

让“劳动光荣、劳动创造价值” 体现在一线职工待遇中

5月4日上午，甘肃宝徽集团铨冶礼堂内座无虚席，来自宝徽集团各分子公司的青年才俊，该集团庆“五四”社会主义核心价值观主题演讲比赛正在进行。

来自一线的洛坝矿山工程部王旭红讲到：“我是一个普通的员工，我们在基层、在矿山、在井下，有无数为员工爱厂如家，兢兢业业，在工作中挥洒着自已的汗水，我们是光荣的！我胸中奔涌着中国梦的美好蓝图，有梦想就会有希望，就会有动力。而中国梦的实现需要我们的企业快速的发展、腾飞；企业的发展又将依赖我们每一个员工的诚信、敬业。在自己美好的年华里不虚度光阴，做一个有理想、有追求，为企业和社会创造价值的人。我一直认为，劳动光荣、劳动创造价值，是我们时代的主旋律。”

在全国第三届班组长论坛上，笔者有幸采访了当代唯一院士班长余梦伦。他说：“从1960年参加航天工作以来已有52年，我长期在班组工作，几十年来做的是基础专业工

作。我基本经历了中国航天从创业、成长、壮大的战斗历程，有成功的喜悦，也有失败的痛苦。我作为一名基层的科研工作者，更能体会到应做好本职工作、安心基层、安心班组，发一份光和一份热，敢当螺丝钉，为航天事业的发展尽职尽责。”

余梦伦说：“社会上每一件工作没有贵贱高低之分，只有分工的不同，没有国家和航天事业的需要。我们要安心班组，立足班组为我国航天事业的发展贡献自己的毕生力量。50多年来我在班组的工作岗位上作了平凡的工作，但当我沉浸在科技攻关中感到生活无比踏实，当我和同志们的成果应用到型号并取得成功也感到无比的欣慰。我能几十年来在科研第一线为祖国航天事业奋斗、工作也是人生最大的乐趣。”

是啊，工作没有贵贱高低之分！“劳动光荣、劳动创造价值”一直激励着我们一线职工立足岗位吃苦耐劳、甘做奉献。可当我们为自己的奉献感到光荣、为自身所创造的价

值感到骄傲时突然发现，这些一直激励着自己的美丽词汇，更多时候是闪耀在想像的王国里。现实中，各行业之间收入差距越来越大。我们许多一线职工的收入、待遇处在企业倒金字塔的最低端。社会上歧视劳动、躲避劳动的现象比比皆是，劳力者治于人的观念，仍在影响着许多人对岗位价值的判断和选择，让我们开始怀疑自身岗位的价值和所从事的劳动的价值。

在如何才能有效提升公众幸福感的调查中，排在首位的是“提高工资水平”，其次才是“提高养老保障水平”、“提高食品安全水平”、“提高医保水平”、“降低房价”等。

所以，我们期待各级政府 and 各地企业，要爱护创造财富的广大企业职工，保护好他们干事创业的积极性和创造性。要在全社会大力倡导“劳动光荣，劳动创造价值”理念的同时，逐步提高工人的经济待遇和社会地位。

我们高兴地看到，目前许多企业已经意

识到提高一线职工工资收入和提高其政治地位的重要性。

国内铅锌行业最大的企业——河南豫光金铅集团，在去年公司生产经营形势最困难的情况下，坚持一线职工收入稳中有升，月人均工资较上年增长7%，而中高层管理人员工资却呈现负增长。而甘肃宝徽集团目前正在进行的工资调整方案，一些基层单位普通员工平均上涨达到10.19%，中层干部也不上涨。其目的，都是为了缩小工资收入的差距，提高一线工人的幸福感。

我们呼吁，全国企业要向这些企业学习，认可一线职工的劳动价值，给劳动者特别是有突出贡献的一线职工以应有的经济待遇和社会地位，从而让一线职工的创造性得到最大限度的释放，促进企业生产效率得到最大幅度的提高。这样，我国社会经济的发展就会进入良性循环发展的快车道！

（韩雪 屈联西）



黄河之水天上来 ——写在河套酒业成立六十周年

一方水土养一方人，也就是说，河套酒业一直与自身的地气相和谐，天赋神韵，对地气表达着感恩，至真至纯对民风表达着感恩，本然本为，对大自然的规律表达着感恩，就连河套王的造型也显示着汉魏风骨，与历史文化表达着尊重。这种与地气的和谐，与自然地理及历史的和谱，使河套酒业与自然的力量相顺承接应，使企业根更深、叶更茂。

