

发挥政治引领作用 推进人才队伍建设

■ 侯立

当今社会，人才资源已经成为最重要的战略资源。党的十七大首次将“人才强国”战略写入党代会报告和党章，标志着人才工作已成为国家经济社会发展的基本战略。作为大型国有企业，在“栽下梧桐树”的同时，必须把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置，更好地发挥好党组织的思想政治工作优势，从而稳步推进人才队伍建设。

一、深刻认识思想政治工作在人才队伍建设中的重要作用

中共中央强调思想政治工作是经济社会发展中的一项极其重要的工作。人才工作首先是做人的工作，要牢固树立以人为本观念，始终坚持“党管人才”的原则。不仅要解决如何吸引人才的问题，还涉及到人才的政治立场、政治观点、政治行为等问题，要解决人才的世界观、人生观、道德观问题，思想政治工作至关重要。

特别是当今社会，很多高端人才都有海外留学经历，或者是精于在某个领域专业知识的钻研，他们思想活动的相对独立性、选择性、多变性和差异性不断增强，其思想观念、道德意识、价值取向越来越呈现出层次性。因此，在人才的引进过程中，应该避免“唯才是举”，而是要制定一套系统完善的综合考评办法，选拔德才兼备的人才进行培养，把好思想道德关、政治素养关。同时，要充分发挥好思想政治工作的引领作用，着力建设社会主义核心价值观体系，即马克思主义指导思想、中国特色社会主义共同理想、以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神以及社会主义荣辱观。从而引导人才尽快融入集体，形成企业内部奋发向上的精神力量，引领广大干部职工在思想上、道德上共同进步，进一步增强组织凝聚力和战斗力，以适应新形势、解决新问题、开创新局面。

二、更新思想观念，牢固树立和落实科学人才观

树立和落实科学人才观，是科学发展观在人才工作方面的具体应用。科学发展观与科学人才观紧密相联。以人为本是科学发展观的本质和核心。以人为本就是以人才为本，科学发展观和科学人才观体现了人的全面发展与全社会发展目标的统一。牢固树立

立和认真落实科学的人才观，既是重要理论问题，又是重大实践任务。只有树立和落实科学人才观，才能全面做好人才工作。因此，在人才工作中需要进一步树立四个观念：一是树立以人为本的观念，始终围绕培养、吸引、使用三个关键环节，遵循人才发展的一般规律，使人才队伍建设得到稳步推进。二是树立竞争择优的观念，运用有效的方法，引入竞争机制，在竞争中发现人才和造就人才，坚持以品德、知识、能力和业绩来选拔、评价、使用人才。三是树立人人都能成才的观念。人才具有多样性、广义性、层次性、相对性、发展性、群体性等特征，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设作出积极贡献，都是党和国家需要的人才。四是树立做好本职工作是成才基础的观念。要通过深入开展思想政治工作，教育和引导广大职工，只有踏踏实实做好本职工作，积极进取、刻苦钻研，才能在工作中不断积累和提升，逐渐成长为岗位上的行家里手和高素质人才。

人才问题是关系党和国家发展的关键问题，山东省交运集团作为有着六十多年历史的国有大型运输企业，充分认识到加强人才队伍建设，增强人才保障能力，将对企业的改革发展产生深远影响。为此集团公司按照省委、省国资委有关文件要求，稳步推进“人才强企”战略：一是通过加强组织领导，完善规章制度，建立保障措施，确保人才工作战略规划有效实施；二是不断修订完善人才培养计划，建立常态化、多样化培训机制，创新校企人才培养机制，不断提高员工整体素质；三是坚持注重能力，广泛吸纳优秀人才，探索市场化选聘人才模式，不断创新人才引进机制；四是坚持党管干部原则与市场化配置机制相结合，组织考核推荐和公开竞聘相结合，加大三项制度改革力度，积极探索适应现代企业制度的选人用人新机制；五是优化人才发展环境，科学评价人才能力业绩，强化薪酬激励机制，强化政治激励和精神激励，提供和完善人才创新创业平台。通过一系列有效措施，省交运集团人才资源总量不断增加，人才队伍知识结构明显改善，人才队伍素质不断提高，人才队伍建设卓有成效。

