

人和基层技术人员的雇用、考核和奖励办法由各牵头公司和基层企业自行决定,上级公司不予过问。国有工业企业的人事管理准则规定,行业控股股份公司及以下各级公司的监事会成员的任免是由上一级公司的董事会决定。行业控股股份公司及以下各级公司的董事会成员由同级监事会任免;各级公司的一般管理人员和职工的雇用由各级主管经理自主决定,无需向同级监事会或上级公司董事会报告。在人员辞退过程中,上级公司对个别或少量辞退也不予过问。当辞退人员达到一定人数时,下级公司有义务向上级公司报告。如果出现因企业关闭或产品结构调整而大量辞退职工时,行业控股股份公司必须向工业股份公司报告。

工业股份公司各级监事会成员不在工业股份公司领取工资(直接在工业股份公司工作的人员除外),而是领取会议补贴和公务差旅费补贴。各级董事会成员的工资通过与同级监事会会长签订合同来确定。工业股份公司总部及行业控股股份公司的部门负责人和高级管理人员的工资通过与同级董事会签订合同来确定。牵头公司的部门负责人和其他人员以及基层企业业务经理和职工的工资,每年由行业工会组织与行业雇主协会通过集体谈判统一规定、统一规定的工资标准是最低工资标准。在雇佣时,每个人的工资可在此基础上根据业务能力和当时劳动市场行情增加,能否增加以及具体增加幅度通过雇员与雇主谈判来确定。

四、奥地利国有工业企业体制改革成效与经验

1. 国有工业企业改革的成效

通过到1992年为止的管理体制改革,奥地利国有工业企业已经完全实现了政企分开、所有权与经营权分离,经营管理的决策机制和约束机制也建立起来了。奥地利国有工业企业拥有50亿先令名义资本,其所有权100%属于联邦政府。作为所有者,联邦政府享有象普通股东一样的获得红利的权利。联邦政府不再拥有对国有工业企业经营管理的指示权和干预权,而是通过任免工业控股股份公司监事会成员的渠道施加间接影响。从1989年到1991年,工业股份公司共盈利80多亿先令,出口比例和国际化程度与年俱增,并向国家交付了11亿先令的红利。

2. 国有工业企业体制改革的经验

把奥地利国有工业企业管理体制改革的经验归结到一点,就是所有权仍然完全由国家掌握,在经营管理上完全采用市场机制,与私有企业没有区别。专家们都认为,企业经营管理好坏不在于是否属于国家所有,而在于企业的独立经营者地位是否得到保证,经营管理能

否适应市场竞争。国有企业中经济效益高的也为数不少,私有企业中亏损、破产的也相当普遍,就充分说明了这一点。因此,对国有工业企业来说,彻底实行政企分开、所有权与经营权分离、改变经营管理方式,比改变国有制更为重要。

奥地利国有工业企业在过去几年的管理体制改革的成效也是与健全的法制和市场机制密不可分的。在改革过程中,奥地利始终坚持立法在先,并且在新法律通过的同时,废除和修改与新法律相矛盾的原有法律或条款,做到法律统一。立法后,政府、党派、各种社会组织和企业都必须依法办事,概莫能外。从市场来说,奥地利的国内市场是统一的、国内市场和国际市场是紧密联系的,市场机制是有效的,因而市场能够及时为企业提提供国内外经济发展变化的明确信号,能够促进企业经营管理的改善和产品结构的调整。总之,不能把奥地利国有工业企业管理体制改革的成果仅仅归因于企业内部经营管理体制的改变,同时也应看到法律、市场(包括就业市场)、竞争规则和社会保险网等企业外部环境的改善也发挥了重要作用。

责任编辑 秦中良



广东韶钢全面实现会计电算化

近年来,广东韶钢钢铁集团在广州市联河财务管理软件有限公司的协助下,逐步建立了一个先进的广域计算机网络系统,采用万能YYX系列通用财务软件管帐理财。目前,该公司及下属30多个单位已全部甩掉了人工手工记帐方式。电算化的推行,不仅大大提高了该公司财务报表汇总和财务核算的速度和准确性,而且集团领导可以随时了解各个单位的财务状况和经营情况,及时根据市场的需求变化,准确制定相应的产供销策略,加速企业物力、财力的流通周转,促进企业经济效益的提高。

(晓 周)