

创设运营新平台(企业)的经济发展“第四驾联合马车” 改革创新

董小霞¹, 陈兴茂²

(1. 江西青年职业学院, 江西南昌 330045;
2. 江西电力职业技术学院, 江西南昌 330000)

[摘要] 本文分析、研究、建议以增设新企业(集团或平台)的经济发展“第四驾联合马车”改革创新从而贯彻落实“两个循环”及“六稳六保”重大战略: 招引方面实行企业化、精准式、展会式、关联式、聚焦式、扩展式与大众式招商等; 在信息类组织创设市场、供求、经济、资本投资意向等信息企业和平台; 批发贸易企业、组织含大中型批发、零售、采购等企业和平台, 含网络及实体平台、集团等; 以上各企业(集团或平台)及代工与工程承包等企业/组织分别需加强组织领导方式、政策、法律法规、规章制度、规则、条例、优惠、资金、信贷、举措、策略、风险化解与防范、保护方案等的创新、创优、引导、管控、激励或规范。

[关键词] 招商引资; 劳务; 工程; 承包; 企业; 两个循环

[中图分类号] F279.2; F272 **[文献标识码]** A
doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.19.002

[文章编号] 2096-711X(2026)19-0003-04

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

习近平总书记强调要全面落实党中央决策部署, 坚持稳中求进工作总基调, 坚持新发展理念, 扎实做好稳就业、稳金融、稳外贸、稳外资、稳投资、稳预期工作, 全面落实保居民就业、保基本民生、保市场主体、保粮食能源安全、保产业链供应链稳定、保基层运转任务。接着, 中共中央政治局召开会议, 会议指出, 当前经济形势仍复杂严峻, 不稳定性、不确定性较大, 我们遇到的很多问题是中长期的, 必须从持久战的角度加以认识, 加快形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局, 坚持结构调整的战略方向, 更多依靠科技创新, 完善宏观调控跨周期设计和调节, 实现稳增长和防风险长期均衡(现在正全力推进社会主义现代化建设以实现中华民族伟大复兴)。

一、措施

(一) 关于招商与引资问题

招商与引资(包括网络、实体等平台、集团等)是一个利当前和益长远的综合性问题, 不但有利于当前经济发展、文化交流, 甚至政治和谐, 还有利于国家长远发展、进步。(当然此招商引资项目指的是符合法律法规、规章制度、符合环保等要求的好项目、优质项目), 故必须予以重视。

为更好地招商引资可从以下方面入手: 首先, 高层级领导重视, 主要领导挂帅, 加强顶层设计、中层运调与下层实施相结合、相促进, 高位牵引、中肯施策与基层推进相促进, 全面发力与局部入手相结合, 综合施策与点面突破相促进。然后, 机制引领、制度规范。接下来, 政府推动, 公权力、公信力审核及保障(以防招商引资企业在招商引资时缺乏权威性、缺乏信誉度及公信力而难以完成招商引资责任), 重要高层级专职领导协调, 机关部门推动, 合法合规的投资自由化、便利化牵引, 招商引资项目的高质量、便利化“管家一条龙”服务拉动, 合规资金、合理契税“保驾”, 人才、土地、产业配套等各相关要素资源“护驾”; 最后, 企业实施与推进, 激励及奖惩措施驱动。具体举措和注意事项如下:

1. 招商引资企业的规章制度、法律法规及管理问题

招商引资等企业可以是国有企业或私营企业, 有国家

级、省市级等。首先是制定招商引资企业、员工的管理规章制度, 通过试点后, 尽可能快、尽可能完整全面地在现有法律法规、规章制度的基础上修改、完善、合并、统筹、改革创新发展成为新的法律法规, 并责成相关组织、部门在需要时加强督查、监督、执法、司法方面的工作, 或成立新组织、部门加强此类相关工作, 同时加强法律法规宣传和制度宣贯, 达到预防或防止、威慑违法违规行为等目的。

2. 开展试点问题

因招商引资等企业是一个新生事物, 涉及的人财物、责任、权利、利益、安全关系到方方面面, 具有综合性和复合性, 为更好地开展、做好此项工作, 为把涉及的各方面问题搞懂、搞通、搞透, 故有必要加强试点工作, 并加强督导、管理和协调。