三、加强思想政治工作，用企业文化凝心聚力

促进人才队伍建设的落脚点是增强企业

的凝聚力和向心力。思想政治工作与企业文化建设两者相辅相成、密不可分，也是吸引人才、留住人才、用好人才的关键所在。一支优秀的职工队伍，既是企业宝贵的人才资源，也是企业实现可持续发展的基础。只有把思想政治工作人才中做细做扎实，才能使职工在各自的岗位上恪尽职守，做到人尽其才、凝心聚力，推动各项工作健康开展。

（一）搭建干事创业舞台，用事业激励人才。古语有云“千里马常有，伯乐不常有”。想要发掘人才、吸引人才，首先要为人才搭建一个展示自我、干事创业的舞台。要在企业内部确立员工能够认同的工作目标和价值体系，指明企业的战略规划和发展方向，使企业员工对所从事的工作具有强烈的责任感和荣誉感。要对人才进行正确的评判，把合适的岗位安排给合适的人，把关键的岗位安排给确有能力强的人，将人才个人发展规划与企业发展目标和价值体系连在一起。只有这样，才能吸引更多的优秀人才，投身企业发展，施展个人才华。

（二）发挥典型示范作用，培养和造就人才。典型示范，是党的宣传和思想政治工作中一个行之有效的载体，是新时期精神文明建设工作的重要环节。“学有榜样，赶有目标”这是长久以来党的思想政治工作的经验总结，是一项重要的工作方法。要善于在职工队伍中发现人才，挖掘他们的先进事迹和闪光之处，把更多人才从幕后推到前台。近年来山东交运集团在上级组织的关怀下，先后涌现出以十八大代表李文和省劳动模范贾湘鸣为代表的一大批先进模人物，他们都是在平凡岗位上成长起来的优秀人才。近期，集团公司党委适时组织开展了“榜样的力量”巡回演讲活动，并出版了《先锋之歌》丛书，用先模的事迹感染人、鼓舞人、激励人、带动人，起到了良好的效果。

（三）深化企业文化建设，用感情留住人才。要想用好人才、留住人才，不仅仅是薪金待遇的问题，还有企业文化等更多层面的原因。要通过开展思想政治工作和深化企业文化建设，在企业内部形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，不断提高人才对企业的归属感和对企业文化的认同感。要把企业对员工的感情倾注在工作的每个环节中，努力营造积极向上、团结和谐的人际关系，为人才的工作与发展创造良好环境，让职工感到有希望、有前途、有奔头，激励职工与企业共同成长，在工作中成才，更好地体现自己的人生价值。

四、加强党风廉政建设，净化人才成长土壤

党风廉政建设是党组织建设中的一项重要内容，是党必须始终抓好的重大政治任务，也是企业能否更好的发挥政治引领作用的关键。在推进人才队伍建设过程中，加强党风廉政建设同样不可忽视，直接关系到人才的选用和成长。

一是强化自身组织建设，肃清在选才、用才上的不正之风。国以人兴，政以才治，选人用人历来关乎人心向背。有人说“选人用人责任重于泰山”，这句话说出了选人用人的分量，对国家兴亡如此，对企业兴衰更是如此。因此，在人才队伍建设中，首先要建立健全人才的选拔任用机制，不断探索人才监督工作的新途径、新方法，让德才兼备的优秀人才脱颖而出。其次要明确选才用才的方向，在注重人才队伍年轻化、知识化、专业化的同时，还要注重人才的思想作风、工作学习作风和生活作风等问题，对那些政治信念坚定、成绩突出、清正廉洁的人才委以重任，形成正确的选才用才导向。最后作为企业领导干部都要带头廉洁自律，严格执行人才选拔的制度和原则，绝不放松监督、简化流程，不断提高选才用才的公信力，营造风清气正的选才用才环境。

