

落实科学发展观 推进邮政大发展

■ 范鹏飞 周南平 / 著

F632.3
F157
1402354

落实科学发展观 推进邮政大发展

■ 范鹏飞 周南平 / 著



光明日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

落实科学发展观 推进邮政大发展/范鹏飞,周南平
著. —北京:光明日报出版社,2010. 11
ISBN 978-7-5112-0912-2
I. ①落… II. ①范… ②周… III. ①邮电业—经济
发展—研究—中国 IV. ①F632. 3
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 220902 号

落实科学发展观 推进邮政大发展

作 者: 范鹏飞 周南平 著

责任编辑: 杜 星

封面设计: 中联华文

责任校对: 贾文梅

责任印制: 胡 骑 宋云鹏

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市崇文区珠市口东大街 5 号,100062

电 话: 010-67078241

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn

法律顾问: 北京市华沛德律师事务所张永福律师

印 刷: 北京天正元印务有限公司

装 订: 北京天正元印务有限公司

开 本: 1/16

字 数: 342 千字

印 张: 19

版 次: 2010 年 11 月第 1 版

印 次: 2010 年 11 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-0912-2

定 价: 48.00 元

版权所有 翻印必究

内容提要

中国邮政政企分开重组为集团公司后，如何落实科学发展观、推进邮政大发展，着实是中国邮政面对的重大课题。

本书通过深入邮政企业里查外调，吸取国内外的研究成果，博采众长，融合提炼，几易其稿，比较系统地论述了落实科学发展观、推进邮政大发展的发展战略。具体包括邮政企业的人才发展战略、全面发展战略、协调发展战略和可持续发展战略等内容。

本书专事研究邮政企业落实科学发展观的发展战略，既注重理论的提炼，更重视理论与实际的结合，从而增强了本书的实用性、可读性和参考性。可供邮政企业的管理人员和研究人员使用，也可供邮电院校有关专业的学生和研究生学习时参考。

前 言

1998年走上独立运营发展道路的中国邮政，跨出了历史性的一步，同时也走出了原邮电企业耀眼的“光环”，开始了艰难的二次创业。经过整整十年的艰苦奋斗，邮政整体实力有了很大提高，总体业务水平有了较快的发展，基本满足了人民群众的用邮需要。但与此同时，邮政行业整体赢利水平差、效益不高的问题仍然影响着邮政的长期、健康、稳定的发展。因此，中国邮政仍然面临着改革发展的艰巨任务。

2007年1月29日，“中国邮政集团公司”正式挂牌成立。至此，酝酿数载的中国邮政政企分开的体制改革画上了一个圆满的句号，一个崭新的主营邮务类、快递物流类和金融类业务的大型国有企业自此站在了历史新的起点上，开始走向新的征程。然而，作为国内唯一同时拥有物流、资金流和信息流的企业，如何发挥自身优势，找准适合自身的发展策略，实现战略思想和经营方式的转变，是关系到中国邮政前途和命运的大事，也是摆在中国邮政面前迫切需要解决的重要课题。所以说，迫切需要落实科学发展观，推动邮政大发展。

党的十六届三中全会第一次明确提出了科学发展观的概念，并将这一发展观精辟地表述为“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进社会经济和人的全面发展”。科学发展观指明了进一步推动中国经济改革与发展的思路 and 战略，标志着中国共产党对于社会主义建设规律、社会发展规律、共产党执政规律的认识达到了新的高度，标志着马克思主义的中国化，标志着马克思主义和新的中国国情相结合达到了新的高度和阶段。站在具体落实科学发展观的角度，它同样是推进中国邮政事业改革和发展的重大战略思想。

中国邮政落实科学发展观，必须做到以人为本。始终把广大人民和全体邮政员工的根本利益作为一切工作的出发点和落脚点，尊重员工的主体地位，发挥员工的首创精神，保障员工各项权益，促进员工的全面发展，做到发展依靠员工、发展成果由员工共享。

