

关于医药企业人才资源开发的思考

■ 汤兴

医药制造业多使用高新技术,医药市场竞争力的核心是科技,科技竞争的实质是企业人才的竞争。在今年的全国“两会”上,中共中央总书记习近平看望出席全国政协十二届一次会议委员并参加讨论时强调,要加强科技人才队伍建设,为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地,鼓励人才把自己的智慧和力量奉献给实现“中国梦”的伟大奋斗。中组部部长赵乐际今年7月22日在与“千人计划”专家座谈时也强调,要从实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的战略高度,以更加主动的态度、更加有力的措施、更加开放的政策搞好人才队伍建设,把“千人计划”进一步抓实抓好。愚以为医药企业的人力资源开发工作同样值得重视和加强。

当代竞争是以人才为核心的较量

世界的发展,国家的富强,民族的复兴,最根本的就是靠人才。十八大报告明确提出:“贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,坚持党管人才原则,统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设。”党和国家领导人及党的十八大反复强调要强化人才队伍建设,其实质就是重视人才的培养和利用,不但要引进人才,更要留住人才、用好人才!我们要树立科学的人才观,为促进企业持续、健康发展提供人力资源保障。科学的人才观,是适应新形势、新要求,符合人才发展规律,充分发挥人才作用的科学观念和正确态度。只有树立科学的人才观,我们才能正确认识人才,正确认识人才在经济社会发展中所处的地位,正确地育才、聚才、用才。

毋庸置疑,长期以来,我们在人才培养和利用上存在不少问题,导致大量人才的流失

从儒商兴业看如何招揽到值得信任不易跳槽的员工

■ 张从忠

儒商兴业靠三大法宝:第一是人才,因为商道的本质就是投资于人,这里的“人”,主要指的就是自己的部下;第二是时机;第三是“仁”。意思是:懂得经商的人,要善于选择人才和选择时机,有了这两个因素,再加上足够的“仁”,便可以无往而不胜。可见,能干的、不易跳槽的员工对于老板和企业发展是何等重要。

猛然提到“不易跳槽”的人,给我印象是“无能的人”、“没本事的人”,因为人往高处走,没本事才扒窝呀。可是仔细一想,中国最有能力的人不也是“不易跳槽”的人吗?比如以杨元庆为代表的联想人,以赵杰、鲁勇为代表的华为,以及以霍建宁、周年茂为代表的李嘉诚的人。这三家企业用什么手段将一大批“不易跳槽”的人招入旗下呢?

柳传志答到:很简单,我自己是孝顺父母的孩子,而我也“不易跳槽”的员工,于是,我刚刚担任领导的时候就招入了“孝顺父母和长辈的杨元庆”。如今,杨元庆又招聘孝顺的员工加入联想集团,如此循环下去,“孝顺”就成了联想的员工基本操守。

其实,如果你到这三个企业的员工父母那里去看看,你会发现。这些家庭,不论是有钱的、没钱的,城市的或者农村的,这些企业的员工长辈都是物质丰盛,笑口常开,精神愉悦。因为这些企业在招聘的时候,就已经把“孝顺”作为企业文化和招聘条件。这说明,员工孝顺,他爸爸妈妈才会快乐。因为一个孝子是不会为了自己的享乐,而抛弃自己的父母;进一步分析,一个孝子参加工作以后,他会自

和埋没。在当今全球经济一体化的大环境下,企业人力资源开发工作的重心在于:要有合理的人才机制,留住人才,吸引人才,做到人尽其才、才尽其用。这也是我们医药企业科学发展的应有之义。当前,医药企业要深化改革,实现经营业绩的新突破,实现健康、持续和科学发展,就必须依靠科技和人才,必须重视人力资源开发工作。因而,只有做好人才资源开发工作,深入实施科技兴企、人才强企战略,努力建设一支适应医药经济发展的人才队伍,企业才能做精、做实、做强、做大。

以新观念开发人才资源

医药企业的人才为医药行业科学发展发挥着重大作用。但医药企业以往在人才的选拔上,部分单位不同程度存在一些问题,例如唯学历、“论资排辈”现象严重,往往重学历轻能力、重资历轻实绩,不是唯贤、唯才、唯优、唯实,而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份,其结果往往是压抑了人才,埋没了人才,浪费了人才,阻碍了人才资源的开发。要改变这种状况,就要坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长的旧观念、旧做法和旧体制。要树立有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都是人才的理念。尤其要坚持“开放”的人才观念、“广招贤”的人才政策,“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数,把道德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准,作为开发人才资源的根本依据。对人才工作而言,观念一变视野宽。思想观念陈旧,就发现不了人才;思想观念落后,就会埋没人才。只要观念更新了,视野开阔了,标准改变了,许许多多拔尖人才就会涌现出来,形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。