二是针对高端人才，特别是在重要岗位上的领导人才，要进一步加强思想政治教育，做好预防性的反腐倡廉工作。党风廉政建设重在预防，高端人才培养成本高、工作责任大，一旦放松对自己的要求，将给国家和家庭造成重大损失。因此，搞好思想政治工作既是加强自身组织的需要，也是对人才成长的关怀和爱护。要加强中国特色社会主义理论体系教育，加强党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验教育，加强社会主义核心价值观体系教育，加强党的优良传统和作风教育，帮助广大干部职工进一步坚定马克思主义信仰，坚定共产主义信念，清醒认识自己肩负的使命和承担的责任，从思想政治上为人才想干事、会干事、不出事提供组织保障。

综上所述，人才队伍建设是关乎企业能否实现健康持续发展的一项系统工程。吸引人才绝不能只以提高物质待遇为手段，不仅要建立健全科学的选才用才机制，更要发挥好思想政治工作的引领作用，才能充分调动人才干事创业的积极性，才能造就出一批爱企业、真心为企业的长远发展甘心付出的高素质人才队伍。

（作者单位：山东省交通运输集团有限公司党委组织部）

如何让你的新品顺利进场销售

■ 黄静

旺季做销售，平时抓基本，厂家常在思考如何调整产品结构，如何推出更有前途的新商品。新品上市，可谓是有喜有忧，喜的是有新品就有增加新销量的可能；忧的是新品进卖场可没那么容易。但是，新品总归还是代表着新的机会，还是得想尽办法去攻坚。那如何让新品顺利进场呢？

拿着新品匆匆忙忙去见采购，势必灰头灰脸地被打回，机会总是垂青有准备的人。所谓有准备，一是要有信心之备，二要有资质之备，三要有能力之备，要想新品顺利在谈判桌上通过，就要做好以下几个方面的准备工作。

一、同类商品市场调查。在市场上找到同类商品，对其品种数、品牌数、陈列、促销、价格、销售等作出详细的调查并列表分析。还要对卖场及流通领域的商品价格及销售动态作一些调查，这样在销售分析及市场描述方面有更充分的数据和信息。从而确定新品的价格定位及差异化促销策略。在谈判时才能够谈之有物，而不是空谈。很多时候业务员不知道跟采购谈些什么，实在是因为功课做得太不够了，没有原料怎么做案？

二、确定新品进场的相关信息。根据详细的同类商品调查分析表，首先确定新品进场的品种及规格，然后确定新品的供货和建议零售价。还要拟定新品上市有针对性的促销方案，这是采购选择新品的重要考虑。一般而言，卖场采购不会无底线地和你胡乱砍价，或者针对费用漫天要价（除非他很看不上你），他会在一个幅度内提出要求，如果你的功课是花了功夫去做的，根据采购的需求和可能提出的要求而准备，你在谈判时就可以自信地主动上场，进退有度了。

三、准备新品进场的相关资料。没有对市场进行调查就找采购，没有准备资料就把样品带去谈判，采购肯定不会认真对待，这样给采购的第一印象就是在敷衍不尊重他，何来的好心情与你谈下去？新品进场的相关资料通常包括：1、生产商相关营业性证明资料如营业执照、税务登记证、商标注册证、卫生许可证、经销委托书等等。2、最新批次有效的质检报告。3、有签章的正式报价单。4、新品进场费用确认函。5、新品进场后的促销计划。6、卖场指定要求的有关资料。

