

浅谈证券市场中小投资者的保护路径

□李岳

目前我国证券市场中存在着数量众多的中小投资者,但中小投资者在市场发展过程中的合法权益时常遭到侵害。基于此,本文探讨了证券市场中小投资者的保护策略与路径,分析了证券市场中小投资者遭遇的信息披露不对称、分红请求权以及监管问题,提出了完善信息披露机制、设立强制分红请求权以及完善证券监管机制的对策,有效维护证券市场中小投资者群体的合法权益。

一、证券市场中小投资者保护需要解决的问题

1. 信息披露机制问题

我国的中小投资者是以个人投资者和中小企业为主,不仅专业知识积累(删掉数量)不足且更新不及时,没有得到专业的投资公司的指导,往往偏向于根据市场行情的变化后知后觉的跟风操作。同时,部分上市企业大股东出于自身利益水平最大化考虑,会对应披露的信息进行虚假披露或恶意误导,使得中小投资者在虚假信息的影响下出现判断失误的问题,直接影响到中小投资者的合法权益。现阶段,我国证券市场的监管力度正在不断提高,监管部门逐步完善了对上市公司虚假信息披露行为的处罚措施,稳定了证券市场的交易秩序,但由于广大中小投资者的非专业性、盲目性等特点,使得他们无法正确解读正规渠道的信息,反而容易相信所谓的小道消息,从而落入各种投资陷阱,个人的合法权益无法得到保障。

2. 分红请求权缺乏保障

我国有关的证券法律法规明确了分红请求权在上市公司利润分配环节中发挥的作用。但在现实中,大股东出于自身利益考虑,往往会对利润分配政策进行人为控制,凭借其所占有的强势股权比例决定不分红,甚至有部分大股东会利用公司利益明显大于股东利益的口吻对中小投资者的利益置之不顾。部分控股股东则会在

公司收购的过程中利用关联交易的方法非法获得相应的利益,这也对中小投资者的利益都会产生直接的损害。

3. 监管问题

我国开展的证券市场监管工作主要是为了解决在市场发展过程中存在的信息造假以及内幕交易等多种问题。政府部门和监管机构能够通过多种干预方法促进我国证券市场的规则化发展,这也是维护中小投资者群体合法权益的有效手段。但从目前我国证券市场监管工作的效果来看,在权利归属、证交所权力和监管独立性等方面仍然存在一定的问题,导致整体的监管工作存在漏洞,无法全方位保护中小投资者的合法权益。

二、证券市场中小投资者保护对策

1. 信息披露制度的完善

信息披露制度的完善,能够避免上市公司出现弄虚作假的现象,为中小投资者提供真实的财务数据信息,避免其出现判断失误和盲目投资的问题。政府部门在持续完善信息披露制度的同时,需要对相关内容进行简化,保障信息披露的准确、完整。企业则需要利用专业图表对于各种复杂数据进行简单化描述,尽可能避免使用各种法律专业或者专业的商业用语。如果上市公司因为自身信息造假或者披露不完善,而导致中小投资者的利益受到损

害,证券监管部门应该严厉惩罚违规行为,解决信息不对称的问题,确保上市公司及其控股股东的违法成本显著高于违规披露信息所带来的利益,确保信息披露违规、虚假信息散布之类不法行为的边际成本显著提高,从源头上阻止违法事件的发生。我国的证券监管部门可以参考西方发达国家的经验,强化对证券市场中的企业和机构的信用评级工作,并取消信用不达标或者信息造假的上市公司新股增发资格,以此维护中小投资者的合法权益。

2. 强制分红请求权设立

强制分红请求权与股东退股请求权之间的联系较为密切,在中小投资人群无法分红,且大股东存在规避股利分红的情况时,股东退股请求权便会发挥作用。中小投资者之所以选择在上市收购环节出让股份,是因为个人分红利益和权利行使受到侵犯,是一种无奈的选择。证券监管部门应该出台法律法规,引导上市公司建立完善的大股东表决权回避机制,在大股东和股东大会决议内容利害关系十分明显的情况,限制其滥用优势地位的表决权,借此保障中小投资人员的合法权益,同时做到有效监督企业内部的利润分配。上市公司在收购工作中需要针对股东分红进行投票表决,促进分红手段的规范化发展,确保目标公司的大股东表决权形式能够受到相应的限制,避免中小投资者的分红表决权受到侵害,以确保这部分投资群体获得相对合理的回报。

3. 证券监管机制完善

证券市场中小投资者的利益保护要求相关部门积极转变传统的监管模式,从之前的融资准入转变为投资准入的监管理念,监管方式转变则需要集中在保护投资者合法权益以及投资环境建设方面,确保监管主体的独立性能明显提高。监管部门要在整合相关资源的基础上,强化一行两会的合作力度,保障监管工作效率能够明显提高。主管部门可以将中小投资者权益保护的执行权力逐渐下放到信息优势明显的市场治理机构和中介机构中。随着我国证券市场的持续发展,主管人员也需要以注册制推行作为基础,对于传统的监管理念和方式进行转变,将投资者的准入资格管理加入其中,促进证监会审查分离制的制度建设和应用,在明确各部门权利、职责的基础上,将监管工作内容逐渐细化,显著地提升工作效率和监管质量。

目前证券市场中小投资者在投资的过程中,因信息不对称以及分红请求权实施不到位等多种问题的存在,导致个人的合法权益受到侵害,并且投资回报无法达到预期。监管部门要在持续完善证券监管机制的基础上,针对长期存在的信息披露不对称等问题,建立较为完善的信息披露机制,从法律层面规定各种违法行为的处罚条款,提高违法行为的成本,配合强制分红请求权的设计以及应用,以确保中小投资者的相关权利能够有效保障,维护其合法权益。

