

第三届进博会在国家会展中心(上海)开幕,国内市场蓬勃的发展动能与国际市场丰富的资源融汇碰撞

# 四叶草第三次“绽放”,三个效应值得关注

## 进博会直击

本报记者 北梦原 兰德华 梁玉栋 吴凡

11月4日,第三届进博会在国家会展中心(上海)开幕,四叶草再次绽放,迎接全球客商。在疫情全球蔓延的特殊背景下,本届进博会对参展参会人员规模进行了主动调控,但总展览面积比上届规模扩大近3万平方米,采购商注册人数仍达到40万人。

作为以进口为主题的大型国家级展会和新一轮高水平对外开放的标志性工程,进博会已经成为观察中国市场与政策的一个重要窗口。首届成果丰硕,第二届越办越好,进博会连续两届成功举办,作用与影响日益凸显。

当前,中国疫情防控取得重大战略性成果,国内经济持续复苏,全面扩大开放掀开新篇章。国内市场蓬勃的发展动能与国际市场丰富的资源融汇碰撞,今年的四叶草可能带来哪些值得关注的效应?《工人日报》记者进行了采访梳理。

### 信心效应:进博会带来的不仅是订单

近年来,经济全球化遭遇逆流,贸易保护主义和单边主义上升,国际市场不确定、不稳定性明显增多。而疫情的蔓延,使得全球供应链、产业链遭遇了更沉重的打击,全球范围内经济活动急剧收缩。国际货币基金组织(IMF)最新发布为《世界经济展望报告》认为,全球经济复苏的过程可能非常漫长。

在此背景下,中国统筹疫情防控和经济社会发展,成为全球首个实现正增长的主要经济体,为全球经济复苏带来了新的希望。

在参展企业沃尔沃汽车相关负责人看来,中国传递出的经济复苏信号至关重要。

## 阅读提示

作为以进口为主题的大型国家级展会和新一轮高水平对外开放的标志性工程,进博会已经成为观察中国市场与政策的一个重要窗口。国内市场蓬勃的发展动能与国际市场丰富的资源融汇碰撞,今年的进博会将不负期待。

“中国不仅是沃尔沃汽车珍视的第二大本土市场,也是沃尔沃汽车全球战略布局中的核心。”该负责人表示,目前,沃尔沃在中国的3家整车制造基地所生产的产品,不仅供应中国市场,还将供应美国、欧洲和亚太等全球市场,在中国设立的研发和设计中心也都是沃尔沃汽车全球战略布局中的重要组成。

“中国拥有世界最庞大的消费群体,中国经济保持增长对世界各国企业来说就是最大的利好。”第二次来到四叶草的浅川集团执行董事孙竞博,对今年进博会之行充满乐观。“尽管疫情的影响还将持续,但是中国出台了一系列针对性的政策,仍然具有优良的商业环境,市场中各种新业态也充满了活力,我们对中国市场非常有信心。”

面对疫情带来的巨大不确定性,今年,进博会展台上各国企业想要收获的不仅是订单。采访中,信心是展商们不提及及的一个关键词。有展商直言,今年进博会最大的意义在于中国提供一个机会向全球展示发展的信心。

### 升级效应:扩大进口不仅是“买买买”

说起扩大进口,不少普通消费者的第一反应便是“买买买”。然而,作为以进口为主题的大型国家级展会,进博会显然有着更丰富的内涵。从首届进博会起,进口产品、服务及技术、标准与国内市场可能产生的化学反

应,一直是各界关注的焦点问题。

“每10亿芯片的缺陷数量不足4个。”这是全球一流半导体公司英飞凌无锡工厂交出的一份答卷,已连续三届参加进博会的英飞凌科技大中华区总裁苏华介绍说,这在业界是一个非常了不起的数字。

“中国不断发展的应用场景对半导体解决方案的创新和品质提出了非常高的要求,也为技术和应用创新创造了广阔的土壤和良好的环境。”苏华表示,今年进博会,英飞凌将展示其在新能源汽车领域的新技术以及第三代半导体材料方面的技术突破,同时将宣布新的在华投资计划。