以上只是做了纸面上的工作，接下来就是要谈判了，注意几个细节：

古语说成事需天时地利，好的天气，阳光灿烂的日子，看什么都会舒服些；进场也要选好的时机，采购近期情绪动态很关键，比如被公司的紧急任务搞得焦头烂额的时候不要找他，频繁出差开店的时候不要找，采购个人情绪阶段性低落的时候不要找他，这些信息的收集主要靠你的细心观察和经常沟通获得。但最关键的还是事前与采购电话预约，一来表示尊重；二来你按照事先预约的时间与他洽谈，他在谈判时对你会更加有耐心；三来即使你当时被拒绝，也为下一次预约垫了底。

选了好天时地利还不够，还要把话说出来，要拉近你与采购的距离，并通过理性的分析最终说服采购认可你的新品进场计划。信心+专业+口才+真情+时机=有效沟通。在新品的谈判过程中，我们应该尽量避免出现以下几种情况：

1、随意承诺。新品进场也是采购提条件的好时机，业务人员在强势且苛刻的条件面前容易让步，为了赶快进场而随意承诺。如果承诺最后无法实现，将使进场事宜无限期搁置。如果轻易承诺，采购认为你还有更大的空间，会追加条件，逼得你无处躲藏。最恰当的办法就是对采购的条件不生硬拒绝，而是客气的说要回公司商议，再次回复采购时提出其它相关有利条件作为补偿，试探采购的口气及底线，应允采购的要求一定要让采购有来之不易的成就感，为以后的谈判打基础。

2、锋芒相对。在谈判的过程中，讨价还价是不可免的，如果你沉不住气，把采购的苛刻要求理解为采购的针对性刁难，势必引发怒火，句句反驳，自己也会显得咄咄逼人。摆正心态，把每一次沟通定位为公务行为，不要掺杂太多感情因素，就不会与采购发生大的摩擦。同时，自己把每一次谈判都作为学习和考验，就会用敬重之心对待，结果会大不相同。

3、盲目无序。新品进场是个系统工程，谈判、建档、订货、上架、促销等很多环节，因此新品进场的沟通也是一个系统过程。在整体的把握上，一定要控制好节奏，先做什么，再做什么，每个环节要做好什么，如何开展，都要计划好，否则一股脑地全丢出去，又一团乱麻地被踢回来，采购会被这种无序的工作搅得很烦。进场时的品种、费用、订单数量，要一次确定好，促销、人员、陈列则要定好大纲，细节上的东西自己把握好，有头绪不盲目也就不会出大乱子了。

以人为本，是打造和谐企业的核心基础

■ 汤兴

党的十八大提到了“必须坚持促进社会和谐”，“要把保障和改善民生放在更加突出的位置，加强和创新社会管理，正确处理改革发展稳定关系，团结一切可以团结的力量，最大限度地增加和谐因素，增强社会创造活力，确保人民安居乐业、社会安定有序、国家长治久安”的新目标、新要求。这给我们坚持以人为本，打造和谐企业指明了方向。

以人为本，构建良好的劳动关系，打造和谐企业，是建设和谐社会的一个重要组成部分。在经营实践中，企业只有树立以人为本理念，全心全意依靠员工，充分调动每一个员工的工作积极性，发挥员工的聪明才智，才能营造和谐的劳动关系，打造和谐企业。总部位于原鄂豫皖苏区首府、大别山革命老区河南省新县的河南羚锐制药股份有限公司（简称“羚锐公司”）充分发挥企业工会的桥梁和纽带作用，坚持人本理念，促进劳动关系和谐发展，进而实现了企业在和谐中做强做大。

一、坚持以人为本，用宏伟的事业吸引人，为构建和谐企业提供人才保证

企业的做强做大，关键在人才。构建和谐企业，必须坚持以人为本，用宏伟的事业吸引人，用共同理想、愿景和目标去团结教育广大员工，使之明确方向，努力拼搏。具体地说，就是建立在共同企业文化和价值观的基础上，用企业发展战略、企业良好的生产经营活动和可行性的战略目标等来吸引员工，鼓励员工追求人生自我价值的实现，为员工创造学习、发展的机会，让每一个有知识、有理想、有抱负、干实事的人，在公司都能够找到适合自己的舞台和位置。对制药企业而言，更要在落实科学发展观的前提下，不断改进生产设备及其技术、工艺，通过创新管理，提升产品科技含量和加快产业发展，提高药品质量，确保药品疗效确切、质量稳定，使企业的生产经营上质量、上水平，为企业生产经营工作赋予更多的现代科技内涵。同时，积极指导员工进行个人职业生涯规划的设计，努力创造一个人人尽其才、各尽所能的事业发展平台，让员工能够和企业共同奋斗、共同发展。

