

国有企业人力资源管理的问题和对策浅析

■ 张光锐

当前,我国经济高速发展,市场竞争日益激烈,人的因素越来越成为企业实现战略目标的关键,人力资源管理已成为企业管理工作的核心。国有企业在改革重组、减员增效的大环境下,人力资源管理面临着前所未有的挑战,加强人力资源管理,是加快企业发展进步的必然要求。

一、人力资源管理的概念

人力资源管理,是企业对各层级员工进行有计划、有目的、有手段的管理活动的总和。加强人力资源管理的目的,是为了“人尽其才,才尽其用”,充分发挥人的主观能动性,最大限度地激发其创新活力,创造能力,以适应转型升级的需要。具体包括企业员工培训、考勤管理、业绩管理、职位管理、赏罚管理等,以增强员工的自我提升能力、上下配合能力和集体协作能力等,优化企业人力资源配置,实现企业利益最大化。

二、国企改革中人力资源管理的问题

(一)对人力资源管理存有误解。部分国企中,误将激励机制认同为人力资源管理,认为只要有薪酬奖励制度,就可以做好人力资源管理,这是对人力资源管理的片面认识。人力资源管理关系到企业管理的方方面面,能为企业发展提供重要战略决策依据,它不是单纯的激励机制管理,还包括了规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬福利管理、绩效管理、劳动关系管理等模块,在国企传统的人事管理活动中缺乏了很多现代人力资源管理的管理模块,因此很多人才被埋没,阻碍了企业的发展。

(二)人力资源管理存在流于形式的现象。随着时代的进步,国企越来越重视人资管理,然而大部分只是跟风模仿,并不重视对具体职务的分析与设计,在评估系统中设计不合理等随处可见,从而产生了无效益结果。有的国企不惜重金打造该企业的文化,以图能够像外资企业那般激励员工,期望着企业文化能振兴企业的市场竞争力,但往往忽视了企业文化和人力资源管理唇齿相依的关联,结果事与愿违。企业文化成功与否很大程度上是建立在有效的人力资源管理工作之上



的,后者是前者发展的动力,前者是后者发展的一种结果。

(三)激励机制和人力资源结构的弊端。在国企中,往往出现了过分的权利集中现象,缺乏民主的管理机制,将管理过于神秘化,出现了专制型的管理,带来诸多的管理弊端。例如领导者容易形成极低的视野,打击了下属的上进心 and 积极工作的心理;部分领导可能会出现以权谋私,难以对员工进行透明的管理;员工晋升以资历或照顾等进行选用,论关系安排设置岗位;激励机制以与领导的关系或者领导自己的主观判断为准绳,并非以人员绩效进行奖励等等。从而遏制了企业人才的发展,造成人才的浪费和闲置。

(四)员工培训缺乏有效性。虽然部分国企不惜花费重金为员工进行培训,可是培训体制却相当刻板,出现这种情况的原因是培训方式的单一性,培训手段不科学,对人员多数是进行理论培训,不结合管理的实际操作方面,或者较为缺乏实际操作示范进行培训。而事实上良好的培训应为员工所接受,要注重员工心理因素,要考虑员工是否能从培训中真正理解和学习到某种知识和技术,要注重培训对岗位工作是否有用。所以,人力资源的培训既要考虑员工的身体、心理、年龄等素质,还要注重培训方式和手段的科学性。

三、国有企业加强人力资源管理的对策

(一)结合企业战略目标,规划人资管理机制。人力资源管理的目的就是最大限度地保证企业的战略目标能够实现,如果脱离企业战略这个最终目的,那么企业人力资源的管理就没有目标性,也就不可能做好。这对于

企业的人力资源管理提出了两个方面的要求。首先,企业领导要足够重视企业人力资源管理,制定关于人力资源开发与管理方面的具体实施方案,详细规划企业的长远发展规划和人力资源开发与管理因地制宜的方案,避免企业实施方案与企业发展规划环节脱节。其次,企业人力资源管理人员要具有较高的企业战略意识,能够最大限度地掌握人力资源管理理论,理解企业存在的各种问题,并熟练运用人力资源管理的各种理论、工具以及手段进行解决。同时,规划对人才需求的层次目标,明确需求类型,避免由于人才需求方案不明确,导致人才招聘环节掉链子,人才培训环节的盲目性,或企业人才成长的断层。