积极优化人才的成长环境

动地把对父母的孝心,用到自己“老板”和“上司”身上,即使遇到天大的委屈,他们也不会轻言跳槽。

5年前,德国著名家居品牌欧倍德德国总部人力资源经理,委托我到贵州大山深处,去看望一位进入最后一次面试“候选人”的父母。这家德国公司老板和我们中国老板都有一个心愿,就是招到“不易跳槽”“能力非凡”的员工。

结果,我用照相机记录下来的,和这位“候选人”表述的完全两样。这位30多岁的留德法学博士年收入大约是6万欧元,如果这次应聘成功他的年薪将达到20万欧元。然而,曾经砸锅卖铁将他供出来的爸爸妈妈,如今却债务缠身,尽管辛勤劳作,但依然生活在贫穷之中。他们住在破旧土坯房中,整日里唉声叹气、愁容满面,一日三餐都成了问题。这位候选人自己生活在城市的天堂,而他的爸爸妈妈却生活在地狱。招聘结论不言自明,“这家伙是个混蛋”。

从此,这位来自贵州,生活在欧洲大城市的法学博士,好梦结束,因为他“不孝”。

为此德国人一共花了2.3万人民币。德国人傻吗?德国人的招聘成本高吗?

德国招聘经理说:如果一个员工对自己的父母都不愿意承担责任,那么,这个人对自己的老板也不会承担责任。如果把权力交给这种人,灾难也就降临到这家德国公司了,这种人简直就是灾星啊!由此看来,花2.3万成本将灾难挡在门外,简直是太便宜喽。而今天我在各大名校的总裁班里所见到的董事长们的想法却“刚好相反”,这也是小老板之所以成不了大老板的原因所在。可是,“孝子”能够

企业要发展,就必须营造一个人人渴望成才、人人能够成长的良好环境。一是要有一个好的政策环境。企业各基层单位和部门要制定和实施有利于人才成长的政策,打破管理壁垒,解决管理干部尤其是中高层管理人员只能上、不能下的不正常现象。二是要有好的文化环境。鼓励人才成长的文化环境实际上就是鼓励创造的文化环境。三是要有好的制度环境。人才的成长需要一定的制度条件作保障。这些制度包括人才的培养制度、选拔制度、评价制度、使用制度等。人才制度建设需要加大力度,使之进一步建立和补充完善,从而更好地为人才建设服务。人才不能搞终身制,而应以品德、知识、能力和业绩等为主要衡量标准,实现动态选拔管理。四是要有利于工作的物质环境。人才的工作环境是影响其工作效果的重要因素。技术手段是否先进,物质环境是否优越,基本的工作设施、生活条件是否具备,看似小事,实则影响不小。总之,优化人才环境,就是要求企业经理人实实在在地为人才的健康成长、施展才华、干事创业创造条件、提供帮助、搞好服务。

用事业、感情、待遇留人

企业能不能留住人才,取决于三个要素:事业、感情、待遇,三者缺一不可。一是要靠搭建舞台发展人。企业要留住人才,就要靠事业给人才搭舞台,为人才施展才华创造条件。要在专业领域尤其是医药科研、生产与销售等重点专业创造一切机会和条件保证他们能够施展才华。二是要靠深厚感情凝聚人。要营造尊重人才、善用人才的氛围。要通过对人才的充分尊重和肯定、理解与支持、关心与体贴,培养他们对企业的热爱、忠诚和信任。三是要靠待遇吸引人。要逐步建立市场化的薪酬激励机制。为优秀人才提供必要的物质待遇,是保证他们全力以赴地为医药事业贡献毕生精力的必要手段。因为,物质的鼓励和激

创造“工作绩效”?这就引导出了上述三家企业员工的另外一种品德,就是“不花钱办事”和“花小钱办大事”。什么?“不花钱办事”也算品德?下面我们做个推论。

首先,“不花钱办事”算不算这个员工很有办事能力呢?答案:没错!

第二,长期坚持“花小钱办大事”的员工是不是“忠诚”于企业呢?答案:也没错!

