

河南邮电 劳动工资与职工培训



河南人民出版社

PDF

目 录

序言.....	罗会霖(1)
---------	--------

建立培训—考核—使用(待遇)“三位一体”

的职工教育机制势在必行.....	李汉宸(3)
实行全员劳动合同制的形势及对策.....	李学增(10)
重视就业问题 拓展解决途径.....	何春明(17)
试论我省邮电企业用工制度改革出路——	
全员劳动合同制.....	柯银成(28)
邮电职工岗位培训配套政策探讨.....	尚全权(35)
职工培训的战略地位和实施策略.....	宁 琮(47)

努力提高邮储人员素质 确保邮储

业务健康发展.....	乔青云(52)
浅析邮电行业劳动保险制度改革.....	王 瑛(56)
邮电企业“部分工资浮动”可行性初探.....	郭德源(61)
努力实现安全生产工作五个转变.....	张新民(70)
推行劳动计划体制改革 健全企业工资	
分配机制.....	陈新敏(77)
试谈养老保险费用的预测模式和方法.....	王中元(83)
推行全员劳动合同制的三个认识问题.....	杨 明(96)
邮电企业劳动制度综合配套改革初探.....	褚百灵(104)
企业劳动人事制度改革的实践与思考.....	程爱梅(116)
浅谈职工教育的管理.....	丁 平(122)

试论当前培训的重点·····	何建宇(129)
浅论企业职工教育观念的转变·····	源紫梅(138)
试论通信质量与可靠性的教育培训·····	曹松岑(144)
浅谈邮电职业道德教育·····	李勤海(152)
浅谈邮电企业工资现状及改革对策·····	赵国富(160)
改革企业劳动人事工资制度 建立新的激励机制·····	赵素霞(166)
建立完善的职工考核升级制度 适应邮电 通信生产建设需要·····	陈兴峡(171)
浅论真正按劳取酬是搞活企业内部分配的实质·····	李义合(176)
当前人事劳动工资制度与职工教育不配套的问题 及对策初探·····	张长安 杨忠富(179)
浅谈优化劳动组合及合同化管理·····	杜文中(188)
邮电企业也应加强对定额工作的管理·····	张友仁(193)
浅谈邮电企业平均主义、分配不公产生的 原因、表现及对策·····	郝魁生(198)
试论实行全员合同制·····	胡民生(205)
浅谈河南农话职工素质现状与对策·····	苏克娣(213)
浅谈提高企业职工整体素质·····	张 杰(221)
培训政策应向关键岗位倾斜·····	靳成山(225)
企业班组长岗位职务培训初探·····	马占成(230)
浅谈农村邮电分支机构职工培训的 有效途径·····	齐延章(239)
浅谈职工岗位培训的意义及其措施·····	尚新民 张凌(245)
岗位培训跟踪考核初探·····	蔡奴庆(252)

关于改进行业统筹基金提取办法的思考·····	刘崇银(255)
安全目标管理在邮电企业中的应用·····	徐卫东(259)
邮电企业实行全员劳动合同制应当坚 持的几项原则·····	张凤梅(264)
试论“全额工资浮动”在邮电企业经营中 的作用·····	韩立新(267)
关于改革企业养老保险的探讨·····	于全兴(271)
浅议企业人员的定额标准·····	田廷书(274)
工效挂钩之我见·····	陈兆谦(279)
促进生产力发展是劳力组合的主线·····	薛志岑(282)
邮电企业用工制度改革初探·····	陈自有 邹道明(288)
浅谈增强邮电企业的凝聚力和向心力·····	田克文(298)
浅谈劳动制度改革的必要性·····	李松江(305)
如何办好函授教育·····	邹细君(310)
先培训后上岗的意义·····	赵凤成(313)
岗位培训要注重实际能力的培养和训练·····	孙 辉(317)
浅谈如何搞好通信生产人员的岗位培训·····	秦景安(320)

把握时机 渐次推进 全面深化劳动工资制度改革 (序言)

河南省邮电管理局副局长 罗会霖

中国邮电企协发起的劳动学术交流活动,对深化邮电企业的劳动工资改革,进一步解放思想,总结经验,大胆探索,有着积极的促进作用,将我省获奖及优秀论文汇编成书,是一件很有意义的事情。

