

# 弘扬晋商精神 谱写时代华章

□ 任武贤

广义上的晋商指山西省籍的商帮,形成于宋初,明时最盛,清末渐衰。狭义的晋商则指明清鼎盛时期山西商人的社会群体,他们凭借善于经营商品交易的智慧和才能,乘势崛起,称雄商界,富甲一方,执全国金融之牛耳,成为强大的商业金融资本集团。晋商文化似熊熊火炬,曾经照耀了数百年的明清商业史,在今天的经济发展中依旧光彩照人,并将在明天持久显示幽微之功。

晋商文化不是一种简单的商业现象,它是晋商在长期从事商业活动中所形成的商业经验、商业制度、商业道德和商业文明,是丰富的物质财富和博大的精神财富的总和,是与儒学一脉相承的思想文化体系,也是我们后人立志立业的动力之源。晋商成就了中国人文化,雷履泰、常万达、乔致庸等明清晋商将商业道德和商业伦理完美集于一身,以不屈不挠、雄心勃勃、勇于创新的晋商形象,通过电视荧屏的传播,已是家喻户晓。历史上无数个“乔致庸”们,书写了明清晋商 500 年壮阔的历史篇章,书写了晋商可歌可泣的不朽传奇,他们的精神流芳百世,彪炳史册。

**时代需要晋商。**放眼如今的世界,欧美国家经济缓慢复苏,新一轮产业结构调整方兴未艾,充满机遇和挑战;当今,处在全球经济一体化格局下的中国,扩大内需、调整结构,加快发展方式转变任重道远;处在加快产业结构调整的重要关头的山西,在国家资源型经济转型综合配套改革试验区政策的驱动下,山西转型跨越发展的步伐在不断加快。把握时代的脉搏,紧抓发展的机遇,推进山西转

型跨越发展,为山西、为祖国、为社会创造出卓越价值,是我们的神圣责任和崇高使命。

**晋商精神需要传承。**关于晋商精神,最基本的,我理解有四点:一是艰苦奋斗,自强不息;二是诚实守信,团结互利;三是爱国爱家,义利并举;四是重商立业,修身正己。这些精神,集中体现了我们中华民族的精神特质和传统美德。晋商精神和晋商文化蕴藏着恒久的治企之道与管理智慧,我们能够从中体悟到做人经商的道理,汲取创新创造的营养和力量。而对于我们今天的企业和企业家来说,老一辈晋商的可贵精神,仍然是我们做人做事的标杆,是我们前行的动力,是我们宝贵的文化遗产。

**晋商精神要与时俱进。**在三晋大地,有优秀文化的熏陶,有美好价值的引导,有省委、省政府和各级、各部门以及社会各界的大力支持,有全省 3600 万人民的关注关爱,我们的企业和企业家们有信心、有能力在三个方面当好时代的新“jin”商。

一是做时代的“进”商。这个进,是前进的进,是进取的进,就是要做一名永远进取的企业家。过去,晋商们创业兴商时,交通、通讯极不发达,条件极其艰苦,甚至环境也很险恶,更何况他们做的许多事情都是创新之举,没有前人的经验,社会也没有相关的规则,但他们不怕困难,不畏艰险,凭借卓越的胆识和智慧,把事业做成做大,享誉全国甚至全世界,影响极其广泛而深远。这种奋斗和进取的精神是我们学习的典范。

在今天这样一个竞争激烈、发展迅速的形势下,我们的企业家们会遇到各种困难和挑战,我们应该像先辈那样,坚定从容,积极乐观,勇往直

前,坚信:踏平坎坷是大道,坚信:艰难困苦,玉汝于成。特别是省委省政府提出:先行先试,转型跨越。我们就要敢为人先,勇于创新,不断获取核心技术和知识产权,持续登临行业高地,实现产业和产品结构的优化升级。几年来,亚宝药业在这方面做了一些有益的探索,组建了 100 多人的专业研发团队,组建了药物研究院、博士后科研工作站和院士工作站,取得了 30 多项发明专利。我们也在全省甚至全国率先实施了国际化项目,瞄准国际高端市场谋求发展。所有这些,都为我们的跨越发展奠定了坚实的基础。我们应该发扬昔日晋商抱团的精神,立足山西,放眼全国、全球,向位于省外、海外的现代晋商们学习,努力拓宽我们的视野,把我们的事业推向全国、全世界,创造出无愧于时代的新辉煌。

