ISSN 1008-7605

山东青年政治学院学报

shandong qingnian zhengzhi xueyuan xuebao

Journal of Shandong Youth University of Political Science

2017年第6期 总第190期
第33卷 双月刊 1985年创刊

全国中文核心期刊
全国优秀社科学报
全国地方高校十佳学报
全国社科学报青年类优秀期刊
华东地区优秀期刊
山东省优秀期刊
《CAJ-CD规范》执行优秀期刊

青年工作论坛 山东青年政治学院学报 双月刊

特别策划·高校绩效管理研究 主持人:杨河清

高校绩效工资分配指标体系研究 …… 赵 伟,杨文凯(1)

应用型高校教师绩效评价研究 …… 李洪深(7)

协同创新视角下的高校战略绩效管理体系研究 …… 李仕超(12)

特别策划·养老问题研究 主持人:曲顺兰

养老保险“负担过重”对所有行业都不好吗?

——基于代表性行政垄断与竞争性行业的对比…… 林 峰(17)

基于 PPP 模式应用和社会组织建设的我国养老服务供给研究 …… 周青梅(24)

人口老龄化背景下中国式养老问题研究:基于博弈论视角 …… 施 阳(30)

特别策划·“互联网+”与学术期刊发展研究专题 主持人:李宗刚

大数据视阈下的学术期刊发展路径…… 孙昕光(35)

媒介融合背景下学术期刊的品牌化发展 …… 孙书平(40)

青少年研究

微媒体环境下当代青年网络暴力现象的社会心理学分析 …… 潘云梦,卜建华,张宗伟(47)

表情包:为你欢喜为你忧

——青少年表情包使用现象研究 …… 李纳米(54)

中国梦背景下大学生价值观教育有效方法探析 …… 危 红(62)

【基本参数】CN 37-1481 / D* 1985* b* A4* 116 * zh* p* ￥8 . 00* 2000* 20* 2017-11

2017 年第 6 期　　2017 年 11 月 10 日出版

思想政治教育研究

人的物质追求与精神追求的思想政治教育维度解读…… 孙静静(66)

高校辅导员“双重身份”职业设定的现实问题与应对策略…… 李一楠,刘含宇(72)

从四个维度探讨高校学生工作的改进与加强…… 田立新,王志鹏,安　然,念金波(76)

新建本科院校加强学风建设的问题研究 …… 曹丽萍(80)

法学研究

互联网产业经营者集中审查制度探析

——以滴滴和优步合并案为例…… 李　俪(85)

股权众筹中介的法律性质剖析和制度完善 …… 李苗苗(91)

经济学管理学研究

基于代际差异视角的新生代员工管理对策研究 …… 王　丽,李宝军(98)

文学艺术学研究

论五四新文化对汪曾祺的影响 …… 翟文铖(102)

ZBrush 影视超写实角色型态艺术表征 …… 兰　德(108)

“会通精神”:中华文化的活水源头

——读张岂之教授《中华文化的会通精神》…… 王继训　藏　明(113)

责任编辑联系方式:0531-58997716(翟瑞青)　0531-58997717(孙书平)
0531-58996678(王淑玉)　0531-58997719(杜　婕)

Journal of Shandong Youth University of Political Science
（ Bimonthly ）
Number 6（**General Serial No.**190），2017.11
Contents

Research on Teacher Performance Evaluation of Application-oriented University …… *LI Hong-shen*

Was the "Excess Weight" Pension Burden Bad for all Industries: Based on the Comparison between Representative Administrative and Competitive Industries …… *Lin Feng*

Development Path of Academic Journals on the Perspective of Big Data …… *SUN Xin-guang*

Social Psychological Analysis about Network violence of Contemporary Youth in Micro-media Environment ……
…… *PAN Yun-meng，BU Jian-hua，ZHANG Zong-wei*

An Approach to Examinational Institution Required Managers Assembled of Internet Industry: Based on the Merger Case between DiDi and Uber …… *LI Li*

Research on the Management Countermeasures of the New Generation Staff Based on the Intergenerational Differences ……
…… *WANG Li，LI Bao-jun*

On the Influence of May 4th to Wang Zeng-qi ……
…… *ZHAI Wen-cheng*

On the Spirit of "Integration" of Chinese culture ……
…… *WANG Ji-xun，ZANG Ming*

英文校对:姜吉林

基于代际差异视角的新生代员工管理对策研究

王 丽[1],李宝军[2]