3. 对企业的帮扶、便利化和提高企业积极性与增强吸引力问题

在企业刚设立、转立的初始阶段, 可由企业设立初始资本金、启动资金、保证金, 这也是防止企业难于运营和防范其乱作为的一个措施。为减轻企业初期压力和负担, 激发或增强设立、运营相关企业的积极性、吸引力, 可采用一些鼓励措施, 如免除企业在设立或转立初期税收, 如减少初期税率, 若该企业是新成立的, 可在土地、工作用房、贷款、保险、工商、房屋租赁等方面给予优惠或提供可行的、必要的、风险小的帮助, 且在降低办证、工作流程等风险的情况下实行简化、便利化等, 还要在人才招聘、使用、管理、加薪、职称评聘、晋级、评奖等过程中根据效果、效益、功效或业绩等情况给予一定的、合理的便利化或优惠或倾斜等措施。

4. 对于招商引资等企业的营利、运营模式问题

招商引资等企业的营利模式为当企业成功招商引资后根据招商引资的资金多少、质量高低由政府部门进行奖励, 及在一定的期限内招到的商业、企业单位投产后的税金中提出一定的百分比作为激励、奖励, 也就是招商引资的企业的营利主要由两块组成, 一块为招商引资成功后的初始奖励, 另一块为税金提成, 其他为少量或部分补贴或对表现优秀的企业的其他奖励等。

收稿日期: 2026-5-26

作者简介: 董小霞(1975—), 女, 副教授, 硕士研究生, 研究方向: 会计学、经济学、教育学。通信作者: 陈兴茂。

招商引资企业的运营模式为:在基本实现风险可控、运行强劲有力、营利可靠、多方共赢的基础上以企业化、制度化、规范化、合法化的管理方式运营。为实现以上目的,要加强现代企业的组织建设、制度建设和实施管控、奖惩举措建设、监督、监管等,及增设督查或监督部门,此部门直接受商务部门管辖,不受该企业管理,含人事、管理、工资、奖励等均只受商务部门管理,对商务部门及相关政府机关部门负责,遇到事情、情况后由相关商务部门或相关政府机关部门裁决。还要确保企业在运营过程中合法合规、稳妥可靠、风险可控、运转效率高与运行力量强劲等。对于企业在招商引资过程中,若确实遇到困难,而企业确在以前的招商引资过程中成绩优秀、业绩良好、信誉度高的情况下,不但可提供财产抵押贷款或有单位、个人或有保险公司担保的贷款,还可据实际情况提供适当、合理的风险可控的少量信用贷款等等;甚至对招商引资成效好的企业、个人给予奖励。

5. 商务部门与招商引资企业的关系及互相协作

商务部门是领导与管理、主导部门,是职责涵盖权威与信用保障、制度制定、奖惩处置、风险督查、实施管控、布局统筹和协调、裁定等综合管理部门,若无商务部门履行以上职能、职责,则招商引资企业将无法立足、不可运行,因招商引资的信用和资格、权威性、可信度等将无法得到保障。

特别是要加强对招商引资企业的管理管控,如:加强相关组织、制度建设,特别是要加强风险的管理管控。对于招商引资管理部门:奖励激励成效高、数量多、质量好的有关管理、协调单位,其相关管理人员可据其业绩及成效提高待遇,也可适当提高其职级。

招商引资企业是实施招商引资主体实施部门,受商务部门和政府机关有关部门及领导的管理、节制、统领等,当招商引资企业及人员在招商引资过程中遇到重要节点、重要事项时其应向商务部门、政府有关部门及领导汇报、请示,并随时保持信息、沟通渠道(如微信群、钉钉、腾讯会议等,并留痕、记录等)的畅通、便利,而招商引资企业的相关领导部门及相关领导要对整个招商引资的总体可行性、总价值、综合效益加强审视和研究,并对其工作推进加强协调、优化决策,还要加强招商引资全环节的合法合规性及环保性、负面影响加以管控、监督、督查、管理,确保招商引资过程中企业、员工及他人不出现欺诈、诱骗等违法违规行为等,也对其身份、资质予以证明,并加强注册、登记、督查及管理、管控等,在关键节点、重要环节,相关商务部门、政府机关及其领导可能还需亲临现场、亲历一线,以降低投资企业和招引行为的疑虑,提高招商引资的可行度和成功率,在必要时投资企业、投资商务组织还需要与相关商务部门及政府机关等各公权力部门(相关领导作代表)签订合同、协议。

