



做“聚光灯下”的民营企业

董事长 左晔

赛恩特稿

(1)

记得有一期《天津工商》报刊登了一篇对新任市工商联会长张元龙的访谈文章，元龙会长在阐述了新一届工商联的工作思路之后，在文章结尾处有一段文字让我印象深刻。他说他要和新一届工商联领导班子，在市委市政府领导下，多为天津的民营企业办实事，把民营企业家放在聚光灯下，让他们光明正大地放心大胆地发展。

把民营企业家放在聚光灯下，让他们有良好的公众形象，让他们发扬光大，这和市委书记张立昌提出的“放心、放开”是一脉相承，这是工商联的工作重点，很正常。但是我却有另一种理解。一个偶然的机会见到元龙会长，我问他，我怎么觉得你给天津的民营企业，特别是民营企业家提了一个更高的要求！把民营企业家放在聚光灯下，是不是要看看我们是人是鬼，是否经得住推敲？元龙会长哈哈大笑，说这是我对他讲话的“歪批……”

(2)

说老实话，我真的对“聚光灯”下的说法有两种理解。第一、社会和公众对民营企业和民营企业家的看法，也就是民营企业和民营企业家这个阶层的社会公众形象；第二、就是一个独立的民营企业和民营企业家在社会上的公众形象或者叫整体风格。

第一点很好理解，我们真的应该感谢这个时代，如今我们可以放心大胆地去发展民营经济了，要是倒退几年，如果班主任在班上问孩子们长大了干什么？恐怕很少有孩子会说，要当民营企业家。因为历史的原因，这个阶层曾经很尴尬，至少不是社会上的主流形象，我曾对我影视圈里的一位朋友说，我就不明白，为什么你们的一些作品里，那些民营老板们很少有正面的形象，更别提光辉形象，总是处在被嘲讽的境地，无商不奸、唯利是图、粗俗没文化、生活没落，甚至在追求爱情上，也会被描写成，被剧中正面女主角“呸！”地一声：“讨厌，你不就是有几个臭钱吗？”的不屑角色上。他告诉我，你那是说的从前，已经上演的《背水一战》不就是以民营科技企业深圳华为公司为故事原型吗？马上就要上演的电影《首席执行官》不是以张瑞敏为原型吗？尽管海尔不能从所有制上说她是个民营企业，但从社会上正面塑造企业家光辉形象的创作时代已经到来。

我感到深受鼓舞。原来民营企业和民营企业家越来越被社会重视和尊重了。他们中的佼佼者，也可以和雷锋、王进喜、孔繁森等先进人物放在一起成为社会的楷模，班主任在提问时，肯定会有许多孩子举手回答：我要当一名企业家，甚至是民营企业家。与其说我们心理上得到平衡，倒不如说我们终于知道按人类社会规律办事了，与其说树立张瑞敏这样的企业家形象，到不如说我们的社会开始形成“批量生产企业家”的氛围了。不是有这样的说法吗：国与国的竞争，就是经济上的竞争，而经济上的竞争，就是企业与企业之间的竞争，而企业之间的竞争，其实不就是企业家之间的竞争吗？我们有了这种适宜的“氛围”，还怕不能产生优秀的企业家吗？还怕自己的社会角色尴尬吗？

长期以来，弃笔经商的我，总有一种挥之不去的情结，我把它叫做“水泊梁山”情结，宋江、林冲为官不成，才

去落草为寇，我从未有仕途之遐想，但下海经商后，总有落草之感。如今不同了，民营企业和民营企业家应得到了社会的认可。很凑巧，就在内刊编辑催我的稿时，美国驻华大使馆的官员在市工商联和市外办的陪同下来赛恩调研，我很奇怪也很高兴，中国的民营企业已经吸引了世界的目光，所以，从这个角度上说，我很感谢元龙会长说的那个“聚光灯”了。

(3)

其实我是想说第二个问题，即民营企业的公众形象或整体风格问题。说得直接点，民营企业有什么样的老板就有什么样的企业，老板采取什么样的经营思想，企业就具备什么样的形象和风格。

其实不是我自播，记得前年《中华工商时报》用整版配照片的篇幅，为牟其中“忽悠”了一大篇，洋洋有近8千字。在北京朋友聚会的饭局上，我碰到了时任《中华工商时报》总编室主任的何力，我问他，你们这不是为虎作伥吗？尽管我对牟其中只是从一些报道上才知道其人，但我的周围曾有过不少这样的“民营企业家”，依靠骗术、空手道、浮夸术去坑蒙拐骗，他们错用了兵法上说的“兵不厌诈”以及“奇正之术”，但戏法没演砸前，头上光环一片；戏法一旦演砸，连自身都难保，做这种生意的人，最需要媒体的推波助澜。忘记了当时颇有才华的何力是怎么回答我的，但后来牟其中骗汇被捕一案是事实。