中国邮政落实科学发展观，必须坚持全面、协调、可持续发展。要按照中

国特色邮政事业的总体布局，全面推进中国邮政的现代化建设，促进中国邮政发展的各个环节、各个方面相协调，促进中国邮政体制改革和发展速度相协调。

本书由南京邮电大学经济与管理学院范鹏飞教授和南京邮电大学党委办公室、校长办公室主任周南平高级工程师著成。南京邮电大学企业管理专业硕士研究生（以姓氏笔画为序）王波、李卓贤、林桂珠、焦裕乘等四位同学参加了本书初稿的撰写。

本书在写作过程中得到了我国邮政界许多同仁的大力支持和帮助，同时收集了大量的资料和数据，参考了国内外有关专家的观点和资料，在此一并表示诚挚的感谢。

由于笔者水平有限，书中错误在所难免，诚请读者指正。需要特别指出的，许多关于中国邮政科学发展的深层次问题还有待于进一步探讨和研究。因此，我们企盼与邮政界的专家、学者、企业家共同携手，积极探索中国邮政的科学发展，为我国邮政事业的辉煌明天贡献自己的力量。

作者于南京
2010年8月

目 录

CONTENTS

前 言	1
第一章 邮政人才现状分析及人才建设重点	1
第一节 邮政企业坚持“以人为本”的战略意义	/ 1
第二节 邮政企业人才现状及其分析	/ 8
第三节 邮政企业人才需求分析	/ 15
第四节 邮政企业人才建设重点	/ 21
第二章 邮政企业人才发展战略	33
第一节 树立邮政特色的以人为本的用人观念	/ 33
第二节 “人本化”的邮政绩效管理战略	/ 37
第三节 人性化的邮政全面薪酬战略	/ 45
第四节 以人为核心的邮政职业生涯管理战略	/ 54
第三章 邮政全面发展现状及其分析	61
第一节 邮政全面发展的研究内容和意义	/ 61
第二节 邮政发展的现状及其分析	/ 68
第三节 邮政发展的区域差距及其分析	/ 82

第四章 邮政企业全面发展战略	101
第一节 邮政经营的全面发展战略	/ 101
第二节 全面实现邮政利益相关方的共赢战略	/ 120
第三节 邮政企业改革的全面发展战略	/ 132
第四节 全面营造邮政企业文化的战略	/ 144
第五章 邮政协调发展现状及其分析	160
第一节 协调发展在科学发展观中的重要性	/ 160
第二节 经济发展不均衡的普遍存在	/ 165
第三节 邮政市场外部环境的不均衡	/ 173
第四节 邮政市场自身发展的不均衡	/ 181
第六章 邮政企业协调发展战略	198
第一节 用协调发展战略统筹邮政企业发展	/ 198
第二节 邮政企业市场协调发展战略	/ 202
第三节 邮政“三大板块业务”的协调发展战略	/ 221
第四节 邮政通信网协调发展战略	/ 226
第七章 邮政可持续发展现状及其分析	232
第一节 可持续发展在科学发展观中的地位	/ 232
第二节 邮政实施可持续发展战略的必要性	/ 236
第三节 邮政可持续发展的外部环境分析	/ 241
第四节 邮政发展的不可持续性及其分析	/ 246
第八章 邮政企业可持续发展战略	264
第一节 创新战略推动邮政可持续发展	/ 264
第二节 邮政企业人力资源可持续发展战略	/ 273
第三节 邮政企业财务可持续发展战略	/ 279
第四节 建立可持续发展的邮政企业文化体系	/ 285
参考文献	290

第一章

邮政人才现状分析及人才建设重点

第一节 邮政企业坚持“以人为本”的战略意义

一、提出科学发展观的重大意义

党的十六届三中全会明确提出了“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续发展的科学发展观，促进社会经济和人的全面发展”；强调“统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求”。科学发展观第一要义是发展，核心是以人为本，基本要求是“全面协调可持续”。

科学发展观坚持和发展了马克思列宁主义、毛泽东思想，凝结了几代中国共产党带领人民不懈探索实践的智慧和心血，是马克思主义中国化最新成果，是党最可贵的政治和精神财富，是全国各族人民团结奋斗的共同思想基础。

科学发展观总结了二十多年来我国改革开放和现代化建设的成功经验，吸取了世界上其他国家在发展中的经验教训，揭示了社会经济发展的客观规律，反映了我们党对发展问题的新认识。全党同志都要从确保实现全面建设小康社会宏伟目标的战略高度，深刻认识树立和落实科学发展观的重大意义，坚定不移地树立和落实科学发展观，更好地完成新世纪新阶段我们肩负的历史任务。

