

建言国资监管 助力国企发展

国务委员 王勇

祝愿《中国国资报道》 围绕中心 服务大局 办出特色

王书马 二〇一六年五月

指导单位:国务院国资委新闻中心 联办单位:中央企业媒体联盟《中国企业报》 顾问:厉以宁

主编:丁国明 编辑:陈玮英 E-mail:qiyebaoxinwenbu@163.com 校对:许舒扬 美编:王祯磊



论道

国有企业 如何实现人性化管理

仲娜

当前大多数国企的人力资源管理还处于传统行政性人事管理阶段。其主要特点是以“事”为中心,只见“事”不见“人”,只见某一方面而看不见人与事的整体、系统性,强调“事”的单一方面的静态控制和管理,其管理的形式和目的是“控制人”;把人视为一种成本,当做一种“工具”,注重的是投入、使用和控制。

正因如此,员工才会普遍对薪酬福利现状不满,没有处理好资历、职位、能力、智慧、贡献等要素在薪酬分配体系中的关系,“凭能力上岗、凭贡献取酬”没有得到很好的体现。

而在现代人力资源管理中,薪酬是一种激励手段。另外,开发、培训人力资源,提升人才的知识、能力、技能等,拓展发展空间,实际上也是一种有效的激励人力资源的措施。合理、科学的绩效考核是激励人力资源的依据。留不住人才、人才流失严重,通常是人才缺乏适当激励的一种不良结果。

因此,对人力资源认识要有观念性的转变,人力资源的激励方式要科学务实,要健全员工绩效的评价,实施人性化管国有企业的人才。

人力资源认识观念性的转变

当今时代是开发人力资源经济的时代,人力作为一种资源性生产要素地位空前提高。人力资源成为经济社会发展的制约瓶颈,知识成为人类实现一切预期目标的前提和经济社会生活的中心。

“知识资本”成为企业创造收益的推动力;在某些产业,智力成分也已取代市场份额成为衡量企业成功的重要标准。研究成果表明:国有企业今后能否成功,主要靠的是企业员工的知识,企业人员所掌握知识能力的发挥,靠的是高素质的人力资源。因此,提高政府和企业对人力资源重要性的认识非常必要。

国有企业要营造良好环境吸引人、留住人,必须营造良好的内外人力运行环境,特别是内部软环境建设,塑造企业形象,强调尊重人、理解人、关心人、爱护人,倡导具有企业特色的企业文化以及职业道德规范,以此来统一员工思想、观念、行为,激励大家奋发向上;要为企业内各层次间增加相互接触机会,加深相互了解,减少隔阂,缓和紧张的工作气氛,协调一切力量为企业谋发展。

科学务实的人力资源激励方式

激励应以员工需要为中心。企业利润的创造来自员工的努力,要创造更多利润就要充分调动员工的积极性,从不同层次了解和满足员工需求,避免单一化。作为管理者来说,要根据员工的基本需要实行激励,以多种报酬作为手段来满足员工的基本需要。报酬有内在的报酬和外在的报酬。内在的报酬包括参与决策、更大的工作自由和权限、更多的责任、更有趣的工作、个人成长的机会、活动的多样化等;员工在社会需要、尊重需要等层次得到满足才可得到激励;外部的报酬有直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬。直接报酬包括基本工资和薪水、加班费、假期津贴、绩效奖金、利润分红、股票购买权和分配等;间接报酬包括保险、非工作日工资、服务和额外津贴等;非金钱性报酬包括满意的午餐时间、满意的办公设备、满意的工作分工等。

员工需要与组织目标常常不尽一致,这就需要通过激励来使二者协调起来,首先要增加个人实现工作绩效的可能性,采取措施进行强有力的控制,比如以加薪、减薪、晋升、降职、淘汰等方式推动个人付出更多努力。个人需要与组织目标协调时,管理者在奖励员工时既要考虑员工绩效的大小为标准,又要考虑员工想要的是什么报酬,考虑员工需要的差异性,尽可能地做到员工奖励的个性化与灵活性,并同时做到公平、公正。

在目标管理过程中,还要注意目标要具体,尽可能量化,而且在目标的制定过程中强调参与性,即不是由上级制定好目标后分派给下级,而是下级也参与制定目标,上下级共同制定目标,达成一致意见。在目标管理中,对每一个目标都规定具体的时间阶段,目标必须要在整个时间阶段内完成,并在整个实现目标的过程中都伴随着信息的反馈,使员工了解实现目标的情况,以便让员工控制和修正自己的行为。

人性化管理的内核

通过多样化的措施培养人才,留住核心员工。人力资源管理工作的立足点应该尽量从感情方面出发,从工作对员工自身的提升方面出发,在可能的情况下也要尽量不断提高待遇,使员工分享企业发展的成果。

(下转 G02版)

2016年12月06日 星期二 第214期 本期共四版

媒体热线:010-68701870 68735793 网址:www.zqgz.com.cn 传真:010-68735792 联系人:杨颖 E-mail:guozibaodao@163.com