又巧了，前天手机信息告诉我，中国第三富豪仰融，涉嫌经济犯罪被捕，晚上看报证实不是讹传。我有点杞人忧天，如果总听到这样的消息，总不是个好事，但细细想来，这是为什么呢？

其实是一个经营思想定位的问题，做正经生意、做规矩生意，赚睡得着觉的钱、对得起自己、对得起员工、更对得起社会。我真佩服这类“企业家”，明明账面没有钱，竟敢说可以给人家投上几个亿；贷款明知道还不上钱，竟信誓旦旦，胸脯拍得山响；明明盈利困难，甚至亏损，却大吹大擂流水多少亿云云；看着他们对如云的催账讨债者气定神闲的样子；看着他们拆着东墙补着西墙的“乐此不疲”；看着他们本不赚钱，却敢于拿着骗来的钱、借来的钱去开山辟路、遇水搭桥，看着他们用“戏法”编织的头上光环……我真佩服他们！

(4)

“和气生财”。试想人家在当众变戏法，你站在旁边，手举喇叭给人家戳穿变法，这不是伤人吗？

“管好你自己，你敢说自己无忧无虑吗？”写这篇稿时，我很犹豫，怕无意中得罪人。但仔细想来，我是好意。第一、猩猩惜猩猩，应该保护好我们的这个种群！第二、时刻告诫自己，老实做人，规矩经营，别聪明反被聪明误！第三、提醒公众特别是官员，象那英在歌中唱到：用一双“慧眼”，去看透那纷繁……

既然历史青睐我们，历史的舞台已幕启，舞台上“聚光灯”齐亮，期待的是掌声响起……

(5)

感谢元龙会长的“聚光灯”理论——只有努力。

赛恩浏览器

● 7月5日，我司顺利通过英国劳氏公司今年的第一次审核，也就是我司自99年通过认证以来的第五次审核。

● 7月18日至20日，董事长左晔参加在天津市工商联会第十一次会员代表大会，并在本次会议上当选为天津市工商联会的常务委员。

● 7月26日至8月8日，董事长左晔随天津市工商联代表团赴台考察、参观。

● 8月，国际贸易部正式成立，由邬国范先生任国际贸易部经理，在组织机构图上，国际贸易部隶属营销企划中心。

● 8月份，营销企划中心对售后部进行了调整，由原来的“售后服务部”更名为“客户服务部”，由公司副总经理李国才分管。

● 9月11日，南开区区委书记刘长顺等领导应邀来赛恩公司考察参观，并与公司领导进行了亲切友好的交谈。

● 9月16日，中央党校副校长刘海藩一行十人在南开区委书记刘长顺的陪同下来赛恩考察调研，并与公司的党支部书记杨淑华、副书记程熙进行了座谈。

● 9月19日，董事长左晔参加在天津宾馆举行的企业联合会及企业家协会的会员代表大会。

● 9月23日，国家质检总局及四直辖市技术监督部门领导来我司参观，重点考察了由我公司研制生产的热量表检定装置。

● 9月25日，南开区人民法院副院长王翰、经济庭庭长张玉林、庭长助理李跃来赛恩公司指导工作。

● 10月14日至15日，由中国计量科学研究院主办、赛恩公司承办的全国首届热量表检定研讨会在津召开，来自近三十个省市地区的技术监督局、计量所及供热主管单位百余名领导、专家和学者参加了此次会议。

不说也得说——也谈正气

□本报评论员

最近，收到了顺驰编辑部友人邮寄的《顺驰》内刊。该期中的主题是公司上下，从董事长、再到普通员工，通过一个案例，讨论有关“正气”的问题。令笔者十分震撼，尤其让笔者钦佩的是顺驰那种绝不姑息养奸的雷厉作风。

一直想在这期论坛上写点这方面东西，可每次动笔时总是在徘徊、犹豫，环顾左右而言它。稿纸撕了又写，写了又撕……难道“正气”就这么难写？

其实，正气又何止是难写呢？能做到一身正气才是重中之重。有幸参加过一次中层以上级领导的会议，董事长在会议上也谈到了正气，是通过一个案件来说明，在原签约总裁刘先明主持召开一次会议上，L某无理取闹，有人身攻击之嫌。而当时又有谁来阻止了呢？也就端工发了封邮件，说了句公道话。真的，正气远远不局限于此，我们中的很多同志，也包括部分中层领导，不敢说真话，报喜不报忧。争功的多，揽责任的少，碌碌无为的多，敢做敢为的少，这是赛恩部分员工的真实写照。