河套酒业深知自己是河套大地的自然之子，因此他们自觉节能降耗，与自然和谐。白酒产业本身没有噪音、废气、废液等污染物，是一个非常环保的行业。河套酒业还对所产生的酿酒污水处理净化，基本实现了污水的零排放。2009年，投入上千万元扩建了污水处理环保项目，对所产生的酿酒污水处理净化。在环保达标和节能减排上持续稳定，符合国家标准。河套酒业投资新建了中水回用工程，将企业产生的中水全部提供给邻近的特来电厂用于生产，做到了酿酒污水的零排放。五原现代化白酒生产基地的建成投产也是对酿酒业实现绿色环保循环经济的一次新突破，酿酒所产生的酒糟，作为养殖业的饲料，被循环利用。

双向带动 造福家乡 ——乡企和谐

白酒行业作为粮食加工中附加值极高的行业，对解决农民增收、农业增长、农村稳定的“三农问题”中意义独特。河套酒业在坚持做大白酒主业的同时，集中资本优势、管理优势和人力资源优势，对当地贫困农牧区进行资源开发，实行工业“反哺”农业，想方设法延伸产业链条，解决当地劳动力和资源闲置的问题，帮助当地脱贫致富。

到了巴彦淖尔市，一提河套酒业，乡亲们说，河套酒业是个好企业，我们喝着河套酒，说着河套酒，平时夸河套里还唱着河套酒，财政上靠着河套酒业，大学生就业也离不开河套酒。河套酒业享受着这份厚爱，同时也向乡里乡亲传递着这种爱。

河套酒业先后与中粮屯河公司合作投资，建设了两个番茄加工厂，带动22000余农户每年增收一亿元，安排就业700余人；引进伊利公司、创建了百吉纳奶酒公司，带动农户养殖奶牛5.5万头，使得当地农牧业实现升级，成为地方经济新的增长点。同白酒产业密切相关的包装物制造等产业也随着主业的发展不断壮大。

河套酒业作为本土企业，在以商招商的同时，也肩负着呵护当地农民的责任，有这样一件事可以为证：番茄加工曾被称为红色的产业，红红火火，但是这年秋天，由于新疆德隆系陷入困境，企业的大股东屯河方面拿不出资金来收购农民的番茄，眼看番茄就要烂在地里了。

河套酒业的领导们看在眼里急在心里，是及时出手救市，还是等着屯河方面的进展。农民们通过电视广播知道了德隆系陷入困境，已经是人心惶惶。

张庆义说，屯河河套，从公司的名字上看，屯河虽然在前面，但毕竟有“河套”两个字，也许农民就是看中这两个字，开春时才签的合同。张庆义想来想去，尽管酒业也要进入旺季，急需流动资金，但他决定河套酒业借钱给屯河河套，严格履行合同，全部按市场价格回收番茄鲜果。再苦不能苦农民，再苦不能苦乡亲。危难之间，河套酒业出手担道义。这反映了张庆义的家园意识，他知道河套酒业不仅是河套人的，还是整个杭锦后旗的企业，所以要时时刻刻想着乡里乡亲。进入21世纪以来，河套酒业热心公益，为当地提供各项捐助、支持和慰问金额超过3000万元，在捐资助学、扶危救困、修路架桥等方面表现出企业责任。

张庆义从读书到工作，人生最美好的年华都是在杭锦后旗，河套是几代杭锦后旗人培育的，发展起来了要为杭锦后旗做贡献，这是当然的。他常说，要像珍惜眼睛一样珍惜着河套酒业的声音，如果不能对得起乡亲，对那些把喝河套酒喝成了信仰的人们岂不是一种伤害。

华英公司组织“内控体系建设”管理培训

本报讯（记者 李代广）为提高公司各级管理人员对内控体系建设的重视程度，进一步增强管理人员对内控管理的认识、理解和主动实施，全面促进公司内控管理规范达标，有效推动公司长期战略稳步实现，近日，河南华英农业发展股份有限公司组织召开了“内控体系建设”管理培训会，公司中高管及负责内控管理工作的120名业务骨干参加了培训。

培训会由上海视野知成企业管理咨询公司总经理杨立国博士讲解。培训主题为《以“大内控”视角建设企业内部控制体系》。培训期间，杨立国博士就“内控概述”、“内控基本规范”、“内控应用指引”、“如何构建运行内控体系”、“大内控建设八大关系”五大板块详细分析了公司内控体系建设中的问题，并就内控与财务管理、风险预警和危机管理等重要问题提出了意见和建议。