(二)结合企业经营重点,建立科学考评体系。利用科学的考评绩效手段来对国企业员工进行绩效考评,首要的就是建立较为科学合理的考评体系,将定性考评、定量考评以及贡献考评和员工能力的考评相结合,最大限度的保证考核体系的科学性与完整性。其次,国企领导要高度重视员工考核、考评,严格按照考评标准来对考核的各个方面进行测评,保持考评的过程与考核的结果挂钩,严格按照考评的标准以及成绩来对员工进行奖励,或者对其进行职务、工资上的调整,从而增加内部考评的实用性,使考核手段真正提高员工工作的积极性。再者,对于企业考评体系要在实践过程中不断进行完善,建立针对国企业工作人员考核的监督机制,加强对考核为主体的各种配套的制度建设,对于考核的机构以及相应的工作人员进行有效的监督,最大限度地保证考评的客观性、公正性以及科学性。

(三)结合岗位发展需求,严格人才选拔机制。企业人力资源管理工作开展离不开人才的支持,在留住企业现有人才的同时,还应

及时加强人力资源的储备。在人才选拔过程中,应紧密结合岗位发展的需要有针对性地进行,并对选拔过程实施全方位考核。要切实加强与高校之间的合作,定点培养企业人力资源管理工作开展所需的人才,并结合企业的实际需要针对性的培训和优化,在高校和企业的合作下,不断夯实企业的人力资源管理实力,为促进企业战略目标的实现奠定坚实的人力资源基础,同时也为企业人力资源管理水平的提升注入强大的动力。要利用新的观念、新的体制以及新的手段来建立合理的选拔机制。改变用人权力的高度集中所带来的问题,最大限度的防止暗箱操作,使得用人以及选人公开化透明化,使得人才的选拔具有竞争和淘汰的性质,使得优秀的人才真正能够为企业的发展贡献自己的力量。

(四)结合企业业务需求,开展员工技能培训。科学认识员工培训的重要性,将其作为长远的投资,保证培训工作的科学性和系统性。要积极推进学习型企业建设,高度重视员工专业培训、继续教育和职业生涯设计,有计划有组织地对各类人才进行组织培训或继续深造,形成员工终身学习的良好理念和习惯。首先,要不断强化自身特色,针对员工的实际情况,对员工培训方式进行合理调整,重视整个团队的培训,加强员工实际能力的培训,不断激发员工的积极性和主动性。其次,要创新培训内容,在传授理论知识的同时,重视新技术和新规范的培训,最大限度地提高员工实际工作的创新能力和采用新技术的敏感度,保证整个培训的效果。最后,要不断优化资源配置,根据员工情况,采用先进的信息技术和远程培训的方式,提高员工参与培训的积极性和主动性;同时要不断改善员工培训的条件,实现优秀资源的共享;还要建立完善的交流机制,根据员工实际的培训情况进行分析研究,在交流中不断提高自身水平。

总之,企业的人力资源管理相当于企业的生产关系,企业生产力的发展受到生产关系的制约和影响。目前在国有企业所存在的传统的人力资源管理的制度已经不适合发展的新状况,该生产关系已经开始对企业生产力的发展产生了阻碍的作用,通过对企业人力资源管理制度的研究,希望能够改善企业的生产关系,促进企业生产力的发展。(作者系山东能源肥矿集团电力公司综合管理部副部长)



共享红罐包装 用法治 呵护知识产权

■ 廖海金

8月16日,王老吉与加多宝之间的“红罐包装之争”终于有了最终结果。最高人民法院终审判决认为,广药集团与加多宝公司对“红罐王老吉凉茶”包装装潢权益的形成均作出了重要贡献,双方可在不损害他人合法权益的前提下,共同享有“红罐王老吉凉茶”包装装潢的权益。

这是一次“双赢”判决。最高法充分尊重纠纷双方对于红罐包装的历史贡献,既解决了历史遗留问题,同时也体现了司法智慧,有望成为我国知识产权领域的一例标志性判决。这也是一次社会高度关注的判决。判决结果公布后,舆论对这一判决给予了一边倒的点赞,好评如潮。