笔者始终认为树立一种正气，公司的管理部门承担着义不容辞的责任。出了问题要敢于处理，藏着、躲着迟早会出大乱子，大问题。久而久之，会影响到我们的工作氛围。

一直在讨论如何在建立赛恩电子科技大厦这一硬件平台建立后，构造一个软件平台，搭建一个激励机制，但笔者认为，如果解决不了、解决不好“正气”问题，软件平台就是空谈。

采购部规范运作促发展

我们总是存在这样一个误区：在买方市场的今天，采购部的工作是最好做的。其实，在公司不断扩大生产、增加新品的今天，采购部的工作难度日益加大，经常会出现市场促研发、市场推着采购走的情形。执行总经理杨淑华在最近的财务工作会议上强调指出，采购部的全体人员一定要摆正位置，正确处理与供应商的关系，同时配合公司的品管部门严把产品的质量关。供应商与公司是利益共同体的关系，说重点是唇亡齿寒的关系，两者之者不是敌对的竞争关系，而是一个良好的合作关系，采购部人员必须加强与供应商的交流沟通，与供应商凝聚共识，共同开拓双方合作的一个新局面；同时，为更好的保证采购物品的质量及对供应商的考核与规范管理，公司设立了外控部，隶属总工办领导，以充分保证采购生产能够保证市场的需要。

立足民企实际 探索党建新路

编前：9月16日，中央党校副校长刘海藩一行十余人在南开区委副书记刘长顺的陪同下来赛恩视察调研，并与公司领导进行了亲切友好的座谈。在交谈过程中，党支部书记杨淑华、副书记程熙重点详细介绍汇报了赛恩党支部在私企里发挥作用的一些体会与做法，如何在不同的岗位上落实、实践江总书记提出的“三个代表”。刘校长对杨书记和程书记的经验介绍给予了高度的评价，对赛恩党支部在赛恩的发展中起到的关键作用给予了充分肯定，并勉励赛恩党支部继续努力探索民企党建的新思路。下文是根据杨书记、程书记向刘校长等领导汇报内容的摘录与整理。

一、找准自身定位、明确工作基点人们习惯上认为，非公有制企业的党建工作与国有企业相比没有大的作为，但我们的初步实践证明，



民企党建只要找准工作基点，同样大有作为。为找准定位，我们做了以下几方面工作。首先，凝聚共识，营造生存环境，其次，健全组织，协调各方关系，再次，注重方法，积极参与企业管理。

二、针对民企特点、创新管理制度

民企党建的管理制度不同于国有企业，也有别于政府机关，赛恩党支部在多方面考察了解的情况下制订并完善了一整套的管理制度。先后创新了活动制度，正常组织活动都规定利用业余时间和重大节日活动时间举行，这样既不影响工作效率，又促进工作发展，同时又创新了工作制度，既保证了丰富党的活动，又提高了工作效率。

三、树立旗帜意识，开展主题活动

如何发挥党员的旗帜作用，我们的经验有三条：第一是从内外政策上鼓励党员发挥作用，在公司的招聘启示中都明确注明党员优先等；第二是在企业文化建设中引导党员发挥作用，公司的《赛恩人》内刊经常开辟“党员专栏”（近期董事长的一篇《党员是一种素质》的特稿等），在公司的文化廊中有一个专版专供党员们学习研讨和交流经验；第三、在主题活动中带领党员发挥作用。七一座谈会、全体党员的倡议书等，充分发扬了党员的旗帜作用，力争做到一个支部就是一个堡垒，一个小组就是一个阵地，一个党员就是一面旗帜。

民企党建工作对于我们来说是一个崭新的课题，需要我们不断地探索，我们有许多不成熟的地方，但我们相信，党组织在民营企业中有着不可替代的作用。只要我们立足民企实际，开展党建工作，就一定能够把民企中的党支部建成受资产者欢迎，又受企业劳动者拥护的真正有号召力、战斗力、凝聚力的基层党组织。

研发中心将推行新的激励考核机制

长期以来，对研发人员的绩效评估、考核一直是困扰公司人力资源部的难题。“赏罚不明、干多干少一个样、干好干坏一个样”成为研发中心的一个特色。近日，公司经过反复论证、推敲的旨在调动研发人员工作积极性、提高研发效率的研发中心激励考核方案将随着公司的营销方案一同推广实施。此方案的最大特点是将市场与研发整合在一起，研发人员的产品项目奖金将与该产品的市场销售业绩直接挂钩，真正让贤者先富起来，真正体现按劳、按成果、按业绩分配的原则。这就要求研发人员在研设计产品中不仅考虑到产品的功能，更要考虑到产品的市场潜力，并树立浓厚的成本意识，做一个真正的“产品工程师”，而不是局限于某一项目或某一技术上。