二是做时代的“谨”商。这个谨,是谨慎的谨,是严谨的谨。一个企业家不光要有漂亮的称谓,更要有与之相匹配的思想、经验、能力和修养。过去,先辈们做生意、办企业非常严谨,他们严以律己,克勤克俭,勤恳敬业,诚实守信,就连今天拉美一些国家,还以“晋商所售”作为品质保证。

那么,作为现代企业家,我们目前面临着很多考验:三鹿奶粉事件,毒胶囊事件,饮用水污染事件,重大安全事故等等,都给我们敲响了警钟。所以,我们今天做企业,就要怀着敬畏之心,要慎之又慎,要从严从细。比如,项目选择要坚持高科技、高附加值、低能耗、低排放的原则;产品质量要追求零缺陷目标;要切实维护职工权益,依法照章纳税,服从服务大局,为建设文明富裕的新山西

贡献力量。这就要求我们的企业家们加强修炼,提升素养,注重细节,严谨治企,确保企业的科学发展。

三是做时代的“金”商。这个金,是金色的金。金色,象征着高贵、光荣、辉煌,金商就是有丰富内涵、有辉煌业绩、有亮丽品牌、有美好声誉的工商企业。晋商先辈们以义制利、义利并举,很多的善行和义举被人们广泛传颂,在历史上树起了崇高的品牌形象。而今,“晋商”两个字,仍然是我们山西最大最重的品牌之一,是山西真正的金字招牌。那么,作为新时代的新晋商,我们有责任、有义务来把这个招牌擦得更亮。

卡内基有一句名言:“在巨富中死去,是一种耻辱。”一个企业和企业家,如果唯利是图,为富不仁,对社会、对民生高傲冷漠,那充其量只不过是一个“守财奴”的角色。因此,我们应当基于自己的良知、信念和觉悟,积极主动地、自觉自愿地去担当社会责任,去体现生存价值。近年来,亚宝药业捐款捐药 3000 多万元,尽了我们的绵薄之力,尽了我们的一份责任。今后,我们还会把更多的目光投向社会,多做善事,多行善施,为国分忧,为民解愁,让晋商这块金字招牌金光闪闪,辉煌灿烂。

勇于进取的晋商,严谨务实的晋商,金字招牌的晋商是我们新时代山西企业家的形象,是我们当代新晋商的品牌内涵。让我们携起手来,把老一代的晋商精神发扬光大,锤炼凝结新时代的晋商精神,再树晋商形象,再塑晋商品牌,再铸晋商辉煌,做无愧于时代、无愧于三晋、无愧于先辈的新晋商,谱写出更加辉煌的时代篇章。

(作者为亚宝药业集团董事长)

## 越是困难 越要鼓劲

□ 王成利

8 月 14 日至 15 日,中共中央政治局常委、国务院总理温家宝在浙江调研时指出:“越是在困难情况下,越要增强信心。各级领导要有信心,广大企业要有信心,整个社会要有信心。”这是 2008 年 9 月 24 日,温总理向美国经济金融界人士发出“在经济困难面前,信心比黄金和货币更重要”结论后的又一次思想激励。

