

崇德向善:人力资源管理人员应有的追求

■ 杨笋

企业人力资源管理部门,大多是在原干部管理部门和劳动工资管理部门基础上整合而成的一个综合管理机构。该机构具有政治性、政策性强,与干部工人利益密切相关的特点。因此,从业人员在具备相关专业知识的基础上,还应把崇德向善作为精神追求。

崇德向善的历史渊源和发展趋势

中华民族历来就是一个崇德向善的民族。我国最早的《尚书》开篇就讲:“克明俊德,以亲九族”,“百姓昭明,协和万邦”。到了春秋战国时期,孔子提出了“君子比德于玉焉”的名言,强调要把“仁义礼智信”作为每个人的座右铭,以“己欲立而立人,己欲达而达人”,“己所不欲,勿施于人”作为正确的处世哲学。孔子认为,“为政以德,譬如北辰,居其所而众星共之。”也就是说,从政者只有讲道德,才能得到人民群众的拥护和支持,并坚信“德不孤,必有邻”。特别是他关于“仁者寿”的观点,更是振聋发聩,让人警醒。可见,“德”在孔子心目中占有多么崇高的位置!孟子作为孔子学说的继承人,他把“仁”作为自己的核心思想,强调“仁政”、“仁爱”,认为,“恻隐之心,人皆有之;羞恶之心,人皆有之;恭敬之心,人皆有之;是非之心,人皆有之”,并把“恻隐之心”

看作“仁之端”、“羞恶之心”看作“义之端”、“辞让之心”看作“礼之端”、“是非之心”看作“智之端”,丰富发展了孔子的思想学说,最终形成了在我国占主导地位的意识形态,成为中华民族的精神动力。中国共产党成立后,继承发扬中华民族优秀传统文化,坚持古为今用,取其精华,不断根据时代特点和任务要求,确立崇德向善的具体目标,从而形成了以“爱国、敬业、诚信、友善;富强、民主、文明、和谐;自由、平等、公正、法治”为主要内容的社会主义核心价值观,为崇德向善指明了方向。

崇德向善的现实意义和时代价值

崇德向善是国人的“基因”,每个人从生下来起,就有善心善意。为此,《三字经》讲“人之初,性本善”。但是由于先天之本,需经后天培固才能根深叶茂,所以强化崇德向善意识,加强职业道德修养,是人力资源管理干部应当重视的一个重大课题。为什么这样说呢?因为人力资源管理干部属于“实权人物”。比如在干部管理口工作的同志,对党员干部的推荐、考察、评价、处理等一般都能参与,发表意见和看法。试想如果没有崇德向善意识,一旦为了个人或小集团利益指鹿为马,颠倒黑白,向领导“瞎参谋”,就既容易把优秀人才挡在党外,阻碍优秀干部的正常进步,甚至还会让好人背“黑锅”,毁掉人家的一生。这样的例子在历史上屡见不

鲜。又比如,在工资管理口工作的同志,如果不加强崇德向善修养,就容易利用手中的权力,厚此薄彼,亲宽疏严,甚至出现不给好处不办事,得了好处乱办事的现象,不仅损害领导机关的形象,还容易导致自己犯错误,吃苦头。这样的例子和教训,党的十八大以来亦可谓俯拾皆是。所以说,加强崇德向善修养,培育与人为善心理,不仅是播撒人间大爱,树立良好形象,建立和谐关系的需要,也是对自己的爱护和保护。特别是在“四个全面”战略布局深入推进,新修订的《廉洁自律准则》和《纪律处分条例》已经颁布的条件下,任何违背党的政治纪律、政治规矩、组织纪律、群众纪律、工作纪律、生活纪律的思想和行为,都将受到追究,按照“三严三实”要求,一心为民,公心从政,将成为我们的政治新常态。识时务者为俊杰。在人力资源部门工作的同志,必须认清这一形势,彻底抛弃不合时宜的错误思想和行为,做一名让企业党组织放心的行政管理干部。