(作者单位:广东行政职业学院)

航空企业人才强企战略分析

□郝蕾 孙圣雅 陈硕 宋婉婷 吴磊

航空制造企业是集知识密集、科技密集、产业密集及资金密集于一身的大型高科技企业,科学合理地管理科技人才、留住人才在提升航空制造企业竞争力和创造力方面发挥着至关重要的作用。

党的二十大指出,培养造就大批德才兼备的高素质人才,是国家和民族长远发展大计。国有企业作为经济发展的“顶梁柱”与“压舱石”,应坚定不移地在人才强国战略基础上,不断地深化落实人才强企战略,为人才强国提供坚强支撑。为更好的支撑公司做好“供应链链主”、“产业龙头”。加快航空装备交付业务域人才队伍建设和培育,打造专业交付团队,践行航空强国使命、强军兴装首责,积极落实公司党委“人才强企”战略,同时通过建立基层单位的人才培育机制、激发人才创新活力、搭建人才成长平台,为公司党委着力打造高水平航空人才中心打牢基础。

一、人才强企的概述及基本理念

企业在自身发展的过程中应当结合实际情况,有针对性的选择高素质的人才,这样有助于促进企业经济的全面与可持续发展。我们从以下几个方面简要的谈一谈人才强企的概念与基本理念。

1. 人才强企的基本内容

《国家中长期人才发展规划纲要》明确指出人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会做出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者者。

现代企业实施人才强企战略应当打造高素质的人才队伍,同时也应当把握人才强企的实际内涵。在实际展开经营管理以及战略管理工作的过程当中,企业应当从市场与产品有机结合的角度出发,针对于此进一步研发企业经营的业务,提升企业的核心竞争力,并将其融入到企业管理工作当中。在企业的管理工作当中,为了实现我国人才强企的目标,我们应当充分发挥人才的功能与作用,只有这样才能够提高企业的核心竞争力。

2. 树立人才优先发展的理念

对于我国的企业而言,市场竞争的实质是对于人才的竞争,高素质人才是企业发展的关键资源,同时也是企业的核心竞争力。所以企业应当树立人才优先发展的理念,坚持人才工作先行一步的方针,通过这样的方式确保人才资源能够有效的得以开发。同时企业也应当对人才结构进行优先调整,人才资本也进行优先积累,通过此举不断优化人才成长的环境,提高各类人才的学习能力与实践能力,也可以采取一定的措施进行企业人才的培养。

3. 树立相互协调发展的理念

企业与员工协调发展是企业能够良好发展的前提条件,所以我们应当树立企业员工协调发展的理念,始终秉持企业与员工协调发展,统筹协调劳动关系、功效关系,把实现及维护员工的根本利益作为人才工作的价值追求,把实现员工全面发展作为人才工作的重要内容。只有这样,员工才能够快速且安全的成长为高素质人才,从而为企业提供宝贵的战略资源,这在很大程度上也能够推动企业高质量发展。

二、对航空人才培养的建议

1. 完善人才培养制度,扩大企业竞争优势

发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力。加强选人用人规范性建设,制定系列制度,严把用人关,营造良好、公开、公平、公正,有利于人才成长的制度环境。采用良好选人用人制度,不仅让人才更有干劲,更为国有企业做优、做大、做强提供源头活水。

2. 搭建人才培养梯队,增加储备人员深度

深入实施好“一领三深全网络”模式,即党建为引领,以人才组织深到底、人才服务深到底为桥梁,建立人才组织网格化管理工作体系,不断搭建平台培育人才梯队,不断开展“双培双推”活动,把优秀员工培养成党员,把党员培养成骨干,把骨干培养成核心骨干,把核心骨干推荐到管理岗位,扩大人才培养“蓄水池”。

3. 提升培养品质,开拓全面发展平台

首先,将线上培训与线下培训有机结合,为广大工作人员提供更加便捷的人才培养服务。为了不影响人才培养工作的有序推进,建议能够灵活运用线上培训模式,提高培训效率,扩大培训的覆盖面。

其次,将集中培训与分散培训相结合,帮助工作人员建立完备的课程架构,在开展专业化培训的同时,适当增加深度技能课程占有的比重。尤其是在新时代背景下,国有企业的人才培训还

应当将行业领域的优质科技成果和新兴业务内容纳入其中,培养专业人员对新兴技术的兴趣。国有企业方面可以自主开发微课程,此类课程不仅传播门槛较低、耗费时间短、课程形态多样,国有企业的工作人员可以利用碎片化的时间学习。

最后,将理论教学与实践教学进行融合。纵观国有企业人才培养工作开展的实际情况,无论是线上课程还是线下课程,都更加侧重于理论知识的讲解,这种培训模式存在片面性,工作人员花费了大量的实践学习,但却缺乏将理论转化为实践的能力。数字化技术对国有企业工作人员的实践能力有着较高的要求,在组织国有企业工作人员开展培训工作时,应当为工作人员提供更多参与实践与锻炼的机会,将理论教学与实践教学放置于同等重要的位置之上,营造与实际工作场景相匹配的环境,组织工作人员进行主题研讨活动,解决实质性的问题。除此之外,针对复杂性较强的理论知识,建议能够将其转化为具象化的内容,避免工作人员的理解出现偏差。国有企业在过往发展过程中形成的典型案例也可以融入到人才培养场景中,一方面可以丰富人才培养成果,另一方面也有助于提升人才对国有企业的信赖感。

航空制造企业的竞争是核心竞争力的竞争,而核心竞争力的竞争实际就是人才的竞争,因为人才是一切有生力量的根本。航空企业人才的培养成功与否是决定航空制造事业成功与否的关键。

(作者单位:成都飞机工业(集团)有限责任公司)