

2 热点透析 Hot Dialysis

重汽王牌 W5 系品鉴会 首次走进宁波收获订单 127 辆



宁波新重汽汽车销售公司与宁波(舟山)聚合集卡公司举行购车签约仪式



重汽王牌 W5 系品鉴会现场



重汽王牌 W5 系宁波品鉴会现场收获订单 127 辆



重汽王牌与宁波新重汽汽车销售公司领导为用户代表颁奖

■ 伍玉祥 杨家斌

5月24日,中国重汽集团成都王牌商用车有限公司重组后,斥巨资研发和打造的W5系中重卡推广品鉴会在宁波举行,来自宁波及浙江省周边地区500余名经销商和用户应邀参加,现场收获订单127辆,开局大吉,为后期市场营销发展奠定了坚实基础。

在品鉴会上,重汽王牌常务副总经理石建利、宁波新重汽汽车销售公司总经理彭光道分别致词,重汽王牌副总经理任军详细介绍了W5系产品研发情况和技术亮点,并宣布了该产品市场营销相关商务政策。与会客户饶有兴致的亲身体验和感受了W5系展车和先进的德国曼技术发动机。

此次活动由重汽王牌与宁波新重汽汽车销售公司联合举办。新重汽汽车销售公司是重卡行业资深经销商,从2003年起便涉足重卡行业知名品牌整体经销。该公司董事长张冰认为,重汽王牌是中国重汽集团在王牌公司倾力打造的中重卡产品,其产品搭载德国曼技术MC07发动机,并综合同类产品之长,形成了高可靠性、油耗低、使用寿命长等诸多亮点。特别是该产品与同类产品相比,其性价比和灵活的商务政策对经销商和用户极具吸引力,是一款能为用户带来切实运营价值的好产品。

此次活动是重汽王牌与经销商及客户之间一次成功的产销联盟互动。宁波新重汽汽车销售公司与宁波(舟山)聚合集卡公司一次性签订购买W5系物流车辆50辆,并举行了现场签约仪式。与此同时,在品鉴会现场各地客户预订订单,纷纷下单,共实现订单127辆。

河北省统一取消 收费许可证制度

本报讯(记者 杨会民 特约记者 楚振平)记者从河北省物价局获悉,全省将统一取消收费许可证制度,停止收费许可证年度审验工作,价格主管部门停止发放及变更收费许可证。

近日,河北省物价局、河北省财政厅联合印发《关于取消收费许可证制度加强事中事后监管的通知》,要求各级价格主管部门做好政策衔接,切实加强事中事后监管,努力推进管理方式转变。

取消收费许可证和年审制度后,要建立以收费单位情况和其收支状况为主要内容的年度收费情况报告制度。各收费单位要建立收费台账,详细记录收费情况,切实规范收费行为。每年3月1日至5月30日期间,收费单位要通过河北省收费情况网上申报系统填报年度收支等情况。

每年7月1日前,各级价格、财政部门要通过门户网站等媒体向社会公示“年度收费情况公报”。

同时,还要建立收费目录清单和收费公示制度。价格、财政部门要建立收费单位情况档案,编制本级所属的执收行政事业性收费单位目录清单。凡进入行政事业性收费单位目录的,方可申领财政票据并实施收费;未进入行政事业性收费单位目录的,不得施行行政事业性收费。

对未进入网上公示清单的收费,被收费对象可以拒绝向其缴纳费用,超出收费标准的一律视为乱收费。有关部门和单位在依法收取行政事业性收费时,要在醒目位置公告批准收费的项目、标准、范围等相关内容,提高行政事业性收费的透明度。

民办学校(含民办幼儿园)、经营性公路收费单位及公立医疗机构也要按照本通知相关规定,建立收费台账和收费报告制度。

建立完善收费政策评估制度,对收费政策执行情况和执行效果进行跟踪和评估。每年要选取收费单位总数不低于10%开展收费政策评估工作,对年度收费情况报告异常、企业群众投诉举报较多等情况的收费单位,要进行重点评估。通过查看账目、审核收费票据、召开收费对象座谈会等多种方式评估收费政策的执行情况,对发现的违规收费问题要研究制定整治措施。