这次征文活动是在“七五”计划胜利完成和“八五”计划开始实施,又值邓小平同志南巡谈话发表之际,并以劳动工资制度改革为主体,具有鲜明的针对性和时代特征。

党的十一届三中全会以来,全党全国人民认真贯彻和实践邓小平同志倡导的建设有中国特色的社会主义的理论,我们国家的面貌发生了举世瞩目的巨大变化,我省邮电通信事业从此也进入了一个蓬勃发展的新时期,在我国社会主义现代化建设的关键时刻,邓小平同志运用马克思主义的基本原理,对我国改革开放和建设的一系列重大问题进行了深刻精辟的论述,这些论述对我国当前的改革开放,对整个社会主义现代化建设具有重大而深远的意义,也为当前我省邮电企业的劳动、人事、分配三项制度改革,转换经营机制指明了方向。

当前我省邮电系统劳动工资制度改革正由点到面逐步展开,我们在以前改革探索的基础上,结合河南邮电部门实际,制定深化

企业改革方案,通过试点取得了经验,我认为这些经验可为邮电部门所借鉴:一是加强领导,精心组织,培训骨干,广泛进行宣传,充分发动职工。二是全心全意依靠职工群众。职工是企业的主人,更是改革的主力军,改革实施方案,应充分发动职工讨论,注意维护职工合法权益。三是搞好综合配套改革,建立和完善管理机制,渐次推进,这次我们通过劳动学术交流活动,选择一些有借鉴价值的征文,汇编成集,使大家在劳动用工制度、工资制度、劳动保险制度、劳动定员定额的管理以及职业技术培训等方面,围绕改革与实践进行有益的探讨,旨在集思广议,以期我省邮电企业的劳动制度改革工作能够既稳妥慎重,又坚决大胆地开展下去,使我们河南邮电通信在“八五”和今后十年有一个较快发展,为河南经济的振兴做出较大的贡献。

建立培训—考核—使用(待遇) “三位一体”的职工教育机制势在必行

河南省邮电管理局 李汉宸

随着我国成人教育改革和劳动人事制度改革的深入,建立一套有利于人才成长和企业需求的邮电职工教育机制,已经提到邮电职工教育改革的日程上来。我认为这项改革的主要方向,应该着重于进一步克服教育与生产脱节、用人与育人脱节的弊端,建立培训—考核—使用(待遇)“三位一体”的激励型机制,以保证邮电职工教育工作循着充满活力的健康轨道进行。

一、“两个脱节”仍是当前职工教育工作中的主要弊端

近年来,职工教育以发展岗位培训为重点的改革实践已取得初步成效。企业岗位培训工作取得了一定的进展。同时,在劳动人事制度方面提出“先培训,后上岗”、“先招生,后招工”的原则要求,以及开展的工人技师评聘工作,在一定程度上促进了职工教育工作,但是,由于政策不尽配套,培训机制不健全,执行措施不得力,目前在企业中仍然存在着教育与生产脱节、用人与育人脱节的现象,并严重地制约着职工教育的发展。

1、教育培训与生产需要脱节。由于长期以来受传统的学校教育模式的影响,在企业职工培训工作中轻视技能培养、脱离生产实际的问题仍很严重。一是不少职工教育工作者在指导思想上过于强调培训的系统性、基础性、理论性和知识性,而忽视了实用性、专

业性、实践性和技能提高培养。二是在办学形式上,大多采用封闭式的单一课堂教育,而缺乏开放式的多种类型并存的理论、实践结合型教学。三是由于受诸如训练场地、实习设施、培训教材等基础条件的限制,技能培训措施跟不上,而且技能培养目标也不很明确,故造成技能培训工作流于形式。四是由于受学历教育热的影响,出现“职工盲目求学,企业无目的送学”的现象,不管专业是否对口,工作岗位是否需要,只要拿到文凭,照样晋升工资或转干,以致造成“千军万马过独木桥”的局面。因此,目前企业培训工作没有从根本上扭转重理论、轻技能、脱离生产需要的现象,更难根据企业生产需求变化而及时调整教学形式和内容,达到培训的针对性和实用性。