崇德向善的工作重点和保证措施

在对崇德向善的历史渊源和重大意义充分了解的基础上,还要明确崇德向善的工作重点,制定切实可行的保证措施。笔者认为,崇德向善的工作重点主要有三:首先是“正心”。《礼记·大学》曰:“大学之道,在明明德,在亲民,在止于至善。”“古之欲明明德于天下

者,先治其国;欲治其国者,先齐其家;欲齐其家者,先修其身;欲修其身者,先正其心”,认为“心正而后身修,身修而后家齐,家齐而后国治,国治而后天下平”。这就是我们常讲的“修齐治平”。孔子强调,“自天子以至于庶人,壹是皆以修身为本”。因为心为君主之官,心主思、主行、主言。心术不正,言行必歪。言行一歪,马脚定露。马脚一露,阴谋全败。为此不可不慎。其次是“中庸”。有关学者指出,中庸之道是中国的最高哲学。但可惜的是,一段时间以来,有些人曲解了中庸之道的含义,把中庸之道理解为不讲原则的好人主义,实在是孤陋寡闻。《论语·庸也》中讲,“中庸之为德也”,其真正的含义是掌握平衡,不偏不倚。这既是一个重要的工作方法,也是一个重要的思想方法。人力资源管理部门,是一个每天都与人打交道的部门。哪些人该用,哪些人不该用;该用和不该用的理由分别是什么?为什么在同等条件下,主张用张三而不用李四等,实际上都有一个权衡过程。这个权衡过程就受益于中庸之道。具体到工资管理口的同志来讲,哪些同志该涨工资,哪些同志够条件退休,也有一个权衡过程。影响这一权衡的主要因素,不外乎党和国家的方针政策及本人的实际具体情况而已。但是不管怎么说,“正心”仍旧起着关键性作用。再次是“灵活”。具体问题具体分析是我们党的一贯工作方针。同等年龄、同样学历、同时参加工作的王五提起来了,周六却在原地踏步,必定有其具体原因。

尤其是到了法定退休年龄,大多数同志都退下去了,但有个别同志却仍在上班。这里边也必定有其具体原因。反对“一刀切”,正是因为这个理由。因此,在人力资源管理岗位工作上的同志,一定要加强崇德向善修养,时刻保持平和心态,像习近平总书记对“三严三实”所作的诠释那样,“严以修身,就是要加强党性修养,坚定理想信念,提升道德境界,追求高尚情操,自觉远离低级趣味,自觉抵制歪风邪气。严以用权,就是要坚持用权为民,按规矩、按制度行使权力,把权力关进制度的笼子里,任何时候都不搞特权、不以权谋私。严于律己,就是要心存敬畏、手握戒尺,慎独慎微、勤于自省,遵守党纪国法,做到为政清廉。谋事要实,就是要从实际出发谋划事业和工作,使点子、政策、方案符合实际情况、符合客观规律、符合科学精神,不好高骛远,不脱离实际。创业要实,就是要脚踏实地、真抓实干,敢于担当责任,勇于直面矛盾,善于解决问题,努力创造经得起实践、人民、历史检验的实绩。做人要实,就是要对党、对组织、对人民、对同志忠诚老实,做老实人、说老实话、干老实事,襟怀坦白,公道正派。”只要按照上述思路去做,持之以恒,善始善终,就一定能够把自己打造成一个高尚的人,一个纯粹的人,一个脱离了低级趣味的人,一个有益于人民的人,一个问心无愧,让党组织放心的人。

(作者系山东能源肥矿集团电力公司人力资源管理部门干部)

