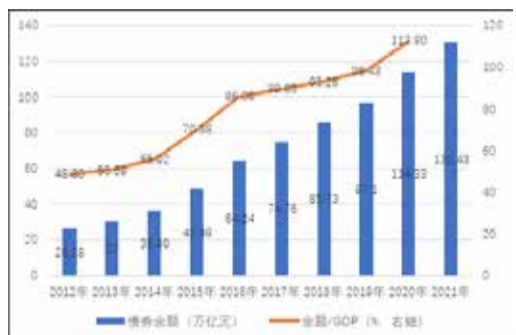


我国债券市场 2021年回顾及后市展望

孔子昂

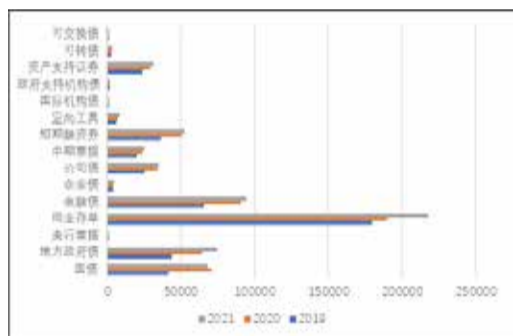
回顾2021年，我国统筹疫情防控和经济社会发展成果持续巩固，经济运行总体平稳。债券市场作为资本市场的重要组成部分，在降低社会融资成本、推动经济提质增效等方面发挥了积极作用。截至2021年12月31日，我国债券市场存量规模录得130.43万亿元（见图1），较2020年增长14.08%；2021年全年发行各类债券共计61.75万亿元（见图2），较2020年增长8.56%，除国债规模小幅下降外，其他各品种债券规模均较2020年明显提高。

图1 我国债券市场存量规模



数据来源：Wind

图2 2021年我国债券市场发行量



数据来源：Wind

利率债市场 —— 国债收益率震荡下行

2021年全年，利率债收益率总体呈现震荡下行的趋势，分阶段来看：

1月至2月，债券收益率呈上行趋势。年初，永煤事件的信用风险冲击基本得到缓解，央行逐步收紧流动性。1月中下旬，资金面超预期收紧，货币市场利率攀升，进而推高利率债市场利率，10年期国债到期收益率最高升至3.2925%。

3月至6月，债券收益率小幅下行。在1月中下旬资金面超预期收紧后，央行在第一季度货币政策报告中维持了“管好货币总闸门”的表述，强化了市场对于流动性收紧的预期。同时，第二季度地方政府债券发行速度低于预期，在供需关系下，利率债收益率在波动中小幅下行。

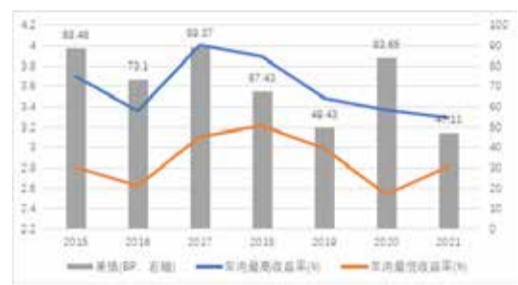
7月，债券收益率大幅下行。7月7日，国常会提出“降准”，7月9日，央行即宣布降准0.5个百分点。在货币政策宽松的预期驱动下，

7月末开始，利率债市场出现债牛行情，利率中枢快速下移，10年期国债到期收益率最低达到2.8214%。

8月至9月，债券收益率回调。在7月降准操作后，央行货币政策维持稳健，并无进一步宽松政策出台，市场预期逐渐修正，债券收益率转而上行。同时，受煤炭等能源价格攀升、国内部分地区限电减产、9月PPI同比增速超过10%等因素影响，使得市场上出现了经济“滞涨”的担忧，亦推升了债券收益率。

10月至12月，债券收益率逐步回落。从10月中下旬起，发改委颁布多项措施，调控煤炭价格回归合理区间，带动PPI增速高位回落，经济“滞涨”预期得到消除。央行第三季度货币政策报告删除了“管好货币总闸门”表述，同时加大逆回购投放力度，再次释放货币政策宽松的信号。此外，第三季度GDP同比增速下滑至4.9%，使得市场关注点重新回到经济基本面的下行压力上。债券收益率开始震荡下行，但未突破年中的低位。