(1.山东行政学院 政治学教学部,济南 250014; 2.山东建筑大学 马克思主义学院,济南 250101)

摘要: 随着越来越多的新生代员工步入职场,“代际差异”所造成的管理问题给企业带来了许多新挑战。原有的传统管理模式已经不再适用于当下对新生代员工的管理,问题层出不穷。如何有效留人用人,减少管理成本,增加人力资源价值溢价成为管理过程中不得不面对的新问题。为了提高企业管理水平,增加企业效益,我们要关正视差异、尊重差异,力争将代际差异造成的不良影响降到最小。

关键词: 代际差异; 新生代员工; 管理对策

中图分类号: C931.3 文献标志码: A 文章编号: 1008-7605(2017) 06-0098-04

DOI:10.16320/j.cnki.sdqnzzxyxb.2017.06.018

时代的变迁,社会的发展在每代人身上留下了鲜明的烙印,而这几代人在工作的过程中也表现出不同的特点,虽然个体特点迥异,但是总体仍以代际差异的形式表现出来,尤其是新生代员工与非新生代员工的差异。由于信息技术的发展,互联网的普及,全球化的影响等,新生代员工在思维模式、价值判断、生活需求与方式等方面呈现出与老一代员工明显的差异。随着越来越多的新生代员工步入职场,代际差异造成的问题愈加凸显,一些企业不能有效应对问题,造成了比较极端的冲突与矛盾。随着企业人力资源管理的成熟与进步,企业管理者开始正视这种差异,关注对这种差异的处理。

代际差异会导致企业管理成本增加,管理效果下降,这对企业的发展是十分不利的。因此企业需要相关理论的指导,深入理解员工的特点和代际差异,发现代际差异导致的问题并找到合理的解决方法,降低企业管理成本,提高竞争能力,获得长远发展。目前相关研究虽然已经取得了一定成果,但仍有欠缺。本文研究的目的就是通过分析出现的问题,提出一些管理策略与方法,力争将代际差异造成的不良影响降到最小。

一、新生代员工的内涵与特点

(一) 新生代员工的内涵

研究代际差异,首先需要明确的是代际划分的标准。根据曼海姆的理论,重大的社会历史事件是代际差异产生的根源,所以对不同代群的划分也应当根据这些历史事件发挥影响的时间阶段和空间范围来确定划分的边界。在美国社会中,通常将“代际”划分为四代: 年老一代,也称为沉默一代、成熟一代和传统一代,生于 1925——1945 年; “婴儿潮”一代,生于 1946——1964 年; X 一代,也称失去的一代,生于 1965——1980 年; Y 一代,也称千禧年一代、下一代、生育回潮一代,生于 1980 年及以后。[1] 显然,这种代际划分不能适用于我国的情况,因为曼海姆的代际观点的提出是基于他对某些特定国家的历史进行调查研究得出的结果之下产生的,不同的国家经历的历史事件或社会转型的方式必然是不同的。即使有一些国家在文化上存在较多相似点,经历的历史事件也有一定的相似性,但在进行深入调查研究后也会发现他们之间的

收稿日期: 2017-08-30

基金项目: 山东省社科规划办课题“工匠精神”研究(16CZXJ06) 。

作者简介: 王丽(1965-) ,女 ,副教授,主要从事企业管理、领导力研究; 李宝军(1971-) ,男,副教授,主要从事企业创新管理、马克思主义法学研究。

(C)1994-2019 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

差异。

在我国，目前得到学界比较广泛的认同的代群划分方式是新生代与非新生代的划分，新生代与非新生代的划分时间点在 1980 年左右。[2] 由于改革开放的实施，中国社会逐渐转型、经济飞速发展、对外开放后外来文化加速传播，在此时以及之后出生的年轻一代受到了与他们的前辈截然不同的社会环境的影响，他们的价值观念、思维模式、生活方式等方方面面都与之前的群体拉开距离，差异明显。[3] 我国学者廖小平主张从国内社会变迁的角度研究中国的代际价值观差异，发展相关理论。他认为受到改革开放与全球化的强烈影响，中国社会的代际之间存在着价值观的巨大差异，同时新生代群体内部也存在着价值观的多元化。本文主要沿用新生代与非新生代的代际划分方式，但考虑到市场经济在上世纪九十年代后的蓬勃发展，带来与之前更多的变化，同时为了更加便于归纳每个群体的突出特点，本文中的新生代员工是指“90 后”员工。根据不同时代下的人存在不同的特点，延伸到工作领域，其工作态度、工作模式、工作期望等也存在差异。[4]