6. 招商引资的管理、激励与发展方向

对于招商引资企业的管理、激励原则为问题导向、结果导向、效益导向、效率导向、目标导向与加强过程、风险、财务、口径等管控及防过度竞争、恶性竞争管控等,还要加强领导及人员、事项与物项、财物、事务等管理,同时加强物质与精神双激励。对于企业员工的管理、激励的原则为通过建章立制管理、激励,且加强物质与精神双重激励或奖惩,企业员工实行“多劳多得、少劳少得;优质高得、劣质低得;高效(效率、效益、效果)多得、低效少得”等,企业员工报酬一般由基本工资、提成和奖励等构成,团队负责人、管理人员的报酬也一般由基本工资、团队提成及团队奖励等构成,基本工资保基本、保基础,提成促效果、效率、效益,奖励奖高效、优质、量大等。发展方向为把招商引资企业做成受上级政府机关管控、领导的营销类企业模式,并借鉴做得好的市场营销类企业的好模式、好方法,并规避不良倾向及不良后果与相关风险,如:学习、借鉴保险公司、电话与网络营销公司及其业务

员的管理模式、管理方法,学习、借鉴其激励、奖惩模式及方案等。

7. 招商引资的思路、途径和方式,含圈网链环关联招商等。

通过生产网、供应链、市场网、资金链、价值链、营销网、产业网、资源要素链等相关经济网链招商引资,若我国或出口产业在某经济环节、经济领域有需求或需更新换代而我国的生产又难于跟上就可加强相关方面的招商引资,若我国或出口产业中确需某个产品或生产要素、生产构成因素,我国就可加强相关网链环招商引资等工作;毕竟相关企业进入我国后有利于我国就业、税收增长及技术进步等,还可带动相关上下游企业发展及促进出口等。还可通过政治圈、国际朋友圈招商引资,及通过政策网、文化圈网招商引资,还可通过合作圈链、共赢网链招商引资等。只要有相互关联或有需求的领域、范畴,又能做到互利共赢的方面和领域都可成为招商引资驱动力、利益源和撬动支点。

8. 减少过度竞争、恶性竞争

因实行企业化的招商引资工作,故其在招商引资时企业与企业间可能出现竞争过度的倾向和行为,为减少过度竞争、恶性竞争,维护我国的整体国家利益,应该加强制度建设及其实施管控,比如,实行某一个省、市对口对某一个国家、地区(省或州等)开展对口招商引资,实行专属“承包责任田”的方式进行、开展招商引资,这种方式既减少过度竞争,又不会使招商引资的“责任田荒芜”,即,较不会出现:没有人、没有企业去某些地区招商引资,而有的地方又“人满为患”。当然在划分招商引资责任区域时要注意“抽肥补瘦”,需使划分好的招商引资“责任田”在政治、经济、文化等方面上“肥瘦均衡”。当然若被招商引资的企业经认真考虑、分析、研判在被划分为某地(省市各地)的“责任区域”内找不到合适的落地区域,则经被招商引资的客商、企业慎重决定,可由当地接待的招商引资企业据其本身意愿及本招商引资企业、商务部门和组织的建议经其认同后介绍到我国其他地区考察、落地,由其他地区继续接待其考察,原招商企业或商务部门、组织提供可行的便利与帮助。

9. 招商引资责任区域的轮换问题

为了更好、更有利、有力推进招商引资工作,在进行、开展了一段时间该工作后,可实行招商引资责任区域的轮换工作,如此腾笼换鸟则更容易使招商引资开新局、走新路,破除原招商引资无功而返现象,而轮换招商引资责任区域后,招商引资人员、推介项目、措施和方法、目的地、政策措施等各方面均改变,故可更好招商引资,也有利于改变、弥补原责任区域划分时局部“肥瘦不均”现象,减少争议。