**一、顺境与逆境交替进行是经济社会发展的必然规律。**俗话说:“太阳没有常晌午”。经济发展也好,社会进步也好,是没有一帆风顺的。纵观中国历史,从夏商周到春秋战国,从秦统六国到楚汉相争,从大汉崛起到大唐盛世,从宋元明清到推翻帝制,从中华民国到新中国成立,从计划经济到社会主义市场经济,哪个朝代和历史阶段不是跌宕起伏,螺旋上升?长江因波涛汹涌而壮美,大海因巨浪滔天而惊悚,高山因连绵起伏而诱人。写文章尚且强调文似看山不喜平,何况自然和社会呢?有日出就必然有日落,有晴天就会有雨天。对夜晚和雨天,喜欢也罢,厌恶也罢,它该来则来,该走即走,谁也奈何不得。古人讲天人合一,即强调对人世间的事情,要像对待天气变化一样,不能有过的奢望,要以一种平和的心态看待之。因为 2008 年国际金融危机爆发以来,中国的发展尽管一枝独秀,但也并非一片坦途。比如,2008 年的汶川大地震等,就对发展中的中国造成了不小的创伤。但在党中央、国务院的正确领导下,全国人民众志成城,一方有难,八方支援,很快就挺过来了。从 2002 年起,连续低迷五六年的煤炭企业走出低谷,一路高歌猛进,使得煤炭职工过了 10 年的好日子。如今,在金融危机尚未触底,欧债危机接踵而来的大形势下,中国经济独善其身已不太现实。因此,在顺境中出现一段时间的逆境,对倒逼我们更新发展观念,转变发展方式,调整产业结构,提升科技水平,是有一定好处的。因为历史经验告诉我们,自古雄才多磨难。只有多经历些磨难,才会变得更加强大和不可战胜。否则,温室里的鲜花是经不起风吹雨打和烈日暴晒的。

**二、在困难面前看到希望,看到光明符合辩证法思想。**煤炭企业,特别是在省外创业不到三年的山东能源肥矿集团贵肥公司,尽管干部职工早投产,早见效的心情比较迫切,但矿井合法生产许可证办理有个过程;在月度煤炭产量首次突破 10 万吨大关的时候,突然遭遇煤价下滑,市场疲软的不利形势,也是预料之中的事情。因为整个世界经济都不景气,我们遇到点小小波折,既是形势所迫,又是大势所趋。特别是永兴煤矿已成为合法生产矿井,通过加大开拓掘进力度,生产接续紧张的矛盾已经消除。在这种情况下,只要科学研判经济走势,准确把握市场脉搏,把工作的着力点放在提高煤质,增加品种,提高产量,拓宽营销路上,完成上级下达的生产经营指标是有希望的。“只要思想不滑坡,办法总比困难多”;“不为浮云遮望眼,只缘身在最高层”;“沉舟侧畔千帆过,病树前头万木春”,这些名言警句都提示我们,困难是暂时的,光明是长久的,我们应该树立这样的信心和勇气。

**三、树立战胜困难的信心和勇气,是共产党人应有的意志和品格。**哭也一天,笑也一天。困难是客观存在。但是面对困难有两种态度:一种是灰心丧气,悲观失望;另一种是愈挫愈奋,斗志昂扬。改革开放以来,在黑云压城城欲摧的困难形势下,中华民族以天行健,君子以自强不息的精神和毅力,正确对待历史,客观评价是非,果断地抛弃了“以阶级斗争为纲”的错误思想路线,高举改革开放的大旗,形成了邓小平理论、“三个代表”重要思想 and 科学发展观,从而使中国经济走上了发展的快车道,中国迅速超越许多发达国家成为世界第二大经济体。在中国经济实力和科技实力和军事实力如此发达的今天,经济上遇到一点风吹草动,是撼动不了呼啸前行的“高铁”步伐的。因此,作为企业的党政组织,一定要经常向广大员工讲形势,讲任务,讲有利条件和不利因素,让广大员工以更高的视角,更宽的视野,正确看待当前企业面临的困难和问题,在没有过不去的“火焰山”的精神感召下,团结一心,众志成城,奋力拼搏,攻坚克难。相信过不了多久,就会出现“困难像弹簧,你强它就软”的反转局面。届时,“三军过后尽开颜”就会成为现实。因此,越是困难,越要鼓劲,应成为企业职工思想政治工作的重要法宝。人心齐,泰山移。路在人走,事在人为。煤炭企业的好日子在向我们招手,让幸福写在脸上全靠我们自己!