2、用人与育人不衔接。目前,一些企业在用人问题上存在着不正常的情况。一方面,实际存在着不能坚持标准、原则,量才使用人员的现象。用人部门很少考虑培训部门的意见。相反,任人唯亲,靠关系安排和使用人员的问题还比较严重,造成培训成绩好、素质高的人到不了能够发挥作用的岗位工作,而培训成绩差,素质低的人却安排到好的或者是要害的岗位上。特别是一些人“当一天和尚,撞一天钟”在广大职工中造成了不良影响,严重地挫伤了职工立足岗位学习技术业务的积极性。另一方面,企业在用人上缺乏科学的标准。往往由于设岗不合理、标准不明确或者是缺乏严格的执行制度,故在一些工种岗位上出现了工程师干着技术员的工作,高级工干着初级工甚至勤杂工的工作。不利于发挥在岗人员的积极性,同时也给培训部门带来了重复“劳动”的问题。

总之,“两个脱节”的弊端不克服,就无法充分调动企业办学、职工求学的积极性,职工教育就不可能得到大的发展。

二、建立“三位一体”机制是推动职工教育改革与发展的动力

机制

职工教育要改革发展,客观上需要强有力的动力机制作保证。而培训—考核—使用(待遇)“三位一体”机制的建立将有力地促进这一改革发展,它对于解决“教育与生产脱节”、“用人与育人脱节”的弊端和进一步推动企业岗位培训工作都将产生积极的影响。

首先,“三位一体”机制的建立,增强了培训与使用的双向联系,较好地克服了相互脱节的弊端。在该机制的运行下,教育培训部门将培训的出发点和归宿点集中到生产使用上,在培训前就充分考虑到使用部门的意见,并根据生产的需要和劳动人事部门制定的规范标准,制订培训教学计划,有针对性地去组织教学,进一步增强培训的实用性。同时,劳动人事部门也关心培训部门的工作情况,对培训的效果将实施必要的跟踪考核与调查,并根据培训考核结果,合理安排使用以及规定相应的待遇。这样培训部门与使用部门做到了相互配合,相互支持,解决了“两张皮”的问题,企业职工教育将会富有新的生机和活力。

其次,“三位一体”机制的建立将有利于促进岗位培训工作。岗位培训代表着职工教育的改革方向,是当前职工教育工作的重点。但是,由于政策不尽配套,激励机制不健全,特别是企业中的“学历文凭热”的冲击,企业岗位培训的发展受到了一定的制约。因此,扭转“学历文凭热”,建立有利于促进岗位培训的机制,是我们当前急需解决的问题。那么,建立培训—考核—使用(待遇)“三位一体”机制,对于引导广大职工转变思想观念,把主要精力转移到立足岗位成才上来,有着非常重要的意义。其一,该机制的建立,有利于鼓励职工走岗位成才的道路。在该机制的运行下,广大职工只要结合岗位,不断学习业务知识,提高专业技术本领,增强实际工作能力,就会在使用、待遇等方面得到应得的一切,而且技术越精,能力越强,

贡献越大,相应得到的报酬就越大,待遇就越高,工作岗位也会越理想。因此,广大职工能够在不脱离岗位的情况下,实现自己的追求,显示自身价值的存在。这样就会将职工的注意力引导到岗位技术学习和技术水平提高上来,“学历文凭热”也就自然而然地降下温来,“千军万马过独木桥——奔文凭”的现象也就不复存在了。其二,“三位一体”机制的建立为岗位培训的深入发展创造了一个良好的环境。在该机制的运行下,岗位技术培训的成绩作为使用(待遇)的主要依据,岗位培训已不是单纯孤立的培训活动,而是与职工利益直接挂上钩,并成为职工追求理想的一条有效途径。那么,职工对岗位培训就会重新再认识,主动关心和支持岗位培训工作的开展。并由过去的“要我学”变成了“我要学”,培训工作变被动为主动。同时,广大职工教育教师的积极性也会调动起来,他们不再为“人员难抽出,以及学员厌学,课程难教”而担忧,能够安下心来,集中精力搞好培训的教学工作。这样,双边教学就会很好地开展起来,岗位培训就会在良好的条件下顺利发展,为企业的振兴和进步发挥更大的作用。

三、建立“三位一体”机制顺应了改革和发展的形势需要

1、“三位一体”机制的建立,有利于人才成长,顺应了通信建设的发展要求。

最近,邓小平同志在视察南方时的重要谈话和中央政治局会议决议发表以后,我国改革开放的力度在加大,步子在加快。同时,邮电通信也面临着加速发展的新的机遇和挑战。党中央提出了把企业经营机制转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。邮电通信现代化建设同样离不开科技进步和全体邮电职工素质的提高。近年来,我们邮电部门在改革开放的春风里,依靠各级政府和社会各界的支持,邮电通信有了较快的发展,一些先进的技