左晔董事长致全体员工的一封信

原始邮件

发件人: yangshangshu (杨上訴, 编者注)

[mailto:YANGSHANGSHU@etang.com]

发送时间: 2002年8月8日 11:05

收件人: hr@newsuntech.com

主题: 谈谈(恩将酬报)

左总、李主任你们好:

恭喜左常委! 阔别许久, 赛恩与日风采。

昨日一梦, 忽有良心发现。罪将学军过去对赛恩多有不助, 承蒙领导海量不与计较, 令学军万分感激无地自容。来日方长, 一睹赛恩辉煌!

学军

02.08.08

E-mail: yangshangshu@etang.com

各位同仁:

非常凑巧, 我刚收到原赛恩销售人员杨学军的 E-MAIL, 转发给你们。

杨学军其人, 公司老一点的同仁都知道, 曾负责西北片区的销售, 但是他在花费公司上万销售费用, 手中掌握了一批客户资源后, 面对同行业的利益诱惑, 突然跳槽到一家同行业公司。给公司在客户和员工队伍中造成了非常恶劣的影响。如果是几年前, 我可能只是以一句“看透一个人”为借口, 不去追究, 但是在我的书柜中, 类似杨学军 e-mail 的信件, 不下五、六封之多, 都是个人职业道德出了问题的员工发自内心的忏悔, 但愿他们以此为戒, 重塑自己的职业生涯。但是现在不同了, 如果我一再迁就杨学军之流, 就是对赛恩事业的不负责任, 就是对跟随我的二百多人的前途不负责任, 杨学军之流坑害的不是我左晔一个人, 是全体赛恩人, 如果赛恩不存在了, 还有赛恩人吗? 所以, 我曾对我司视察的原市委组织部长邢军说, 对那些害群之马, 无论是企业, 还是政府, 特别是从司法和社会舆论上, 加强对这类人的制裁! 美国人为什么不敢骗? 不敢胡来? 是因为他从一生下来就有一个号码, 他的社会保险, 信用程度都在上面。他不敢骗, 否则他就在社会上寸步难行! 而我们不同, 这类人坑了公司, 再去坑另一家公司, 如鱼得水。这类人利用了大多数人的善良, 利用了诸如“看透了一个人, 由他去吧”的慈悲处世哲学, 但是, 他的危害极大! 所以, 我对邢部长说, 希望国家也建立公民个人信用体系, 因为这符合总书记的“三个代表”, 因为这类人坑了一个企业, 就坑了大多数人。总书记不是说, “要代表最广大人民的根本利益吗?” 邢部长深有感触地说: “这是一个普遍问题, 也是一个急迫要解决的问题。”

但是, 在全社会没有建立完善的道德信用体系的时候, 你这个企业要存活, 就必须要有自我保护的能力。所以, 我对公司人力资源部讲, 现在我对杨学军之流的态度是, 为了公司“最广大员工”的利益, 公司将严格依法办事。我请大家理解我! 不是我们得理不饶人, 容忍就是放纵, 那将一事无成! 杨学军可能真的“忽有良心发现”, 果真如此, 社会上多了一个正常的公民, 也许还是个人才, 但是这类忏悔我听得太多了, 为什么只有撞了南墙才去悔悟, 而当时听不进去呢? 其实, 损失最大的是这类人自己, 因为旁门左道; 因为不讲职业道德; 因为不择手段追逐利益, 结果钱没有赚到, 做人更不成功, 竹篮打水一场空! 这就是人生经验, 也是一个侧面的“态度决定一切”, 只可惜有的人悔悟太迟。我绝不敢说赛恩的条件环境多么适宜, 但的确是许多离开赛恩的人都随着时间的推移, 越来越关心和喜欢我们的这个小公司了——因为老板很真诚, 很想带着大家一起干点事儿。前些天, 网站留言板上的英文短信, 肯定是一个离开赛恩的员工写的, 但他留的是英文名字, 我真的不知道是谁, 但我很欣慰, 离开了之后, 反思后心存感情, 是最真最难得的!

