

小保管有大志向——记山东丰源集团北徐楼煤矿机电工区材料员冯波

他是一名普通的工区材料员，他用十年时间做好一件事：精打细算累计为单位节省生产成本近百万元。他把工区物资打理的井井有条，虽为一名小小的保管员却有着为企业降本增效的大志向，他就是山东丰源集团北徐楼煤矿机电工区材料员冯波。

他是个节能降耗宣传员

“一个好的材料员不是光管好库里的东西就完的，还应该做好节能意识的宣传。”冯波说。每天，他除了为工区正常生产领料发料记账外，另外一个身份还是一名义务节能宣传员。

在一次矿井机电检修期间，冯波主动跟在了施工现场，大家都很不解，一个材料员跟着检修现场能干啥呢？冯波微微一笑，没有言语。检修中，一名维修工将换下的螺丝帽顺便扔在地上，冯波则赶紧跑过来拾起，仔细端详，分开两边各放一堆。一个维修工不解地问：“俺的大保管，你这是干啥啊？”

“这边是能用的，俺回头收起来，那几个是不能用的，回头处理掉。这可是正经八百的废物利用、节能降耗啊！看看，节能工作其实很简单，只要我们大家能多用一点心就齐了。”在场的人无不对他投以赞叹的眼光。

多年来，他用这种身体力行的方式宣传节能降耗的意义。在他的影响下，身边工友们的节能意识有了明显的提高。纷纷从自己的工作岗位做起，千方百计节能降耗。

他是个较真的保管员

别看平时爱说笑，冯波要较起真来，谁都拗不过他。无论是计划申报、审核还是材料配件的领用、回收，他都坚持一个“节约”的原则。

每个月整理工区的申报计划是他必须要完成的活儿，一些“土名”和新物资名称是最令他头疼的。要把申报的千余种物资——从系统上找出，可不是件容易的事，需要他在电脑前坐几个甚至十几个小时，才能完成。当其他单位的计划报表一次次地被发回重审的时候，冯波都可以一次成功通过。显然，这与他的辛勤付出不无关系。

每天为工区生产领用发放物资是他最主要的工作。有些物资需要以旧换新才能领用，自打有了这样的规定，冯波就一直坚持再坚持。有时领料的人埋怨他说：“那么较真干嘛，都是公家的事儿”，他却说：“咱们看问题不能这么狭隘，没错，这是公家的事，退一步讲，如果公家亏了，咱们也不是跟着少拿工资吗，这归根结底是在省咱们的‘血汗钱’！”

他是个好学的材料员

在冯波看来，要让工作效率、精细化水平得到提升，学习先进的物资管理知识是必由之路。为此他把除了工作以外的几乎全部时间，都用在了有关培养成本意识书籍的学习中。从《精益供应链与物流管理》到《仓储管理关键点精细化设计》，这些物资管理类书籍让他如获至宝，通过认真的研读和向专业人士请教，他逐渐理清了责任成本管理方法、流程、评估等专业知识。学会了如何有效降低企业成本的技术，在自己的工作中利用这些技术和方法为单位降低成本。

一名普通的工区材料员，在这一平凡的岗位上坚守了十年，他坚守着物尽其用的物资管理原则，竭尽全力保障着机电工程物资供应，为矿井安全生产保驾护航，更为企业降本增效工程添砖加瓦。（周虎子）

“怎样当好分工会主席”——东风德纳车桥襄阳工厂切实推进工会建设

近日，东风德纳车桥襄阳工厂工会举办了一场“怎样当好分工会主席”课题竞赛发表活动，来自襄阳工厂所属 20 个分会的工会主席和部分委员近 50 人参加。发表会上共有 11 项课题成果参加了发表，经过评委综合评定，最终由轴管、装配、金一分工会联合创作的《从大处着眼从小处着手 当好分工会主席》的课题成果获得本次课题竞赛发表活动一等奖。

此次课题竞赛发表会旨在落实上级工会对工会组织建设工作的相关要求，切实推进工厂工会组织建设，培养一支善思考、会表达、专业化、知识化的分工会主席队伍。（余丽琼）

身兼数职 比亚迪吴经胜成 A 股最贵董秘

上市公司董事会秘书绝对可以算得上“高危”职业。作为社会各界了解上市公司的主要“窗口”，董事会秘书的薪酬也格外受到业界关注。

证券日报记者根据同花顺数据统计，2013 年比亚迪董秘吴经胜以 454 万元年薪位居 A 股上市公司董秘榜首，而且连续三年位列 83 家汽车制造业上市公司首位。董事长王传福的年薪也要比吴经胜低几十万元。王传福 2013 年年薪为 364 万元。