第三,一个忠诚的员工是不是“不易跳槽”的人呢?答案:是。

基于对父母的孝顺,任正非曾动情地写了一篇文章叫“我的父亲母亲”,他写到:爸爸任摩逊,尽职尽责一生,充其量可以说是一个乡村教育家。妈妈程远昭,是一个陪伴父亲在贫困山区与穷孩子厮混了一生的一个普通得不能再普通的园丁。任正非的这篇《我的父亲母亲》,被一国外友人译成了德文、法文、日文、英文、西班牙文让员工传阅,他们认为任正非是真正的孝子。结果,他把员工是否孝顺与升迁挂上了钩,这一下激励了一批华为员工,请假回家突击给爸爸妈妈洗脚、捶背,然后写文章、发照片表达对父母的挂念。

李嘉诚说:在企业创立之初,最希望得到忠心耿耿、忠实苦干的人才,分析下来李嘉诚决定招“孝顺”的人,因为李嘉诚就是大孝子。例如:李嘉诚的心腹上海人盛颂声和潮州人周千和就是一对大孝子。他们从20世纪50年代就跟随李嘉诚。盛颂声负责生产,周千和主理财务,他们兢兢业业,任劳任怨,辅助李嘉诚创业,是长江公司劳苦功高的元勋。

霍建宁毕业于香港名校港大,也是一位

励能够增强创造的动力,能激发创新的热情,能促进创新的行为。

重视和用好现有人才

在人才问题上,企业既要积极培养和引进人才,更应注重用好现有人才。可以说,用好现有人才,是做好人才工作的一个重要方面。有的企业常常抱怨没有人才,不惜物力、财力从外部引进人才,却对企业内部人才视而不见。这种舍近求远的“灯下黑”,不仅造成人才资源的浪费,还抑制了现有人才的积极性、创造性,导致出现“跳槽”现象。要充分尊重人才的个性,用其所长、避其所短,要对人才用当其时。对于刚参加工作的大学毕业生,我们要本着“招得来、留得住、用得好”的理念,更多地关心他们的成长,尤其要多给他们机会,让他们在实践中茁壮成长。只有任人唯贤、唯才是举,坚持用人标准、不拘一格,才能营造一种宽松的干事创业环境,使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

培养人才、引进人才、使用人才是一个有机的整体。培养和引进人才的目的都是为了更好地使用人才,使之发挥作用。我们要善于利用内外两种人才资源,做到自主培养人才和引进人才并重,精心培养和大胆使用并重,这样才能为各类人才提供施展抱负的机会,才能真正做到人尽其才、才尽其用。唐太宗李世民有一句名言:“为政之要,惟在得人,用非其才,必难致治。”革命先驱孙中山先生也曾经说过:“人既尽其才,则百事俱举;百事举矣,则富强不足谋也。”源源不断地引进、培养和造就大批优秀人才,是关系我们医药事业继往开来、薪火相传的根本大计。我们要用科学的人才观为促进企业持续、健康发展贡献力量,同时,也让各类优秀人才为做强做大企业、实现“中国梦”释放强大力量!

孝子。李嘉诚很赏识他的人品和才学,1985年委任他为长实董事,两年后提升他为董事副经理。是年,霍建宁才35岁,如此年轻就任本港最大集团的要职,在香港实为罕见。从李嘉诚如此器重他,霍建宁的年薪和董事袍金,以及非经常性收入如优惠股票等相加,他的年收入大约在1000万港元以上。另外,霍建宁还为李嘉诚充当“太傅”的角色,肩负培育李氏二子李泽楷的职责。与霍建宁任同等高职的少壮派,还有一位叫周年茂的青年才俊,他的父亲是周千和。1985年他被擢升为董事副总经理,很快他深孚众望,得到公司上下一致好评。周年茂外表像书生,却有大将风范,临阵不乱,该争该弃,都能较好地把握分寸,令李嘉诚感到放心。李嘉诚的左右手,还有一个显著的特色,就是聘用了不少“洋人”,这些洋人也是孝子。有位评论家说:“李嘉诚的身边有300员虎将,其中100个是外国人,200个是年富力强的香港人。他的内阁,既结合了老、中、青的优点,又兼备中西方的色彩。”也有人说:李嘉诚的事业是一批孝子和贤能老臣打下来的,而这些人挖也挖不走的。