经验表明，一个国家坚持什么样的发展观，对这个国家的发展会产生重大影响，不同的发展观往往会导致不同的发展结果。在当今新的时代条件下，应该坚持以人为本，实现全面、协调、可持续发展。

二、科学发展观的核心是以人为本

中国古代民本思想的重民、贵民思想内涵中，已经具有“以人为本”思想的萌芽。早在先秦诸子百家的典籍中，“以人为本”的思想就已发端。《尚书·五子之歌》有云：“民为邦本，本固邦宁”。就是说老百姓是国家的根本，老百姓安定国家才安宁。《老子》云：“圣人无常心，以百姓心为心”。《孟子·尽心下》云：“民为贵，社稷次之，君为轻”。《管子·牧民》云：“政之所兴，在顺民心；政之所废，在逆民心”。《荀子》云：“天之生民，非为君也。天之立君，以为民也”，“君者，舟也；庶人者，水也。水则载舟，水则覆舟。”这些都是对“以人为本”思想的极其贴切的比喻和阐释。

无论过去还是现在，人的发展始终是生产力发展的源泉，社会经济的发展要以人为中心。以人为本，要求发展的目的不是为了少数人的利益而发展，也不是为发展而发展，而是为了不断满足全体人民日益增长的物质文化生活需要。以人为本，不仅要求发展是为了人，而且要求发展必须依靠人，要通过发展不断提高人的思想文化道德素质、科学文化素质和健康素质，促进人的全面发展。“以人为本”，不仅回答了我国“为谁发展”的问题，而且也回答了“靠谁发展”的问题。所以说，以人为本是科学发展观的本质和核心。

人民群众是建设中国特色社会主义事业的主体，是先进生产力和先进文化的创造者，是社会主义物质文明、政治文明和精神文明协调发展的推动者。我们必须最充分地调动人民群众的积极性、主动性和创造性，最大限度地集中全社会全民族的智慧和力量，最广泛地动员和组织亿万群众投身中国特色社会主义伟大事业。我们提出以人为本的根本含义，就是坚持全心全意为人民服务，立党为公、执政为民，始终把最广大人民的根本利益作为党和国家工作的根本出发点和落脚点，坚持尊重社会发展规律与尊重人民历史主体地位的一致性，坚持完成党的各项工作与实现人民利益的一致性，坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享。以人为本，体现了马克思主义历史唯物论的基本原理，体现了我们党全心全意为人民服务的根本宗旨和我们推动经济社会发展的根本目的。

我们党来自于人民，根植于人民，服务于人民。在任何情况下，与人民群众同呼吸共命运的立场不能变，全心全意为人民服务的宗旨不能忘，坚信人民群众是真正英雄的历史唯物主义观点不能丢。务必继续保持艰苦奋斗的作风，树立正确的世界观、人生观、价值观，树立正确的权力观、地位观、利益观，

做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋。我们必须坚持从群众中来、到群众中去，深入了解民情，充分反映民意，广泛集中民智，切实珍惜民力，不断实现民利，保证我们党的路线方针政策和全部工作更好地体现人民群众的利益，让人民群众享受到改革发展的成果，不断维护和发展人民群众的经济、政治、文化权益。要牢记群众利益无小事的道理，把实现人民群众的根本利益落实到改革发展稳定的各项工作中去，特别要落实到关心群众生产生活的工作中去。

三、发展邮政要以人为本

“以人为本”深刻阐明了中国共产党人新发展观的本质特征，是对马克思主义人的全面发展理论的继承、丰富和发展。坚持以人为本，同我们党全心全意为人民服务的根本宗旨和代表中国最广大人民的根本利益的要求，是一脉相承的。新发展观明确把以人为本作为发展的最高价值取向，就是要尊重人、理解人、关心人，就是要把不断满足人的全面需求、促进人的全面发展作为发展的根本出发点。