培训结束后，公司董事长曹家富就此次培训会做了重要讲话。他强调各单位要再次提高认识，端正态度，充分认识此次学习培训的重要性和必要性；要正确理解，科学运作，有效处理内控工作与企业管理之间的关系；要堅持信心、持之以恒，深入理解内控工作的持续性和长期性；要加强领导，强化责任，确保内控工作落到实处；要强化指导，抓好考核，确保内控工作取得成效。

像劳动模范那样“爱岗敬业”

5月5日上午，红豆集团召开2012年度集团劳动模范表彰大会，红豆集团党委书记、总裁周海江、集团党委副书记周鸣江、顾建清等集团领导为劳模颁奖。刘建龙、丁振洪、陈军、戴春晓、周扬、乔发泰、尤建新、廖月良、邹琴华、戴瑞元等十位同志受到表彰。据悉，10位劳动模范是经各二级工会评选推荐，集团工会通过民主投票审核，报集团党委批准产生的。周海江在会上指出，希望集团全体党员和员工都要向劳模学习，以更大的成绩共创红豆新辉煌。

这些劳动模范都在各地岗位上做出了优异成绩，恰如周海江所言，虽然他们来自集团不同岗位，但他们身上均有一个共同点：爱岗敬业，脚踏实地。确实，就说戴瑞元，柬埔寨公司工程部副经理。自2007年调入柬埔寨公司以来，时刻铭记领导的重托和肩负的责任。以认真负责的工作态度，默默无闻的战斗在特区开发建设的一线。

五年多来，戴瑞元积极协助领导带领工程部全体人员，动脑想办法，根据园区地形、地质、气候等条件特点，科学合理地制定施工方案。爱琢磨，勤思考，喜钻研。这是戴瑞元给人留下的最深印象，也正是这样的敬业精神，在确保工程质量的基础上，他调整施工方法，最大限度地降低工程成本，为工程施工节省了开支。多年坚守，园区已从一个荒无人烟，落差上百米，地质条件复杂、气候条件恶劣的山地，到目前已建



红豆集团召开2012年度集团劳动模范表彰大会现场

成了初具规模，拥有三十家企业的现代化园区，受到了中柬两国政府和各级领导的肯定。

一分耕耘，一分收获。耕耘来自爱岗敬业，脚踏实地，收获因为爱岗敬业，脚踏实地。如果不爱岗敬业，脚踏实地，戴瑞元不会坚守异国他乡，也不会遇到问题刨根问底，直到弄通弄懂学会为止，更不会“爱琢磨，勤思考，喜钻研。”是爱岗敬业，脚踏实地，让戴瑞元打开了通往成功的大门，长为集团劳模。

是的，正如每一种成功都难以被复制一样，每一个劳模也难以被复制，但如戴瑞元一样，每一个劳模的成长经历却是可以复制的，复制什么？就复制他们的“爱岗敬业，脚踏实地”。我们不可能都成为劳动模范，但只要我们也像他们那样爱岗敬业，脚踏实地，一样可以活出我们的精彩。一个人在岗位上若想有所作为，有所成就，决定因素固然很多，但“爱岗敬业，脚踏实地”都是必不可少的重要因素。此点从戴瑞元的成长足迹清晰可见。

（红轩）

中国中小民营企业人力资源管理研究

熊羽蒿

我国中小民营企业在改革开放以来经过30多年的发展后取得了巨大的成就，它成为了我国国民经济新的增长点，对中国经济发挥了积极的推动作用。然而，我国中小企业仍处于发展初期，虽然有许多辉煌的时刻，但毕竟是短暂的，更多的是暴起暴跌的不稳定发展。这种不良的发展除了与中小企业发展的环境、企业发展的战略、领导者的思想等方面有关外，人力资源管理是十分重要的因素。这也是我选择中国中小民营企业人力资源管理为研究为课题的重要原因之一。

