

【头条评论】

# 维护股东会程序正义 夯实市场“三公”基础

熊锦秋

近日,某上市公司因股东会不合规收到证监局行政监管措施决定书和深交所监管函,公司及相关人员被责令改正并记入诚信档案。此案再度引发市场对上市公司股东会程序正义问题的高度关注。

主要存在两大程序违规:一是在部分股东会审议关联交易议案时,关联股东未回避表决;二是部分股东会计票人、监票人缺少律师和股东代表,个别审议事项由关联股东担任计票人。这两类情形均违反了股东会程序正义的核心要求。

股东会程序正义,要求上市公司股东会的召集、召开、议事、表决和结果确认的整个过程都必须严格遵循法律法规、公司章程及既定规则,确保所有股东能公平、公正、公开地行使权利,并保证最终形成的决议能真实、准确反映全体股东的集体意志。它强调的是“过程”的公正性,而不仅仅是“结果”的合理性。

【时代风口】

# AI招聘官来了，人类招聘官会失业吗

魏博

近日,OpenAI宣布将于2026年正式推出人工智能招聘平台“OpenAI Jobs Platform”,这一消息在人力资源圈引发震动。有同行惊呼:招聘官要失业了!作为一名HR(人力资源)从业者,我理解这种焦虑,但经过深入思考,我认为与其恐慌,不如回归人力资源工作的“第一性原理”来审视这个问题。人力资源工作的本质,是通过对人与组织关系的深刻理解和高效管理,最大化人力资源的投入产出比,实现组织战略目标,同时促成人的价值实现。从这个原理出发,我们才能看清AI(人工智能)在招聘中的真正位置和价值。

AI正在重塑招聘官本身的“投入产出比”,催生招聘的效率革命。传统招聘中,HR花费约60%的时间在简历筛选、初筛沟通和面试安排等事务性工作上。AI平台可以在几分钟内完成人类需要数小时甚至数天完成的简历筛选工作,其匹配精度随着算法优化而持续提升。这种效率的提升直接降低了单次招聘的成本,提高了招聘过程的ROI(投入回报率)。更令人惊叹的是,AI可以同时处理多个招聘需求,7×24小时不间断工作,快速从数千份简历中识别出最合适的候选人。这种规模化和即时化的处理能力,是人类招聘团队难以企及的。从第一性原理的效率维度看,AI确实带来了质的飞跃。那些仅仅从事简历筛选、电话约访等基础工作的招聘专员,如果不能升级自己的技能,确实面临着被替代的风险。

人力资源工作第一性原理的另一核心是“促成人的价值实现”。招聘本质上是一项高度人性化的工作,其本质是“以人聚人”,而这恰恰是AI难以突破的领

【金融观察】

# 金融业拓展体育产业新“蓝海”大有可为

李凤文

我国体育产业已进入稳步增长通道。“十四五”以来,2023年全国体育产业总规模达3.67万亿元,年均增速10.3%;增加值1.49万亿元,年均增长11.6%,占GDP比重提升至1.15%。其中,以竞赛表演业和健身休闲业为核心的体育服务业表现突出,占增加值比重达72.7%,已成为产业增长的“主引擎”。

为更好满足人民群众日益增长的美好生活需求、进一步推进体育产业高质量发展,日前国务院办公厅印发《关于释放体育消费潜力进一步促进体育产业高质量发展的意见》,提出6方面20条重点举措,明确到2030年培育一批具有世界影响力的体育企业和赛事、推动体育产业总规模突破7万亿元。这一目标既为体育产业高质量发展划定“路线图”,也为金融服务拓展了新“蓝海”。

体育产业兼具朝阳产业、健康产业与幸福产业属性,既是国民经济的新增长

点,也是提升人民生活品质的关键领域。强化体育金融服务,是贯彻党中央、国务院提振消费决策部署的必然要求,是金融工作彰显政治性与人民性的具体实践,更是深化金融供给侧结构性改革、拓宽金融业务边界的重要路径。