“公司董秘的基本职责大同小异，但对公司的贡献迥然不同，有些董秘，公司规定做什么就做什么，有些公司的董秘可以给公司的未来发展以及收购项目、重组整合等工作创造很大的价值，不同公司的董秘对公司的贡献完全不同，拿到高薪也很正常。”一家不愿具名的整车企业的董秘告诉证券日报记者。

这位车企董秘表示，这个职业面临的压力很大，董秘们对内要负责筹备董事会会议和股东大会，对外要负责公司信息披露事宜以及回答媒体和投资者的提问。“以比亚迪为例，除了担任董秘一职之外，吴经胜还担任财务总监，上市公司涉及财务方面的事宜都由其负责，工作强度非常大，承担的责任也很大。”

如此高的董事会秘书年薪已经让业界侧目，更引人注目的是，王传福的年薪竟然还没有董事会秘书高。2013 年公司年报显示，王



传福的职务是比亚迪公司董事长、执行董事、总裁。

从近三年比亚迪年报来看，2011 年，王传福从上市公司领取的报酬为 406.75 万元，吴经胜从公司领取的报酬则高达 490 万元。2012 年，王传福年薪直接降到 277 万元，吴经胜年薪为 314 万元。

2013 年，王传福年薪涨到了 364 万元。然而，吴经胜同年从比亚迪拿到了 454 万元的年薪，比 2012 年上涨 140 万元，直接秒杀

了王传福上涨的 87 万元薪酬。

“比亚迪还是属于比较规范的上市公司，部分高管比老板挣得多说明老板看重职业经理人给公司带来的价值。”有保荐代表人告诉记者。

吴经胜任期起始日期为 2002 年 6 月 10 日，任期终止日期为 2014 年 6 月 10 日。以此计算，吴经胜在公司的任期已满。不过，在 6 月 13 日公司最新的《比亚迪 2011 年公司债券（第一期）2014 年付息公告》中，相关事项公司联系人仍然显示的是“吴经胜”，可见其仍将继续担任比亚迪高管。

而在招商证券智远理财服务平台中，关于比亚迪的介绍中董事会秘书显示的并不是吴经胜，而是李黔。公司 2013 年年报显示，李黔于 2005 年 8 月份加入比亚迪，现任公司秘书。

虽然董事会秘书的薪酬已经很高了，但仍不是比亚迪高管中薪酬最高的。公司副总裁毛德和、廉玉波均以 484 万元的年薪成为 2013 年比亚迪薪酬最多的高管。

现年 51 岁的比亚迪董事会秘书吴经胜，同时拥有律师资格和注册会计师资格，于 1995 年 9 月份加入比亚迪实业，现任公司副总裁、财务总监、董事会秘书，并在比亚迪旗下的多家公司担任相关职务。可以说，吴经胜的高额年薪与其身兼数职有着很大的关系。

“董秘们的高薪也是不好赚的，除了处理

公司内部的各项工之外，董事会秘书还要随时面对外部媒体和投资者的各种提问，个人能力之外，拿捏好说话的分寸对董秘们保住金饭碗非常关键。”上述保荐代表人表示。

上述车企董秘告诉记者，“我在回答媒体和投资者疑问时，基本上会按照证监会的规定，不该披露的不说，不方便细说的只能告诉大家看公告。董秘有责任对投资者和媒体提出的问题进回答，但也需要相互理解。站在媒体和投资者的角度来讲，致电董秘肯定有很多问题询问，但是董秘除了回答投资者和媒体的疑问之外，还有很多工作要做，精力是有限的。”

据他介绍，通常在上班期间会接二连三接到投资者或媒体的电话，尤其在公司发布财报、重组公告之后。如果内部事务繁多，他通常需要加班几个小时。

与此同时，用一个成语来形容董秘们的工作风险之一，“祸从口出”再恰当不过。“面对机构、媒体或投资者，如果董秘对相关事件进行了不当的表述，引发公司股价非理性波动，董秘就需要检讨一下自己的答复是否不合规或者用词不当。不当只是表达不清楚导致了对方误解，不合规就存在问题了，领导就会找你了！”上述车企董秘坦言。

（胡仁芳）

物料要折旧 人才却能增值 对待人才 别做“五四三”老板

企业冻薪的问题，学者认为必须回归到经济的基本面。加不加薪的原因，追根究底就是企业的生产力，以及创造出多少价值等因素，企业冻薪多年，是因为台湾的生产力没有增加，甚至还在倒退中。