一、我国中小民营企业概述

民营企业通常是指按“四自原则”，即：自筹资金、自由组合、自主经营、自负盈亏的原则创办的企业。随着中国经济的快速发展，

我国的民营企业也得到了快速发展和壮大，在经济中发挥了越来越重要的作用。特别是中小民营企业，它已成为了推动中国经济发展的重要助推器。据全国工商联调查结果显示：目前我国99%的企业都是中小企业，其中绝大多数是民营企业。我国GDP的55.6%，工业新增产值的74.7%，社会销售总额的58.9%，税收的46.2%和出口总额的62.3%都是中小企业创造的，提供的就业岗位已超过75%以上，专利约65%是中小企业发明的，75%以上的技术创新是由中小企业完成的，80%以上的新产品是由中小企业开发的。今后新经济增长点还将是中小民营企业。因此中小民营企业的发展对国家社会经济发展具有重大作用。但是，目前我国的中小企业仍处于发展初期，起点低，底子薄，整体层次不高，竞争力较弱。而且，从我国中小民营企业的发展轨迹来看，有很多暴起暴跌，光辉短暂。国内最新研究成果表明，中国企业的平均寿命只有6.5—7.0岁，而中小企业只有2.9岁。上述情况的形成，除了与中小企业发展的环境、企业领导的管理思路、企业的发展战略等方面有关外，人力资源是企业重要因素之一。而在当今社会，一个企业要想得到很好的发展，人才是第一位的，当代企业普遍奉行人力资源是第一资源，人力资源对生产力的发展起着决定性作用，对企业经营战略的实施起着保证作用。同时企业的人力资源管理对于中小企业的“二次创业”有着十分重要的作用。

虽然，中国的企业包括中小企业都已经认识到了人力资源对于一个企业发展的重要性，但是由于大多数中小民营企业的领导者没有现代企业人力资源管理知识，所以管理还是停留在上个世纪80年代的水平或者就是家族式的管理模式，任人唯亲，没有充分发挥人才的重要作用，导致了大量人才的流失。

由于大家都认识到了人力资源对于企业的重要性，所以，许多专家学者也针对这一问题提出了自己的看法、建议。首先他们认为提高中小民营企业领导者的素质是关键，让他们深刻认识到这一问题，树立起以人为本的管理理念。以人为本是现代人力资源管理的基本价值观，它要求管理中以“人”为中心，充分尊重员工需求，关心员工的成长发展，重视员工的主体性、参与性。当前，求尊重、求发展已成为“企业人”的普遍需求，中小民营企业经营者只有真正在思想上转变观念，树立以人为本的管理理念，将企业中的“人”看成是能动的第一资源及主要的“利益相关者”，并在企业人力资源管理中充分体现以人为本的管理思想，做到尊重“人”，发展“人”，如此才能凝聚“人”、激发“人”、依靠“人”，进而实现企业个人的双赢。其次中小民营企业的领导者必须加强学习现代管理知识和方法，特别要学习现代人力资源管理方面的知识。只有这样中小民营企业才能物尽其用，人尽其才。

中国的中、小民营企业经过了改革开放30年的发展，取得了长足的进步，形成了现代企业制度的雏形，对国家的经济发展做出重要贡献。我们对于中小民营企业在人力资源管理上的研究，可以帮助中小民营企业认清人力资源管理的重要性，让他们用科学的办法去管理企业管理人才，为中国经济的发展做出自己的贡献。

二、我国中小民营企业人力资源管理普遍模式

（一）家族式管理模式

家族式管理是所有权与经营权合一的一种管理模式。家族式管理成为民营企业初期进行资本原始积累的普遍选择之一，也对民营企业顺利度过艰难的创业期起到了重

要的作用。

1. 优点
- （1）企业的员工多实行终生雇佣制，人力资源开发投资少，员工稳定，培训成本低。
- （2）职工对企业的依赖性强，企业有较强的凝聚力。
- （3）内部人际关系和谐，不易产生西方企业里劳资对抗激烈的现象。
- （4）家族企业中管理者和员工在感情上存在着“知恩图报”的思想。
2. 缺点
- （1）家族式管理过分重视人情，忽视制度建设和管理。
- （2）家族式企业管理者的作用太过突出。
- （3）家族式管理任人唯亲的现象严重。

（二）合伙式管理模式

合伙式管理模式是我国中小民营企业中常见的一种企业管理模式，它是由两人或两人以上共同出资、合伙经营、共享收益、共担风险的企业管理模式。

1. 优点
- （1）企业资金来源较为广泛，有利于企业的发展壮大。
- （2）由于合伙人共同承担企业的管理和责任，因此管理和责任方面要较为分散一些。
- （3）由于法律对合伙关系的干预和限制较少，因此在企业的经营和管理上具有较大的自主性和灵活性。
2. 缺点
- （1）管理人员对于权力的抢夺。
- （2）由于管理和责任的分散，导致管理层对于责任的推卸较为常见。
- （3）由于是合伙式管理，所以有着浓厚的人合性，任何一个合伙人的破产、死亡或退休都可能成为企业倒闭的原因。

（待续）

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

适用于缓解普通感冒或流行感冒引起的发热、头痛、四肢酸痛、打喷嚏、流鼻涕、鼻塞、咽痛等症状，也可用于流行感冒的预防和治疗。

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药生产
海南快克药业总经销