企业间的竞争归根结蒂都是人才竞争，谁先拥有高科技人才、现代化管理人才，谁就能在这场科技大冲浪中占据优势，立于不败之地。20 世纪中叶，现代管理学中的行为科学派应运而生，弥补了传统管理只重物质技术条件而忽视社会条件的缺陷，致力于研究人的主动性和创造力。它认为在企业人、财、物、时间和信息等要素中，人是最主要的因素，只要抓住了人，其他事情都会迎刃而解。邮政部门要想提高企业效益也不例外，其着眼点也要放在人才的工作上。要把人才的鉴别和选拔、人才的使用和管理作为邮政企业关注的首要课题，要把容人之量、识人之法、用人之道、育人之径作为邮政企业人力资源管理的主要工作。

但也必须看到，目前许多邮政企业在“人”的问题上存在片面性。有些邮政企业注重了培育“精神”，但对提高“能力”认识不足；有些邮政企业在扭亏为盈的发展道路上更多的是依靠干部员工艰苦奋斗的创业精神，而相对忽视了使用科学、合理、高效的方法；有些邮政企业的干部员工有精神、有志气，但在开拓市场和发展业务中一定程度上表现出能力不足、办法不多。据统计，在全国邮政干部员工中，本科以上学历不足 4%，初中以下学历接近 40%，这样的文化结构显然不能适应邮政采用新技术和开发新业务的需要。更令人担忧的是，有些领导过去长期从事非生产经营性工作，对业务特别是新业务不熟悉，对经营尤其是开拓市场不精通。因此，提高中国邮政从业者素质已经迫在眉睫。

有鉴于此，邮政企业应树立正确的人本管理思想：创造可以促进人的发展和邮政企业发展的良好环境；协调个人目标与邮政企业目标，将邮政企业变成一个学习型组织，可以使得员工实现自己目标；人本管理要以人的全面发展为核心，人的发展是邮政企业发展和发展的前提。所以，邮政企业在管理过程中要以人为出发点和中心；要充分激发和调动广大邮政员工的主动性、积极性和创造性；要致力于邮政员工与邮政企业的共同发展。

鉴于人才对邮政的重要性，培养和造就能征善战的人才队伍已经成为了邮政的必然选择。邮政企业的人才培养工作要以建设管理、经营和技术三支队伍为重点。首先，要培养管理队伍，尤其是要造就一支掌握现代管理理论、具备较高综合素质、能驾驭全局的企业领导者队伍。其次，要培养一支精通邮政业务、熟悉市场经济运作规律、具有开拓能力的市场营销队伍。第三，还要培养一支掌握现代科学技术、具有创新能力的专业技术队伍。要使这三支队伍成为推动邮政可持续发展的中坚力量，并在此基础上努力提高员工的职业道德、科学文化和岗位技能水平。

现今各行业各部门对人才的争夺异常激烈，所以邮政要利用自己的优势吸引人才，诸如在邮政事业、邮政感情、邮政待遇等方面多下功夫。邮政可以靠事业吸引人才，目前整个邮政行业呈现出强劲的发展势头，新技术不断发展，新业务不断出现，新市场等待开拓，邮政事业前程远大，一切有志之士都可在这片天地里大展宏图。邮政也可以靠感情吸引人才，邮政长期奉行社会服务的宗旨，在社会上树立了良好的形象，绝大多数人，尤其是青年知识分子在成长过程中都得益于邮政服务，他们对邮政都有深厚的感情和充分的信任。邮政还可以靠待遇吸引人才，企业对一些特殊人才，可以考虑从房子、工资、工作条件等方面给予人才优厚的待遇，设计科学合理的薪酬制度突出人才对邮政的贡献。

对于中国邮政来说，只有建设一支高素质的人才队伍，才有持续发展的后劲。只要有了人，什么奇迹都可以创造出来。因此，只要我们能够以人为本，真正发挥出每个员工的积极性和创造力，发挥出整个队伍的合力作用，就一定能将我国邮政建设成为现代化的国际一流企业。