全球知名的自动化控制及电子设备制造厂商欧姆龙,将最新的人机协作智能化单元生产线首秀交给了进博会舞台。这款融合了AI、IoT、大数据分析等先进技术的产品,将充分发挥人机协同优势,针对多品种小批量生产模式实现生产效率、柔性、品质的多方提升。

“国内产业升级让欧姆龙得到更多在华投资的机会,将集团的高精自动化技术以及创新解决方案引入更多的中国企业。在助力中国产业创新和智能化升级的同时,也实现了企业在中国市场业绩上的新突破。”欧姆龙(中国)有限公司政府事务及公共关系部部长贾薇表示。

今年,一大批世界500强及行业龙头企业齐聚四叶草,带来数百项新产品、新技术、新服务。有分析认为,随着越来越多的优质进

口产品、服务和技术、标准进入国内市场,国内相关产业的创新发展水平将得到进一步提升,产业升级步伐也将进一步加快。

### 开放效应:贸易便利不仅在四叶草

今年,上海海关首次实施了展品入境“无纸化通关”,企业通过单一窗口上传电子单证,海关即可进行线上审单放行。

中国国际进口博览局副局长孙成海在近日举行的新闻发布会上表示,在前两届基础上,进博会展期内销售的进口展品税收优惠政策力度更大并常态化实施。

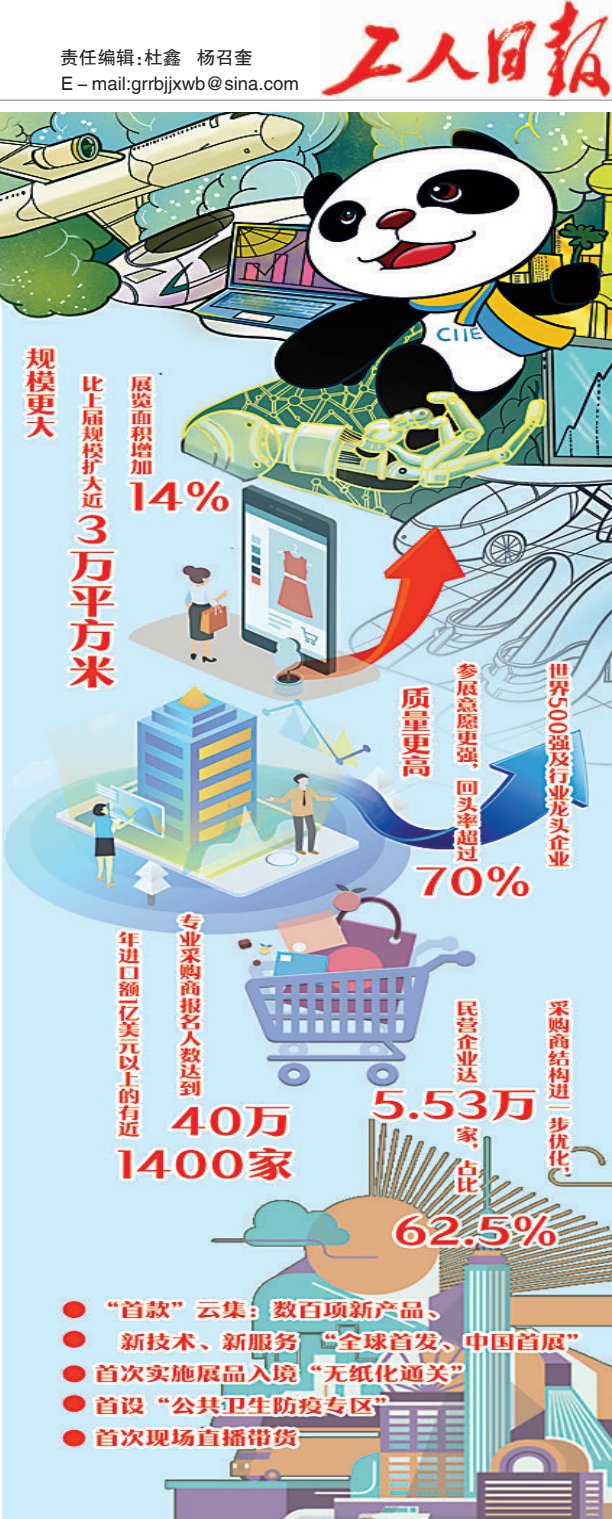
围绕进博会服务保障的一系列措施,是中国推进更高水平对外开放的决心体现。从具体政策来看,记者梳理发现,加快推进国际贸易“单一窗口”建设,实行进口许可证件申领和通关无纸化,已经成为相关部门深入开展“放管服”改革的常规动作。