罐凉茶,何以争端不休?围绕“红罐”的恩怨最早可追溯到1997年。那时,广药集团持有王老吉商标,加多宝(隶属香港鸿道集团)从广药购得10年商标使用权,用于生产红罐王老吉,广药则继续生产绿色利乐包装的王老吉。在鸿道集团经营下,红罐王老吉迅速从地方性饮料品牌成长为全国知名品牌。紧接着,鸿道与广药签订的第二份协议被认定无效,广药集团取回商标,争议就此产生。此时的红罐装已颇有品牌价值,但它该属于谁?广药集团认为,“黄色王老吉文字、红色底字等色彩、图案及其排列组合”等组成部分在内的整体内容,和商标权具有一致性,法理上都是自己的权益。加多宝则主张,商标权是一回事,包装装潢权益是另一回事,红罐王老吉之所以对消费者形成显著的识别作用,加多宝起到的作用更大,相关权益属于自己。

纷争不止,引发战火升级。王老吉与加多宝之间的互诉官司一打就是5年多。2012年,广药与加多宝争夺红罐包装装潢权益,双方互诉至法院。2013年广东高院合并审理,2014年裁定王老吉胜诉,加多宝被判赔偿1.5亿元。双方依然僵持不下,并将官司打到了最高法。

需要厘清的是,这里涉及的“红罐包装”,法律名词为涉案“知名商品特有包装装潢权益”,但如何区别商标和包装之间的关系,在法律上尚属空白。商标是受《商标法》的保护,而商品的包装、装潢是受《反不正当竞争法》和《专利法》(其权利归属要以国务院专利行政部门的登记为准)的保护,两者适用的法律并不完全相同。就《商标法》而言,没有具体说明包装与商标是否可分,同时也没有规定收回商标授权的同时,能否收回相应商品包装权益。而《反不正当竞争法》规定,“经营者不得擅自使用知名商品特有的名称、包装、装潢,或者使用与知名商品近似的名称、包装、装潢,造成和他人的知名商品相混淆,使购买者误认为是该知名商品”。

正源于此,最高法并没有简单地在加多宝公司和广药集团之间做“选择题”。最高法终审判决认为,本案中的知名商品为“红罐王老吉凉茶”,在红罐王老吉凉茶产品的罐体上包括“黄色王老吉文字、红色底字等色彩、图案及其排列组合等组成部分在内的整体内容”,为知名商品的特有包装装潢。这就表明,最高法确认了商标和包装装潢不是一回事,商标权归属和包装装潢权益不能直接划等号。由此,最高法最终以共享“红罐王老吉凉茶”来结束这场纷争。

值得一提的是,最高法在判决书中还指出,知识产权制度在于保障和激励创新。劳动者以诚实劳动、诚信经营的方式创造和积累社会财富的行为,应当为法律所保护。在依法治国的今天,这样的判词对于维护公平竞争、维护市场活力、激励社会和企业创造、创新、做强、做大民族品牌提供了明确的法律预期。显然,“红罐之争”尘埃落定,作为中国商业史上最具有代表性的知识产权案件的最终判决,显然具有示范意义,这个判决结果也符合大众的期望和社会的公平正义。

同行是冤家,但一个优秀的对手也是企业前进道路上的帮手。近年来,凉茶行业的发展已略显疲态,这不仅是因为凉茶行业已经走过高速扩张阶段,一定程度上也与两家企业过度聚焦于对方,而忽略了自身的品类扩张和健康发展有关。因此,双方都要坦诚面对最高法的此番判决,理智反思自己过去的行为,共同为打造具有世界品质的中国凉茶和为民族品牌做大做强作出自己的贡献。唯有如此,才能实现真正意义上的“双赢”。

(作者系江西省新余市渝水区市场和质量管理局党委书记)

加强煤矿基层党员教育培训工作的探索与实践

■ 赵园

伴随着改革开放不断深化的脚步,我国的经济、科学、文化也迎来一个发展的春天。煤炭企业作为国家经济发展的支柱企业,起着振兴国民经济,为国家的战略发展提供资源支持的重任。为了达到这要求,就要积极地发挥企业内党员职工模范带头作用,发挥国有企业的政治优势,做好煤矿基层党员的教育培训工作。

一、党员教育培训对企业发展的影响

1.促进企业党建工作发展
企业的党支部、基层党组织对企业的发展起着至关重要的作用。首先,可以为企业的发展提供政治保障和发展的方向、战略指导;其次党建工作可以充分发挥党员的模范带头作用,增加员工的凝聚力。党员是党建工

