

江苏滨海县：以人为本建设水绿宜居城市

■ 冯 刚

近年来，滨海县坚持“以人为本”的理念，按照“扩张规模、完善功能、提升品位、创塑特色、片区联动、整体推进”的工作思路，城市面貌发生深刻变化，一个更具竞争实力、更具创新活力、更具人居魅力的苏北重要沿海城市、有影响力的“水绿宜居”城市雏型凸显。

民生为本，提升老百姓幸福指数

城市建设的关键点，就是看是否能使民生得到有效改善，是否让老百姓满意。通过几年的实践，滨海县委、县政府在城市

建设上，坚定确立了“更加关注民生建设，更加注重城市品质，全面提升人居环境”的工作思路，真正让城市建设在关注民生中得到充分体现。

滨海县按照“全国知名水绿县城”和“总体规划系统化、片区发展特色化、单体项目精品化”的目标，提高规划编制水平。几年的时间，先后建设了南湖、清水湖、西湖、师苑渠4个开放式亲水公园和两条沿河风光带，累计新增水面80万平方米、绿化面积300万平方米。新建的公园和广场，为广大市民提供了休闲、健身、娱乐的好去处，改善了市民的生活环境，改变了市民的生活方式，打造了滨海对外的一张张靓丽名片。

滨海县积极探索适应县城实际的安置补偿新机制，在补偿标准和安置政策上最大限度地让利于民，保证了征地拆迁工作公正、公平、规范、有序。努力实现城市拆迁“房等人”、“零过渡”，几年来完成拆迁130万平方米，有效改善广大拆迁群众的居住条件，多次出现群众踊跃排队支持拆迁的感人场面。

滨海县全力提升了住房保障水平，人均住房面积从2005年的12平方米提高到23平方米，实现了“拆迁安置全覆盖、困难家庭住房保障全覆盖、特困家庭廉租金发放全覆盖”。同时滨海县致力改善了老城区环境，使惠民政策得到全面落实。

完善配套，增强城市承载能力

近年来，滨海县市政设施建设全面加快，重点工程全面开花，服务业发展全面提速。几年来建设城市道路26条140万平方米，县城主干道路总长460公里，路网密度由3.3%提高到5.8%，“外接成环、内联成网、环网相接”的城市路网格局全面形成。尤其是中市路(桥)、景湖路(桥)的建成通车，实现了县城南北贯通和各片区的有机衔接。

全民健身中心、会展中心、城市规划馆的建成，填补了滨海城市功能性项目的空白。滨中新校区、新区小学、客运中心和3所医院的建成，使城市资源配置更加合理。县

城第二水厂、污水处理厂、管道燃气、压缩式垃圾中转站等项目相继投入使用，人民南路雨污水和凤鸣路雨水工程已全面完工，三座泵站、污水管道，城市给水管网、燃气管网和海滨大道、港城路等城市地下管网提升疏竣工程已全面开工，城市配套功能不断完善。

大润发、世纪联华等9个大型连锁商业超市相继涌入，欧堡利亚、幸福财富广场等5个大型商业广场先后开工建设，促进了滨海县城商贸服务业的空前繁荣；农产品批发市场、城南菜市场等11个专业市场建设，极大地方便了百姓生活；滨海国际大酒店、欧堡利亚大酒店等9个星级宾馆与多家大小餐饮店、茶楼互为补充，形成独具特色的滨海餐饮文化。

浅析家族企业公司治理

■ 罗照华 李 勇

家族企业作为一种最古老、最普遍的商业组织形式，不仅在东方，在西方发达资本主义国家都大量存在，而且是经济发展、解决就业及创造社会财富的主要力量。在中国，根据一项调查显示，上市公司中家族企业占民营企业的比重逐年上升，由2002年的29.2%上升到2010年的71.6%。家族企业有其自身的天生优势，同时也有其与生俱来的缺陷，正所谓“成也家族，败也家族”。家族企业如何应对激烈的市场竞争，不仅仅是产品及市场问题，如何构建一个完善的企业治理结构，同样是影响一个家族企业成败与否的关键因素。

家族企业的治理特点

根据美国著名企业史学家钱德勒的说法，家族企业的创业者及其最亲密的合伙人(和家庭)掌有大部分的股权。他们与经理人员维持着紧密的私人关系，大部分情况下所有者与经营者同为一入，且高级管理人员拥有主要决策权，特别是在有关财务政策、资源分配和高级人员的选拔方面有绝对的权力。根据这一定义及全球家族企业的实证情况，家族企业普遍具有如下特点。

