

用人有道

玉柴享受政府特殊津贴专家达到7位

近日，国家人力资源和社会保障部发文通知，经国务院批准，玉柴股份公司冯静、池沼就两位专家获批享受政府特殊津贴。至此，玉柴已拥有7位享受政府特殊津贴专家。此次广西壮族自治区获批享受2012年政府特殊津贴人员共38名。

冯静是教授级高级工程师、工学博士，现任玉柴股份公司副总工程师、工程研究院副院长并兼任广西汽车工程学会副理事长、中国汽车工程学会发动机分会副主任委员、中国内燃机学会特种发动机分会委员。

冯静长期从事发动机的研究与开发，特别是在发动机电控技术的研究与应用方面

取得了显著的成就：组织完成了中国首台轿车柴油机YC4W的电控标定工作，并探索了适合中国环境条件下的标定技术方案和标定方法，为国内发动机的“三高”（高温、高原、高寒）提供了成熟可靠的技术方法，并形成了28项电控标定的技术标准，填补了国内空白。作为项目负责人之一，冯静主持研发了具有国内先进水平、与欧洲同步的YC6L系列发动机。冯静还主持开发了国内第一台具有自主知识产权的轿车柴油机，并作为负责人承担了国家“十一五”863重大项目“轿车柴油机技术”项目。该项目通过了科技部的验收，并在轿车用高压共轨系统、发

动机控制系统、整机设计、整车匹配与设计、可再生颗粒捕集器(DPF)等关键零部件、关键技术

的开发中取得了巨大成绩。池昭就是玉柴的钳工工种技术大师，现为玉柴工艺装备厂木模工段的工段长。近年来，他带领模具制造团队完成了“大型柴油机木模制作”项目的攻关，获得了玉柴集团2009年玉柴高技能人才技术成果小集体一等奖。他主责完成的“消失模试制应用”项目和“8C机体复合模制造”项目分别获得了玉柴技能人才技术成果二等奖和三等奖。他独创“内木外塑复合模具”制作工艺，解决大型柴油机模具的选材、制作工艺、高效率、高精

度等难题，大大缩短了大型柴油机产品试制的周期。

在玉柴辛勤耕耘的近20年里，池昭就在高技能人才项目中完成了10多个攻关项目，为公司节约了2500多万元。此外，先后获得了玉林市技术能手、广西技术能手、广西技能大奖、广西“五一”劳动奖章、全国技术能手等荣誉称号。

发放政府特殊津贴政策是1990年党中央、国务院为加强和改进党的知识分子工作，关心和爱护广大专业技术人员而采取的一项重大举措。

(李薇)



黄河之水天上来

——写在河套酒业成立六十周年

连载(74) 汉明 著

厚道的河套老乡，一直把河套酒业当作自己的最爱，也当作家乡的骄傲。新老员工在这里留下了汗水，没有谁较真这到底是谁的企业，对外，员工们包括老乡都认为河套酒业是整个巴彦淖尔人的。老员工感到，河套酒业的发展就是我们的发展，新员工们感到，能给河套酒业出力，能出一分是一分。张庆义特别珍惜新老员工的这份感情，他好像是对气场有所敏感，企业内外有点儿不和谐的因素，他不会坐等，而是主动去化解。

2011年，河套酒业的股票上涨了，有的工人一算账也成了百万富翁，一下子厂子时涌现出几百个百万富翁。有的工人一变现就拿着四、五十万元，用书包背着钱走出了厂门，这下旗退休老干部们颇有微词，说凭什么他们挣那么多钱？大家都变钱了，这个企业不是就失血倒塌了吗？酒厂如果衰落，杭锦后旗的经济怎么办？

张庆义听到这股风声，马上把这批过去的老同志、老领导请来河套宾馆吃饭，主动向他们解释说，上海的一个基金公司准备买一部分股份，职工们想变现的可以自愿变现。这家基金公司非常正规，是中国领先的基金公司，他们会把新的战略、理念、管理方法输送给河套酒业，这样河套酒业才能做得更大更强，河套酒业这样做不是失血，而是输入更加强劲的血脉，从资本运营等方面与国内外顶尖资源接轨。席间老领导们喝得很高兴，理解了企业发展的这一做法，从此社会上关于河套酒业股票的事儿就没有那么多负面议论了。

情绪是重要资产，我们再打量一下河套酒业的管理团队，这个团队说着家乡话，遇到事情随时商量，很像是一家人。他们都在一个小区，各家之间也保持着甜美顺畅的来往，各家之间经常吃吃饭、喝点酒儿、串串门。中国的企业人心理普遍留着农业社会的尾巴，科学、法治、民主，加上一点伦理的调料，可能效果更好。2012年，张庆义调70岁了，70岁的老人还在为企业奔波，连散步都在思考企业经营，下面年轻的人不干能坐得住吗？厚人伦、敦教化，可能“感化”二字发挥着很重要的作用，士为知己者死。如果员工的心灵没有认同企业，你让他天天准时上下班又有多大的功效？对此河套酒业治企班上有知心、心里真正和谐了，比做表面文章更起作用。