图3 2021年国债收益率曲线震荡下行



数据来源：中央国债登记结算公司

2022年我国债券市场展望

利率债方面，预计国债收益率在2022年仍存在下行空间。当前，国内外疫情的反复，对经济基本面的恢复带来影响；2021年12月，中央经济工作会议提出“明年经济工作要稳字当头……各地区各部门要承担起稳定宏观经济责任，各方面要积极推出有利于经济稳定的政策，政策发力适当靠前”，表明2022年我国经济仍有下行压力，对国债收益率下行提供基本面支撑。从政策面和资金面来看，在上述背景下，我国财政政策和货币政策仍有较大的空间，其中央行的货币政策调控工具手段较为充足，2022年大概率进行降准降息操作以提振经济，亦将利好利率债市场。

图4 10年期国债到期收益率波动幅度较小



数据来源：中央国债登记结算公司

信用债市场 —— 结构分化、信用分层现象显著

根据Wind信用债口径，2021年，信用债

共发行20.05万亿元，较2020年增加9759.15亿元；共发行20771支，较2020年增加2109支。分类别看，除金融类信用债发行规模小幅下降以外，其他类型信用债发行规模均呈现不同程度的增长。其中，企业债、公司债、中期票据、短期融资券、定向工具、资产支持证券等主要非金融类信用债品种均较上一年度明显增加，为增强金融服务实体经济能力，提高直接融资比重做出了重要贡献。

债券违约方面，2021年全年共有145只信用债违约，较上一年度减少10只；违约发生金额1536.93亿元，较上一年度减少220.79亿元。债券违约情况呈现出如下特点：一是债券违约主体中国有企业占比提高，其中不乏高信用评级的大型国企；二是受政策调控和疫情影响，房地产类、交通类企业债券违约率增大；三是受益于“两新一重”建设及宽松的资金面，主流城投平台发展势头良好，违约率较低，城投债发行规模进一步扩大。

债券利率方面，信用债市场呈现出一级市场结构分化、二级市场信用分层的现象。一级市场方面，在2021年总体宽松的货币政策环境下，货币市场利率下行带动了非金融企业信用债融资成本下降；而受国家“稳杠杆、防风险”的政策导向，对地产行业、弱资质城投等的政策逐步收紧，使得部分行业、地区出现结构性的紧信用。二级市场方面，受几起大型企业信用违约事件的影响，市场风险偏好维持低位，高等级、短久期的信用债需求明显高于低等级、长久期的信用债，引起二级市场上债券等级利差的分化，信用分层现象仍然显著。

强化队伍建设 为持续发展奠定人力资源基础

目标，大力加强劳动用工管理，通过针对性人员补充、引导人员调岗、薪酬政策导向等，措施落实“控总量、调结构”要求。3年来，公司人员规模压缩3.3%，其中技术人员占比增加2%、技能人员占比增加0.9%、管辅人员占比减少2.9%，人员结构持续向好。

公司不断完善内部人员流动机制和渠道，引导人员向科研生产一线流动。2021年，公司内部人员流动79人次，其中近70%以上向科研生产一线流动。同时出台政策引导人员结构优化，一是降低管辅人员比例，二是鼓励精简人员、提高效率，落实员工“出口”的打通与落实。

公司不断加强领军人才培养，3年来，新增航空工业首席技术专家1人、特级技术专家3人、一级技术专家11人、首席技能专家2人、特级技能专家5人。调整优化公司职位体系，形成四个序列双通道员工职业发展路径，人员晋升由原来“以人员比例为主”优化为“以任职资格为主”的晋升模式，进一步拓展专家职位。通过分阶段人员选聘，各级人员得到合理有效晋升，其中选聘公司技术、业务、技能专家300余人。

在市场化用工方面严把人员“入口关”，实行重点人群“一人一策”薪酬，加强重点院校和高层次人才引进力度；适应人才流动规律，主动挖掘、精准开展社会招聘；建立人才内部推荐制度，提升人才引进效率。

庆安将结合单位“十四五”规划落实，激发干部人才队伍活力，增强企业改革发展动力，提高其公司效益和效率，为公司实现“迈向30时代、打造百亿强企业”战略目标奠定坚实基础。

人员结构方面，公司围绕发展战略，做好人力资源主动性规划，以“人员不大幅增加的前提下实现产值的大幅提升”为

企业管理

专业道场培训 开启人才培养新模式



本报通讯员 李蓉

面对新时代新任务，如何让各类人才创造活力竞相迸发，为建设高效的航空企业提供人才保障？航空工业昌飞始终把人才队伍建设摆在重要位置，开启人才培养新模式。

“看，铺层这个工作里面是有诀窍的，要先从中间一点一点往两边挪，只有这样蒙皮铺层才能完全贴合在工装上。”1月6日晚上，在昌飞复合材料培训道场内，已经有12年工作经验的复合材料铺层工王颖正在手把手地跟两名新员工传授直升机蒙皮铺层工作技巧。

