

诚信、商海和人生

□ 姚红雷

诚信是什么？字典里讲就是诚实守信。古代对诚信的要求甚至比生命还要重要。西楚霸王项羽，承西楚百姓所愿，抱着扫平天下的决心，别亲离家，金戈铁马，摧城拔寨，气吞万里如虎，最终以四面楚歌，无言江东父老，为失信而投河自尽，虽因未取天下而令人惋惜，但其用生命捍卫诚信的壮举，却比得天下而更被人敬仰。

商场即为战场，在这没有硝烟的战场上，诚信以它无形但却大得惊人的力量主宰着商海的沉浮与成败。2008年，一场席卷整个世界的金融危机，令世界第一经济强国美国陷入了僵局。无数个曾经震惊世界，被誉为经济奇迹的金融大厦，轰然间倒塌。冷静的分析本次经济危机的本质，才会发现，它的本质是一场诚信的危机。是华尔街金融银行长时间以来，隐瞒自己实际情况，欺骗政府，欺骗客户，而最终失信于世界的一场悲剧。相比于经济上的损失，更让人不能原谅的是市场的无力监管，政府无法挽回民众对金融业、对政府、对整个世界金融体系的信心。失信，不仅造成人们消极迷茫的心理，还使经济体系受挫，更会影响社会的发展和政权地位的巩固。所以，在各国采取补救措施中，除了对经济进行刺激外，更多的是对经济体制，甚至政府相关的政治体制进行改革，以此挽回民众的信任。所以，与其说这是一场经济危机，倒不如说是一场诚信危机更为确切。

中华民族有着优良的诚信美德，小学课本里就有《狼来了》的故事。生命的过程就是诚信的过程，由浅及深，由表及里。职业不同，岗位不同，诚信的表达方式也不相同。市场经济中，人们都把顾客当作上帝，以示对顾客的虔诚。其实，经商做买卖，即是诚信由表及里的一种反映。经济的积累，业绩的积累，其实就是诚信的积累。一个诚信的企业，不仅是对其服务及产品的赞誉，更是人们心灵深处感情的依托和精神的向往。乳业巨头伊利，正是让中国人每天一杯奶的承诺，激发了“中国人民站起来了”的豪情壮志，成就了他乳业帝国的梦想。这是一种诚信，一种勇担责任的诚信，一种直面社会的诚信。

正像苦难的时候，人们盼望真情的回归一样，如今迷茫的市场是人们呼吁诚信回归的时代。每次市场风暴的来临，总让人们扪心自问“商者，诚信何在”？从楼桥倒塌，一批奸商、贪官之事大白于天下，到把黑手伸向嗷嗷待哺的婴儿，黑奶粉事件，让一批亿元帝国的瞬间灭亡。从山西黑砖窑事件的发生，到南京农民工为讨要工资而跳楼自杀。人们期盼诚信，呼吁良知的回归。纵观整个市场经济体制的建立，市场准入制度，经营许可制度，质量标准制度，市场监管制度，都是在建立一个规范的市场经营秩序，确保一个公平的竞争环境，营造一种诚信的市场经济灵魂，所有的品牌、名牌都是诚信的代言。只有坚守市场法则，善待天下，才能赢得市场的地位和人民的尊重。

诚信不仅仅是市场经营的“葵花宝典”，更是为人处事的“武林秘籍”。俗话说“做事先做人，万事信为先”，诚信，既反映出了人处于自然界的一种客观存在方式，更体现了立于社会所赋予的神圣精神。所以，诚信，是世之客观、人之根本。诚信的根本不在于说什么，而在于做什么。但其内在的含义，是明白社会的需要和自己应该做什么，承担起立于社会、处于家庭不同角色，大义小情面前所应该做的责任，并努力去做，力尽自己的职责，彰显自身的本色，即为诚信。

毕竟，世界是客观的，在一些功名、利益的干扰下，对诚信的坚守会让人彷徨、迷茫，甚至怀疑自己的人生。但是，一次次的伪信和迷茫，就是对人生的考验和洗礼，只有诚信的一生，才叫人生。

新生代农民工社会融入问题的“红豆经验”

如今，80后和90后已成企业用工主体，这些被称为“新生代农民工”的员工，目前全国约1亿人。他们许多从学校下来即外出打工，充满对未来的美好憧憬进城打工。可是，他们慢慢发现，他们的理想正被冰冷的现实一点点融化。“农民工子女”的身份标签，以及身在城市却难以融入城市的困惑，无可否认，近年来，在党和政府的重视、关怀和推动下，新生代农民工社会融入问题有了明显改观，但依然存在着许多难题，具体表现为三大矛盾：