河北省物价局要求,全省各地要进一步加强对收费单位收费行为的监管,对在目录清单之外擅自设立收费项目,以及随意扩大收费范围、变相提高收费标准、未按规定实行收费公示、收费票据使用不规范等违规行为,要依法严加查处;对情节恶劣和造成严重社会影响的违规单位,予以公开通报。

鑫珠春公司创新“五项机制”为企业保驾护航

本报讯 为完成各项经济指标,河南能源集团鑫珠春公司以“双基”建设为切入点,创新“五项”安全管理机制,为企业保驾护航。

一是制度约束机制。该公司把现场安全质量标准化建设考核情况与班组长和职工收入挂钩,严格实行“安全一票”否决制,使广大职工牢固树立“安全就是效益、安全就是幸福”的思想理念。

二是质量奖罚机制。该公司成立安全生产质量标准化检查小分队,每周定期对各生产区队的工程质量实行班检、巡检考核。同时,还在采掘单位开展了安全互检活动,取长补短,评优找差,并对实现安全生产的单位进行2000到4000元不等的奖励。

三是学习培训机制。该公司还通过学习培训考试、技术比武、岗位练兵等形式,加大安全教育和技术培训力度,并要求员工把安全技能应用到安全生产中去,坚决做到“不合格不上岗,考试合格持证上岗”。

四是“三违”帮教机制。通过亲情教育、开展“一帮一”党员干部安全帮教活动、家属联保等教育形式,从思想上根除部分员工“图省事、怕麻烦、习惯性违章”的病根。

五是安全检查机制。严格实行安全网员、岗员巡查、跟班区长巡回查、班组长现场查相结合的方式,狠抓隐患的落实与整改,建立了横向到边、纵向到底、风险共担的安全监管网络,为安全生产构筑了一道屏障。

(记者 任二敏 通讯员 孟福生)

系列电影《幸福进化论》举行盛大开机仪式

据了解,这是我国第一部探讨八零后幸福观的系列电影



■ 本报记者 李代广
特约记者 董斐

5月22日上午,在河南省登封市礄槽园,由河南唯道动漫设计有限公司、河南龙霞唯道文化传媒有限公司联合摄制的系列电影《幸福进化论》第一部——《爱情三十六度五》举行了隆重而又盛大的开机仪式。

这标志着,中国第一部探讨80后、90后人生幸福观的系列电影将在美丽的天地之中正式诞生。

登封市有关领导,影片出品人袁洪武、安彩霞、付云峰;制片人付东岩及主要演员,人民网、新华网、大河网等多家新闻媒体报道,共同见证了这场激动人心而又幸福无比的时刻。

“《幸福进化论》是一部网络季播剧,以幸福为核心话题,以80后、90后人群热点话题为创作基础,看点非常多。”影片出品人袁洪武介绍,每季10集,总投资在300万~450

万元之间。

据了解,这部系列电影由唯道影业自主投资,通过网络渠道全网发行。

虽然电影还没有开始拍摄,但已经吸引了不少企业浓厚的兴趣,多家企业签订了品牌宣传的合作协议。

一家已经签约的企业介绍,在互联网的大潮中,企业如何和互联网结合,以最少的投入,产生最佳的品牌推广效果,是大家都在思考的问题。

这位企业负责人告诉记者,“《幸福进化论》是一部都市情感剧,受众群体非常大。而且,它的运营模式非常好,我们参与进来,不仅仅是在影片上出现个品牌这么简单,而是线上线下长期的持续的关注热点,既培养了影片的粉丝,也提高了我们企业品牌的关注度,达到最佳的宣传效果。”

发票遗失
成都人车即境界文化传播有限公司, 遗失四川省成都市国家税务局通用机打发票, 发票号码:00940696,00940697,00940698,00940705 共计4份。
特此公告
成都人车即境界文化传播有限公司 2015年5月25日

衡变 500kV 并联抽能电抗器入选湖南省百项重点新产品推进计划

本报讯 近日,从湖南省经信委传来喜讯——特变电工衡阳变压器有限公司500kV并联抽能电抗器产品成功入选2015年度湖南省“百项重点新产品推进计划”重点新产品研发项目。

