

如何看待国企近期的竞聘上岗？

原创 王子君的碎碎念 王子君的碎碎念 2021-12-20 18:47

又不是第一次了...

话说国企竞聘上岗都快二十年了。刀子摆在那，就该明白总会有一天砍下来。

国企主要有个概念：

我国应对经济下行的最佳手段之一，就是把一块原本国有垄断的市场打开。

换言之，开放市场准入权。

国企的作用是压舱石稳定锚。论盯成本盯效率盯应用创新，国企都不可能跟高度竞争的民企相比。

从市场价值来看，国企的本质是“守”，守住一块市场的所有权和主导权，守住底线的供给量。

一旦上峰认为这块市场的基础交易量是安全的、整体经济又缺乏活力，那必然会选择把一些市场的准入权打开。

商品房市场是噌地一下打开，粮食市场是稳稳守住国家采购和补贴后逐层打开，能源市场到现在还只是打开了点边角料。

总之打开一块，就能换来一块增长。更高效的资本和更宽松的交易条件必然刺激交易总量的增加。

但是，这也意味着部分国企在部分市场里丧失了垄断权。

要记住：体制不保证“一杯茶一包烟一张报纸坐一天”，九十年代的国企大改制是不远的力证。真正保证一些国企人员生活安稳的，是该国企的市场垄断权。

有就稳，没有就时刻准备着。

这些年地方上搞改制搞分流的国企那么多，尤其是大量过剩产能行业。不能把一部分王牌央企的稳，视为国企的普遍特征。

“以‘伤其十指不如断其一指’的思路，扎实推进国有企业改革，大胆务实向前走”，这句话忘了？

“加速建立管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的‘三能’机制”，这个不就是现在进行时？

有些国企的胖友自我感觉上了岸，可以比拟公务员序列，这是有点托大了。

不错，任何改革都会优先考虑自身队伍的利害，向自己开刀永远是最谨慎的。

但是，这里的“自身队伍”，一般指的是社会治理能力，即负责管理分配社会资源的体系。

多数国企不属于这块，他们只是供给社会资源。如果效率太差，社会资源方面他们还是负的。

公务员是治理，是治者；国企是资源，多数国企是被治者。在政策的仁慈度上，普通国企千万不要把自己代入到普通公务员的水平。

有可执行的劳动法、领导们还有些讲政治的负担，这才是国企真正能利用的筹码。

当你看到山东以“每年有1.8万人市场化退出”为国企改革的成绩时，就该明白改革的方向。

别觉得是为了效率，要效率不需要国企费劲，混改引导民企参与即可，混改就是部分让渡国企的市场垄断权。

瘦身一直是国企前几年的主要目标。只是因为疫情的打乱，导致去年今年国企不得不临时扩张一波，消化部分劳动力。

但就这种扩张和以前也大大不同了。如今的国企非常擅长通过资本和政策对产业链进行控制，已经不需要招一大票人亲自下场，有的是派遣工。

今年的三四季度的经济表现，还有明年的美联储加息，都给明年收官的国企改革三年行动方案增加了不少压力。

外部市场不确定，这是风险；内部要兜住民生底线搞好社保统筹，这是要花钱；稳增长是核心目标，GDP起码要5%以上。

明年肯定要瘦身加速。

对于普通国企，思路和三十年前一样，问自己爸妈就知道：

留皮不留身，闲心不闲手。

说得难听点：越是这个时候，越是干掉没有背景的路人。因此要么活络起来拼上限，要么提前准备好下限。

例如不争了，留个皮，留个单位里交社保的身份，同时准备好副业随时转正。

一个系统收缩时，一定不是以能力为考量，而是以成本。你对系统的成本越低，系统越懒得看你。

应名点卯，然后该干嘛干嘛。不要头铁吊死一棵树，更不要立刻头铁出门拥抱市场大潮。对多数国企而言，这两条路在九十年代的成功率都不高。