一是经济生活上的融入矛盾，收入低，支出多，使其生活质量难以提高。经济基础是农民工融入城市的关键，当前农民工问题中最突出的是农民工劳动投入与收益报酬的非均衡性。有关研究表明，中国制造业工人的工资成本，仅相当于发达国家的1/10甚至是1/20，而在制造业中，农民工的工资水平比这个比例还要低很多。由于无法享有平等的经济权，农民工包括新生代农民工收入仍然微薄，导致住房条件差，在子女上学、就医等诸多方面需要支付比当地市民更多的成本，影响到广大农民工的生活质量。

二是社会权利上的融入矛盾。对外表现为缺乏平等交流，在单位内部表现为同工不同权。目前，新生代农民工仍然是经济意义上的劳动力而不是城市意义上的公民。在就业上体现为同工不同时，同工不同酬，同工

不同权，同工不同福利。农民工得到的仅仅是“裸体工资”，难以得到工资之外的社会福利和社会保障。

另外，新生代农民工进城后，面对陌生的环境，无法在短时期融入城市社交圈，他们的交往圈子基本上还是自己的亲友、同乡，遇到困难也是在亲友、同乡之间求助，使得农民工的社会交往范围限于狭小的同质性的农民工群体之内，使农民工与市民之间缺少交融、互动与对话。

如何解决这些矛盾，这需要解决分配不公、培育劳动者维权组织、破除户籍藩篱和城乡二元结构等一系列社会制度改革，作为企业，最为迫切要做的是，从工作、生活上采取切实可行措施，让员工看到希望。江苏红豆集团在此方面作了积极探索，并取得良好效果。

红豆22000多名员工中有一半以上是新生代农民工，在解决经济生活的融入矛盾上，采取增加新生代农民工收入，首先对一线员工实行包吃住，减少他们的生活开支，也就增加了他们的收入。仅包吃住一项，企业每年支出8000多万元。集团还专门投入8000万元，建造了12幢员工宿舍楼、夫妻楼，房间设有卫生间，配备有电视机、空调，所有农民工夫妻都住上了夫妻房。

为了方便新生代农民工就医，红豆还投资建造了职工医务室，共三层楼，配备了相应的医疗设备，农民工看病只收取医药的成本费用。

当今企业最需要“好管家型”的员工



一千个人眼里可能有一千个哈姆雷特，但是好员工的标准却只有一个：那就是能为公司创造多少价值。

对于老板来说，挑选员工不是相

对象，高矮胖瘦不是问题，家庭背景更无需考虑，他最在乎的是——这个员工是否能为公司创造价值？具体能创造多少价值？那些不能创造价值的员工，即使他们有相貌堂堂的仪表、有北大清华的学历或者有一个叫李刚的爸爸，这都无济于事，老板对他们只有四个字好说：另谋高就！

作为员工，为公司创造价值的同时，也在为自己创造着价值，因为水涨才能船高，只有公司赚到钱，员工才能“利益均沾”。一个濒临倒闭的公司，断然不可能造就出一批年薪十万甚至几十万的员工，而在那些由“小作坊”发展到大集团的公司里，总能听到某个资深员工因为分到了“干股”而身价百万甚至千万的“财富神话”。

一个公司最好的状态，是一种“双赢”的状态，老板和员工为了公司

除了包吃住住外，红豆还不断提高员工工资，让员工分享企业发展成果。仅在2010年，红豆就三涨员工工资，员工工资平均增幅达496%，2011年节后一上班，红豆集团一线员工就收到涨工资的喜讯——熟练工年收入要超过4万元。为了将这一举措落到实处，红豆集团董事局以文件形式作出规定，企业生产一线熟练工年收入必须达到4万元以上，对于生产一线熟练工月平均收入超过3000元的企业，集团总部给予相应奖励，而对于生产一线熟练工月平均收入低于3000元的企业，集团则给予相应处罚。

在解决自身素质的融入矛盾上，红豆采取给员工大量专业技能培训，从根本上破解这一矛盾。首先，利用红豆学院这一平台，为新生代农民工进行岗前各类培训，培训注重实用性，强调参与性。在具体实施过程中，根据不同工种，不同工序，举办形式多样的操作比赛，让每一个新生代农民工都参与进来，使他们认识到自己工作的价值和意义。大量的专业技能培训使员工不仅快速掌握了操作要领，而且使企业整体生产水平同步提升。集团一线员工先后在全国服装操作、制版大赛中斩获冠军亚军，而且参加比赛的员工全部进入前十名。