10. 国际战略合作发展暨磋商委员会

谋划、研究增设或改设国家级(含下辖省市)国际战略合作发展暨磋商委员会:常态化、组织化、机制化加强我国与他国战略沟通、政策协调、经济与文教发展、项目跟踪跟进及合作、事务协商等工作(含国家及地区间的投资、贸易、营销等事务、政策协商、组织协调等工作),使我国更顺畅与他国在各自国家的战略构想、战略制定、推进、实施等环节加强合作,使我国能更好在我国战略与他国战略、政策的制定、实施中互惠互利,从而在源头上、战略层面、总体范围内、整体效果上互利合作,以取得最大成就、最好效益,该委员会致力于促进国家、地区间高层次、高级别、高效率、高可靠性的腾飞发展而加强国际与国内组织建设,并以此取得国际、地区合作共赢的最大成效,从而实现我国政治、经济、社会、文化等的最大发展进步效果;

11. 招引发展与管理

加强精准招商、上门招商、点对点招商等,贴近实际服务;对有效、可靠、安全的招商引资类的企业加强鼓励、激励,

含提供合法、合规、合理、安全、风险小、可回款的资金、信贷支持与优惠等;继续优化便利化及科学、适当、有序、有规划、有管理、合法合规的自由化招商环境;大力优化“清”与“亲”的营商环境,优化、便利化、高效、友好型的优良营商环境,创新招商引资政策措施,以灵活、稳妥、高效科学、体制机制、政策措施引领招商引资;制定风险管理、排查、处置等政策、规定、制度;降低企业经济性、事务性、程序性、流程性负担及时间成本,适当、科学减税降费以吸引外部资金、技术、商务、公司企业。

商务部门的组织结构也可相应改变,对于商务部门有关人员可根据自愿原则加入招引企业。对现有商务招商部门人员分工与管理:(1)制定、实施与监管招商政策、管理制度规则等;(2)处理招商相关内部事务;(3)处理招商外部事务;(4)愿意在企业招商引资的人员,原公务员或事业单位身份与基本工资(与时俱进)不变,并实行企业化奖励、奖金、分红等管理;(5)其他需求方向。

(二)关于代工及工程承包问题

代工承包主要指签订承包合同的国内外代加工、国际代工劳务。

为搞好代工承包与工程承包,要加强相关信息、平台及信息开发、渠道建设及科学收集、整理与决策等,传递、发布的信息需正确、准确、真实、可靠。

同时需制定防止代工承包和工程承包企业的过度竞争、恶性竞争等措施,并制定相关政策、规章、制度等,可以适当参照“1.8、减少过度竞争、恶性竞争”的相关措施,如通过划片区、“责任地”等承包方式,一段时间后再轮换等方法。

对高效、高质量、可靠、安全的代工承包及工程承包企业加强鼓励、激励、奖励,并提供合法、合规、合理、安全、适度便利化政策、支持,可申请风险小、可回款的金融、信贷支持与优惠及合规保险等。

(三)信息企业的设立、运营等问题

信息企业(含网络、实体等平台、集团等)是促进我国贸易发展进步、加强招引外资数质齐升的强大动力、巨大推手,可为我国提供有效、可靠、强大信息支撑或牵引,信息是我国扩大对外贸易、招引外资的“千里眼、顺风耳”“航海指南针”“航空陀螺仪”,凭借我国强大生产、供给能力及研制大国综合实力,我国企业发展对外贸易、招引投资就能“看得见、摸得着、获得、保得住、成得了”。信息企业的目的(为我国国际贸易、工程承包及招商引资、转口、转卖等各种服务)是把国外的真实、可靠、有可操作性的经济、安全、政治、供求、市场、发展趋势、行情及行业、贸易、企业与工农业等信息、咨询及时、快捷地传回国内,还要加强信息的准确性、真实性、前瞻性等监督或分析、研究、把控,以便国内相关企业、商务或政府部门等做好利用和把握好市场信息、资讯的准备及应对举措。

从事信息采集、分析、研究的企业(平台)的具体措施:通过与政府机构、国外企业、网络或实体经济组织、商务、营销企业、物流企业、批发企业、零售企业、媒体、研究机构、大专院校等各方面相关组织机构等建立紧密联系,加强信息类企业、平台和渠道建设等收集、获取相关信息,且通过人工、人工智能、大数据传统与现代相结合的分析、研究、研判方式、方法等得出结论信息及资讯定论、咨询结果等,经再分析、审核及信息间相互印证、验证后对我国传递、发布正确、可靠、准确定论信息。