关于“不易跳槽”员工的重要性,李嘉诚说:一个老板打拼10年下来,如果他的身边连十几个老员工都没有,那这个老板就危险喽!这句话的意思是:老板也要忠诚于自己的部下,不能“吃独食”,对待部下要有诚意。

儒学大师朱熹在《大学》中说:有诚意才能交流、共事或生活,不然的话,就只能伪饰或欺骗。可是,欺骗的人,他能骗得了别人,可骗不了自己,而且自欺欺人的人将会失去更多。

国有企业推行党建工作标准化的思考

■ 张德华

国有企业党建工作是一项系统工程,既包括党的自身建设,又包括党组织在企业应当发挥的各种作用。通过探索和实践党建工作标准化、程序化、考核,将党的自身建设与党组织在企业应发挥的重要作用有机结合起来,形成一套完善的、科学的党建工作管理考评机制,是企业党建工作方式方法的重要变革,是充分体现党建工作优势和作用的突破口。

1、实现党建工作标准化,是新形势下落实党建工作责任制的强力保障。

党中央多次指出,在新的历史条件下提高党的建设科学化水平,必须坚持不断推进党的建设制度化、规范化、程序化建设。党建工作责任制是落实和促进党建工作制度化、规范化、程序化的一项重要制度,新形势下如何保证党建责任落实到基层组织、落实到工作现场、落实到每名党员,关键在考核,抓好考核的关键在于有一套行之有效、符合企业实际的标准和考评办法。肥城矿业集团党委将党建工作内容全部具体化、标准化,又将所有标准进行细化、量化,对每项工作都进行编号,在日常工作中逐条兑现,保证了党建责任制的全面落实。

2、实现党建工作标准化,是保证党建思想政治工作由软变硬的有效途径。

党建思想政治工作主要是“管思想”,是务虚的、是“软”任务。如何把“软任务”变成“硬指标”,实现“虚”功“实”做,始终是党建思想政治工作的难题。而且,随着时代的发展,解决这个难题的方法也在不断发展。经过几年来的实践,肥矿党委体会到,健全完善党建工作标准化、管理考评机制,是确保党建思想政治工作由虚变实、由软变硬的有效途径。这套机制把企业党建融入到了企业安全、生产、经营工作的全过程,把各项安全生产经营目标任务的完成情况,直接作为党建工作的实际效果,并直接与基层单位与党员管理人员薪酬和职务晋升相挂钩,使党建工作变成了硬指标,既调动了非党务管理人员协助抓好党建工作的积极性,又使党务管理人员有所作为,真正做到了“一岗双责”。

3、实现党建工作标准化,是促进企业党建与时俱进的有效措施。

任何工作都要有标准,任何标准都需要不断提升。党建工作也是这样。随着时代的发展,国企党建工作应该抓什么,应该有什么标准;应该怎么抓,应该达到什么标准,这是新形势下企业党组织和党务工作者需要认真思考和探索的重要课题。建立一套“制定标准—执行标准—检查考核—问责溯源—提升标准”长效闭环机制,实现企业党组织设置标准化、制度建设标准化、工作内容标准化、参与决策标准化、主题活动标准化、资料管理标准化,可以有效地把局部的、个体的做法和经验转化为组织过程的隐形资源,通过长效闭环机制来提高隐形党建资源的利用率,减少环境变化、时代变化对党建工作带来的影响,增强工作的针对性、实效性,真正达到提升党建工作科学化水平的要求。

(作者系山东能源肥矿集团党委组织部部长)

国企内部保卫工作的主要对策

■ 陶红亮

企业内部治安保卫工作是搞好社会治安的基础,随着近年来社会主义市场经济体制的逐步建立,公安体制改革的基本结束,企业内部治安管理工作面临着新问题、新情况。特别是在当前进一步加强社会治安综合治理,加强社会应急体制建设,加强反恐斗争,构筑社会安全网的新形势下,如何加强和规范企业内部治安管理工作,对维护企业正常的工作、生产、经营秩序,配合社会整体治安工作,落实社会防控体系,预防、控制和减少违法犯罪,保障人民群众生命财产安全,维护公共安全都具有重要意义。

根据当前国有企业保卫工作面临的严峻形势和保卫工作在国有企业改革发展中所起的重要作用,笔者认为,必须坚持以科学发展观为指导,坚持以和谐稳定为前提,对国有企业保卫工作进行全面改革,建立新的运行机制,切实全面加强企业内部的保卫工作。