近年来,我国不断提高贸易便利化水平,高标准提升营商环境。根据世界银行发布的《全球营商环境报告2020》,中国营商环境排名大幅提升15位,名列全球第31位,连续两年列入全球优化营商环境幅度最大的十大经济体。

今年进博会,许多展商在开展前就忍不住剧透了企业加码中国市场的计划。不少展商表示,开放水平的提高,营商环境的优化,极大提升了企业对中国市场的信心。相信,今年四叶草里的际遇,将帮助各国企业进一步认识和了解中国对外开放的新思路、新举措。



更多精彩内容  
请扫描二维码



## 前三季度全国新设市场主体1845万户

本报讯(记者杨召奎)国家市场监管总局日前发布的统计数据显示,随着暖企稳企利好政策的实施,国内需求逐步激活,市场信心加快恢复。前三季度,全国新设市场主体1845万户,同比增长3.3%,较1-8月增速(0.7%)提升2.6个百分点。其中,新设企业589.8万户;新设个体工商户1242.6万户;新设农民专业合作社12.6万户。截至9月末,全国登记在册市场主体1.34亿户,较去年底增长9%。

今年以来,面对新冠肺炎疫情带来的严峻考验,市场监管总局持续深化“放管服”改革,联合三部门发布《支持复工复产十条》,积极推动各地开通企业开办“一网通办”平台。降低市场准入门槛、压缩企业开办时间、深化“证照分离”改革……一系列改革举措扎实推进,极大激发了全社会创新创业活力。

从数据看,受疫情影响,今年以来产业结构和布局发生转变,1-9月,第一、二、三产业新设企业同比分别增长35.8%、13.5%和5.7%,其中,第三产业增幅较1-8月扩大2个百分点。

市场监管总局相关负责人表示,下一步将创新服务手段,通过市场准入领域的各项改革激发市场主体活力和社会创造力,推进我国市场主体数量持续攀升。



### 吉林雪场全力准备迎雪季

11月3日,在吉林省吉林市北大湖滑雪场,工人在调试造雪设备。近日,随着气温下降,吉林省内的万科松花湖、吉林市北大湖等多家滑雪场开始进行人工造雪、检修设备,以迎接新赛季的到来。

新华社记者 顾麟蕴 摄

## 一场由内向外的自我革命 胜利石油工程公司人力资源改革瞄准高质量高效益

这是一场眼界向内的自我革命,外委转自营,自己的活自己干;这是一场单位之间的联动攻关,打破单位壁垒,内部业务承揽,激发一池活水;这是一条走出去创效的艰辛之路,对外拓展市场,人均创效能力大幅提升……

年初以来,中国石化胜利石油工程公司聚焦历史包袱重、用工总量大、人均创效水平低等“顽疾”,举全公司之力打响人力资源优化攻坚战,“压减劳务型外委项目、优化业务承揽结构、严控项目化用工、清理长期不在岗人员”等各项工作协同开展,全力促进人力资源优化配置和人力资源价值增值,为持续攻坚创效行动提供了源动力。

### 直面矛盾,算效益账,找潜力点

天快黑了,身在淄博高青搬迁现场的黄河钻井总公司锦苑物业项目部的保洁队长葛晓燕把铁锹和扫把放上了班车,摘下手套,从包里拿出自带的晚饭吃了起来。这是葛晓燕和同事们第一次上井服务,他们负责打扫被搬家车弄脏的路面,确保井队搬家之后路面不留泥土的痕迹。过去,井队搬家清扫路面都是雇当地村民,如今黄河钻井人力资源优化项目管理中心拿下了这块业务。这项业务,葛晓燕一天能为项目部多挣100多元。