(作者系山东能源肥矿集团贵肥公司永兴煤矿矿长)

## 羚锐制药如何创新青年员工培养体系

近年来,国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司在推进企业二次创业工程的稳步实施中,建立了一套与公司企业文化密切相关、着眼于提高青年员工社会竞争力,落实于日常培训工作的青年员工培养体系。

**一是构建学习型企业,营造重视青年员工培养氛围。**强化企业文化宣传,增强对企业的认同,建立青年员工培养体系,提供业务知识指导,各基层单位负责本单位或部门青年员工的日常管理,落实具体培训事宜。

**二是完善制度体系,对青年员工的培养制度化、体系化。**公司先后制

订并完善了《员工手册》、《员工岗前培训制度》、《员工培训工作管理办法》等办法和制度,并依托羚锐论坛、管理人员学习日、员工学习日活动,让员工培养工作有章可循,确保了培训有时间、有平台。

**三是解决后顾之忧,对青年员工提供人性化关怀。**提供富有竞争力的薪酬,让青年员工不因薪酬问题“跳槽”;定期组织员工访谈和管理人员与员工座谈会,建立与青年员工的沟通机制,快捷地收集青年员工诉求;组建羚锐青年歌唱队和员工文体协会,下设篮球协会、乒乓球协会、羽毛球协会、钓鱼协会和登山协会等

多个群众性组织,经常性开展多样性的业余文娱活动,不断丰富青年员工的生活;完善公司休假制度,让青年员工能够劳逸结合。

**四是搭建发展通道,为青年员工提供成长空间。**一方面,建立青年员工晋升发展通道。为新员工搭建成长、进步通道,并通过职业生涯规划、座谈会等方式和员工沟通其职业生涯规划方向。另一方面,为青年员工打造成长平台。在日常工作中,为青年员工预留晋升空间,通过压担子、给任务,让青年员工在工作中学习,达到自我提升。

**五是提供针对性的培训,为青年**

**员工的成长提供动力。**坚持开办岗前培训班,坚持“导师带徒”制度,提供针对性培训,“增长”青年员工能力短板。

**六是加强考核,为青年员工成长加压。**加强对青年员工的绩效考核,通过年终评选“年度新人”、“年度新秀”,鼓励新员工尽快成长;在见习员工转正时进行业务知识、管理能力考试。此外,公司还开展“优秀青年”、“优秀团员”等针对青年员工的评先评优工作,通过榜样的力量激励青年员工成长。

(汤兴)

## 浅析基于人力资本产权的企业薪酬激励制度

□ 付庆虹

企业人力资本产权实现的核心在于其收益权的实现,而企业薪酬激励制度的实施则是人力资本收益权实现的主要途径。随着薪酬内容的逐渐多样化和丰富化,其在管理中的多方面的作用被逐渐挖掘出来,并被运用到企业的经营实践中。

所谓薪酬激励制度,是通过一定的制度安排将有关人员的个人利益和公司的长远利益联系在一起,从而使这部分人员为公司和股东价值的最大化而尽心尽力;在这里薪酬是一个组合概念,有“薪酬包”的含义,由基本工资、奖金、福利计划以及长期激励等四个部分组成。人力资本分享企业剩余的薪酬激励制度则主要是指中长期激励机制,主要形式有年薪制和股权激励等。

**年薪制所体现的业绩激励机制**

经营者年薪制是随着现代企业制

度和经理人阶层的出现而发展起来的,至今已有数十年的历史。目前,发达市场经济国家的企业普遍实行这一制度。它是一种以企业的一个生产经营周期(通常为一年)为单位确定高级管理人员,如董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监、会计主管、总律师和首席经济专家等的基本报酬,并根据其经营成果确定其风险收入的工资制度。在实行年薪制的企业,经营者的年薪收入主要由基薪和风险收入两部分构成,其中,基薪即工资或薪金,风险收入包括奖金、股票和股票期权。在年薪收入中,基薪和奖金是短期激励部分,股票和股票期权是长期激励部分。年薪制是一项体现经营者人力资本、反映经营者业绩的薪酬制度。年薪制的实行将促进经营者人力资本收益权的实现,同时激励经营者提高人力资本的使用效率。

**股权激励所体现的多种激励形式**

(1) 股票期权。股票期权起源于

美国,在世界范围内得到广泛应用,是长期激励的主要方式。期权的关键指标是行权价格,行权价格在上市公司和非上市公司间有所不同,上市公司以授予日的股票市场为基础,一般锁定为授予期权的当天股票高价。对于新成立的公司和非上市公司,确定行权价格及公司本身价值的一般做法为以公司近期做资金私募时相关机构所作的估价为基础,如果公司没做过私募,可以用最近一年公司收入的 5 至 10 倍作为公司价值的估算参考价值。