多措并举,应对挑战

■ 杨笋

自2012年以来,煤炭价格一路下滑,“黄金十年”风光不再,扭亏为盈回天乏术,企业步入困难时期。形势决定策略。为应对困难、渡过难关,煤炭企业想了不少办法,但收效甚微。无奈之下,不得不重走减员增效,削减工资的老路,即,通过减少员工数量,节约工资开支,为企业减轻经济负担。面对这一严峻形势,作为煤炭企业人力资源管理部门的一名工作人员,既感到心情沉重,却又无能为力,唯一能够做到的,就是希望通过“纸上谈兵”,向企业、员工提出几点改革发展意见、建议,以共同找到新的发展出路。

一要认真学习贯彻党的路线方针政策,把握正确的发展方向。煤炭企业由盛转衰,既是其结构性矛盾的必然反映,又与世界经济深度调整的大形势密不可分。2012年前的十年间,煤炭价格一路上扬,企业短时间内便赚得“盆满钵满”。企业领导人被胜利冲昏了头脑,他们不研究经济发展规律,不分析市场发展形势,“财大气粗”,盲目投资,一副“人心不足蛇吞象”的做派,结果把工人用血汗挣来的几个亿、几十亿甚至上百亿挥霍一空。如今,他们有的已经退休,有的拍拍屁股走人,留下了一个巨额包袱,让广大干部职工为他们“买单”。尽管广大职工强

烈呼吁追究有关领导人的责任,但亡羊补牢,为时晚矣。怎么办?继续埋怨和发牢骚吗?没用。唯一的办法就是解放思想,更新观念,重新洗牌,扭转战局。扭转战局首先得明确发展方向。方向在哪里?在中央和国务院的文件中,在中央领导同志的讲话中。只有认真学习中央文件和中央领导同志的重要讲话,认清世界和我国经济发展的大趋势,发展才希望。哲人讲:“方向对了就成功了一半”。比如中央关于结构调整、转型升级的论述,关于“互联网+”的论述,关于大众创业、万众创新的论述等,都为我们指明了方向。因此,必须认真学习,深入思考,以免像无头苍蝇一样东撞西撞,劳而无功。

二要紧密结合企业和个人实际,寻找新的发展出路。就广大员工来讲,只要原来的工资能够按时发放,就没有几个愿意离开企业。然而现在的问题是,煤炭市场萎靡不振,销售价格低位徘徊,不少企业甚至产量越高,亏损越多,包袱背得越来越重。在这样的情况下,企业领导班子不得不忍痛割爱,裁员分流,以便轻装上阵,共克时艰。但实际情况却是,由于受传统思维的束缚和实际困难的掣肘,没本事的宁肯在企业里干熬干靠,也不愿意走出去自谋生路,自担风险,反倒是那些年纪轻、有学历、有技术、有能力的骨干人才,心猿意马,蠢蠢欲动,恨不得组织上立即批准他们

“天高任鸟飞,海阔凭鱼跃”。结果导致人才、骨干走了,老弱病残留了下来。如此下去,企业发展将会雪上加霜。所以,无论企业减员增效,还是员工自谋生路,都要讲点奉献精神。既不能为了个人发展而扔下企业不管,也不能为了自身安全而赖在原地不动。具体来说,就是企业的技术骨干力量和经营管理人才,要有担当精神,紧紧围绕在企业董事会和党委的周围,集思广益,开拓创新,努力盘活现有资产,千方百计带领员工冲出困境,为广大职工谋福利;而就广大非生产技术骨干和经营管理人员来讲,要树立企业兴亡、匹夫有责的思想,紧密结合自身实际,努力寻找新的生活出路,为企业减负做贡献。比如,学历较高,年纪较轻,又不愿意冒风险的同志,可以参加国家公务员、事业编考试,坚信有志者事竟成,通过自己的努力重新找到稳定的工作。而对于那些人到中年成熟老练,智力体力都不错的员工来讲,可以到其他行业 and 单位应聘,达到“人挪活,树挪死”的目标。再就是,对于那些有经商头脑和经商传统的员工来讲,则不妨下决心到市场上一搏,在实践中积累经验,增长才干,发展致富。总之,千干千情况,万人万思想,“大活人不能被尿憋死”。只要广大员工认清形势,解放思想,振奋精神,敢闯敢试,相信就没有过不去的火焰山,企业和个人发展就都有希望。