外委转自营,这只是胜利工程公司推进人力资源优化配置和人力资源价值增值工作的缩影。

回顾胜利石油工程公司人力资源改革的步伐,今年2月召开的一场人力资源价值增值推进会不得不提。彼时,受新型冠状病毒疫情影响,胜利石油工程公司的钻机动用率只有20%。就在两个月

前的2019年底,公司刚刚扭转了多年连续亏损的被动局面,实现了经营性盈利。如何保住收获的胜利果实,一场由内而外的自我革命已是箭在弦上。

事实上,这场公司成立以来首次专门针对人力资源价值增值专题会议开得恰逢其时。“连续经营性盈利的基础并不牢固,略有风吹草动就非常被动,公司大而不强”“辅助后勤业务持续亏损局面尚未得到根本性好转,历史包袱重、创效能力低的短板依然明显”“必须抓住公司实现经营性盈利的有利契机,狠抓人力资源结构不合理这一短板,补强辅助后勤创效能力不足这一弱项,巩固扭亏脱困成果”胜利石油工程公司执行董事、党委书记张洪山在这次会上的动员令,毫不避讳地直面公司生产经营,尤其是人力资源管理的矛盾短板。

“2019年公司全口径用工总量为25116人,其中辅助、后勤人员高达7822人;2019年公司共发生外委费用近30亿元,工资总额才24.45亿元,外委费用比工资总额都高。”一项项成本打开分析,困难摆在眼前——用工总量大、创效水平低,改革包袱重、历史欠账多,内部人员富余与外委费用高居不下的矛盾并存。一个个问题寻求解决办法——走出去创效人员只占12%,还有很大的潜力可挖,外委费用30亿元,降下来就是省下来。

这是自我反思,也是潜力分析,是现实难题,也是增收创效的发力点,破解人力资源难题的路子,在胜利铁军眼界向内的胆识中逐渐明晰。

### 刀刃向内,开启一场自我革命

人的潜力最大,但人的转型也最难。改革要先从哪儿撕开一道口子?抓主要矛盾!胜利工程公司以劳务型外委业

务转自营为切入点,整合各单位资源,将劳动强度相对较小、技术含量相对较低的项目转为自营,逐步压缩外委费用,把效益留在内部。

渤海钻井机关后勤辅助单位的105名员工先后承揽了下套管、油气分离器安装、自动钻具维修、设备维修、冬防保温、北疆钻井队食堂生活服务等内部业务。服务保障中心通过撤并、压减45%的班站,盘活富余人员59名,承揽胜利油区27支井队食堂服务业务,累计为钻井队节省用工119人。

“经营企业就跟过日子一样,省下的都是效益,公司去年的外委费用就近1.9亿元,今年要逐步压缩。”渤海钻井公司党委书记张修林深有感触。黄河钻井总公司将下套管服务、小型非标件加工、营房零星维修、井场围栏安装等9个由社会承揽的外委项目转为内部自营。井下作业公司下发《成本管控及挖潜增效措施方案》,每一项外委业务上会讨论、集体决策、共同把关,从源头上重塑管控流程,堵塞流失漏洞,统筹推进自营,减少外委业务支出。

……“2020年公司劳务型外委费用计划比去年减少1.1亿元,会议召开之后,很快见到效果,到一季度末,劳务型外委项目清退就已经接近全年目标的90%,人动起来了。”胜利石油工程公司人力资源部(党委组织部)副总经济师兼组织编制科科长侯哲回忆说。

事实上,胜利石油工程公司人力资源优化改革并不是一蹴而就,而是一直在完善改革方向,迎合市场导向,服务于公司市场经营。侯哲介绍,低油价寒冬期,为了生存,公司主动拓展海外市场,打地热井,甚至是打低附加值井;去年市场回暖,公司的改革方