信息类企业设立、运营的可行性分析:因信息企业收集、发布的经济、市场、贸易等信息主要是一些不太敏感或不敏感的行情、供求等信息,而这些信息可互利共赢,对国内外经济合作、发展也是有利的,预计在该国法律法规、规章制度允许范围内是可获得很多有用信息、资讯、咨询报告等。因当

事的目的地国家、地区也有发展经济、贸易、解决当事国或地区供求、生产与需求匹配、供需不结构性失衡、更好发展当地生产与生活等需求,因解决了供应链、需求链趋紧的矛盾,当地也可促进贸易、物流等发展及增加税收、就业等好处,且还有可吸引投资、扩大消费等好处。为了更稳妥起见,我国也可根据信息通过谈判签订涉贸易与经济的相关的协议。

还可与当事国、地区的本土企业联合、合作、合资举办信息类相关企业,且在成立之初要确立主要或只向我国发布的原则,即我国企业要处于主导地位,如控股等。对于有效、可靠、安全的信息类、出口类、批发类、贸易类企业等加强鼓励、激励,包括提供合法、合规、合理的资金、信贷、安全支持及保障或优惠等。

(四)批发与贸易问题

批发及采购贸易等可成为我国进出口的重大牵引动力、发动引擎、重要抓手,牵一发而动全身,可四两拨千斤。我国可鼓励专门创设、运行外向型批发及采购贸易等企业、平台(含网络、实体等平台、集团等),可出台鼓励、激励措施,含对优质企业提供合法、合规、安全、可靠、保险、便利化政策、措施及资金信贷支持等。对于在国外设立、运营批发贸易类企业办事机构、营销单位或保管、储运设施或机构的给予便利化与鼓励、激励,甚至据实奖励,提供合法、合规、合理、安全、可靠支持及优惠、激励及安全可还贷的资金信贷等,并加强安全提醒、教育等。

加强平台经济建设:积极征询有关部门或信息企业咨询意见,采用前述鼓励、激励、优惠政策及措施(含合规贷)支持我国优秀、优质企业或大中型企业走出去设置、运行批发贸易、采购类相关大中型平台、分公司等方法,激励建立海外仓储、运输、物流企业,还可出台发布、实施其他适当、力所能及的帮扶、帮助政策及措施等。还要加强宣传、推介力度,以鼓励、激励大批、大量批发贸易企业雨后春笋般蓬勃发展,且加强对这些外向型批发、零售贸易的依法依规保护,同时加强和目的地国家、区域的政策沟通、制度协调、设施联通等,签订可靠、严密、合理、可操作批发、零售、采购贸易等协定,并强化安全保障,并深化、强化。

我国还要大力发展并培养跨境实体及跨境电商、各平台、企业,提高合法与安全性、便利化水平,以极力增强外贸水平与规模,提供科学适当的激励、支持政策和金融、保险、物流、法律等保障,并需防风险及保安全,还要加强监管、监督、监控,扩展、增加教育培养途径、资源加大对跨境贸易、网店、电商等人才的培养、培训,以进一步大力提高对外贸易规模及对外贸易水平。

(五)省市级战略

省内(所在省对外省、外国)加强以上企业设立、运营、管理等优惠、鼓励、激励的措施或举措与上述文章各项、各类内容相似或相近。

二、结语

对于贯彻落实“两个循环”及“六稳六保”重大战略也像用兵,“要避实而击虚,因敌而制胜”;又像水势,“避高而趋下,因地而制流”。如此才能更好落实、实施这两大方略、战略,另外还需注重保大头、保根本、保市场主体、保长远、保基本等战略。要加强政策措施、规章制度、法律法规、条例规则、优惠举措等方面的改革创新,以不断、更好成就我国经济和外贸及招商引资等方面、领域的常胜、恒赢的“兵形”和“水势”,以促进我国、省域的更大发展进步、开放及发展质量、开发能力水平的提高。

参考文献:

- [1]人民日报评论员.做好“六稳”工作 落实“六保”任务[N].人民日报,2020-4-24(2).

[2]以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进 加快形成新发展格局[EB/OL]. (2020-8-2). <https://www.12371.cn/2020/08/02/ART11596329525778680.shtml>.