作为超高压、远距离输电网络中的重要设备,抽能电抗器主要应用在偏远地区无低压电源的开关站,其工作原理是利用电抗器补偿电容电流的同时,直接从电抗器中抽出部分能量供开关站照明和其他生活用电,且又不会影响高抗的安全稳定运行。因此,抽能电抗器解决了开关站电源问题。随着我国电力事业的发展,大量开关站将建设在崇山峻岭等无可靠电源又远离负荷中心的偏远地区,抽能电抗器从根本上解决这一瓶颈,市场前景非常广阔。

通过该项目的实施,衡变公司掌握了抽能电抗器的抽能结构、无局放绝缘结构、极限抽能和抽能电压波动控制设计等关键技术和核心工艺,研制出项目产品BKDF-CN-60000/550-110并联抽能电抗器,实现了抽能并联电抗器设备国产化目标,改变了国内抽能并联电抗器依靠进口的局面,提高了我国输变电重大装备制造的自主创新能力。

据悉,湖南省“百项重点新产品推进计划”作为湖南省全面实施创新驱动发展战略的一项政策性引导计划,重点支持先进装备制造、新能源、新材料等战略性新兴产业中的创新性、技术含量高、拥有自主知识产权的新产品开发和试制工作。同时,还要求申报企业拥有完整的研发体系和省级以上企业技术中心,项目产品市场前景好,对产业发展的关联性大、带动性强,能有效创新新的经济增长点,因此,能够列入该计划的产品都是代表行业高技术水平的新产品。

(记者 李凤发 通讯员 姚春妮 雷群泌)

新时代的传承与创新

排外心理、任人唯亲、人情管理、滥用权力、缺乏激励、缺乏企业文化等是显著毛病。特别是人才缺乏、文化缺失、情大于法,是内在重要缺陷。

研究表明,人有“三性”,就是生物性(基础、血缘、人性)、社会性(利益、友情、互助)、符号性(形象、精神、价值)。生物性是决定性因素,血缘、亲缘是基础,本质是DNA的力量。DNA的基本特征是遗传与变异。基因文化,不是“文化基因”,是家族企业的根。基因文化是一种社会现象,是人们长期研究基因形成的认识,同时又是一种历史现象,是凝结在基因之中又游离于基因之外的能够被传承的认知体系、行为规范、思维方式、价值观念等,如遗传与变异、竞争与合作等。家族企业的传承,表面是财富、权力的传承,实质是精神、理念、人格、品牌的传承,最为根本的是体制、机制、文化的传承。财富与人都是靠不住的,只有制度具有长期性、稳定性、基础性。财富可以失去,人可能变坏,只有制度长存。因此,家族企业的传承,实际是制度的传承,文化的传承。文化是灵魂。中国家族企业缺乏贵族精神。培养一个富翁可能是一夜功夫,但培养一个贵族需要几代人。家族企业的传承实际是培养贵族。贵族不是看财富和外表,关键是内在修养和气质,就是文化含量。企业文化是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的特有的文化形象,主要内容是企业制度、企业精神和企业经营理念,企业文化的滞后会严重削弱企业的核心竞争力。在家族企业中,权力往往集中在以创业者为核心的家族成员手中,这种极权的决策体系缺乏有效的监督、反馈和制约机制,不利于决策的科学性、民主化,容易造成决策失误,这是一种制度安

排上的缺陷。

关于家族企业的演变路径和发展趋势,国内外学者进行了许多研究,概括而言有如下观点:1、家族企业的发展是沿着家庭式企业—企业家族化—家族企业化—经理式企业的路径演进的;2、家族企业的发展是沿着原始企业—家族企业—公众公司的路径演进的;3、家族企业的发展是沿着家族企业—合伙制企业—股份制企业的路径演进的;4、家族企业的发展是以家庭式企业—纯家族式企业—准家族制企业—混和家族制企业—公众公司的路径演进的。对于演进结果,已达成一个共识,即家族企业最终必然演进为公众公司。将所有权和经营者分离或实行泛家族主义管理或家族企业进一步社会化。以日本松下电器公司为例,公司的发展过程是松下幸之助个人股权比例不断下降和稀释的过程,从企业之初的100%下降到1950年的43%,1955年的20%,而1975年更猛降到2.9%,使松下企业的发展突破了个人和家族的局限,保证了企业的持续稳定发展。纵观欧美发达国家的家族企业,存活下来并发展壮大的绝大部分都成了公众公司。福特、杜邦、柯达、通用电气、摩托罗拉、迪斯尼,这些成为著名跨国公司的家族企业更是如此。一般来说,随着家族企业规模的不断扩大,家族成员的智慧和能力都会深感不足,必须向社会广招贤士,才能进一步发展。家族企业只有社会化才能适应现代化发展的需要。福特公司于1903年成立,至20世纪30年代,福特汽车占世界产量的一半,这样的发展速度和规模,不搞社会化、专业化、区域化乃至全球化显然是不行的。