“五个和谐”酿造河酒人的幸福感

我们观察河套酒业，它的成长得到了社会各界的帮助，乡友及媒体，也是河套酒业成长的重要支点，乡友们带头喝河套酒，渐渐地形成了一庞大的河套酒粉丝群，一知名乡友帮忙，请启功这样的著名书法家为企业题写酒名，大大提升了企业的影响力。媒体也是给予河套酒业许多帮助，据说当年的河套酒业能到巴黎博览会上拿到奖杯，就是一位媒体记者提供的帮助。

河套酒业对方方面的帮助深怀感恩，他们坚持与天人和諧、乡企和諧、政企和諧、行业和諧、人心和諧，从“天地人他我”五个角度照顾得面面俱到，“五个和谐”像翅膀，使河套酒业获得了加速度、获得了幸福感。

“五个和谐”不是自然而然出现的，它需要经营，我们到处可以看到河酒人为此付出的努力，例如河套酒业精心开展了“四个满意工程”建设，提升企业凝聚力与竞争力。

四个满意工程：
客户满意：提供高品质的产品与服务，满足多元化客户需求。

员工满意：以人为本，善待员工，逐步实现员工精神价值、事业价值与经济价值的最大化，与员工共享企业的发展成果。

股东/合作伙伴满意：建立稳定、持续、良好的协作关系，合作共赢。

社会满意：践行诚信，重视责任，奉献为荣，为行业创立标准，促进产业进步，为地区创造就业，带动地方经济发展。

生产线上迎来一批特殊客人



“车间地面光可鉴人，员工精神面貌真好！”一位外国学生频频称赞道。5月6日下午，东风德纳车桥十堰部件厂生产线迎来了一批特殊的客人——德国巴登-符腾堡双元制大学27名学生前来参观学习。这次参观是湖北汽车工业学院和德国巴登-符腾堡双元制大学游学活动安排的一项重要内容，其目的是让德国学生了解十堰部件厂主要产品的工艺和生产情况。德国学生们先后参观了十堰部件厂六大生产车间，详细了解装备、物流、现场改善等方面的具体情况。十堰部件厂整洁有序的生产现场、员工们良好的精神面貌给他们留下了深刻的印象。

计德锐 摄影报道

古城酒业“郭刚酿酒技能大师工作室”正式命名

本报讯(通讯员 张琴)近日，新疆第一窖古城酒业有限公司申报创建的酿酒技能大师工作室被昌吉州正式命名为“郭刚酿酒技能大师工作室”。

郭刚酿酒技能大师工作室是依托古城酒业自治区级企业技术中心申请创办，旨在更大地发挥区级技术中心在科技创新、技术革新、技能攻关、传承技艺中的积极作用，推进在人才培养和技术攻坚方面的开展，使自治区非物质文化遗产——古城

酿酒技艺得到传承。工作室由高级调酒师、古城酒业第28代酿酒大师郭刚领衔并以他的名字来命名。

作为古城酒业生产技术总监，郭刚还是高级品酒师、国家职业技能鉴定高级考评员、国家注册白酒检查员、酒类质量认证检查员、全国白酒标准化技术委员会凤香型白酒分技术委员会委员、首届新疆酿酒大师、奇台县技术拔尖人才。工作室成员由国家白酒评委陈萍、陈艳梅以及古城酒业

技术研发核心骨干等6人组成。

据悉，工作室今后将注重“培、练、赛”和“传、帮、带”，重点以开展技术攻关创新和高技能人才培养为主。今年工作室计划重点开展清、浓、酱香型白酒三个攻关项目，该项目核心技术将大大提升原酒酿造生产中的制曲、发酵、勾兑、质量控制等工艺技术水平，增强酿酒科技的自主创新力度和产业竞争力，对白酒酿造技术进步和产业结构优化升级具有重要的推动作用。

(上接5月16日3版)

中国中小民营企业人力资源管理研究

熊羽高

三、我国中小民营企业人力资源管理的现状和问题

我国中小民营企业在短短三十几年的发展是迅速的，引人注目的，了不起的。然而，我国中小民营企业的发展也是波折起伏的，这值得探讨它存在的问题。

(一)落后的人力资源观念

我国中小民营企业的创建和发展是独特的，这使得它的经营者把经营重点放在了资金和市场上，从而忽视了现代人力资源管理。在工作中，人事管理被作为一种具体的事务管理工作，比如招聘新员工、安排工作、如何少用人、组织劳动、报酬分配等等。这与现代人力资源管理应有的战略地位相差甚远。现代人力资源管理讲究的是把整体组织的目标与组织成员的个人目标结合起来，从而调动员工的工作积极性，最终实现组织整体和个人成员共同发展。