工作台前，王颖熟练地打开一条条长短不一的红色、蓝色直升机蒙皮预浸料，铺层、刮边、裁剪，一气呵成，工装内，整齐划一的铺层平整地贴在零件上。“这已经是贴了12层的，还有12层要贴。”不同于航空工业的其他工种，复合材料蒙皮铺层是一个纯手工的工种，每一个步骤要求都很严格，铺层工要的就是手上的功夫。看着眼前工装架上那一块块无气泡、无褶皱的蒙皮铺层，徒弟方梦雨、石晓英一边认真听，一边认真学。

为探索新型技能人才培养模式，培养一批理论水平高、实际操作能力强的成熟型技能人才，昌飞公司加快推进各专业培养道场建设。建立满足多媒体教学、实操演练的培训道场，开发出系统性、有针对性的培训课程，实现对从事产品制造工艺技术、生产加工、检验人员的理论知识、实操培训与考核，提高其岗位胜任能力。

道场培训是一种集理论学习、模拟体验于一体的先进培训模式，是一种高效和专业化的技能训练平台。通过建立标准化的模板和模式，还原或模拟工作现场场景，采用“模具式”的教学方法，使学员通过模拟训练参与体验和实际操作，让学员能在较短时间内快速掌握相关专业技能。专业培训道场的建设是昌飞公司人才培养的新模式，重在使员工在培训中真正领悟知识、掌握技能，能运用所学解决生产中的

问题。“培训道场建设的核心分为专业培训体系和场地建设两部分，专业培训体系建设包含培训大纲、教学大纲、培训教材和题库的开发；场地建设包含场地布局设计与相关设施的配置。通过完成复合材料专业培训道场的建设，为公司其它专业培训道场建设提供了模板，同时为创新技能人员招聘、上岗取证、员工转岗等提供了平台，进一步完善了公司人才培养体系的整体架构。”谈及道场培训的意义时，昌飞公司人力资源部员工培训业务经理吕忠钱如是说。

在第一期复合材料成型工上岗专项培训中，学员分别来自复合材料厂、浆叶厂，都是2021年新入职员工。培训方式为理论培训与实操培训相结合。在课程设置上，根据复合材料成型工上岗能力培训要求，囊括了复合材料成型技术及应用、专业术语介绍、环境控制要求、CPS基础操作及工艺文件解读、职业健康与防护、工装准备、手工铺贴等系列内容。

通过前期的工作，目前在复合材料厂内已建立了一个满足多媒体教学、实操演练的培训道场，开发出一套系统性和针对性强的复合材料培训教材，实现了对从事复合材料产品制造工艺技术、生产加工、验收人员培训与考评。2022年，复合材料厂还要继续完成剩余专业教材的开发，建立员工考核体系，满足员工上岗、职业技能鉴定、能力提升等需求。同时还新编了针对复合材料专业的《复合材料加工设备鉴定要求》《复合材料热压罐工艺鉴定要求》《TATS材料管理程序》《纤维增强复合材料结构件制造通用规范》等规范，将对标一流的成果通过道场理论与实操培训进行真正的落地。

“经过这半个月的理论与实操的培训，让我学到了很多知识，尤其在实操培训中，经验丰富的培训师认真讲解直升机蒙皮铺层手工铺贴的重点，对我的工作技能有很大的提升。”谈及培训心得，第一期培训学员方梦雨感触颇深。

读书谈



OKR工作法

——读《OKR工作法》有感

并跟踪其完成情况的管理工具和方法。OKR由“一个需要极致聚焦的明确目标”和“量化该目标的数个关键结果”这两大主要部分组成。

何为一个好的OKR，通过三个衡量指标可以给出答案。首先，目标要在一定时间段内关联个人或组织愿景使命；其次，对于一个设置的好目标，如果你看到关键结果时有点担心，那这个关键结果的设置就是恰当的；第三，一个好的OKR必须是可衡量的，具有挑战性却不至于让人“绝望”，具备了这三个特征就是一个完美的OKR。

对于如何设定一个OKR，作者给出了详细的操作步骤。第一步，明确个人或企业的使命，并且应当简洁、好记，具有纲领性的效果；第二步，设定OKR应当是自上而下，先设定组织层面的OKR，之后是部门的OKR，最后是个人的OKR；第三步，设定的目标必须是有挑战性的；第四步，目标设置最好不要多于1个（多个领域可以设置多个目标）；第五步，制定目标时，应当自下而上地搜集全员的想法和创意，然后通过集中研讨，达成共识，确定最终目标；第六步，设定好目标后，针对目标设置3~4个能衡量目标是否实现的关键结果。最后，设定好关键结果后，给每个关键结果设定一个初始信心指数（初始值一般建议都为50%），并在今后的OKR运行中跟踪这一数字。同时，书中对于设定OKR的三原则进行解释，即目标要明确方向且鼓舞人心，目标要有时间期限，目标必须由独立的团队来实现。