作的重要组成部分,是发挥作用的骨干力量,加强对党员的培训工作,可以增强党员的整体素质,提高其工作能力,进一步促进企业党建工作发展。

2.形成良好的企业文化
一个企业的企业文化,是一个企业的名片。外界对于企业的了解往往是通过这个企业的企业文化。一个企业拥有健康、积极向上的企业文化可以增加企业的经济效益,促进企业的进一步发展。做好党员的培训工作是企业文化的重要组成部分,起着十分重要的作用。

二、企业党员教育培训发展存在的问题

1.党员职工缺少学习的热情
煤炭企业是一类业务范围广、机构部门多的企业,其员工的工作制度十分多样。由于经济利益多元化,职工之间收入差距较大,使

得部分聘用工、低岗员工党员心存疑虑,对学习没有热情。把党员教育培训当做是一种负担,没有学习的积极性。

2.培训方式有问题
经过调研发现,大多数企业在进行党员培训工作时其培训方式、方法都有着一定程度的误区。企业各个层级、各个部门都有党员的身影,而大部分的党员培训工作却仅仅停留在中、高层领导层级,基层员工很难接受到正规的党员教育,会造成企业党员之间的素质逐渐拉大,影响企业健康发展。

三、加强党员教育培训工作的对策及建议

1.创新学习方式,提高学习积极性
在进行党员培训工作时要注意方式方法,以敢于创新的精神开展工作。要随时根据党员需求和时代变化创新培训方法,使得培训能够最大限度地满足党员的兴趣需求,贴

合党员的工作需要。因为当前互联网的发达,在进行培训工作的时候可以充分利用网络平台,在授课的过程中充分使用现代多媒体技术,丰富学习资源,从而提高党员的学习劲头。

2.引入考核制度
有培训就有考核,考核既是培训工作的客观需要又可以检验教育培训的成果。引入考核制度可以充分调动党员职工学习的积极性与效率,因为考核的成绩可以直接与其工资、奖金挂钩,以经济刺激的方式促进学习。除了这种传统的考核方式以外,还可以通过创作论文、讲课比赛的方式进行成果检验。

总之,在新的历史发展时期,党员更要起到不怕苦、不怕累、敢为人先的作用,不断以优秀的共产党员为榜样,更好地为企业的发展提供支持。做好基层党员教育培训工作可以为整个煤炭企业的发展打下坚实的基础。(作者单位:兖矿集团东滩煤矿安全监察处培训中心)

浅谈企业员工思想政治工作的创新方法

■ 姜玉慧

当前国有企业正处于深度转型、内涵发展的关键时期,作为电力企业的党群工作部门,思想政治工作是一项重要内容。在新时期,要想让企业的思想政治工作始终保持十分旺盛的生命力,就要在继承、发扬思想政治工作传统的基础上,抓好思想政治工作创新,必须坚持在思想观念、主要形式、具体手段、工作方法和队伍建设五个方面大胆创新,进一步改进加强企业职工的思想政治工作,凝聚广大干部职工思想发展共识,引导向上向善风尚,团结凝聚各方面把力量真正发挥到发展生产力和实现改革发展稳定的各项任务上来。

一、必须在思想观念上不断创新,做了解上级精神的“政策通”。党的各项政策,是群众利益的体现,企业思想政治工作者在“两学一做”活动中,要坚持学习、学习、再学习,不断提升思想政治素质,让自己成为熟悉党的政策的“政策通”。要善学、善思、要勤奋好学,学有所悟,学以致用。通过学习,要坚定理想信念,加强党性修养,不断强化宗旨意识。通过学习,要学以正德。做人要讲道德,思想政治工作者更要讲德。一个人的道德修养高低与学识深浅紧密相连,思想政治工作者必须重视学习,不断加强修养。以先进典型为镜,在学习中净化心灵,陶冶情操,低调做人、高调做事,通过学习,要学以养性。博览群书,汲取文化精华,学习为人之道。增强使命感、责任