（二）新生代员工的特点

由于接受的教育和社会整体环境的变化，与非新生代员工相比，新生代员工对民主平等自由有更高的要求。[5] 在工作上，他们往往对企业传统的等级观念嗤之以鼻，希望受到平等的待遇，淡化权威和权力。[6] 他们希望能与领导成为平等互利的合作伙伴，而不愿意面对命令与服从、等级分明的领导与下属的关系。[7] 而且新生代员工往往非常渴望能够实现理想，创造价值，具有强烈的成就意识；他们以自我为中心，渴望获得来自同事、领导的肯定，渴望企业提供一个宽广的平台以便于充分的自我展示，职业生涯发展被越来越多地纳入他们择业就业时的考量，单一的薪水并不能完全满足他们的需求。[8] 比较消极的一面是，他们团队意识薄弱，喜欢独来独往，协作性差，比起接受他人的建议，他们更喜欢表现自我，对企业的目标也不太关心。[9]

新生代员工在新时代的浪潮下，经历了改革开放、经济全球化、信息时代的到来，又接受过高等教育，他们视野更开阔、思维更敏捷，信息来源渠道更丰富，学习和提升自己的手段更多样化，这造就了他们理想主义、乐观、自信并且敢于尝试新事物，勇于创新的性格。[10] 正因如此他们乐于接受有挑战性的、甚至是不断变化的工作，也希望工作环境更加自由舒适，时间更加灵活。新生代员工讨厌单调乏味，一成不变的工作，更希望从工作中获得乐趣，享受工作的过程，不希望自己沦为工作的机器。但同时，他们也容易眼高手低，易受挫折产生失败感，抗压能力差，没有较为合理的应对压力，自我调节的方法。

互联网的普及加上大多是独生子女的家庭背景，使新生代员工在现实交流与互动上比较欠缺。互联网的发展和虚拟经济的兴起，帮助他们在不需要经常外出的情况下就能获得生活必需品、安排好自己的衣食住行。沟通能力差，以虚拟交流为主，面对面交流较少。[11] 新生代员工以自我为中心，适应能力差，他们在讲话时也比较直截了当，较少考虑他人感受，假如他们的上级或同事与他们不在同一代群，那么他们可能会很难适应，沟通困难。

与非新生代员工相比较，他们往往拥有更好的物质生活条件，因此他们能够接受投入金钱以获得高品质的生活的理念，但高品质的生活需要良好的收入的保障，另一方面，由于现代社会普遍存在的的生存压力增加，他们中的一部分对物质报酬尤为关注，而且物质报酬对他们来说是对其自我价值的衡量标准。同时，在工作环境方面，新生代员工普遍要求工作环境必须舒适，必要时允许自己安排工作间，现代化的办公条件，交通便利发达、周围基础设施全面的办公地点等。

二、代际差异导致的问题

（一）代际差异影响人际关系

员工代际差异体现在新老员工性格特征、工作习惯、价值观等方面存在差异，这些差异比较容易造成新老员工间的相互不理解，乃至冲突与隔阂。这种代际差异最初可能不太明显，没有造成严重后果而被管理者忽略，然而实际上当问题真正凸显出来已经是其发展到比较严重的阶段，新老员工正常的沟通交流会受到影响，不能建立起相对稳定的人际关系。

（二）代际差异降低工作效率

由第一点可知，代际差异会影响员工的人际关系，那么间接地，这种人际关系上的问题会影响到员工的日常工作。工作的完成是需要多人甚至多部门的配合的，如果员工间的人际关系比较恶劣，即使是基于工作的交流也存在障碍的话，这势必会导致配合不佳，影响到工作进程，拉低工作效率。[12]