为实现体育产业发展目标,《意见》明确中国人民银行、金融监管总局、中国证监会、国家体育总局需分工协作,引导金融机构优化投融资服务,加强信贷管理并丰富产品,积极开展知识产权质押贷款等业务;支持符合条件的体育企业通过上市、再融资、发债及资产证券化等方式拓宽融资渠道;鼓励用好再贷款再贴现政策,稳步降低综合融资成本,确保政策红利精准直达体育经营主体。

从实践数据看,大型赛事与群众体育活动的消费拉动效应尤为显著。杭州亚运会举办期间,周边地区消费最高增长超40%;“村超”“浙BA”等群众赛事火爆出圈,“苏超”单场上座量突破6万人,直接带动江苏全域多场景消费达380亿元。

国家四部委研究做好遏制“天价”月饼工作

AI固然可以高效筛选简历、匹配技能,甚至进行初步沟通,但它难以复制人类在招聘过程中的三个核心能力:情感智能、文化契合度判断和综合决策能力。情感智能具有不可替代性。当我们面试一位候选人时,不仅仅是在评估技能匹配度,还在感知细微的情感变化、价值观认同和团队融合潜力。这些微妙的人类互动,是算法难以完全捕捉和理解的。一次会心的微笑、一个眼神的交流,那种“就是ta了”的直觉,这些人类招聘官的核心竞争力,短期内AI还难以替代。

文化契合度有赖于人的深度判断。每个组织都有其独特的文化基因。优秀的招聘官能够敏锐判断候选人是否能够融入并丰富这种文化,这种判断往往建立在直觉、经验和深度互动的基础上。AI可以通过数据分析提供参考,但难以完全复制人类对文化契合度的整体性判断。复杂情境下的谈判与平衡依赖人的临机决断。薪酬谈判是一个动态博弈的过程,需要洞察对方需求、权衡内部公平、灵活运用策略。当遇到多个候选人竞争一个岗位,或一个候选人有多个offer(工作邀约)时,需要的人类情商和判断力是AI目前难以掌握的。

聪明的HR从业者已经开始思考如何与AI协作而非对抗。未来的招聘专家可能是“半人半机”的融合体——利用AI处理标准化、重复性工作,如简历筛选、初步匹配、安排面试等,从而解放出更多时间专注于人类更擅长的工作:深度面试、情感连接、雇主品牌建设和战略人才规划。研究表明,AI可以将招聘官从行政工作中解放出来,使其效率提升30%—40%。

AI时代,招聘官不会消失,但会转型。传统的简历筛选、电话约访等基础工作确实可能减少,但更具战略价值的工作将更加重要。未来的招聘专家需要成为人才战略家、员工体验设计师和数据解读专家。他们需要利用AI提供的洞察,为组织提供人才市场趋势分析、竞争力评估和人才预测,从支持功能转型为战略决策的关键伙伴。此外,AI招聘系统可能存在算法偏见和数据公平性问题。人类招聘官的角色将包括确保招聘过程的公平性和透明度,防止算法放大社会现有偏见。HR从业者需要成为AI伦理的守护者,确保技术应用不偏离人道主义和多样性价值。

回顾历史,每次技术革命都会重塑工作形态,但同时创造新的机会。ATM机的出现没有让银行柜员消失,而是改变了他

少数人操控走“过场”,有利于制衡大股东、内部人、关联人,防止它们侵害中小股东利益。是否全力维护股东会程序正义,直接反映一家上市公司治理水平,到底是尊重规则、尊重所有股东,还是“人治”大于“法治”,观察股东会细节安排或可一目了然。

程序正义与公司价值创造密切相关,规范的公司治理程序能够增强投资者信心,降低公司融资成本,提升市场估值。为维护股东会程序正义,需构建多方共治的保障机制:

其一,监管层面应强化执法刚性。继续完善现场检查 and 事后问责机制,对程序违规行为可责令改正,对于情节严重或不予改正的董事、监事、董秘,证券监管部门可对相关人员实施证券市场禁入。