家族企业的传承可以是渐进式,也可以是突变式,但都具有不可逆性。家族企业传承

的根本保障是所有权与经营权分离,建立严格的企业内部管理的制度,内部“法律”,像党章党纪一样,约束家族成员。人是靠不住的,制度比人更重要!由于企业是有生命的组织,而生物又是世界上最完美、最精巧的组织,类似于上帝的杰作,因此家族企业传承应该遵守七大生物学定律:

一是杂交定律,近亲繁殖衰变,远缘杂交兴盛,因此要多吸纳没有血缘关系的外族人员;二是自然选择定律,适者生存,不适者淘汰,因此要与环境融合,具有本土特色;三是重演定律,个体发育是系统发育的简单重演,说明接班人培养要重复企业的历史;四是相关定律,某种器官的结构发生变化必然引起其他相应器官随之变化,说明组织结构的变化要慎重,要统筹考虑;五是分离定律,分裂比例是3:1,说明双眼皮父母能生单眼皮孩子,企业接班人可以具有血缘但也可以变异;六是自由组合定律,数据比例9:3:3:1,说明世界多样性,每个人都是唯一的,没有两人指纹相同;七是生长分裂极限定律,企业传承倍数受自然对数底e=2.718限制,大约在3倍。同时,家族企业在传承中能产生互补作用、积加作用、重叠作用、上位作用、抑制作用,能够进行智慧遗传、信息遗传、知识遗传、智力遗传等。

理论上讲,家族企业选择继任者主要方式有两种:一是内部培养,即培养自己的子女接班;二是外部广泛搜寻,即从企业外部寻找职业经理人。“子承父业”模式,这是基因文化特性所决定的,基因是自私的,许多家族企业都不惜从娃娃抓起。据说,李泽钜和李泽楷八九岁时,李嘉诚便专设小椅子,让他们列席公司的董事会,颇有过去官中培养王子的味道。中国许多家族企业领导人都把子女送往

欧美或当地的名牌大学接受高等教育,子女学成回来后,有的从基层做起,一个台阶一个台阶地走上去,有的先安排到别的企业供职,学习别人的长处,然后再回来工作;有的则是让子女另起炉灶,自办公司,使之从中得到锻炼。重视子女的“实战”训练。

“分家”是一种降低风险的措施,可以降低家族企业世代交替过程中的冲突。企业的分家不同于农业社会分田,只会越分越小,企业的规模可能由小而大,一个大企业因分家而成了两个较小的企业,两者分开发展可能更为灵活,最后各自的规模都超过原来的企业不是没有可能。有些企业“合而分”之后,仍然很成功,如希望集团。同时,信息时代到来,规模较小而专业化较强的企业具有很强的适应力。

理法人治理结构,建立股东大会,设立非家族董事,是保障家族企业传承顺利的重要举措。同时,家族成员间可建立家庭委员会,定期讨论企业在经营中遇到的问题,及时了解相关情况,取得一致意见后把它带到董事会上促使董事会解决。这种正式的家庭会议可以解决家庭与企业之间的矛盾,维系双方之间正常的关系。此外,还可以建立企业管理委员会,由公司总经理主持允许非家族成员参加,对公司重大事情作出决策。

研究表明,如果家族企业能处理好权力交接和知识传递问题,仍然可能具有比非家族企业更强的竞争力,能够创造一个又一个辉煌,走向更加美好的未来。

(本文系四川省社会科学院党委书记、教授李后强2015年5月23日在锦绣财富——首届西部家族企业高峰论坛上的发言摘要。)