所谓OKR：O是Objectives，KR是Key Results，OKR就是Objectives and Key Results，即目标与关键结果法。OKR是一种战略目标任务体系，是由英特尔公司发明一套明确目标

致远

“古希腊有一个叫阿塔兰特的姑娘，她长得很漂亮，跑步也特别快。她的爸爸为了把她嫁出去，组织了一个全国的跑步比赛。比赛中，她跑得特别快，其他男孩都被她甩在了后边，只有一个叫作希波墨涅斯的男孩跟她并驾齐驱。希波墨涅斯一边跑一边在地上丢金苹果。阿塔兰特一看到金苹果就弯腰去捡，然后跑了一会又追上了，希波墨涅斯又丢一个金苹果，她又弯腰去捡。一路上丢了三个金苹果，阿塔兰特就一直捡。最后希波墨涅斯赢得了比赛，娶了阿塔兰特回家。”

这是《OKR工作法》书中开头的一个小故事，这本书是美国作家克里斯蒂娜·沃特克所著。两年前阅读过这本书，也大致了解OKR工作法内容。最近在樊登读书APP上看到了这本书，重新细读了一次，又有了新的感受和认知。

高效工作之道 ——读《OKR工作法》有感

首先，执行前的心理建设。当OKR制定完毕，证明目标已经设定，我们就要通过多途径、多平台反复动员、反复宣传、反复传达给所有人，直到所有人步调一致向目标聚焦。第二，学会掌握“明确责任”——“庆祝胜利”的节奏。团队要每周共同开会盘点OKR，明确本周具体负责完成哪些任务。每周召开“胜利会议”展示本周的工作成果，并进行即时庆祝。每周重复这些事情，反复这样“明确责任”——“庆祝胜利”的节奏，也就实现了OKR的分步骤落实。第三，避开易造成目标无法达成的5个因素：设置多个目标但没有给目标设定优先级、缺乏充分沟通导致团队其他成员没能准确理解目标、没有做好具体落实目标的计划、没有把时间花在重要的事情上而做了许多偏离目标的事情、轻易放弃。

新阅读、新理解、新认知，我也看到了OKR工作法和KPI的三个区别：前者是自下而上，后者是自上而下；前者是每个人都参与制定目标，后者是上级制定完计划后，下属是被动的执行；前者更大程度地调动积极性，后者会在条条框框的计划里更有逻辑性。两者都属于管理方法，各有千秋，相辅相成。

无论是组织还是个人，都应该不断尝试新管理方法和工具，持续激发组织和个体的活力。实践出真知，让我们用实战检验吧。

强化队伍建设 为持续发展奠定人力资源基础

目标，大力加强劳动用工管理，通过针对性人员补充、引导人员调岗、薪酬政策导向等，措施落实“控总量、调结构”要求。3年来，公司人员规模压缩3.3%，其中技术人员占比增加2%、技能人员占比增加0.9%、管辅人员占比减少2.9%，人员结构持续向好。

公司不断完善内部人员流动机制和渠道，引导人员向科研生产一线流动。2021年，公司内部人员流动79人次，其中近70%以上向科研生产一线流动。同时出台政策引导人员结构优化，一是降低管辅人员比例，二是鼓励精简人员、提高效率，落实员工“出口”的打通与落实。

公司不断加强领军人才培养，3年来，新增航空工业首席技术专家1人、特级技术专家3人、一级技术专家11人、首席技能专家2人、特级技能专家5人。调整优化公司职位体系，形成四个序列双通道员工职业发展路径，人员晋升由原来“以人员比例为主”优化为“以任职资格为主”的晋升模式，进一步拓展专家职位。通过分阶段人员选聘，各级人员得到合理有效晋升，其中选聘公司技术、业务、技能专家300余人。

在市场化用工方面严把人员“入口关”，实行重点人群“一人一策”薪酬，加强重点院校和高层次人才引进力度；适应人才流动规律，主动挖掘、精准开展社会招聘；建立人才内部推荐制度，提升人才引进效率。

庆安将结合单位“十四五”规划落实，激发干部人才队伍活力，增强企业改革发展动力，提高其公司效益和效率，为公司实现“迈向30时代、打造百亿强企业”战略目标奠定坚实基础。

人员结构方面，公司围绕发展战略，做好人力资源主动性规划，以“人员不大幅增加的前提下实现产值的大幅提升”为

| 师培宏