化、管理文化等等。说到管理文化，我们用“高薪”和“高兴”来概括企业吸引高管的策略，经济杠杆(薪酬)只是其中的一方面，更重要的是让高管在其中感受到包容、尊重和重视，所以说，对高管的管理，更成了一项艺术学问。局内人应关心局内事，局内事也必须局内人多关心。

《黄河人》 范爱玲

省工商联企业家执委向我省非公经济人士发出倡议 为重塑山西形象 促进富民强省做出新贡献

1 月 25 日，出席省工商联十一届四次执委会议的执委，向全省非公有制经济人士发出倡议书，倡议我省非公经济人士要“弘扬晋商精神，勇于责任担当，为重塑山西形象促进富民强省做出新贡献”。

倡议书说，当前我省正处于重要历史关头，省委做出的“净化政治生态、实现弊革风清，重塑山西形象、促进富民强省”战略部署，是包括山西企业家在内的全省人民的责任担当。我们要坚持党的领导，坚定理想信念，增强建设者意识，担当建设者使命，砥砺建设者品格；要坚持学法信法、依法治企，依法保障员工利益，依法维护自身权益；要坚持公平正义，勤劳致富、创新图强，勇担使命、积极作为，推动企业健康发展，塑造自身良好形象。

企业家执委在倡议书里提出五条倡议：一是继晋商明礼之大义，践行法治理念，做依法治国的拥护者；二是承晋商创新之精神，积极适应新常态，做深化改革的推动者；三是弘晋商诚信之品格，勇于担责履诺，做晋商文化的传承者；四是扬晋商担当之道义，创业兴业守业，做“六大发展”的领跑者；五是秉晋商民本之义理，热心公益事业，做社会责任的承担者。《山西日报》赵向南