（三）代际间距有损员工身心健康

代际差异会导致员工处于焦虑紧张的状态中，心理压力较大，容易产生心理问题，尤其是在企业不能很好地解决这些问题，疏导员工的情况下。这对

(C)1994-2019 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

员工的身心健康都是非常不利的。

三、代际差异的新生代员工管理对策

(一)倡导和谐包容的企业文化

在企业文化方面,倡导和谐共处,提高对企业的共同归属感。新老员工因为性格、教育背景、过往经历的差异,在工作与相处上必然不尽相同。新生代员工不能否认老员工更加了解企业的文化、制度规范,做事更踏实稳重,老一代员工也需要承认新生代员工掌握的理念、技能更加先进,更富于创新和冒险精神,但这些并不必然会引起冲突。企业应当倡导一种和谐的企业文化,令不同的员工群体正确认识彼此的差异、尊重差异、取长补短,从而共同为企业的发展做贡献。切忌人为地扩大这些差异,忽视彼此的共同点,增加不必要的摩擦和冲突,更不应该对某些群体产生脸谱化的刻板印象,带着偏见与这些群体的员工交往。

(二)实行民主平等的管理模式

在管理模式方面,改变传统的管理理念,实现员工参与式管理模式。[13] 企业需要提供各种各样的渠道给新生代员工和老一代员工交流沟通。例如举行例会、开展员工活动、定期座谈、问卷调查、意见箱等,这样做能使领导者听取不同的意见、收集不同的信息,有利于作出更科学合理的决策,打破上下级的关系僵化,淡化等级观念。而且,不同的群体都有机会充分表达自己的观点,通过交流,认识到自己和他人的优势与不足,互相了解对方的想法,这从一定程度上起到了安全阀的作用,释放压力,减少剧烈的冲突。这比传统的权威式管理更能获得员工的欢迎,因为在参与与被授权的过程中,他们感受到了自己是被企业重视和尊重的,他们有更多的机会自由发挥,这可以提升他们的工作积极性和责任感。把企业的精神文化作为指导思想,把企业的行为文化作为行动标准,以企业文化去感染员工,提高其对企业的归属感,避免其高频跳槽,从而减少企业招聘成本。

(三)实行公开透明的规则制度

在规则制度方面,企业应当尽最大的努力保证内部的公开公正公平,凡事都要有规章制度可循,不能有明显的漏洞。实现工作程序化、规范化,做到对事不对人。[14] 尤其是在员工比较敏感的职位升迁与调动上,更要尽可能公开、透明,不能歧视某一群体,对老一代员工和新生代员工一视同仁。由于部分老员工知识、技能落后,已经不能适应企业的高强度工作,一些企业采取虚职的处理办法,把老员工放在无关企业痛痒的清闲职位上,虽然减轻了他们的工作压力,但是时间久了,会使人产生无用武之地的消极懈怠情绪,无法满足自我实现和成就的需要,自信自尊受挫,很可能就会选择离开企业。这种做法也使后进入企业的新生代员工感到不满,甚至产生离职的想法。因为他们可能会认为自己的付出与收益不成正比,老一代员工占据职位的行为也阻碍了他们晋升,新生代员工对公平公正、平等竞争有更高的要求,这样很可能导致离职率上升。企业应该从制度上明确规定各个职位的晋升条件,从而使员工清晰自己的上升渠道和标准,少走歪门邪道,在制度的保障下激励他们不断发挥自身优势、学习提升自己、正当竞争。

(四)为员工量身打造多元化发展路径

在职业发展方面,企业要做到吸引人才、留住人才、给人才更好的发展机会和更广阔的发展空间。企业应当给老一代员工和新生代员工更多元化的发展渠道,更广阔的发展空间,根据他们自身的情况结合企业长远目标合理辅助其职业发展,帮助他们减少不必要的阻力,实现自身和企业的双赢。比如在培训上,企业可以针对不同群体的员工打造不同的培训方案[15],于老一代员工来说,他们可能需要在知识技能上更新换代,跟上时代的步伐;对于刚刚走上岗位的新生代员工来说,他们没有太多的工作经验,所以在很多方面需要善意的引导和指令,帮助他们学习人际关系技巧,调整他们的期望值。因为刚走上工作岗位的新生代员工对工作的期望值一般比较高,管理者需要帮助他们调整自身状态和心理预期,让他们逐渐接受可能与期望有所差距的现实;培养他们的耐心,让他们知道重复性的工作并不是对他们的处罚和轻视,而是工作的特性如此。企业应充分了解怎样做才能调动新老员工的热情、提高他们的工作积极性和归属感,降低新老员工关于忠诚度的间距,避免人才流失。