向是激励人员从后勤返一线,主业队伍占比从61%提升到68%;今年的主要任务则是清外委,激活力,调整人力资源结构,提升人均劳动生产率。

撕开一道口子,闯出一片天地。胜利石油工程公司提出了“六个一批”的工作思路,“依法合规清理一批、尊重意愿退出一批、严格制度规范一批、体现价值调剂一批、外委转自营盘活一批、低端项目退出一批”,连续出台了《人力资源统筹优化考核办法》《人力资源统筹优化“十不奖励、五要问责”实施办法》《关于依法合规强化用工管理、提升人力资源管理效能指导意见》《对外业务承揽人员调整管理暂行规定》等管理规定,为全面开展人力资源统筹优化和价值增值工作明确了“施工图”,理清了思路,迈开了步子。公司内部,全面清外委降成本,减少效益流失点;各单位之间,打通壁垒,整合全公司市场和人力双向资源,挖掘全公司潜力,集中力量办大事;对外,走出去承揽业务,拓展外部增效点。三大方向,蹄疾步稳,每一步都以实现员工价值增值、单位止亏减亏扭亏为目标。

### 乘胜追击,创效没有天花板

商飞最听不得别人叫自己“二道贩子”。早在2008年时,他担任井下作业公司工程安装大队工具队队长,负责向前线销售各类井下工具。由于没有自营能力,接到订单后,只能外委给社会企业。一笔订单接到手,80%的利润要让外部拿走,“没办法,谁让咱自己干不了,我们只是倒手卖给前线,我们被称为‘二道贩子’”。

如今,井下作业公司成立了工程技术服务中心,专门解决外委转自营项目缺乏技术支撑、人力资源等问题。商飞牵头成立了工具制修项目组,历经“创业”初期的艰辛,具备

了过硬的技术,工具制修项目也具备了高效套磨铣工具、侧钻开窗一体化工具、通刮一体等井下工具加工制造能力。

目前井下作业公司工程技术服务中心135名员工,全是来自辅业单位,他们承揽的野营房制造、泥浆循环系统加工、自动化举升装置研发、井下工具加工等业务,今年累计创效7300余万元,成为创效典型。

怎么变人力资源“包袱”为财富?胜利石油工程公司认为,就是把合适的人放到合适的岗位,创造最大的效益,这是人力资源价值增值的最终目的。

“所谓人力资源价值增值,说白了就是人岗匹配、提高创效水平。”侯哲说。

渤海钻井从保洁、门卫等低端外闯项目岗位中选拔出个人素质高、业务能力强的人员,承揽了测井公司资料解释、鄂安沧输气管道运维保、西北项目道路施工业务等16个高端项目,月人均创收达1.1万元。

“前两年业务承揽只要业务谈成了就行,现在是年创收低于3万元的项目直接退出,业务承揽项目既要保证数量,更要兼顾输出效益和投入产出比。”渤海钻井人力资源科科长夏振刚说。

“要发挥我们的石油工程技术专长,坚持走中高端之路,重点培育钻井监督、录井服务、地质服务、管道维修等高附加值项目,探索开发‘管理+技术’服务型项目,果断退出低端低效项目,加快推动业务承揽从‘中低端’向‘中高端’转型。”张洪山说。

从“中低端”向“中高端”转型意味着岗位创效能力的提升。今年以来,公司64个业务承揽项目中,人均创收10万元以上的项目占比达32.81%,人均创收能力同比增加1.42万元以上。

改革激活的是一池春水。“截至目前,已实施劳务型外委项目转自营56个,盘活自有用工948人,减少劳务型外委费用支出8007万元;对外输出业务承揽人员897人,创收6695万元。”侯哲只是粗略算了算,距离年初计划已十分接近。

然而对胜利石油工程公司而言,最大的收益并不是账面上的数字,而是人力资源结构调整带来的企业活力。“原来的情况是‘盘子’就这么大,主业拖着辅业这个‘包袱’走,辅业员工干与不干差不多,大家没有积极性;现在是主业辅业两条腿,相互扶持一起走,多干多得,干活的人多了,创效的能力就强了,‘盘子’越做越大。”侯哲说。

今年,胜利石油工程公司优化盘活用工2815人,预计年度减少劳务型外委费用1.1亿元,业务承揽创收8000万元以上,可持续高质量发展的基础越夯越实。

(丁剑北 李萍 张琳)

广告