当前，羚锐公司正在实施企业“二次创业”工程，努力打造河南省医药经济龙头企业

和中国乃至世界透皮给药制剂药品的第一品牌。为此，公司先后建立国家博士后科研工作站和国家认定的企业技术中心，设立国内首家经皮给药制剂工程技术研究中心、经皮给药制剂院士工作站，并提取一定比例的年销售收入作为科技创新和药品研发经费，积极开展科技创新和产品研发，用广阔的发展前景吸引着各类人才加盟，确保了员工与企业同呼吸、共命运、共同成长。

二、坚持企业伦理，用健全的制度激励人，为构建和谐企业提供长久动力

企业伦理，是企业进行生产经营活动所必须遵循的道德规范与准则，即企业在进行经营活动、处理内外部关系时所应当遵守的行为规范。其核心内容是重视人、尊重人、关心人、服务人，不论是内部管理，还是外部营销，都必须尊重人的价值和地位，这不仅是指构筑和谐人际关系环境所必须的，更是奠定企业有序发展的人本效应的基础。

和谐是中国企业伦理道德规范的重要内容之一，其使命在于协调人际关系，解决人与人之间的矛盾，使无谓的内耗降低到最低限度；从而产生一种向心力、内聚力，即群体合力；其追求的是企业和谐、劳资和谐、同业和谐、同事和谐、社会和谐。

企业要保持可持续发展的长久动力，必须坚持企业伦理，树立以人为本、科学发展理念，建立健全以市场为导向、符合现代企业制度要求的生产经营管理运行机制和企业管理的各项制度，以健全的制度激励人。具体地说，就是要依据《劳动法》《妇女权益保护法》《工会法》《工伤保险条例》等国家系列法律、法规和条例，建立并完善包括为员工个人提供创业和成长环境的聘用制度、晋升制度、薪酬制度、绩效考核评价体系及员工职业生涯设计制度及企业厂务公开制度、职代会制度等，使全体员工始终保持奋发进取、天天向上的良好态势，以小组体的团结努力促进大企业的不断发展。羚锐公司先后制定了《员工基本社会保险体系管理规定》《企业员工奖惩办法》《社会保险实施办法》《考勤管理规定》《人才梯队建设管理规定》《员工职业生涯设计指导意见》等，为所有员工按规定办理了医疗、养老等各种社会保险，提供了相应的各种福利待遇，与地方人才交流中心签订了部分专业技术人员的人事代理合同，并积极做好专

业技术人员的各种技术职称申报工作。每个制度出台前，公司都要充分征求广大员工的意见，让员工参与企业民主管理，切实了解自己应享受的权利及应履行的义务，做到身心愉快、充满激情地投入工作，实现了和谐发展。