第一、公司股权由家族成员控制。从法律上理解，股权是指股东基于股东身份在法律上对公司享有的权利总称。家族制企业最主要的特征就是公司的股权高度集中，家族成员掌握着绝对控股权。企业的发起形式多为以个人或家族成员包括血缘、姻亲成员，以家庭为主要发起人。

第二、企业主要经营管理权掌握在家族成员手中。一种情况为家族企业因控制公司股权实现对公司的经营管理权的控制。另一种情况为企业的经营管理权主要由有血缘关系的家族成员直接控制，表现为董事、监事、总经理直接为家族成员担任，所有权与经营权毫无区分，混为一体。

第三、在选择经理层方面任人唯亲，而非任人唯贤。正是由于家族企业的裙带关系，企业在人才选拔与晋升方面没有形成优胜劣汰的竞争机制，与生俱来地排斥外姓或家族之外的成员。

家族企业在公司治理中的优势与缺陷

家族企业所有权与经营权的合一在企业发展初期是有利于企业发展，然而，随着企业规模和经营范围的扩大，市场竞争的加剧，企业各方面的发展需求可能会超出家族成员所有拥有的才能，此时，家族治理这种所有权与经营权紧密结合的管理方式的不适性就会逐渐显现出来。

（一）家族企业在公司治理中的优势

代理成本低，企业运行高效率，具有很强的奉献精神与合作精神。由于家族企业所有权与经营权往往没有分离，家族的整体目标或家族成员的个人目标与企业的目标往往能形成统一，家族成员之间忠诚与信任关系成为一种节约代理成本的资源进入企业，简化所有权与经营权分离的企业监督与激励机制，使家族企业成为有效率的经济组织。根据有关部门的统计，一些国有企业的员工往往只发挥了大约15%的能力，而家族式企业的个人潜力往往可以发挥到80%—90%，甚至达到120%，这是非家族式企业永远都无法企及的，这也正是家族式企业的核心竞争力。

（二）家族企业的主要劣势

股权过于集中，产权不清晰，缺乏有效的决策机制，人才的激励与约束机制。

首先，家族企业一股独大的现象普遍存在，甚至所有股权都由家族成员持有，没有外部股东参股，缺乏合理的股权结构设计。

其次，股权纠纷往往是家族企业的矛盾焦点，从而使家族企业陷入僵局。

最后，家族企业的决策过程非程序化、家族化。家庭会议取代了“三会”的正常运行，公司决策实际上是“家长”的个人意志。因此公司决策具有很强的经验性、随意性、专断性，缺乏有效决策机制，更重要的是责任、权利和义务不统一，导致管理机制上混淆不清。

完善及提升家族企业公司治理的对策

（一）产权清晰化，股权结构合理化

产权是企业存在与发展的根本，产权清晰是现代产权制度的首要内容和要求。虽然在世界各国至今没有研究证明存在一种“最优”的股权结构可以始终避免企业陷入困境，能实现企业持续健康发展。但从统计学角度来讲，一种合理的股权结构总是能帮助企业减少纠纷。股权结构合理化指的是适度的分散公司的股权，引进部分非家族成员成为公司股东。从财务角度来讲，一方面公司在经营发展过程中，适当的引进投资人可以有效缓解公司财务压力，增强企业资本实力，扩展企业融资渠道；另一方面家族企业股权分散化可以合理分割家族成员对企业资产的占有，使他们对企业的贡献得到财务补偿。从管理角度来讲，随着企业规模的扩大和市场竞争的加剧，引进新的股东一般会带来新的管理理念和技术，在引进新的股东时甚至可以考虑管理入股与技术入股。

（二）决策程序制度化、合法化

在决策机制上，要打破“家长”包办的局面，严格按照公司法的要求，建立健全股东会、董事会、监事会的运行机制，“三会”各司其职，使各方面的行为规范化、制度化，防止决策朝令夕改。

（三）激励机制科学化

激励机制是关于所有者与经营者如何分享经营成果的一种契约，一个有效的激励机制能够使企业经营者与所有者的利益一致起来。建立科学的激励机制可实施职业经理人和骨干员工持股计划，将企业的命运同个人收益紧密联系起来。另外，在人才选拔、岗位聘任上，要任人唯贤，而不能任人唯亲。这既可以让更多有才能的人走上重要岗位，发挥重要作用，也可以充分激发普通员工的创造力和工作潜能，使企业永葆活力。公司还应建立精确的绩效考核制度，使贡献和收入挂钩。