四、努力推进“以人为本”在邮政的实践

1. 要尊重广大邮政员工的主体地位

我们党一贯坚持“一切为了群众，一切依靠群众，从群众中来，到群众中去”的群众路线。人民群众是历史的创造者，水可载舟，亦可覆舟。凝聚

了人心，就会形成发展的合力。在广大邮政员工里蕴藏着无穷的智慧和力量。他们是推动邮政发展的决定力量，是邮政生产和服务的主力军，关系着邮政事业的成败。我们必须紧紧依靠广大邮政员工，充分相信广大邮政员工，积极发动广大邮政员工，把所有的智慧和力量都凝聚到邮政改革发展的实践中来。特别是在当前国际金融危机扩散蔓延，经济发展面临很大困难的严峻形势下，要确保完成今年的各项生产经营任务，更需要问计于民，求智于民，尊重广大邮政员工的主体地位，充分发挥邮政员工的首创精神，调动参与企业改革发展的积极性，统一思想，提振信心，凝聚全局之力。

2. 邮政的各项政策、制度要力求做到科学、民主

广大邮政员工是邮政发展的主体，只有始终相信和依靠广大邮政员工，老老实实地向广大邮政员工学习，充分发挥他们的积极性、主动性和创造性，才能使我国的邮政事业走向辉煌。邮政在制定薪酬、人事等各项政策和制度时，要充分了解广大邮政员工的需求，充分反映广大邮政员工的意见，广泛集中民智，推进决策的科学化民主化。在工作中、在与下属打交道的过程中坚决批判官僚主义和形式主义。力求使广大邮政员工的利益得到充分保障，积极性得到充分发挥。

3. 坚持营造和谐的企业氛围

要坚持打造能让邮政员工施展才华的空间和舞台，创造平等发展、充分发挥聪明才智的企业环境，创造一个尊重理解、团结互助、和睦友爱、宽容谦让、取长补短的和谐的人际环境，搭建邮政员工自我成长和价值实现的平台。让更多的人想做事，让想做事的人能做更多的事，让做更多事的人能得到合理的回报，进而为广大邮政员工的发展提供机遇和动力，使邮政员工个人发展方向与企业的目标融为一体，形成双赢的局面。同时通过建立畅通的沟通机制，实行民主管理、民主监督，积极推行局务公开等制度，努力构架和谐的关系渠道。

4. 构建有利于技能人才成长的企业环境

受传统观念的影响，长期以来邮政企业中一直存在“重干部轻工人”、“重学历轻技能”等偏见，缺乏衡量人才的标准体系，没有把技能型人才纳入人才的统一体系，这在一定程度上制约了邮政企业高技能人才的培养。为了顺利完成邮政的人才战略，邮政企业要提高认识，树立正确的人才观念，切实推进各类人才的培养。一是要加强舆论宣传，充分发挥报刊、电视、网络等多种媒体的作用，组织开展形式多样的宣传活动，大力宣传党和国家关于高技能人才工作的方针政策，宣传各类人才培养使用的政策措施，营造有利于广大邮政

员工成长成才的环境。二是进一步提高邮政企业对人才重要性的认识。把各类人才的培养纳入邮政企业发展和人才队伍建设的规划之中。列入重要议事日程，强化工作措施，建立工作协调机制，制定各项政策，加大资金支持力度。三是大力宣传做出突出贡献的人才典型，弘扬劳模精神，提高人才的社会地位，在企业中形成尊重高技能人才、争当高技能人才的良好氛围。

5. 建立高技能人才培养机制

教育培训是更新专业知识、提高技能水平的有效途径。在培训过程中，邮政企业要结合邮政生产岗位的特点和要求，坚持把能力建设贯穿于高技能人才培养工作的始终，重点培养邮政员工的学习能力、实践能力、创新能力和交流能力。一是把邮政员工教育培训活动纳入企业发展规划和年度计划之中，列入各级领导任期目标责任制，制定邮政企业技师、高级技师培训规划，设计和完善多层次、多形式、个性化的培训项目体系。二是积极推动校企人才培训合作，抓好邮政高级人才培训基地建设。进一步加大各省公司邮政培训中心的建设，使其成为培养高技能人才的培训基地。三是推行高技能人才继续教育制度。结合生产实际定期开展脱产与半脱产等多方式的岗位轮训。充分利用中国邮政远程教育培训网，鼓励员工利用业余时间参加学历教育、技能培训。四是实行人才交流学习制度。定期组织优秀技师、高级技师进行跨地区交流、学习、传授经验，同时对他们的先进操作技巧和经验通过中国邮政远程教育培训网传播、宣传。建立和实施名师带徒制度，解决关键生产岗位技术断层的问题，促进人才新老更替。五是建立和完善员工教育经费提取、使用、管理制度，切实落实培训经费，保证人才教育培训经费的筹措到位，做到专款专用。