三、坚持以人为本，用优秀的文化凝聚人，为构建和谐企业提供强力支撑

在经济条件下，企业要在日趋激烈的竞争中求得生存和发展，就必须建立起自己的竞争体系，而支撑这一体系的基本点，就是优秀的企业文化。企业文化是一个企业在长期经营实践中所凝结起来的一种文化氛围、企业精神、经营理念，并体现在企业全体员工所共有的价值观念、道德规范和行为方式。构建和谐企业，必须坚持以人为本，在了解人、理解人、尊重人、信任人的基础上，建立并不断完善人性化的企业文化，营造尊重员工个性的良好氛围，让每个员工都能够充分感知到个人对组织的重要性，都能够及时与企业分享发展成果，建立以诚待人、与人为善、团结协作、敬业乐业、忠于职守、与企业共荣辱的团队意识、进取意识和协调有序发展的文化，进而增强企业凝聚力、向心力，强化企业命运共同体建设。羚锐公司在长期的企业文化建设中形成有“诚信立业、造福人类”的企业理念和“团结、进取、创新、奉献”的企业精神，员工都有着为老区经济社会发展作贡献的共同价值观和振兴民族医药事业的理想与愿景。公司编印了《员工文化手册》《员工知识读本》和《羚锐人“八荣八耻”》，成立有文体协会，通过举办两年一届的员工运动会、员工文艺汇演和经常性开展文化文娱活动，丰富员工业余文化生活，促进团队建设，打造了独特的企业文化。

四、坚持以人为本，以思想政治工作塑造人，为构建和谐企业营造良好环境

良好的环境是生产力，更是企业和谐发展的必要条件。构建和谐企业，就要坚持以人为本，用强有力的思想政治工作引导人、塑造人，形成人与企业和谐发展的良好环境。一要紧紧围绕企业发展实际和员工思想实际来设置内容，围绕不同时期员工群众关心的热点、

难点和疑点问题，充实思想政治工作内容，把思想政治工作“虚功”实做，真见实效，做到“入耳、入脑、入心”；同时，抓住思想政治工作中情、理、法几个关键点，保证思想政治工作的“底气、正气、大气、顺气”；要消除思想政治工作对象的“怨气、邪气、赌气”，使之“顺气”；最终形成“回肠荡气”。二要加强员工的理想信念教育、素质教育，树立国家、企业和集体利益为重的大局观念。三要配合企业文化建设，通过开展形式多样、富有成效的活动调整好员工的心态，化解因改革带来的组织与员工个人利益发展中的冲突，让组织员工生产经营和发展中的各种矛盾，化解和企业员工个人的利益逐步趋于一致，从而最大限度地调动员工的积极性，打造和谐企业，促进企业健康和谐发展。

在这些方面，羚锐公司也探索出很多行之有效的办法，如定期开展“管理人员学习日”活动，组织员工进行户外拓展训练，到当地的鄂豫皖苏区首府革命博物馆、鄂豫皖苏区首府烈士陵园、许世友将军墓、郑维山将军石等红色景点和纪念地接受传统教育；通过企业报《羚锐人》和《羚锐》期刊、网上“羚锐论坛”、董事长和总经理信箱及“网上在线沟通”、各种座谈会和问卷访谈，建立畅通的沟通渠道，鼓励员工之间、上下级之间、员工与企业间保持平等的对话和交流，并设立员工创新奖，奖励员工开展合理化建议活动；设立“员工互助基金”，建立贫困员工救助制度；公司领导坚持“三必访”制度，即班子成员在员工生病住院、长期驻外、家庭困难时，必需走访员工家庭，并通过设立“员工互助基金”“羚锐老区扶贫帮困基金会”，为员工送温暖，排忧解难；公司还通过解决员工上下班交通、工作日中午就餐、员工及其子女就医上学、员工住宅小区建造和建设员工廉租房、周转房等事宜，为员工办实事，并创新工作思路，设立“党员示范岗”，开展多种形式的劳动竞赛和创新竞赛，评选“创业功臣”“创新之星”，为公司历年当选的先进工作者和其他被表彰人员建立“网上荣誉室”，树立学习标杆，严格落实民主评议党员、民主评议干部制度；制定科学的绩效考核办法，确保任人唯贤，努力做到选好人才、育好人才、留住人才、用好人才。公司工会配合人力资源部门还通过定期举办“员工学习日”“羚锐论坛”“管理人员培训班”等活动，不断提高员工队伍综合素质，形成了上下同心、人尽其才、奋发进取、和谐共融的良好发展环境。