(五)针对员工需求设计激励制度

在激励机制方面,企业应该建立良性的激励机制,有助于激发员工积极的工作的热情与动力,主动向着企业的目标努力。首先是薪酬方面,由于这是员工比较关注的部分,也是激励制度中的重要组成部分,无论新老员工,都应提供与个人的岗位、能力、绩效相适应的薪酬。在这里也要注意薪酬保密制度的使用。这是一把双刃剑,积极的方面是,企业通过薪酬保密保护自己的竞争优势,减少员工间的工资攀比,维持员工间的和谐气氛;使低薪者不至于受到歧视;减少产生不公平感的可能性,缓解人才流失;

(C)1994-2019 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

使企业的薪酬制度有更大弹性，管理者不必就就所有的薪酬差异作出解释。消极的方面是，企业中不仅有正式群体的存在，还存在许多非正式群体，这就意味着通过非正式群体的交流，薪酬不可能是完全保密的，更何况人们不仅注重结果公平，还注重过程公平，因此这种保密制度会增加员工的猜疑。其次在奖金上，可以设计多样化的奖励方式。设置创新奖，鼓励新生代员工给企业带来积极意义的创新性行为，肯定他们的想法和能力；设置特殊贡献奖，对在企业中兢兢业业工作的老一代员工给予足够的尊重与奖励；设置团队奖金，按照每一个体在团队项目中的发挥的具体贡献值计算并发放奖金，使新老员工既重视个人的绩效提升，又能够与他人协作带动团队绩效。在福利方面，实行弹性福利制，在法定福利和企业固定福利之外，为老一代员工和新生代员工设置各种可供选择的福利。[16] 比如培训项目、购房购车补贴、子女教育补贴、旅游项目、亲子假日、补充养老保险等，由员工自行组合成福利套餐，既不增加企业的成本，又能满足员工的需求，增强激励效果。

参考文献：

[1] 陈玉明，崔勋.代际差异理论与代际价值观差异的研究评述[J].中国人力资源开发，2014，(13)：43-48.

[2] 谢丹琼，侯雪莹.中国企业员工代际划分及新生代员工管理探析[J].企业管理，2015，(3)：47.

[3] 尤佳，孙遇春，雷辉.中国新生代员工工作价值观代际差异实证研究[J].人力资源管理，2013，(6)：83-88+93.

[4] 王聪颖，杨东涛.员工代际差异对其工作场所乐趣与绩效关系的影响[J].管理学报，2012，(12)：1772-1778.

[5] 李向民，任宇石.当代企业员工离职及影响因素探析[J].中央财经大学学报，2007，(4)：65-70.

[6] 陈翼，唐宁玉. 新生代员工工作价值观：后现代主义的视角[J]. 上海管理科学，2014，(1)：66-71.

[7] 葛道顺. 代沟还是代差？——相倚性代差论[J]. 青年研究，1994，(7)：43-46.

[8] 【美】约翰 M.伊万切维奇，等.组织行为与管理[M].北京：机械工业出版社，2006：121.

[9] 杨漫，汪群. 从价值观代际分化看新生代员工的管理[J]. 领导科学，2014，(20)：49-50.

[10] 李向民，任宇石，吴志刚.企业员工代际划分及“新新人类”管理[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版)，2010，(12)：27-29.

[11] 卜艳芳.代际差异视角下的新生代员工管理[J].河北企业，2014，(7).66-67.

[12] 刘苹，郑沙沙，吴继红. 代际差异对员工行为的影响研究：“80后”与“80前”的对比[J]. 中国行政管理，2012，(5)：65-67.

[13] 张丹.企业新生代员工管理问题研究[D].黑龙江大学，2011.

[14] 王君玲. 企业新生代员工的管理策略研究[J]. 中国商贸，2014，(22)：126-128.

[15] 李万县，李淑卿，李丹. 工作价值观代际差异实证研究[J]. 河北农业大学学报(农林教育版)，2008，(1)：118-122.

[16] 伍晓奕. 新生代员工的特点与管理对策[J]. 中国人力资源开发，2007，(2)：44-46.