6. 加强鉴定，完善高技能人才评价机制

邮政企业要进一步完善高技能人才评价机制。一是加强职业技能鉴定机构建设。目前，中国邮政集团公司已形成职业技能鉴定指导中心、31个省（区、市）邮政公司职鉴中心和63个鉴定站的三级工作体系。今后，集团公司还要进一步完善满足企业发展需要的职业技能鉴定机构，制定各项鉴定管理制度和办法，提高职业技能鉴定的能力，为技能人才尤其是高技能人才的鉴定提供服务。二是不断扩大初、中、高级职业技能鉴定的覆盖范围，为技师、高级技师的培养提供资源基础保障。三是改进高技能人才评价方式，突破年龄、资历和身份的界限，全面推进技师、高级技师考评制度改革。建立以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平的技师评价体系，使高技能人才都能得到科学、规范、及时的评价。四是全面落实中央提出的在全社会实行学业证书和职业资格证书并重制度的战略措施，实施就业准入制度。

7. 拓展途径，创新高技能人才选拔机制

邮政企业要创新高技能人才选拔机制。一是积极开展邮政企业岗位练兵和职业技能竞赛活动。近年来，中国邮政集团公司积极组织开展职业技能竞赛，除了对竞赛中成绩名列前茅的选手除授予“全国邮政通信技术能手”荣誉称号并给予一定的物质奖励外，还将获奖劳务工选手转为合同员工，激发了广大技术工人钻研业务、爱岗敬业的热情。今后，集团公司应该继续选择有一定技术含量且从业人员较多的职业定期开展技能竞赛，把练兵比武、技能竞赛作为一种特殊的评价手段，为高技能人才的成长搭建施展才华和展示技术、技艺、技能的舞台，不断发现和选拔具有高超技能的人才，不断拓宽高技能人才成长渠道。二是组织开展高技能人才评选和表彰活动。邮政企业人力资源部门要积极组织各色各样的人才评选和选拔工作，为优秀技能人才脱颖而出开辟快捷通道，同时坚持开展表彰活动，激发技术能手的主人翁责任感和成就感。三是构建以生产岗位员工为基础、专业技能型员工为中坚、首席员工为领衔的邮政生产岗位员工梯队，有计划、有步骤地建立起以岗位为基础，以职责管理为中心，以绩效考核为手段的“首席员工制度”，拓宽生产岗位员工的发展空间，有效调动一线员工的积极性，激励员工岗位成才。

8. 提高待遇，健全高技能人才成长激励机制

邮政企业要健全高技能人才成长激励机制。一是建立等级岗位工资制度，推行与业绩水平相挂钩、绩效相一致的薪资制度。二是按照技能等级确定技能津贴标准，建立只要取得职业资格证书就有津贴，并随技能等级的提升而提升的津贴制度。三是制定邮政人才在带薪学习、培训、休假等方面的激励办法，为培养高技能人才注入动力。四是建立鼓励成才的表彰激励机制，从企业的实际出发，在聘用、薪酬、深造等方面对于为邮政企业发展做出重要贡献的人才进行奖励。

总之，邮政企业的人才发展战略就是争取构建涵盖邮政各层次、各专业、各工种、各岗位，以高层次企业领导者、高层次专业技术人才和高级营销人才三支队伍为基础的人才体系；形成人才引进与培养、选拔与使用、激励与凝聚相结合，充满生机与活力的人才工作机制；形成以品德、知识、能力和业绩为导向，以社会、行业和员工认可为标准的人才考核与评价体系；形成企业发展与人的发展相协调，人才支撑邮政事业发展，在事业发展中促进人的全面发展的人才工作新格局。