我不是把李维升辞职和杨学军之忏悔联系起来, 我是把

许多往事联系起来。所以, 我才把公司的理念确定为“尚德、自强、创新、实效”8个字。把“尚德”放在第一位, 绝不光是为了企业。市委宣传部的一位处长, 看了这8个字说, “尚德”的提法很好, 很独特, 在企业文化中不多见。

最后我有一些建议, 希望大家在工作中一手抓事业, 一手抓“德业”, 同时帮助公司制止和帮助一些不道德的事和人, 别“养虎为患”, 让我们一起“代表大多数人的根本利益!” 欢迎大家畅所欲言!

左晔 8月8日

杨学军事件回放

2001年4月23日, 与公司签订劳动合同, 任西北地区销售经理, 约定劳动合同期限为三年, 并签订了保密协议及《营销人员十六条禁令》。

2001年9月20日, 以身体不适并承诺不到同行业企业中去提起了书面辞职申请。

2001年10月, 公司接手西北市场的销售经理反馈: 原杨学军移交的客户现在都有同行业公司去销售。经调查, 杨学军在天津一同行业公司内, 任公司的“销售总监”。

2001年11月, 赛恩公司向南开劳动争议仲裁委员会, 要求杨学军支付因解除劳动合同的违约金2万元并承担本案的仲裁费。

2002年1月17日, 南开劳动争议仲裁委员会作出劳仲案字(2001)第93号仲裁裁决书, 裁决杨学军向赛恩公司支付违约金2万元, 并承担案件受理费260元。

2002年1月22日, 杨学军不服南开劳动争议仲裁委员会做出的裁决, 向南开法院提起了诉讼, 要求撤销仲裁裁决。南开法院于3月27日做出判决, 驳回杨学军的起诉, 案件受理费由其承担。杨学军未对一审判决提起上诉。

2002年7月1日, 在杨学军未主动履行的情况下, 赛恩公司向南开法院申请强制执行。现本案正在强制执行中。

大力推行ERP工程

在连续两周的高级管理人员培训中, 培训的主题都是ERP, 首先是总工办主任杨胜利讲解了ERP的相关知识及基准情报小组的推动计划, 然后信息中心主任赵希林讲解了ERP原理及组成、ERP成功实施的条件。

ERP是英文ENTERPRISE RESOURCE PLAN的缩写, 意为企业资源计划管理。实施ERP的目的就是提高资源利用率, 同时为高层领导决策提供一个科学准确的依据, 是规范管理提高工作效率的一个重大举措。

之所以称这ERP工程, 是因为建立、推动和实施ERP不是一朝一夕的事, 不是ERP小组一两个人的事, 更不是简单的数据统计, 而是企业流程的再造工程, 是一个企业优化管理提高工作效率的长期系统的工程。纵观国内外, 因为有效地实施了ERP工程从而大幅提高工作效率实现跨越发展的不在少数, 联想董事局主席柳传志在美国的一次管理论坛发言中把实施ERP做为联想取得巨大成功的一个关键因素之一; 同样, 花巨资投入巨大人力和物力实施ERP而收效甚微的也比比皆是。董事长左晔再次强调: 赛恩是一个民营企业, 赛恩事业是全体赛恩人自己的事业, 不需要搞任何形成主义, 也不需要摆任何花架子, 需要的是大家实实在在在地努力实施和探索。在公司内部, 尤其是公司的中高层以上级领导, 必须统一认识, 积极参与和支持ERP小组工作, 不允许有任何的懈怠行为。

营销方案加大奖励力度

与往年的营销方案相比, 最近公布实施的最新营销方案加大了奖励力度, 同时侧重于指导要求销售人员要真正完成从业务员到销售经理的角色成功转变。此次方案紧紧结合公司的产品研发情况及产品的行业特性, 要求销售经理们积极处理好“种树”与“种草”的关系, 要不断地学习提高市场整体策划能力, 提升销售业绩; 要求销售经理们正确处理眼前利益与长远利益的关系, 要有大局观, 用长远的眼光分析和处理问题; 要求销售经理们始终坚决执行这一营销方案。此销售方案详尽规定了业绩达到一定数额后的奖励方法。

全国首届热量表检定研讨会 在津胜利召开



10月14日至15日,为期两天的由中国计量科学研究院主办、天津市赛恩电子有限公司承办的“首届全国热量表检定研讨会”在津召开。来自全国各地的技术监督局、计量所、供热主管部门及其它致力于供热改革发展的领导、专家和学者百余人参加了此次大会。在简捷的开幕式后,中国计量科学院的专家及赛恩公司的项目课题负责人分别介绍了热量表检定的原理、方法和流程等,并与与会代表进行了热烈气氛友好的讨论。同时与会人员于15日应赛恩公司之邀,参观了赛恩公司,并现场观看了演示的由中国计量科学研究院与赛恩公司合作研制生产的热量表检定装置。