(二)企业人力资源激励机制不完善

我国中小民营企业的激励机制主要表现为薪酬激励和奖惩激励。然而激励机制的低效表现在以下几个方面：

1、工资的激励缺乏有机性。很多中小民营企业工资激励制度缺乏力度，干得好与不好在薪酬上的体现不明显，对人才缺乏吸引力。

2、在所有者和劳动者之间存在巨大差距。由于中小民营企业创建与发展的特殊性，使它有着强烈的地域性和家族性。拉关系走后门现象严重，造成专业人才留不住、进不来。

3、升职体系不完善。没有完善的升职体系与对员工职业生涯没有具体规划，导致企业对员工与公平的失衡，从而抑制了人才的工作积极性。

(三)不重视员工企业文化与思想培养

企业文化与思想的培养可以提高员工对企业建立与发展的认同。让员工融入企业的文化之中，领会企业的思想，从而找准自己的定位。同时，在员工认同企业的同时，也能感受到企业对于员工的认同，积极主动的参与企业的日常工作事务。人力资源管理的重点不在管理之上，而是在人上。企业需要的是发现人才、发展人才、激发人自身的创造力。让员工认同企业不难，难的是企业对员工的认同，让他们找到自己的认同感。所以，对员工企业文化与思想的培

养是不可或缺的。然而，这也是中小民营企业普遍缺少的。

四、我国中小民营企业人力资源管理存在问题的原因浅析

我国民营中小企业在短时间内取得飞速的发展，从现代人力资源的角度来看，其中仍存在许多不足与不成熟的方面，这导致中小民营企业的发展出现了许多波折，产生诸多问题，主要有以下几个方面的原因：

(一)外部环境方面

中国加入WTO后，对于我国中小民营企业更是一种巨大的冲击。这种冲击并不仅仅限于我们的产品市场，更是对人才市场的冲击。随着世界经济一体化，人才的流动范围拓宽、人才的职业选择更大、人才竞争加剧。这也预示今后人才流动不再局限于地域。也正是因为这样，大量的人才流向了国外。中小民营企业要吸引人才、留住人才，就得参与到这场国际间的人才竞争中。如果没有优厚的条件或吸引人才的环境，对于人才的吸引与留住人才是难上加难。另外，在越来越多的外企进入中国市场后，也加剧了对人才的争夺。因此，人才在中小民营企业市场的竞争中显得尤为珍贵。

(二)内部氛围方面

我国中小民营企业普遍不重视企业文化建设，员工缺乏共同的价值观，对企业的认同感不强，这造成了个人与企业的价值观错位，同时也是中小民营企业难以留住人才和吸引人才的重要原因之一。加之企业不健全的人力资源管理制度，造成员工的录用、晋升、辞退随意性很大，缺少规范的管理。这导致了员工对企业缺乏归属感、认同感，造成了员工队伍的不稳定。

在我国中小民营企业中，由于企业规模大小的影响，人力资源管理的职能划分不恰当、不合理是常见的。例如，目前，不少中小企业把总经理或行政部赋予人力资源管理职能，或把人事部与人力资源部划上等号，在兼任别的职能的同时做做管理档案、发放工资等工作。当然，这不是说从事人力资源管理工作的管理人员不能在企业中兼职做一些其它工作，一部门多职并不是不行，但关键在于做人力资源管理的部门要具有人力资源管理意识和科学的评测手段，并不是随随便便安排一个叫做人力资源部的部门就可以了。

(三)企业自身与国情

我们常常说家族式管理在中国中小民营企业的人力资源管理中不好，容易造成庸才泛滥、人才稀少，人人都好客情牌，靠关系。家族式管理的确有着自己的种种弊端，然而，为什么还有那么多中小民营企业依旧采用着家族式管理模式？其实，家族式管理模式是中国中小民营企业在其发展初期一种较为可取的管理模式，它有着管理成本低、逆向选择少，投资风险低等种种优势，这正是中小民营企业在发展初期所需要的。这些种种优势启动了中国中小民营企业的生长力，成为了中小民营企业蓬勃发展的主导性因素。然而，也正是在这种蓬勃发展的背景下家族式管理模式发生了变质。随着企业的不断发展与壮大，它对人力资源的质与量也在持续增加，而家族背景的单一稳定的人力资源供给明显不能满足其快速发展的需求。所以，随着企业的不断发展，家族式管理模式的弊端就自然而然的逐渐显现，其挑起的矛盾也会随着企业的发展而变大。

中小民营企业建立现代企业制度较为困难，现代企业制度是关于企业组织内部责任、权力、利益相互适应的理念，而不是一种固定的样板。反映在人力资源管理上的是组织设计、工作的分析与设计，以及相关人的权力如何配置、责任如何划分、利益如何分配等。这些都是困扰当前中小民营企业进一步发展的内部深层次问题，并且，解决难度大。

(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