台大管理学院教授刘顺仁表示，如果企业的生产力和产值增加，老板想不加薪都不行，因为同行会来挖角，现在很多上班族抱怨薪水多年没有调整，这是经济因素，不能都怪罪老板无良。

不重视人力资源尽管不能全都怪罪老板，但刘顺仁也提出了，好老板“三四五”坏老板“五四三”的理论。“三四五”就是找三个人来上班，但是给四个人的待遇（高出市场行情），以达到五个人的产值。这五个人的产值不是压榨出来的，也非要他们无限加班，而是员工乐于工作，不需催逼员工自然会努力工

作。这是聪明人的做法，企业主也绝不会吃亏。

但有的老板想的是“五四三”，那就是找五个人来，只给四个人的薪水（这样的薪水找不到好人才），短期来看老板好像赚到，但就算员工默默屈服，也是骑驴找马，过一天算一天，最后老板只能得到三个人的产值。产值差生产力降低，直接危及企业生存，这样的老板其实很不聪明。

刘顺仁表示，台湾的劳动市场，很不幸地好像迈入“五四三”的恶性循环中。

十几年前，台湾有一段 IT 产业的黄金时期，那时 IT 产业盛行员工配股，但员工配股是一个会计学上的假象，因为有些公司并没有赚那么多钱，但是股市表现却很好，那是拿政府补贴后的假象。这让很多企业，选择了一条没有创造价值，但却可以享受很多福利的

一条路，现在这些产业都在尝苦果。

而没有受到政府补贴的产业，因为全部都要靠自己，逼着经营者要想策略、做品牌，因而创造出高价值，这些靠自己存活的企业，现在反而做出好成绩，不但没有冻薪，有的还年年加薪。

此外，企业更要反省，用到值得 3 万元（新台幣，下同）的人，却只给他 2 万的薪水，那种沾沾自喜、不爱惜人才的压榨心态非常可鄙。

中央大学人力资源管理所教授李诚表示，冻薪的问题出在企业主的“静态”，因为岛内企业思考的都是“降低成本”，不只是原物料，连“人才”都视为可以降低的成本，缺乏永续人力资源的概念。

他说，人力成本跟物料成本完全不同，任何商品像是手机、汽车、家电，从买来的第一

集中淘汰落后产能 企业工人何去何从？

河北省 2013 年 11 月和 2014 年 2 月开展了两次大规模集中淘汰落后产能行动，涉及数万下岗工人，引起社会关注。这些工人生存现状如何？淘汰产能的企业如何转型？新华社“中国网事”记者近日在河北鹿泉、平山和武安等市县对此进行了调查。

下岗职工生存艰难

河北省平山县西焦村 58 岁农民齐满仓遭遇了人生中最大的低谷——他失业了。名字中的“满仓”对他来说，仿佛成了一种讽刺。

在水泥厂工作了 30 余年的齐满仓，不掌握其他技能，已很难再找到工作。作为一个普通农民，他没有社会保险，“原来一个月两三千元的收入，这下全没了。”

记者来到齐满仓家时，他的爱人肖梅书正捧着一碗棒子面粥在吃，粥上只有几片腌的咸菜，这对他们来说已是“家常便饭”。

肖梅书对记者说：“齐满仓失业回来那天就哭了，没法弄了，怎么办？家里就 3 亩地，水源条件差，一年只能种一季玉米。”

“我小儿子在南京念研究生，一年学费生活费 1 万多元，都快供不下去了。给二儿媳姑看病花了 10 多万元，现在外债欠了 7 万多元。都把这把岁数了，上哪找工作？谁还要咱啊？”她说。

与齐满仓的状况相似，在河北省鹿泉市宜安镇东焦村，记者见到了 46 岁村民乔淑梅，她和丈夫在家附近的水泥厂干了十多年了。“岁数大了没人要了，我去市里找工作，找不着。”

乔淑梅说：“我们这一拨人都傻眼了，除了水泥这一行，别的什么也不会。我们也没有社会保险，以后该怎么生活？”

齐满仓和乔淑梅的生存现状是河北淘汰落后产能导致工人失业的一个缩影。

位于河北省中西部的鹿泉市、平山县隶属于石家庄市，蕴含着丰富的石灰岩资源，当地的水泥业在全国久负盛名。水泥产业带来显著规模的 GDP 的同时，也带来了环境污染。两次集中整治，无疑也砸掉了工人们的饭碗。