感。企业思想政治工作者要始终站在时代的制高点上,进一步认识思想政治工作的必要性和重要性,积极研究有利条件,了解不利因素,研究企业各个层次的人们各异的价值取向和精神需求,解放思想,拓宽思路,更新观念,增强企业思想政治工作的渗透力和感召力,把企业职工的思想真正统一到党的路线、方针和政策上来。工作中,要围绕企业建设发展这个中心工作,紧紧将思想政治工作贯穿始终,通过扎实深入地引导和教育,进一步调动广大企业职工的创造性和积极性,成为生而持久的动力,真正让企业思想工作强起来。

二、必须在工作形式上不断创新,做掌握企业问题的“活字典”。企业思想政治工作者不能当“只唱赞歌不报忧”的老好人。要“沉下去”摸情况,了解掌握基层难题。随着人们生活方式的变化和文化素质的提高,思想政治工作的形式也要不断创新。要打破封闭的思维定式,辩证地认识问题,多角度地思考问题,多种方法解决问题。新时期思想政治工作的环境和对象发生了很大变化,思想政治工作的内容形式必须因势而上,不断改进和创新。要坚持以人为本的工作原则,教育宣传的形式要向多层次、多方位拓展,以扩大思想政治工作的影响力,增强思想政治工作的覆盖面和实效性;要从自上而下转变为上下互动的形式,要从标准简单、模式单一的教育形式,向网上教育、个别约谈、故事演讲、参观考察等教育形式转变;把严肃的政治内容与生

动活泼的教育宣传融为一体,把模式单一的输送理论与灵活多变的启发引导融为一体,使思想政治工作教育形式异彩纷呈。

三、必须在工作载体上不断创新,做做思想工作的“点子王”。企业思想政治工作者工作不能满足于只会干一把“死活计”。要敢于对各种措施、办法、制度、要求的合法性、合理性、有效性大胆质疑,出点子、找点子、想点子,通过不断实践进行完善,最终才有思想政治工作手段上的“新点子”。在网络时代,政工组织要充分利用“互联网+”的优势,加快企业思想政治工作载体的更新。要充分应用网络技术时空局限小、互动性强、传播快、受众多、吸引力大等优势,设立企业思想政治工作微信公众平台,建立思想政治工作网站,建立微信群、QQ群,利用网络对职工进行灵活多样、多姿多彩的思想教育。要办好道德大讲堂、召开职工故事会、组织文艺体育比赛,不断加大企业思想政治工作的吸引力和影响、传播力度。企业工会思想政治工作者要进一步加大正面宣传的影响力和引导力,不断拓展思想政治宣传领域,畅通适合当代企业职工信息交流特点的思想政治工作渠道。还要运用大众传播工具和各种新媒体,不断研究企业职工心理,善于引导教育,及时发现捕捉、总结好做法、好经验,利用多种形式宣传推广适合不同范围、不同年龄、不同层次的最新典型经验,发现身边闪光点,弘扬社会正能量,用身边人教育身边人,把企业思想政治工作做细、做真、做好。

四、必须在工作方法上不断创新,做熟悉基层群众的“土专家”。电力企业思想政治工作者在“两学一做”活动中,如何学好、做好,如何为企业做贡献,企业基层“土专家”作用不可小觑。他们植根于群众,了解企业生产,熟悉一线职工,为企业基层中最具创新活力和最能解决生产问题的特殊力量。创新工作方法需知情,每个企业、每个部门都有各自不同的情况,这就要求企业思想政治工作者做工作时,要深入一线,积累第一资料,苦练内功,做熟悉各项工作的“多面手”,增强能力素质,这样才能把工作开展好。在思想工作中,企业党群组织要进一步研究思想疏导与正面教育、典型引导与一般灌输、物质奖励与精神表扬相结合的具体途径,不断增强企业思想政治工作的效果。要结合创造环境、潜移默化、润物无声等方法,经常组织文艺活动、故事演讲、读书朗诵等活动,寓教于乐,消除枯燥空洞、简单说教的形式,不断增强思想政治工作的感召力和吸引力。

五、必须在队伍建设上不断创新,打造高素质政工干部队伍。高素质政工干部队伍是有效开展思想政治工作的关键,要做好企业思想政治工作,加强队伍建设是基础。要努力建设一支思想过硬、业务精通、掌握现代科技手段而又热衷于思想政治工作的队伍,这是一项十分紧迫的任务。(作者为内蒙古东部电力公司平庄供电分公司工会主席)