(责任编辑：杜婕)

Research on the Management Countermeasures of the New Generation Staff Based on the Intergenerational Differences

WANG Li[1], LI Bao-jun[2]

(1.Shandong Academy Of Governace, Jinan 250000, China; 2. School of Marxism of Shandong Jianzhu University, Jinan 250101, China)

Abstract: As more and more new generation of staff coming into the workplace, the enterprises face many new challenges caused by the management problems due to the "intergenerational differences". The existing traditional management model has not been applicable to the management of the new generation of employees, and the problem is endless. How to effectively keep people employed, reduce management costs, increase the value of human resources becomes the new problems that the management process has to face. In order to improve the level of enterprise management and increase the efficiency of enterprises, we must face up to the differences, respect for the differences, and strive to reduce adverse effects caused by the intergenerational differences to a minimum.

Key words: intergenerational differences; human resource management; management countermeasures

(C)1994-2019 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

征订启事

《山东青年政治学院学报》（以下简称《学报》）是由山东青年政治学院主办的综合性学术期刊。《学报》面向全国公开发行。国内刊号：CN37－1481/D，国际刊号：ISSN1008－7605，双月刊，国际标准16开，148页码，四封彩色印刷。

《学报》发展于1985年创刊的《青年工作论坛》，1998年由国家新闻出版总署批准，以《山东省青年管理干部学院学报》在全国公开发行。2011年国家新闻出版总署批准更名为《山东青年政治学院学报》。在30多年的发展历程中，《学报》已经成为山东省乃至全国的青年理论研究传播的重要平台，并在国内产生较大影响。

近年来，《新华文摘》、中国人民大学书报资料中心、《全国高校文科学报文摘》等文献检索中心对《学报》刊文的全文转载量与索引率逐年提高。据权威电子数据库统计，学报刊文的影响因子在全国同类院校及山东省高校学报系统中位居前列。

2017年度，《学报》将进一步强化青年政治学研究，全力打造“青少年研究”“思想政治教育研究”“共青团工作研究”等特色栏目，同时创新优化发展“哲学政治学研究”“法学研究”“经济学管理学研究”“文学艺术学研究”“当代大学生”等栏目。

在新的一年里，欢迎支持学报发展的广大读者、作者订阅学报，关注学报，踊跃赐稿。

订阅方法：

1.银行转账。户头：山东青年政治学院
开户行：齐鲁银行济南千佛山支行
账号：000000029005500000206

2.邮局汇款。收款人：《山东青年政治学院学报》编辑部　　地　址：山东省济南市经十路16199号
邮　编：250014　　电话：0531－58997719　58996678　　E－mail：sdsqgyxb@163．com
网址：http://xb.sdyu.edu.cn
定价（全年6期含邮资）：96元
注：汇款用途请注明订阅《山东青年政治学院学报》款

《山东青年政治学院学报》编辑部

青年工作论坛

山东青年政治学院学报

Journal of Shandong Youth University of Political Science

国 内 发 行　《山东青年政治学院学报》编辑部
2017年第33卷 第6期（总第190期）
主　　管　山东省教育厅
主　　办　山东青年政治学院
编 辑 出 版　《山东青年政治学院学报》编辑部
地　　址　山东省济南市经十东路31699号
邮　　编　250103
电　　话　(0531)58997716 58997717
主　　编　权福军
副 主 编　王淑玉
印　　刷　济南黄氏印务有限公司
出 版 日 期　2017年11月10日
定　　价　8.00元
中国标准刊号　ISSN 1008-7605 / CN 37-1481/D

DOMESTIC DISTRIBUTOR　Journal of Shandong Youth University of Political Science
NO.6 2017 VOL.33(General Serial No.190)
RESPONSIBLE DEPARTMENT　The Education Department of Shandong Province
SPONSOR　Shandong Youth University of Political Science
EDITOR AND PUBLISHER　Editorial Department of Journal of Shandong Youth University of Political Science
ADDRESS　No.31699 Jingshidong Road.Jinan,Shandong Province
POSTCODE　250103
TEL　(0531)58997716 58997717
CHIEF EDITOR　Quan Fu Jun
DEPUTY CHIEF EDITOR　Wang Shuyu
PRINTING UNIT　Ji'nan Huangshi Printing Co., Ltd.
DATE OF PUBLICATION　November 10th, 2017
FIXED PRICE　8 yuan

欢迎订阅！欢迎赐稿！
E-mail: sdsqgyxb@163.com

ISSN 1008-7605
12>
9 771008 760005