众所周知,做为计划经济体制下传统的供热收费模式的改革势在必行。由于供热分户计量是关系到普通百姓的一个重大民心工程,2001年国家技术监督总局颁发文件,要求安装热量表必须进行首次强检。此次由中国计量科学研究院主办的热量表检定研讨会,正是顺应了这一文件精神,为各地技术监督部门、供热管理部门、计量所和热量表生产企业从多个角度保证热量表的稳定可靠提供指导,从而为在不久的将来即将广泛推行的供热改革的顺利进行提供坚强的后盾。

此次研讨会的召开必将大大加快供热改革进行的步伐。

(通讯员 小乐)

南开区区委书记来赛恩考察调研

9月4日,南开区区委书记刘长顺等领导来到了南开区重点扶持企业、2001年度天津市优秀企业——赛恩公司考察和调研。

赛恩公司董事长左晔对刘书记在百忙之中亲临赛恩指导工作表示衷心的感谢,对南开区政府在赛恩几年的发展中给予的大力扶持表示由衷的谢意,并向领导们汇报了赛恩近期的发展状况,介绍了赛恩从无到有、从小到大的发展历程,同时详细地汇报了赛恩产品在技术上所取得的领先地位和数



项专利成果。董事长左晔也坦诚地讲到赛恩远远没有做大做强,并表示在构建了赛恩科技大厦这一硬件平台后,赛恩将着力于软件平台的建设,力争使赛恩实现跨越式发展。刘书记在聆听董事长的汇报过程中不断地点头示意,高度地评价了赛恩在几年的发展中取得的成绩,并表示南开区政府将一如既往地支持赛恩,同时鼓励赛恩人继续走科技创新之路,走高新技术产业化的道路,坚持吃科技饭,以科技为本。

在双方亲切友好的交谈后,刘书记在董事长左晔等人的陪同下参观了赛恩科技大厦,并与公司领导合影留念。

又讯:9月24日下午,南开法院副院长王翰、经济庭庭长张玉林、庭长助理李跃来赛恩指导工作。

董事长左晔在座谈中讲到见到政法系统的领导非常亲切(左总本人在80年至87年任职于政法系统,河东分局),并表示赛恩将一如既往地依法办事、守法经营。王翰院长在讲话中坦诚地说到这次是南开法院为数不多的到民营企业服务中的一次,对赛恩短暂行几年的发展所取得的成绩给予了高度评价,并表示南开法院将致力于为包括赛恩在内的坐落于南开区的企业创造一个良好的法制环境。执行总经理程熙、副总经理李国才参与了座谈。□

本报记者 小乐

国家质检总局及四直辖市 技术监督局领导来我司参观

7月3日,为更好地保证即将广泛推行的热计量改革的顺利进行,在天津技术监督局副局长杨振林的陪同下,国家质检总局计量司副司长刘新明及来自北京、上海、重庆市的技术监督局领导来我司考察参观。

国家质检总局计量部门的领导此次之所以选择天津调研,是因为天津在热计量改革方面走在了全国的前列,而坐落于天津新技术产业园区的赛恩公司更是以成立以来一直致力于热计量改革的努力赢得了领导及专家们的青睐。董事长左晔、执行总经理程熙热情地接待了来宾,简要地向领导们汇报了赛恩人在热量表、热量表检定装置方面所做研发及生产工作,特别详述了热量表检定装置已通过国家质检总局组织的专家的权威鉴定,并获得了专利证书,填补了国家该方面的技术空白,并进行了批量生产及其良好的性价比等情况。



国家质检总局及四直辖市领导高度评价了赛恩人在热计量方面所做的贡献,充分肯定了热量表检定装置在技术上的领先及合理的价格,并强调指出热量表检定装置必将成为热计量改革顺利进行和保证热量表质量的重要手段。同时,对即将召开的由中国计量学院主办、由赛恩公司具体承办的“热能表检定研讨会”做出具体的指示。

国家质检总局领导一行在公司领导的陪同下参观了公司,在项目负责人王毅的讲解下现场观看并演示了热量表检定装置。来我司考察的领导还有:上海市技术监督局老局长沈思、重庆市质量技术监督局副局长李瑜志及天津市技术监督局副局长杨振林等。

此次国家质检总局及各省技术监督局领导来我司调研预示着在不久的将来,热计量改革将在三北地区全面推行□也表明了赛恩的发展将添新支柱!□

本报记者 小乐

评论：民营企业不必急于走出家族制

本报记者 赵明

“经济学的主流观点,常常把家族制企业作为一种落后的产业组织象征,把这种组织形式当作企业进一步发展的障碍。受此影响,许多民营企业纷纷声称自己要走出家族制。其实家庭企业在竞争力方面是有优势的,‘企业形式无所谓高下,只要在当地管理交易成本最低就是好形式’?全盘推翻家族制,等于推翻了民营经济。这是不可取的,应慎重对待民营企业的‘走出家族制’。”