红豆有许多打工妹，她们很聪明，可为什么没有上大学？不少人是因为家庭贫困为了弟弟妹妹而放弃上学机会，但到了红豆，被评为三星

利益拧成一股绳，这样大家都能获取更多利润。否则，就会出现员工跳槽、老板跳楼的“杯具”。

作为一个员工，他是否能取得职场上的成功，关键在于他如何定位自己，是把自己定位成一个“打工的”，还是定位成“管家”——公司里“不可或缺的那个人”。如果一个人只是把自己当成一个打工的，那么他必然不会在工作中发挥聪明才智，把自己的工作做到专业和精准，相反，他会在工作中投机取巧、好逸恶劳，让公司蒙受损失，而他自己也必然成为公司中最早被淘汰的那个人。而一个员工如果把自己定位成一个“管家”，那么他就不会当一天和尚撞一天钟，而是充分发挥自己的聪明才智，把老板和同事当做事业上的伙伴，一起努力，把公司的“蛋糕”做大，既成就了公司，也成就了自己。

公证人民事责任的归责原则

□ 郑志华

我国民法所确定的归责原则是以过错责任为普遍适用，无过错责任为特殊使用，公平责任为补充使用的一个完整的归责体系。如何确定合理的公证人民事责任原则，是构成整个公证人民事责任制度的基础，它决定着责任的构成要求、责任的承担等方面的问题。

一、公证人民事责任不宜适用无过错责任原则

公证人主要职责是从公正的立场，作为中间人对申请公证的当事人的法律行为和有法律意义的事实、文书的真实性、合法性、有效性进行证明，从而预防纠纷，减少诉讼，将一切产生纷争的可能消灭在萌芽状态。在当事人间的民商事乃至行政交往中，公证人及公证机构既不是参加人，也不是权利义务的承担者，更不是盈利者，而是保持中立的第三方。多数情况下，公证行为并不直接导致损害结果发生，而是由各类当事人自身违背诚信原则或因其他原因致使合同或承诺不能履行而导致的，与公证人员履行职务的行为无任何关联。因此，

对公证机构适用比过错责任原则更严格的归责原则，如无过错责任原则。无过错责任原则，是指不以过错为归责条件的一种民事责任。基本宗旨均在于“对不幸损害之合理分配”。其主要功能在于分担、补偿受害者的损失，它已经没有了过错责任的教育、惩戒功能。而公证人民事责任的建立，旨在教育、惩戒公证作假者，并给受害者损失予以补偿。公证人办理公证是对公证对象尽了合理保证作用，不是绝对保证，这是公证的国际惯例。按照这个惯例，公证人只要有证据证明其尽了职业关注，即使公证出现了错漏，公证人亦可免责。

二、公证人民事责任宜采取过错责任原则

按照过错责任原则，如果行为人要承担民事责任，必须以行为人有故意或过失为条件。没有故意或过失，也就不追究行为人的民事责任。公证人在办理公证过程中，由于公证工作的局限性，公证人并不能保证公证活动不存在任何错漏，公证人对于公证对象只能起到合理的保证作用。合理的保证责任是基于公证的成本效益原则，申请人需要平衡其支付的公证

成本与取得的公证收益之间的关系。一般来说，公证工作越细，出现错漏的概率越小，但它同时意味着申请人所要支付的公证费用也越高。公证作为国家证明制度的产物，本来就是用来降低交易成本的，如果公证不但不能降低交易成本，反而提升交易成本，则公会会变得得不偿失。考虑到成本效益的原则，公证风险更有其存在的合理性，这也正是现代各国公证人确立民事责任的理论基础。如《德国公证人法》第19条规定：“公证人由于故意或过失违反了职业的义务，并造成了他人的损害，应承担由此产生的赔偿责任。”《意大利公证法》第76条规定：“当公证文书因公证人的过错而无效或者因寄发的错误导致文书副本、抄本或者证书失效时，不应支付任何酬金和税费，公证人依法赔偿当事人的损失。”“在上述情况下，公证人除依法赔偿损失外，还应当当事人返还已支付给他的钱款。”

三、过错责任原则在我国公证人民事责任中的适用

我国公证法第四十三条规定公证机构及其公证员因过错给公证当事人、公证事项利害关系人造成损

失，由公证机构承担相应的赔偿责任；公证机构赔偿后，可以向有故意或者重大过失的公证员追偿。可见我国公证机构承担民事责任的前提是公证机构和其公证员存在过错，即以过错原则为归责原则。什么是过错，法律上指的是“违反民事义务的不当行为。”包括故意与过失。在民法实践中，追究违法行为人的民事责任，只要证明行为人有过错即可，一般不区分其究竟是故意还是过失。因为故意或过失对民事责任的轻重和范围影响不大，但公证法是特别法，在某些方面必然要产生差异。不过，在如下情况下，即使公证人仅有过失，受害人也可直接向公证人提出赔偿要求，而不必首先考虑其他赔偿方式。第一，当事人委托公证人保管金钱、有价证券、贵重金属等有价值物品，或者委托公证人将上述物品转交给第三者，公证人由于自己职务上的过错行为造成上述物品丢失或毁损的；第二，公证人为当事人起草文书、提供法律咨询服务以及在法院、行政机构代理当事人进行活动过程中发生错误造成当事人损失的。笔者认为，我国公证法关于该方面的规定，应当借鉴德国公证法的规定并加以细化，合理界定公证人民事责任的轻重。