（四）企业文化包容化、多元化

家族企业在经营过程中往往强调企业成员的个人利益必须服从家族群体的整体利益，形成家族利益高于一切的家族主义文化，这样限制了员工个体的积极性与主动性。同时，家族企业在做大做强之后不自觉地会排斥新文化、新观点、新理念的进入，这势必会阻碍企业的进一步发展。家族企业必须跟上时代的步伐，在进行管理创新的同时，进行企业文化创新，把现代优秀的企业文化融入家族企业文化之中，实现企业文化的多元化，从而使企业实现可持续发展。

公司的发展和治理完善是一个相伴而生的过程。一旦企业发展壮大到一定程度，治理结构的完善必然牵涉到更多人的利益，此时拥有更多利益诉求的家族企业的创始人在治理机制中的改革将面临更加复杂的博弈。因此，家族企业在初创或者成长过程中，需要不断完善和改进公司治理，这是企业壮大和成熟的必要条件。

（作者罗照华系中发实业集团董事局办公室主任；李勇系合众人寿保险股份有限公司董事会办公室秘书）

■ 梁诺淳

人类语言与思维的发展追根究底与人类所处的社会文化环境难以分离。语言体现了人类的思维，而思维又深深植根于文化。因此，了解语言思维必须从文化的角度来深入剖析。

汉英语言的各自思维特点

（一）汉语及汉语思维特点

汉语遵循意合法，强调语义的变化，忽略语法和形态的变化。汉语词——短句——复句整个结合过程满足语义条件即可，主谓语的关系并不牢固。因此，汉语思维具有形象性、综合性、统一性。

（二）英语及英语思维特点

英语的句式构成满足形合法。英语通过丰富的时态、形态变化构成句式，各分句的连接关联词实现，英语抽象思维性和分析性强。

汉英语言与其文化思维的差异比较

（一）汉英文化表达的差异比较

汉语的文化表达如同欣赏中国山水画一样，一定会有“留白”，给人充分遐想的空间。

英语的文化表达常常用笼统的抽象名词表达复杂的理性概念，或者是用丰富的构词方法进行表达。

（二）汉英文化思维的差异比较

在汉语的文化思维深处，总是按照从整体到部分的顺序进行表达，也就是通过涡轮型的方式围绕主题进行阐述，所以汉语和文字具有辞藻华丽，起伏承转、渐入正题的特点。英语的文化思维侧重于突出主观作用和以主体为中心，其文化思维是先强调局部在谈及整体的。因此，英文化突出强调的是自我中心，反映在语言和文字上则比较直截了当，朴实准确。

汉英语言思维转换的应用策略

汉语与英语在遣词造句、思维方式、文化底蕴上有着巨大的差异，这种差异对于跨文化交流有着天然的障碍。因此，研究汉英语言的思维转换有利于顺利的文化交流。

（一）思维“中心”的转变

以人为本 围绕中心 强化创新——山东省招远黄金珠宝首饰城强化思想政治工作

多年来，金都招远黄金珠宝首饰城围绕“大道合行”企业文化核心，坚持以人为本，沿着“以人为本、围绕中心、强化创新”的工作思路，积极探索和尝试做好思想政治工作的新方法、新途径，有效地发挥了“生命线”的作用，思想政治工作取得了一定成效，员工素质和团队整体素质明显提高，企业焕发出了勃勃生机。先后荣获了“山东省旅游购物六真店”、“山东省价格诚信单位”、“山东省大型综合旅游购物场所十佳品牌”、“山东最具特色影视拍摄地”、“山东省服务名牌”、“山东省旅游服务名牌”、“AAA国家级旅游景区”、“山东省旅游商品研发基地”、“全国公平交易行业十佳单位”、“十一五期间全国黄金行业先进集体”等荣誉称号。

以人为本——加强和改进思想政治工作

始终把人的发展作为出发点和落脚点。搭建“人文关怀思想政治工作机制”平台，增强员工对企业的归属感。

引导员工树立积极向上的良好心态。思想政治工作必须以前新的视角和思维关心员工心理，及时把握员工的思想动向，有针对性地进行心理疏导，培养员工自尊自信、理性平和、健康向上的良好心态，帮助员工树立与时代进步潮流相适应、行业改革发展相吻合的精神境界。

不断增强思想政治工作的吸引力和感染力。一要注重平等交流。理解人、关心人、尊重人是连接人与人之间感情的纽带和桥梁。在行业深化改革的大环境中，各种思想激烈碰撞，各种价值观念、思想观点复杂交织，要以平等的态度，在切磋交流中促进双方思想水平的提高。二要注重贴近生活。注重从生活中挖掘生动事例，汲取新鲜营养，展示美好前景，激励员工同心协力，为创造更加美好的新生活而奋斗，使思想政治工作充满生活色彩。要从关注员工的日常生活入手，开展深入细致的思想工作，采取切实有效的措施，帮助员工解决实际问题，缓解其来自工作、学习和生活等方面的压力。三要注重寓教于乐。注重人文关怀必须关注人的情绪和感受，要寓思想政治工作于丰富多彩、生动活泼的文体活动之中，以健康、文明的娱乐活动焕发人的