随着经济全球化和国际间企业并购流汗的不断升温,ESO 成为国际潮,日本、欧盟、加拿大等国的企业纷纷引入了管理层股票期权(ESO)。1999 年 Tower Perrin 公司对《财富》1000 强美国上市公司调查发现,90% 以上的公司都使用管理层股票期权。美国电子协会 1997 年的一份对 1000 个上市公司的调查得出以下结论:① 53% 的公司不仅给管理层,而且给所有雇员以股票期权;② 88% 的高科技公司给所有雇员发放股票期权;③ 年收入不到 5000 万美元的小公司中

74% 给所有员工发放股票期权;④ 1994 年到 1998 年,美国标准普尔指数公司所发的职工期权价值共增长 4 倍多。许多高级经理人员在公司上市后迅速致富,大量期权变为现金,行使期权的收入成为美国经理人的主要收入来源。1998 年美国 100 家大企业的高层经理人员收入结构中,53.3% 来自期权(ESO)。

(2) 管理层收购(MBO, Management Buy-outs)。管理层收购又称“经营层融资收购”,由英国经济学家麦克·莱特于 1980 年提出,指企业高级管理层通过借贷等各种形式出资购买自己所服务公司的全部或部分股份,使管理层以所有者和经营者合一的身份重组公司,改变公司所有权结构,从而产生一个代理成本更低的新公司。适合 MBO 的企业通常具备以下特点:有良好的经营团队、产品具有稳定的需求、现金流比较稳定、有较大的管理效率提升空间、拥有高价值资产、拥有高融资能力等。管理层收购扩大了管理层的股权参与度,收购后管理层持股比例通常可达 30% 以上,管理者的自身利益与公司利益

更紧密地联系在一起;另外,管理层收购也能享受税收优惠。上世纪八九十年代欧美国家的 MBO 规模迅速上升,被众多学者专家视作完善公司治理结构的有效手段,融资渠道得到了拓展。

(3) 员工持股计划(ESOP, Employee Stock Ownership Plans)。ESOP 是随着现代高新技术企业的快速发展和管理机制不断完善而出现的,实际上是股权面向一般雇员的推广方式,能够使企业员工大规模实现其人力资本产权的股份化。实施 ESOP 的内因正如舒尔茨所言:“劳动者变成资本家并非传说中因为公司股份所有权扩散所致,而是由于他们获得具有经济价值的知识和技能的结果,这种知识和技能大半是投资的产物,而这种产物加上其他人力投资是技术先进国家在生产方面占优势的主要原因。”ESOP 利用雇员持股基金组织提供的信贷杠杆,由员工按约定的价格购买股票,也可以由公司向员工提供借款,职工用股票红利偿还,还清后股票归职工所有。

(4) 期股。期股最早产生于 20

世纪 70 年代早期的美国,后来被越来越多的企业所引入。实行期股,经营者必须分期分批地由经营者按约定的价格购买该部分股份的所有权,资金来源依次为股份分红、实股分红和所得现金。在企业贷款给经营者的情况下,经营者的所有权是虚的,只有把购买期股的贷款还清后才能实际拥有;表决权 and 分红权是实的,但是分得的红利不能拿走,需要用来偿还购股款。期股的特点,一是股票来源多样化,既可以通过个人出资购买,也可以通过贷款获得,还可以通过年薪收入中的延迟支付部分转化而成;二是股票收益将在中长期兑现,可以是任期届满或任期届满后若干年一次性兑现,也可以是每年按一定比例匀速或加速兑现。要想把期股变实,前提条件是必须把企业经营好,以便有可供分配的红利。如果企业经营状况不好,不仅期股不能变实,连本身的投入都可能亏掉。期股实际上是期权激励的一种变种,但期股激励是事先确定业绩与购入股票的对应关系,参与者必须行权,要承担相当大的风险。

(作者单位:平高集团有限公司)