三要加强领导,优化环境,合理疏解人多

包袱重难题。煤炭企业属于劳动密集型产业,劳动强度大,门槛设置低,员工进入相对比较容易。但是“清神容易送神难”。虽然员工是企业的主人,但领导是企业的当家人。常言道,“不当家不知柴米贵”。在企业对一大家子人养不起的情况下,为了让更多的人活命,作为当家长的,就不得不忍痛割爱,通过牺牲少数人的利益,以保证大多数人的利益。这就遇到了许多问题。首先是如何减人增效的问题。从领导的愿望来讲,是希望保留技术管理骨干,剔除非生产性和多余人员。但就员工个人来讲,则考虑自身利益往往较多。为此,出现了“员工想留的企业不愿意要,员工想走的企业不同意走”的矛盾现象。因此,研究制定科学合理的减人增效政策,认真做好各类人员的思想政治工作,在当前显得特别重要。原因是,煤炭企业,特别是国有煤炭企业,并非纯粹的经济组织,也是一个负有维护社会稳定责任的政治组织。企业实施减人增效政策尽管属于不得已而为之,但前提是不能影响社会稳定和安定团结。为此,研究制定减人增效政策时,必须充分估计可能来自方方面面的阻力,做到统筹兼顾,区别对待,不能搞“一刀切”。否则,一旦发生群体性上访事件,政府就会出面干预,打乱企业改革发展的步伐和节奏。这就要求各煤炭企业,要加强领导,科学谋划,稳妥推进,以防患于未然。特别是减人增效政策出台前,一定要广泛征求广大职工,

特别是职工代表的意见,尽量得到大多数人的理解和支持。执行过程中,要为留下来的员工创造更多更灵活的创新创业环境,鼓励员工敢闯敢试,同时允许他们失败或犯错误,通过吃一堑,长一智,在实践和探索中找到成功的办法;而对于那些被裁掉的员工,也要做到扶上马,送一程,不能推出去不管。条件允许的话,可以向他们留下“活话”：“实在混不下去时,可以回来,企业重新安排工作”,让他们在失望中看到希望。因为全心全意为人民服务,是我们党的根本性质和宗旨。国有煤炭企业是党领导下的经济组织,即使在结构调整,转型升级,深化改革,再创辉煌的大背景下,党的性质和宗旨不会变,每个人都有追求幸福生活的权力没有变。所以,任何只想自己吃肉,不让别人沾腥的思想和行为都是错误的,必须引起各级领导的高度重视。“山重水复疑无路,柳暗花明又一村”。只要干部职工提升境界,同心同德,多措并举,迎接挑战,相信一定能够迎来美好的明天。

最后,但愿广大干部职工,都能发扬“我下地狱谁下地狱”的奉献精神,认清船能载人,也能倾覆的道理。为了保证企业这艘航船不被淹没,需要跳水的应舍得跳水,为挽救更多人的生命做出积极贡献。这才是我们应有的思想和境界。

(作者系山东能源肥矿集团电力公司人力资源部门干部)

企业定置管理该如何展开

■ 新益为

定置管理也称为定置科学或定置工程学。定置管理是对物的特定的管理,是其他各项专业管理在生产现场的综合运用和补充。企业在生产活动中,研究人、物、场所三者关系的一门科学。它是通过整理,把生产过程中不需要的东西清除掉,不断改善生产现场条件,科学地利用场所,向空间要效益;通过整顿,促进人与物的有效结合,使生产中需要的东西随手可得,向时间要效益,从而实现生产现场管理规范化与科学化。