其二,上市公司必须牢固树立程序合规意识。可定期组织董监高学习公司治理程序性方面规定,设立公司治理合规总监,专门负责监督股东会等公司治理活动的程序合规性,发现关联股东参与关联议

案表决等不合规情形,可及时劝阻。公司高层应率先垂范遵守程序规定,推动公司形成维护程序正义的文化基因,将程序正义内化为公司的价值追求和行为习惯。

其三,中小股东应积极行使监督制约权利。中小股东应当主动关注股东会的程序合法合规性,对会议召集、议事、表决、计票等环节进行监督,对违规行为及时提出异议。一个在程序上存在重大瑕疵的股东会决议,其法律效力是存疑的,股东可根据《公司法》第26条,请求法院撤销。

其四,中介机构要发挥市场监督作用。律师等市场中介在股东会程序中扮演着重要角色,应当坚守职业操守,独立公正地履行计票、监票等职责,为股东会程序正义提供专业保障。

总之,维护股东会程序正义具有非常重要的意义,从会前筹备到会后公告全流程都必须像一场由中立裁判执法的正式比赛,只有各方主体严格遵守程序规定,证券市场“三公”才有坚实保障。



们的工作内容;计算机没有让会计师失业,而是提升了他们的工作效率。面对AI,招聘官需要的不是恐惧,而是进化:学习AI工具的应用,提升数据分析能力,深化对组织战略的理解,增强人性化沟通的独特价值。2026年OpenAI招聘平台的推出,不会是招聘官的终结,而是一个新时代的开始。那些能够拥抱变化、持续学习、将人性化智慧与人工智能完美结合的HR从业者,不仅不会失业,反而会在人才争夺战中占据更重要的战略地位。未来的招聘专家,将是站在AI肩膀上的战略家,用科技赋能人性,让招聘回归“连接人与职业机会”的本质。这才是我们在AI时代应有的姿态和答案。

张佑/漫画 孙勇/诗

【投资锦囊】

# 时间的玫瑰缘何未能绽放

魏敏

一段时间以来A股颇为劲爆的市场行情,让公募基金产品赚钱效应明显,多只过往业绩平平的权益基金也扬眉吐气。与此同时,一些迄今没有回本的基金则显得颇为尴尬,其中以部分三年持有期权益基金最为典型。据媒体不完全统计,当前存量约100余只三年期权益基金,其中有近一半尚处在亏损状态。

全市场55只亏损的三年期权益基金产品中,某知名公募机构独占12只,占比近1/5;表现最差的产品净值回撤近40%。这暴露了该公募“长期持有”制度设计的缺陷。这12只基金由多位基金经理管理,其整体业绩远远落后于沪深300指数,说明这些产品亏损并非个别基金经理短期操作失误,而是公司整体投研体系与市场风格错配的集中体现。

几年前这类权益产品出台时,业内都曾寄予厚望。其产品设计旨在通过三年锁定期减少投资者频繁申赎,为基金经理创造稳定的运作环境。然而,三年后其中部分产品仍然浮亏较大,这无论如何难让持有人满意,尤其当市场回暖(沪指反弹至3800点之上)与相关基金表现形成巨大反差时,可见设计初衷与实际效果脱节。这一窘境值得相关基金管理人总结与深思,绝非一句“市场不给机会”能搪塞得过去。

站在旁观者的视角去看,尽管此类产品设计为长期持有,但基金经理很可能因为短视的考核机制,仍面临短期排名压力,导致投资策略变形。部分产品可能在赛道选择上,先是失之草率,后又因为渠道压力,规避净值短期波动而过度保守,错失反弹机会。而基金公司在依赖渠道大力推广锁定期产品时,有意无意强化了带封闭期产品的优点,而回避了最差情形。投资者误将“锁仓”等同于“稳健”,忽视底层资产的实际质量。这一现状也警示整个行业:缺乏业绩支撑的“长期主义”只是空中楼阁。如果不予以改善,将会引发信任崩塌,且让长持有期权益基金的发展蒙上阴影。而从这两年市场上少有此类较长锁定期基金产品再面世发行,也可见一斑。