当然，邮政企业落实科学发展观，要想树立正确的人才发展战略，首先就要摸清自己的家底，掌握邮政企业的人才现状。

第二节 邮政企业人才现状及其分析

一、邮政人才队伍发展取得的成果

邮政历史悠久，在漫长的发展过程中邮政精神代代相传，涌现出了大量感人的事迹，像“马班邮路”投递员王顺友、藏区邮递员尼玛拉木等邮政劳动模范家喻户晓，这都为邮政人才的成长提供了肥沃的土壤。邮电分营以来，邮政走向了企业化经营的道路，逐渐开始重视人才在现代化邮政建设中的重要作用，并在引进人才、培养人才方面做了大量工作。“人才强邮”工程使邮政人才队伍不断壮大。尤其是随着薪酬改革的进行和企业运营的日益规范化，邮政企业在人才市场越来越具有吸引力，保持人才的能力比以往有了很大的提高。

在企业文化建设的过程中，邮政也着重突出了“以人为本”的主题。邮政企业在各项工作中高度重视人的重要性，开始有意识地培养人才、挖掘人才。例如，邮政企业针对不同岗位不断开展多种多样的培训；在全局、全省、全国范围内组织技能大比拼活动，增加了员工技能学习的积极性；实施岗位轮换制度，让人才在不同岗位得到充分锻炼；学习模仿先进企业的招聘程序，逐步规范邮政的招聘体制等等。而且在“以人为本”企业文化的感染下，邮政比以往更加关心人爱护人。例如，许多邮政企业每年组织员工联欢活动或者是员工运动会，打破员工上下级之间、年龄段之间的隔阂，增进了感情交流；每逢佳节，邮政企业领导会上门看望退休老同志，为其排忧解难；各地邮政企业纷纷提高员工福利待遇，并且开始关注员工生活的细节问题，像员工食堂、员工宿舍等不可同日而语。

总的来说，邮政在人才队伍建设方面有了很大改善，如表 1-1 所示。

表 1-1 邮政人才发展状况对比表

考察方面	以往	现在
人才重视程度	低，目光停留在生产率	人才是第一资源
引进人才力度	小，计划分配	各种途径大力引进
培养人才工作	不重视	有意识去培养各类人才
人才成长环境	差，体制落后，官僚现象	满意度提高
薪酬状况	国有企业中处于低水平	稳定且逐步具备吸引力

续表

考察方面	以往	现在
工作环境、福利待遇	不尽如人意	明显改善
企业文化	不关注人	以人为本
人才队伍整体素质	知识文化层次低, 战斗力不强	有所提高

特别是邮电分营 10 多年来, 在邮政企业各级领导的高度重视下, 邮政各级人力资源管理部门与生产经营和其他职能部门积极配合, 在“三支队伍”的建设方面取得了初步成效。

首先, 中高层管理人员素质不断增强, 管理效率显著提高。近年来, 中国邮政大力推行人事、劳动和分配三项制度改革, 打破干部、工人身份界限, 变员工身份管理为岗位管理, 在一般管理和中层岗位中推行公开招聘、竞争上岗, 使优秀人才脱颖而出, 担当重任。并且高度重视各级领导班子建设, 严格规范领导选拔任用的工作程序, 扩大民主测评和考察的群众范围, 全面推行任前公示制、试用期制、聘用制、任期制, 积极推进领导班子知识化、专业化, 加强各级领导班子成员任职培训, 提高其管理素质和决策水平, 取得了明显的成效。例如, 目前山东省邮政市局领导班子本科以上比例提高到 53.8%, 整体素质比分营前明显提高。

其次, 专业技术人员队伍逐步充实, 并在工程实践中得到了锻炼和提高。为适应邮政综合网、电子邮政、绿卡工程、信息技术发展的需要, 近年来, 中国邮政积极引进各类工程技术人员, 充实到信息技术部门从事工程建设、设备维护、软件开发等技术和管理工作, 初步缓解了技术人员紧张的局面。这些技术人员经过工程和开发实践的锻炼, 已经涌现出了一批爱岗敬业、业务熟练的技术骨干。

再次, 专兼职营销队伍初步建立并日益完善。按照邮政部门建设“三支队伍”的有关要求, 各地邮政局积极推进营销体制改革和营销队伍建设, 先后通过送培、自培、远程教育、函授等方式培养各类专业营销人员。并在各级领导人员中普及新型营销知识和先进的客户管理理念, 促进了营销知识的普及和营销方式的转型, 缓解了邮政业务发展对营销人才的需求。

二、邮政企业人才队伍存在的问题

由于邮政业务的飞速发展, 导致邮政企业人才现状中两个明显缺陷, 即数