精神，陶冶人的情操，激发人的斗志，在潜移默化中培养和引导人的价值取向。

努力探索体现人文关怀的方式方法。情感投入法——思想政治工作者要带着热情投入到工作中，有针对性地于干部员工的思想问题进行疏导，让干部员工在关爱下形成凝聚力和向心力。换位思考法——思想政治工作者应该设身处地从员工所处的位置、角色、情境去思考、理解和处理问题，用诚恳的态度，以理服人。交流沟通法——思想政治工作者要以谦虚、平和、耐心的态度，与员工开展面对面的交流，开诚布公地交换意见，消除隔阂和误会，增强团结，架起互相理解的桥梁。领导示范法——领导者的良好品行、人格、作风对下属有着潜移默化的影响。领导干部要从强化自身素质做起，在工作中以身作则、率先垂范，以求真务实、艰苦朴素、勤政廉洁的优良作风影响和带动员工。典型激励法——思想政治工作者在工作中要善于培养、发现和树立不同岗位、不同类型的先进典型，使干部员工从身边的先进人物身上得到感悟、受到启迪，营造“比学赶帮超”的良好工作环境。环境留人法——环境能影响人、改变人，也能留住人、成就人。因此，企业既要竭力给员工创造一个良好的外在环境，又要给员工创造一个以“人文关怀”为核心的“软”环境，最终使个人成长与企业发展实现“双赢”。

围绕中心——为企业和谐发展保驾护航

思想政治工作是一项动态、不断变化的工作，需要不断适应新情况，解决新问题。因此，做好思想政治工作，就要紧紧围绕企业的中心工作，改变以前一味灌输的工作模式，不断创新工作方法，让思想政治工作切实为企业和谐发展保驾护航。

坚持经常化，增强思想政治工作的渗透力。注重针对性，提高思想政治工作的亲和力。立足群众化，增强思想政治工作的感召力。

把握灵活性，增强思想政治工作的凝聚力。灵活地开展思想政治工作，才能真正创造一个生动活泼、团结宽松的工作环境。在具体的思想政治工作中，应注意把握“三个结合”、“一个区别”和“有感情”几个方面：“三个结合”是指表扬和批评相结合，以表扬为主；普遍教育和个别帮助相结合，以教育

为主；肯定成绩与物质奖励相结合，以肯定成绩为主。“一个区别”是指认真区别实际问题与思想问题的界线。对员工存在的实际问题，应该在调查研究的基础上确定解决办法，而不能统统归于思想问题。

强化创新——让员工与企业同呼吸、共命运

让思想政治工作在企业和谐发展中发挥优势，发挥效力，创新是根本、也是实现企业和谐发展的必然要求。

转变思想观念，树立与市场经济相适应的新观念。转变内容载体，突出融合性。转变教育方式，突出有效性。结合管理方式，把思想政治工作贯穿于各项管理的全过程。

在动态中把握思想政治工作，使其服务于企业发展。作为思想政治工作立足点的班组，虽然人数不多，但成员的年龄、文化、性格、爱好、思想水准、道德观等都不一致。思想政治工作应根据班组的特点，对不同的人都应本着关心人、理解人、尊重人和爱护人的原则，沟通交流，化解矛盾，使班组思想政治工作落到实处。通过有情操作，真正发挥基层思想政治工作明理知情的疏导功能、稳定人心的凝聚功能以及团结鼓劲的激励功能。

结合培育企业精神，使思想政治工作促进企业文化建设。企业在培育自身精神时，一方面要努力形成民主、团结、和谐、宽松的气氛，使员工产生归属感和安全感；另一方面还要努力形成一种良好的人际关系，使员工处处感受到关心、理解和信任，进而产生主人翁责任感。同时，要摒弃企业文化建设可以代替企业思想政治工作的偏见，使企业思想政治工作促进企业文化建设。

做好企业思想政治工作是一项长期而艰巨的任务，任重而道远，强化思想政治工作是企业和谐发展的前提和基础。当前和今后相当长的一个时期，金都招远黄金珠宝首饰城将紧紧围绕企业发展和经营管理目标，在工作中不断更新思想、借鉴经验、丰富内容，在实践中不断探索、总结和提高，真正有效地把企业的思想政治工作不断推向深入。（作者系招远黄金珠宝首饰城有限公司副总经理刘纯庆）