一、加强法制建设。在市场经济条件下和在建立现代企业制度过程中,按照政企分

开的原则,国有企业保卫工作和其他工作一样,必须由行政指令管理向依法监督管理转变。因此,由立法机关制定全国统一规范的保卫工作法律以明确保卫工作的性质、地位和公安机关在保卫工作中的职责、权限以及奖励与处罚等势在必行。对金融单位、军工、重点建设工程等重点要害部门要制定相应的法律,以便依法管理。同时,各省、市、区要根据本辖区的实际情况制定实施细则、补充性规定和地方法规,从而形成一整套便于操作的国有企业保卫工作法规体系。

二、提高业务素质。企业党政领导要充分认识保卫工作的重要性和必要性,高度重视保卫工作的组织建设。首先,要把政治素质好、业务能力强的人员充实到保卫部门,根据保卫工作危险性大、保卫人员待遇低的实际情况,解决好保卫人员的地位、职称、待遇、人身保险等问题。同时,加强保卫人员的业务技能,使其熟练地掌握和运用治安保卫法律法规,做到依法办事和根据单位的生产经营特点开展保卫工作。其次,要通过多种形式的教育使保卫人员牢固树立正确的

人生观、价值观、世界观和爱岗敬业精神,树立起服务职工群众的意识,大力表彰先进,形成一股奋发向上的风气。再次,通过严格的规章制度来规范保卫人员的言行、规范勤务方式,并通过内部查勤和聘请监督员等方式完善监督机制,使保卫工作真正落到实处。

三、改革工作方式。市场经济条件下的国有企业已经发生了根本性变化,企业对外交往日益频繁,企业内部人员成分复杂且经常变化。所以,企业的保卫工作也应由传统的坐等式办公、静态管理为主向主动深入生产第一线实行开放式管理和动态管理转变。把传统的拒人于门外转为有利于企业的对外开放和交往,了解职工思想,为制定企业改革方案出谋划策;同时要掌握企业改革的动向,相应调整保卫工作的部署,做到改革到哪里,保卫工作就跟到哪里,工作做到哪里。

四、健全竞争机制。根据现代企业制度的要求,引入竞争机制,打破干部工人界限,按照上岗靠竞争、分配靠贡献、晋升靠

实绩的要求对保卫人员进行定岗定职、择优上岗,使一些业务能力差、工作效率低和不适合从事保卫工作的人员也同样面临落聘的危机,迫使保卫人员强化责任意识,充分发挥自身潜能,提高保卫工作效率。

五、扩大部门职能。现代企业制度下的保卫工作是一项综合性的安全管理工作,企业保卫部门必须由以往单一从事维护企业治安延伸到协助企业领导做好不稳定因素的疏导、化解,参与安全生产、厂区交通、劳动纪律、社区建设、环境卫生等方面的管理活动,以及协助公安、工商等有关部门查处侵犯企业知识产权、专利产品、损害企业形象、商业欺诈骗、窃取企业商业秘密的综合管理上,使保卫人员真正成为企业的安全顾问,以自己的作为体现自身的价值。

六、公安指导监督。一是在目前情况下,公安机关要在《人民警察法》、《企事业单位内部治安保卫条例》和地方性治安保卫法律法规界定的范围内履行自己的职责,在防止国有企业资产流失、对企业保卫工作实际效能实施监督、对侵害企业财产和职工

人身安全的违法犯罪案件的查处方面承担起义不容辞的责任,发挥积极的作用。二是要善于运用中介服务组织加强公安机关与单位保卫部门的联系。当前,公安机关与单位保卫部门的关系已由过去的领导关系变为现在的指导与监督关系,但它也不意味着二者的联系可以淡化或割断。恰恰相反,这种联系应当加强。利用保卫协会这种在公安机关直接指导下的中介组织来加强二者之间的联系是新时期加强保卫工作的好举措。公安机关要通过保卫协会,做好对保卫人员的教育、培训和奖惩工作。

七、抓好企地共建。抓好企地共建安全社区工作,为国有企业创造良好的治安环境。国有企业与所在地方共同创建安全社区,净化外围环境,是新形势下建立新型企地关系、工农关系的好形式,也是国有企业解决周边地区治安问题的重要举措,可形成相互促进、优势互补、共同发展的新格局,对国有企业改革发展将起到积极的作用。

(作者单位:张家港联合铜业有限公司保卫科)