近日,在主题为“家族化管理机制及其功效”的2002学术研讨会上,专家学者们达成上述共识。该研讨会由北大光华管理学院华人企业管理研究中心、中国社科院世界经济与政治研究所世界华商研究中心共同举办。

据统计,目前在中国大陆的非公有制经济中,家族式经营的企业至少占到了90%以上。在这些企业中,既有家庭作坊式企业或单一业主制企业,同时也有合伙制企业、共有制企业,甚至还出现了家族成员保持临界控制权的企业集团。

长城企业战略研究所所长王德禄认为,家族企业是经济社会化的一个必然的长期阶段,中国出现了历史上最大规模的民营经济,据估算,规模在20万亿人民币。而且值得注意的新动向是,中国民营企业和家族企业开始进入经济“禁地”,如金融、能源、矿产、公用事业、专用化学品等,并成为行业领袖。

其实,家族企业并非中国独有,与会专家给出的资料表明,家族企业在世界各国经济中发挥着重要作用。在全球500强中,有175家为家族控制的企业。家族企业占GDP总数的比例:韩国48.2%;中国台湾61.6%;马来西亚67.2%;菲律宾和印尼,最大的十个家族体现本国市值的一半;泰国和中国香港,五个最大家族体现了26%的市价总值;美国的家族企业创造了78%的就业机会,创造了全美GDP的50%。

证明家族企业存在的合理性,并不是说家族企业不需要改革。北大光华管理学院华人企业管理研究中心执行主任张国君认为,中国的家族企业逐渐出现三种行为取向:所有权家族化,经营层社会化,股权逐步公众化。合理的治理结构成为家族企业永续发展的关键。

宁波方太厨具有限公司董事长茅理翔在发言时承认,随着家族企业规模的不断扩大,企业原有家族管理机制的问题凸现出来,如裙带之风盛行、绩效评价不公平、效率低下、创新受到抑制以及企业发展受限等等。要克服就必须改革,改革有两个办法:一是推翻家族制,建立股份制,他认为推翻家族制,等于推翻了民营经济,这是不可取的。第二个办法是将现代企业制度引入家族制,将二者有机结合起来,即保留家族制,又淡化和提高家族制。

中国社会科学院世经政所世界华商研究中心研究员康荣平与柯银斌指出:在大企业成长道路上,华人企业与美国企业不同。美国的大企业很早就由经理式取代家族式成为主导,而华人大企业至今仍以家族式为主导。这其中的原因值得世人认真研究,而不能简单地认为只有美国道路是正确的、先进的。

(转自2002年09月23日11:02《中国经济时报》)

比较是最好的鉴别

也许是巧合，2001年9月4日至5日，由中国计量科学研究院与赛恩公司合作开发生产研制的热量表检定装置在天津通过了国家质检总局科技组织的专家委员会的鉴定；2002年10月14日至15日，在同样的地点，由中国计量科学研究院主办、天津赛恩电子有限公司承办的“全国首届热量表检定研讨会”在津胜利召开。

但这一切又不是巧合。2001年，国家技术监督总局下发了要求安装的热量表实行首次强检的文件。但有了文件要求，国内却缺少必要的技术检测手段与设备，国外价格高得离谱的热表检测装置却又使国内绝大多数的执法部门望而却步。赛恩公司与中国计量科学研究院合作开发生产的热量表检测装置自2001年通过国家质检总局组织的鉴定并取得CPA证和CMC证后，已具备了规模化的生产能力，至今已生产销售了数十台热量表检定装置，并已经受住了在实践中的检验，应该说赛恩对这一切是胸有成竹、有所准备的。

中国计量科学研究院主办此次研讨会是落实国家技监局文件精神的重要举措，是一次重要的学术研讨会；赛恩人承办此次研讨会动议在于向同行、专家学习提高，听听广大业内朋友的声音，有助于我们更好地服务于即将广泛推行的供热改革，同时也让更多的朋友了解赛恩的热量表检定装置，也真诚地希望社会各界朋友能够将赛恩的热量表检定装置与国外的热量表检定装置及国内的同行进行广泛的比较（无论是资格证书、功能、质量、性价比亦或在实践中的检验情况），因为毛主席说过：没有比较、就没有鉴别！