企业推行定置管理的基本目的

推行定置管理工作,就是要不断提高文明生产水平,通过整理、整顿、清理、清扫,把不用的东西清除掉,需用的东西随手可得,达到生产现场管理秩序化、标准化、规范化。做到文明生产、安全生产、从而树立新的文明生产观念,破除陈旧的生产管理方式,实行以促进生产管理、提高产品质量和工作质量为主要内容的生产现场管理方法,使生产现场的人与物始终处于紧密结合的A类状态,取得更大经济效益的目的。

企业定置管理的程序

(一)定置的设计阶段及组织机构的确定在定置设计阶段及组织机构的确定中,应该完成以下几项的处理:一是对场地、工序、工位、机台进行定置诊断,确定清楚对象;二是进行作业分析;三是进行定置方案的研究;四是设计场地、工序、工位、机台、工具箱定置图,并送交厂定置管理领导小组审定;五

是确定标准的工位器具、规范工位器具、工序工位器具的编号;六是工位器具设计;七是标准信息

(二)定置阶段

在定置阶段:首先,应该清除C类状态物品(送到指定地点);其次,按定置图进行定置;再次,领导小组,按定置图进行检查验收;最后,建立考核标准。

管理工作及整顿内容

(一)场地整顿

场地整顿主要可以分为三部分:一是划分各单位的场地及环境责任区;二是设计合理的定置图使厂房、道路、消防器具、垃圾点等设施有明显的符号标记;三是按定置图的要求,清除一切C类物品。

(二)各分厂整顿内容

对生产场地、通道工具箱、交检区等要进行科学的定置;场地堆放物品要用标准信息表示,各种信息可采用卡片、标签、区域、色别等,并结合本单位的具体情况设计出分厂场地定置图。

1、对工具箱的整顿内容

各种工具、物品要分类保管,使当天或当月生产使用的工具、量具随时处于A类状态;工具箱要有设计合理的定置图及简要的文字说明;定置图和工具卡片一律贴在工具箱内门壁上。

2、库房的整顿内容

库房的整顿内容:各类库房的区域、物品要用信息符号或文字表示,各类物品没有账卡的要重新建立;对于有储存期要求的物品,必须贯彻“先来先发”的原则,月末库存报表要采用标准的超储信息图例表示,对易燃、易



爆及污染环境,有储存期要求的物品,实行特别定置,应符合工厂安全定置规定,对特别定置区域,要用标准符号表示。物品存放的区域、架号、序号,必须和账页物品目录相对应。

(三)办公室、工位、机台、座位的整顿内容

办公区在进行座位的定时时应该满足以下几点要求,以此促进办公区更加整洁化、规范化、统一化:首先,人已上班,工作椅为正常放置状态;其次,短时间去外办事,工作椅为半推半进状态;最后,人已下班、休息、缺勤,工作椅为全推进状态。每个办公室都要设计一张定置图;办公桌及卷柜都要有指定位置,定置图中要规定文件及办公用品放置处,卷

柜要有文件、账本及资料索引;对处理完或没处理完的文件,要用信息符合表示,并按定置图定置。对于生产现场中与生产无关的C类状态物品都要清除,清除后送到指定地点保管,或与所需单位协商做价处理。

(四)整顿后的考核办法

严格有效的考核方法是“定制管理”落到实处,企业可以采取管理机制与企业员工的奖惩机制相结合的办法,以强制手段促进与督促整顿内容的执行,如:监督企业人员设有单位定置总图扣5分;没有工具箱、工序、交检区、库房等定置图的,每一项扣2分;各类定置图不完整的,一项扣1—2分……

不按定置图的要求乱倒垃圾、各种物料相混,扣1—5分;办公室、工位、机台的工作椅未按规定要求放置,一律扣0.5分。

5S培训公司寄语

做5S培训项目已多年,伴随着我国企业安全生产、精神文明建设向更高水平发展的今天,我们可以看出一切有效的文明生产方法,都是企业走向成功,提高企业经济效益的必要途径。特别是加强企业内部定置管理早已成为企业营造文明生产、安全生产的重要管理方法。