[3](春秋)孙武. 孙子兵法[M]. 北京: 光明日报出版社, 2012.

[4]王一鸣. 落实“六保”任务 稳住经济基本盘[N]. 人民日报, 2020-7-17(9).

[5]本报评论员. 继续做好“六稳”“六保”工作:——学习贯彻中央经济工作会议精神之三[N]. 光明日报, 2021-12-14(1).

The Reform and Innovation of “the Fourth United Carriage” for Economic Development by Establishing New Platforms (Enterprises)

DONG Xiao-xia¹, CHEN Xing-mao²

(1. Jiangxi Youth Vocational College, Nanchang Jiangxi 330045;

2. Jiangxi Electric Power Vocational and Technical College, Nanchang Jiangxi 330000, China)

Abstract: This paper analyzes, studies and proposes to establish a new enterprise (group or platform) as “the fourth driving horse” of economic development for reform and innovation, in order to implement the major strategies of “two cycles” and “six stabilizations and six guarantees”: in terms of attracting investment, implement enterprise-oriented, precise, exhibition-based, associated, focused, expanded and mass-style investment promotion methods; create information enterprises and platforms for market, supply and demand, economy, capital investment intentions, etc. in information organizations; include wholesale and trading enterprises, organizations such as large and medium-sized wholesale, retail, purchasing, etc., and enterprises and platforms including online and physical platforms, groups, etc. The above organizations of the paper mentioned need to strengthen innovation, excellence, guidance, incentives or norms in rules, regulations, laws, policies, measures, risk resolution and prevention, and protection plans, etc.

Key words: inviting investments; labor services; projects; contracting; enterprises; two cycles (责任编辑:范新菊)

(上接第2页)

把“以学生为中心”的理念自然、充分地贯彻于学生干部选拔、培养、管理、评价、保障诸环节,由此促成管理理念从管制转向育人,管理模式从统一转向分类,治理方式从单向转向共治,评价体系从结果转向发展,保障支撑从零散转向系统,因此更有利于学生干部德智体美劳各方面协调发展,也更有利于校园管理从传统的“管制”转向现代“治理”,真正完善全员全程全方位育人体系,对高等职业教育内涵式发展及国家高素质技术技能人才培养都具有极好的促进作用。

参考文献:

[1]李亚兰. 基于PDCA理论的高职院校学生干部管理

及对策[J]. 知识窗(教师版), 2025(11):39-41.

[2]王心怡. “三全育人”视域下ISO9000学生综合素质评价管理体系的构建[J]. 现代职业教育, 2024(23):157-160.

[3]王俊铭, 张玉鹏. 高职院校班团干部“三投六避”培用结合模式构建与实践研究[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(1): 239-245.

[4]路正玉, 于欢欢. “三全育人”背景下高校学生干部培养路径探析[J]. 创新教育研究, 2023, 11(11):3531-3534.

[5]刘小文, 杨舟, 冯旭芳. 高职院校学生团干部“选用育留”的建设现状、现实困境及优化路径[J]. 青少年研究与实践, 2023(3):78-85.

Research on the Innovation of Student Cadre Management in Higher Vocational Colleges from the Perspective of “Student-centered” Approach

CAI Wei-tao, LI Ya-lan

(Gansu Vocational University of Industry Technology, Tianshui Gansu 741025, China)

Abstract: Against the strategic backdrop of China's vigorous development of vocational education and cultivating technical and skilled talents with all-round development in morality, intelligence, physical fitness, aesthetics and labor education, the “student-centered” approach has become the core orientation of higher vocational education reform. Integrating this concept into the entire process of student cadre management is a key pathway to overcoming the rigidity of traditional management models, stimulating student agency, and advancing the modernization of campus governance. Based on the characteristics of higher vocational education and employing the PDCA theoretical framework, this paper analyzes prominent issues in current student cadre management. From four dimensions—conceptual transformation, mechanism innovation, pathway optimization, and support systems—it constructs a student cadre management system centered on student growth needs, promoting a shift in student work from “control” to “governance”. This achieves the organic unity of holistic, whole-process, and all-round education for all students, providing theoretical references and practical solutions for the cultivation of vocational student cadres and the modernization of campus governance.

Key words: student-centered; higher vocational education; student cadre management

(责任编辑:章樊)