基金公司的投研能力属于专业范畴,普通投资者可能一时无法分辨。但对于投资者而言,选择产品时可以穿透营销话术,关注底层逻辑——毕竟,真正的长期投资,应始于专业、终于回报。尤其需要关注管理人的信息披露,如明确提示锁定期产品的历史波动率、最大回撤等风险指标,而非仅强调“长期持有”的模糊概念。尤其在管理人收益与投资者回报深度绑定的费率结构改革之后,投资人对不愿意采用浮动管理费、缺乏业绩对等约束机制的基金管理人要心存警惕。毕竟,浮动管理费也是管理人自信心的一种体现。而不给基民挣钱则“三年白干”的业绩对等约束机制,也会倒逼管理人勤勉尽责。值得一提的是,前文所提的知名公募,近期新发了不少浮动费率基金,这应该是其改革的结果,希望能经得起市场的检验。

总而言之,未来基金公司需在产品制度设计、投研能力与投资者教育三者间找到平衡,否则锁仓期将沦为信任的“枷锁”,而非价值的“桥梁”。唯有如此,时间的玫瑰才能如约绽放。

【楼市把脉】

# 租房市场迎来法治新规范

舒圣祥

9月15日起,我国首部专门规范住房租赁活动的行政法规《住房租赁条例》正式施行,这是住房租赁市场发展进程中的一个重要里程碑,标志着住房租赁市场告别“野蛮生长”,步入依法规范成长的新阶段。

长期以来,住房租赁市场因为缺乏统一规范存在不少问题,不仅侵害了租赁双方的合法权益,也不利于住房租赁市场健康发展。《住房租赁条例》的出台,对很多问题都进行了全面回应和有力整治。

这部条例的出台,回应了诸多社会关切,其中最关注的,可能还是前不久引发热议的“房东税”问题。《住房租赁条例》不是税收方面的法律法规,更没有直接提及新的税收政策,之所以有这方面解读,主要是因为明确了租房备案制度。条例规定,出租人应当按照规定,通过住房租赁管理服务平台等方式将住房租赁合同向租赁住房所在地房产管理部门备案。如果出租人未办理合同备案,承租人可以自行办理备案。长期来看,备案更有助于推动租金透明化,整治市场长期存在的“二房东”现象。一个规范、透明、健康的租赁市场,对各方参与者,无疑都将更有利。

条例中关于合同备案的规定,引发了全面征收所谓“房东税”的解读。然而,这种理解是错误的。合同备案的主要目的并非征税,更何况,我国从来没有叫做“房东税”的税种。任何经营活动,只要符合税法规定的应税条件,就会产生相应纳税义务。房屋出租涉及的主要税种包括增值税、个人所得税等。这些税收政策早已存在,条例并未做出任何调整。各地在实际执行过程中,为了便利纳税人,通常采用简并征收方式,对个人租赁住房制定了较低的综合税率。这些优惠政策,旨在降低住房租赁成本,促进住房租赁市场健康发展。

诚然,随着备案制度的推广,税务部门更容易掌握租赁交易信息,相关税收的征管效率势必提高。但我们更应看到,备案制度主要是为了规范租赁市场,打击黑中介、虚假房源,有效遏制随意涨价、克扣押金、暴力驱赶等乱象,保障租客权益,推动租购同权,而不是为了增加房东的税收负担。在当前住房租赁市场供应相对充足的情况下,房东将税收负担全额转嫁给租客的可能性较小。在市场机制作用下,租金水平最终还是由市场供求关系决定。

《住房租赁条例》的施行,标志着我国住房租赁市场法治化建设迈出了关键一步。它以法治的力量为市场划定了红线、明确了规则,为租赁双方提供了坚实的法律保障。期待新规的施行,能够推动住房租赁市场朝着更加公平、有序、健康的方向发展,在法治框架下助力实现住有所居、租购同权的美好愿景。

本版专栏文章仅代表作者个人观点