央企人事

新兴际华集团

王兆刚任新兴际华集团有限公司党委常委、纪委书记。

中国中钢集团

中国中钢集团公司董事会日前成立。徐思伟为中国中钢集团公司董事长,刘安栋为中国中钢集团公司董事;沙鸣、胡裔光、洪水坤、顾素琴(女)为中国中钢集团公司外部董事(按姓氏笔画排序),聘期三年(自2016年11月至2019年10月);刘安栋被提名为中国中钢集团公司总经理人选,张经华为中国中钢集团公司副总经理人选。

中国中钢集团公司原经理班子职务自然免除。

徐思伟任中国中钢集团公司党委书记,刘安栋任中国中钢集团公司党委副书记;刘安栋被免去中国中钢集团公司党委书记职务。

中国航空工业集团

李玉海任中国航空工业集团公司党组副书记。

中国中车集团

刘化龙任中国中车集团公司董事长、党委书记,提名为中国中车股份有限公司董事长、党委书记人选,不再担任中国中车集团公司总经理职务。

奚国华任中国中车集团公司副董事长、党委副书记,提名为中国中车集团公司总经理和中国中车股份有限公司副董事长、党委副书记人选。

崔殿国被免去中国中车集团公司董事长、董事、党委副书记、党委常委职务,不再担任中国中车股份有限公司董事长、董事、党委副书记、党委常委职务,退休。

郑昌泓被免去中国中车集团公司党委书记、副董事长、董事职务,不再担任中国中车股份有限公司党委书记、副董事长、董事职务,退休。

瞄准“国家队” 安邦增持中国建筑意欲何为?

本报记者 赵玲玲

近日,中国建筑发布公告称,公司11月17日收到安邦资产通知,截至11月17日,安邦资产通过“安邦资产-共赢3号集合资产管理产品”持有公司普通股15亿股,首次达到公司普通股总股本的5%。

清华大学战略新兴产业研究中心主任吴金希在接受《中国企业报》记者采访时表示,近两年来,建筑行业发展势头很好,趋势向稳,尤其是中国建筑在“一带一路”、供给侧改革等国家战略中有很大的发展后劲,所以受到安邦资产的青睐。对于中国建筑来说,社会资本的参与有助于其实力的增强,尤其是在基础建设中是需要花钱的。此外,保险金通过资本市场进入实体经济,对支持国家基础设施建设和民生工程等战略发展都具有积极意义。因此,安邦的此番入股,可以说是一个多赢的局面。

对此,中国建筑方面也向《中国企业报》记者表示,中国建筑欢迎安邦选择中国建筑并成为重要投资方。

举牌央企 “野蛮人”的理性

事实上,自今年11月17日亮牌之后,安邦资产对中国建筑的增持便一发不可收拾,进而导致中国建筑的股

价开始飞速上扬。11月29日,还因连续3个交易日涨幅偏离值累计达20%登上近两年未曾跻身的“龙虎”榜单,引发社会广泛关注。

对此,中国建筑在发布的公告中指出,公司生产经营未发生重大变化,近期公司股价涨幅较大,自11月份以来,涨幅超过50%,敬请投资者注意投资风险。

吴金希认为,中国建筑在安邦资产举牌后股价大幅上涨,说明市场环境在回暖。市场的闲置资金正在关注“明星资本”的动向。而安邦在股市中投资举牌哪里,哪里就上涨,起了一个风向标的作用。

“此前‘安邦系’强势入驻民生银行、万科地产、金融街等上市公司,并‘大打出手’,与被举牌上市公司上演控制权争夺战,一度被称为资本市场‘门口的野蛮人’。”中企之声研究院院长李锦在接受《中国企业报》记者采

访时指出,安邦此番的举牌依然延续着其“野蛮人”的风格,动作大、势头凶猛,但却是充满“理性”的。

数据显示,过去5年,中国建筑的营业收入已经从4800亿元增长至8800亿元,净利润则从192亿元增加至359亿元。截至今年三季度,中国建筑的营业收入为6702亿元,同比增长9.6%,净利润约328亿元。

“中国建筑块头大、持股比例高,任何举牌方想要动摇其控股地位几乎不可能。显然,安邦的此番举牌,并不是为了争夺中国建筑的控股权,纯粹是为了获得长期稳定的财务回报,实现保险资金的增值保值,与此前的举牌不可同日而语。”李锦称。

有市场策略师分析,从国际上现金流较为稳定的公司分红情况来看,中国建筑16%的分红比例依然有较大的提高空间,如果股利支付率提高到35%—40%的水平,安邦每年将从中国建筑身上获得10多亿元的现金流,每年的收益率至少在5个百分点以上。

不必担心 “金股制”与“国资流失”

随着安邦对中国建筑股份的不断增持,引发了市场上资本“野蛮人”染指关键领域的国企以及造成国有资产流失的两大担忧。

(下转 G03版)