经验，周祥文具有一定的国贸理论基础和操作实务，李婷工作也比较踏实和好学。

“工作是美丽的”在国际贸易部体现得最为充分。大家每天精神饱满地工作，而且工作语言是英语，所以当你打电话到国际贸易部时，一不小心蹦出来句“好多油多”时，你也别奇怪；他们在积极从事贸易工作的同时注重对产品技术参数和性能的了解，在研发亦或品管技术部门，时常能见到他们孜孜以求的身影；每周人力资源部组织的“ENGLISH CORNER”他们都是主力，而且义务地为大家担当起了英文家教。

工作也许是因为有更多的压力变得更加美丽。邬经理坦言国际贸易部压力也很大，因为做贸易终究是凭业绩说话的，并希望公司的各个部门、每位同仁都能一如既往地给国际贸易部以支持和帮助。我们有理由相信：在邬经理的领导下，国际贸易部将撑起赛恩的又一片天空，将成为赛恩发展的又一个新的增长点。

赛恩新人



姓名：刘亮
籍贯：天津
出生日期：12月3日
职务：总经办秘书
专业兴趣：英语
工作向往：soho一族
个人愿望：环游世界
人生信条：尽最大努力做好每件事
最喜欢的艺术：音乐
最喜欢读的书：《简爱》 《第一次亲密接触》
最喜欢的颜色：兰色、黑色、紫色
最欣赏的女性：安顿、张爱玲
最欣赏的男性：李嘉诚、迈克尔·乔丹
最难忘的事：第一次去上海
一项很好的体育：台球、羽毛球
一本很耐人寻味的书：《回家》
一支很动听的歌：绿光
一部很好看的影视：《指环王》
一位很欣赏的明星：张曼玉
一个很专心的话题：领导什么时候出差
赠友人的小格言：人生能有几回搏
勉自我的座右铭：今天不搏何时搏

我是赛恩人

研发中心 王志宏

来到赛恩近两年了。在赛恩人7周年司庆的喜庆日子里，我光荣地被评为公司先进员工。这使我既高兴又不安。

在此期间，工作中得到了公司领导和同志们的信任和支持帮助，能和大家一起为赛恩的发展做成点事情，是我的心愿。先进员工的荣誉是我一直向往的，但这荣誉不是属于我个人的。工作上取得的成绩是研发集体团结奋斗的结果。在我们研发集体中还有许多勤恳工作默默奉献的人和事。他们都值得我学习和敬仰。

赛恩公司经历了风风雨雨已经走了7年了。通过7年的奋斗，我们建立了自己的根据地，为公司进一步实现跨越式发展奠定了坚实的基础。我知道，赛恩能发展到今天，是在公司决策层制定的正确路线下千百人努力奋斗的结果，是一砖一石的积累。

关于个人职业生涯设计与企业发展的关系，我是这样看的。每个人本身除了个性素质外还具有社会的属性。个人奋斗的精彩表演必须建立在社会舞台上。一个人的价值必须通过他所做的事来体现。赛恩公司为我们提供了这样一个舞台，这样一个展现个人价值的机会。我真诚地希望每个赛恩人珍惜现有的环境条件，齐心协力，荣辱与共，把赛恩的事业当作自己的事业。我坚信在这里是可以大有作为的。

让我们共同创造赛恩光辉灿烂的明天。

醒世恒言

一根火柴棒价值不到一毛钱。
一栋房子价值数百万元。
但是一根火柴棒却可以摧毁一栋房子。
可见微不足道的潜在破坏力，
一旦发作起来，其攻坚灭顶的力量，无物能御。
要送一百万张骨牌，需费时一个月，
但倒骨牌却只消十几秒钟。
要累积成功的实业，需耗时数十载，
但要倒闭，却只需一个错误决策。
要修养被尊敬的人格，需经过长时间的被信任，
但要人格破产却只需要做错一件事。
一根火柴棒，是什么东西呢？
它就是下列四项：
1. 无法自我控制的情绪。
2. 不理智判断的决策。
3. 顽固不化的个性。
4. 狭隘无情的心胸。
检查看看，我们随身携带几根火柴棒？

图片新闻

图为保安队小伙子们的英姿，编辑部约队长孙前进为保安队写点材料时，孙前进腼腆地说，我们还有很多地方做得还不够，还是看我们的行动吧。



情怀

工作是美丽的

编辑部 乐宜东



国际贸易部是一个年轻的部门。说她年轻，是因为她成立的时间不长，也仅仅不到两个月；说她年轻，也是因为国际贸易部的成员来公司也就三、四个月的时间。但国际贸易部又是一个成熟的部门，邬经理有着几十年丰富的外贸实践