在解决社会权利的融入矛盾方面，红豆采取竞争上岗和提供沟通渠道措施，保障他们的权利得到具体落实。在红豆，任何一个岗位，上至厂长经理，下至车间班组长，都实行竞争上岗，都遵循公平、公正、公开原则，红豆给每个人创造公平竞争的机会，不管你来自哪里，什么学历，只要你有能力，在红豆就不愁没有机会，就有机会实现个人价值和人生目标。

2009年伊始，红豆集团在全集团进行了团干部竞争上岗演讲比赛，16个团总支（支部），69个三级企业团支部，总计286名团干部，全部实行了竞争上岗。竞争上岗采取现场打分，当场公布成绩，得分最高者当选。这种用人机制使每个人都看到“职业希望”，不仅最大程度激发了个人潜能，也使得团队竞争力大大加强，为企业发展注入了不懈动力。

通过上述一系列具体措施地开展，红豆有效解决了企业新生代农民工的“社会融入”问题，不仅体现了企业海纳百川、包容兼蓄的广阔胸襟，更是为缓减当前不同社会群体间利益格局失衡状态日益发展趋势的一个极具现实意义的制度创新，其意义和价值已远远超越企业推行这一行为本身。

（红轩）

浅析如何创新国有企业机关党建工作

□ 唐 静

国有企业机关党组织为国有企业的改革发展稳定做出了重要贡献。本文分析了目前国有企业党建工作的现状，提出以学习型党组织建设为重点，以转变机关工作作风和提高管理服务水平为载体，以支部共建活动为纽带的基层机关党建工作新模式。

企业机关是党政工作的职能部门，是管理的中枢，是对内对外的窗口，肩负着企业各方面工作的策划、组织、指导、服务、协调、落实的重要职责。因此建立国有企业党建工作长效机制，充分发挥企业党委的政治核心作用、党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，能有效促进企业快速科学发展。

1、企业机关党建工作的现状

目前，企业机关党组织在围绕企业党委中心工作、协助企业职能部门做好党员干部的思想政治工作和日常教育管理等方面做了大量工作，较好地发挥了企业机关党组织的政治核心和保证监督作用。但面对企业改革发展的新形势，企业机关党建工作存在不足，主要表现在两个方面：

一是对党建工作的重视不够。国有企业往往淡化党建工作的作用。认为企业应淡化政治意识，集中精力发展生产，提高经济效益，努力增加员工日益看得见的物质利益，抓党建是中央和地方党委的责任。企业党组织的思想、组织、作风、制度建设和党内活动应放在社区。

二是机关党建工作方式、方法科学化水平不高。随着国有企业体制改革，机关党政机构普遍进行了“瘦身”，机关工作人员的结构与过去相比更加优化，机关干部越来越年轻，干部思想越来越活跃，自主化、独立化、个性化特点更加明显。然而，有些机关党组织在开展组织生活时，通常是宣读式、应付式、灌输式的教育方法，走过场，形式主义十分严重，党员对组织生活缺乏兴趣和动力；有的党组织仅仅满足于发展几个党员，开几个生活会或者参加单位的一些活动。

2、创新国有企业党建工作的思路和形式

机关党组织只有正确把握新形势下党的工作新特点，认清企业改革的正确形势，立足机关管理与服务的工作实际，加强理论学习，转变工作作风，拓展党建渠道，才能充分发挥自身优势和作用，促进企业科学快速发展。

以学习型党组织建设为重点，开拓机关党建工作思路。机关党组织是党的重要基层组织，开展学习型党组织建设，不仅是建设马克思主义学习型政党的基础工程，也是提高干部思想政治素质和现代管理能力的重要途径。

以转变机关工作作风提高管理服务水平为载体，创新机关党建工作内容。机关既是企业的管理部门，在不同程度上实施着管理和决策职能，同时又是企业的服务部门，所有工作都必须围绕企业的平稳发展服务。这就要求机关党组织工作转变工作作风，全面提升服务意识和水平。以支部共建活动为纽带，拓展机关党建新渠道。为了更好地履行机关服务企业的职能，机关党组织要增强工作主动性，要加强与员工的沟通与联系，为机关党建注入源头活水，增添新的生机活力，使其变相对封闭式为开放式，变“单打一”为“互动互促”，变机关“内部循环”为深入基层、深入群众，有力地推进了企业机关党建工作创新发展。

（作者单位：西南油气田公司重庆天然气净化总厂）