平山县工信局局长范世雄说，平山两次拆了 18 家水泥厂，涉及 1766 人，加上相关产业有六七千人。鹿泉市工信局长张振平说，两次共拆除企业 24 家，包含了这个市所有水泥粉磨企业，涉及水泥厂职工和运输、编织、



机械、服务等相关产业 2 万多人。

在“钢铁大市”河北省武安市，2014 年 2 月当地共拆除了 6 家企业的 8 座高炉。市人社局局长尹长兴说，这涉及 7110 名职工转岗或失业，相关上下游产业加起来 2 万多人。“这个人数还仅是初步摸底数字，最后肯定比这个数字大。”

鹿泉、平山、武安位于山区，属典型“靠山吃山”，也是河北省两次集中拆除行动的重点地区。“中国网事”记者走访发现，拆除和淘汰落后产能的企业是民营企业，工人基本都是农民工，多数没有入社保，年龄在四五十岁，家里有孩子上学，有老人需要照顾。失业后，几乎没有收入来源。尽管是农民，但山区地少，水源条件差，只能种一季玉米。由于长期在工厂工作，不掌握其他技能，很难再找到工作。

根据相关规划，到 2017 年，河北省要完成 6000 万吨钢铁压减任务，这就涉及 60 多万直接或间接的从业人员需要妥善安置。

失业保险基金使用受限

记者在武安采访裕华、烘熔、文安三家钢铁企业了解到，员工都是周边村庄的。企业为了稳定员工情绪，出钱给他们发了生活费。但是他表示，这种支出太大，企业挺不了多久。他们希望失业保险在企业 and 工人最艰难的时候能帮助他们渡过难关。



邯郸市人社局社保中心副主任杨建新说，目前由于压减产能，钢铁企业生产经营出现了困难，影响了职工就业岗位稳定，而现行的失业保险制度在预防失业促进就业上没有明确的支出渠道，只停留在终止职工劳动合同后保基本生活的层面，严重制约失业保险预防失业、促进就业功能的发挥。

尹长兴说，2013 年武安市征收失业保险费 4791 万元，支出失业金仅为 406 万元。失业保险支出渠道窄，失业基金积累较多，而参保单位长期参保缴费，却很少或得不到失业保险基金的支持。同时，2 万多人失业人员培训任务重，而现有的技能培训场地规模小、师资力量薄弱，建立一处规模较大的失业人员培训基地迫在眉睫。

杨建新、尹长兴等人建议有关部门采取积极的失业保险政策以化解压减产能带来的失业问题，拓宽失业保险基金支出渠道，从失业保险金中划出专项资金稳定就业岗位，减少企业负担，延缓工人失业，提高职业技能水平，引导企业积极开辟就业门路，逐步使工人转岗走向社会。

企业转型不能一头雾水

企业转型升级是解决这些下岗职工再就业的根本出路。记者采访多位企业和工信部门负责人了解到，目前他们对转型升级也一头雾水，一些转型升级的政策没有可操作性，

招商引资存在困难，元气大伤的企业资金困难。他们盼望出台统一规划，得到项目、财政、土地等政策的扶持。

武安市裕华钢铁公司副总孙学兵说：“武安搞冶炼全国闻名，说到转型，政府怎么指导？怎么支持？我们从哪里来钱转型升级啊？怎么转，往哪里转？这些都需要政府引导，否则一窝蜂上了之后，产能又过剩了。”

平山光建水泥厂负责人王晓江说，虽然企业被拆除了，但租的地还有十多年才到期，当务之急，引进资金、转型上项目。但是，光靠自己跑项目不行，有的不适合发展，有的财力达不到，高端还投不起，没有核心技术，转型成了瓶颈。我们想创业，但很难找到适合发展的产业。

张振平说，当前转型升级并没有时间表，光靠企业自己跑。希望由国家牵头，推动产业集群式发展，因为靠市县和企业的努力，时间缓慢，效果不好，集群形不成。当前产业转型升级口头政策多，但实施中操作性不强，需要国家财政、税收、土地、用工等一揽子政策支持。

河北省一些全国人大代表呼吁，国家要尽快建立一套科学合理的产能退出机制。对化解产能过剩产生的失业、生活困难问题兜底，落实最低生活保障，强化再培训、再教育以及就业指导。在控制债务风险方面，尽快研究退出产能的金融政策，适当给予支持。此外，建议中央财政对退出产能集中的地区给予财政扶持，妥善处理好大规模产能退出期间的地方发展问题。（“中国网事”记者白林）

国药准字H46020636

快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药有限公司生产

海南快克药业总经销