术设备如程控交换、光纤通信技术、微波通信、移动通信先后在邮电企业推广应用。随着我国改革开放的深入和社会对通信需求的日益增大,先进通信技术的应用将会进一步加快。同时,企业也迫切需要一批掌握先进技术维护与管理的专门人才。然而,目前邮电企业还不具备这样一支队伍。拿河南邮电来讲,1992年,仅郑州市电信局一家就提出要求分配大学毕业生150名,其它地市局要求分配毕业生充实技术人才队伍的需求量愈来愈大。而单靠邮电院校分配的毕业生远不能满足企业的需要。在这种情况下,如何加快新技术人才培养步伐,激励有志职工岗位成才已是形势发展的迫切要求。那么,建立培训—考核—使用(待遇)“三位一体”机制正是适应了形势发展的客观需要。该机制把培训、考核同使用(待遇)联系在一起,有利于加速人才的培训,并激励有才华的职工脱颖而出,在理想的岗位上发挥自己的才能。因此,“三位一体”机制是一个激励人才成长的良好机制,顺应了通信发展的形势要求。

2、“三位一体”机制的建立,顺应了劳动人事制度改革的形势要求。

目前,劳动人事制度改革的步伐正在加快。打破“大锅饭”,改变固定工的用工制度,推行优化劳动组合和全员劳动合同制已成为人们的热门话题。今后将会形成一个“岗位靠竞争,收入靠贡献”的局面。通过改革,将打消人们那种“守着大锅饭,四平八稳过日子”的念头,特别是过去那些“不学技术,不学业务,当一天和尚,撞一天钟”的人已开始有了危机感。因此,在劳动人事制度的改革形势下,业务技术水平将成为职工上岗的主要依据。同时,考核也将成为衡量上岗人员工作能力的主要手段。那么,建立正常的培训制度和严格的考核制度,已是改革的迫切需要。“三位一体”机制正是适应了改革的这种要求。在该机制的运行下,企业全员培训工作

只能加强,而不会削弱。企业通过开展广泛的群众性的岗位技术培训工作,以普遍提高全体人员的政治文化素质和技术业务素质,增强全体人员适应岗位工作的能力和本领。同时,职工在培训中也会进一步增强岗位竞争意识,迅速适应劳动人事制度改革的新形势。

四、目前建立培训—考核—使用(待遇)的“三位一体”机制应注意解决的几个问题

建立“三位一体”机制是一项系统工程,涉及到培训、劳动、人事、生产等有关部门。该机制的建立与完善也需要有一个实践的过程。因此,目前我们在建立培训—考核—使用(待遇)“三位一体”机制工作中应注意解决如下几个问题。

1、各部门的支持和共同参与。“三位一体”机制,把培训—考核—使用(待遇)联系在一起,并形成一个相互促进的动力机制,牵动企业的各个部门和方方面面,客观要求对此项工作加强领导。各有关部门特别是劳动、人事、培训部门要共同参与,形成一个齐抓共管的局面。同时加强调查、论证工作,使此项工作真正在各级邮电企业有规划地付诸实施,为尽快健全“三位一体”机制而共同努力。

2、有关制度的衔接与配套。在建立“三位一体”机制的过程中,应做好有关制度、政策的调整和相关措施的配套工作。笔者认为,培训部门应坚持以岗位技术培训为重点,健全内部机制,并围绕重点内容,做好培训政策的调整工作。劳动人事部门应尽快制定用人标准,健全考核组织,并建立以技术水平和工作能力为主要依据的用人政策。目前,初步推行的工人“持证上岗”制度和干部的资格证书制度,应进一步坚持和完善。

3、有计划、有步骤地付诸实施。各级邮电企业对推行“三位一体”机制应作出明确的规划,并本着“先试点,后展开”的原则,先从关键岗位和主要管理岗位做起,有计划、有步骤地进行实践,在实

践中不断总结经验,以便达到全面展开的目的。

4、实行临督、保证措施。推行“三位一体”机制,关键在执行过程中应坚持标准,严格纪律,真正确保各项培训、考核、使用(待遇)制度的贯彻落实,各企业应把制度的执行情况作为检查考核的主要内容,坚持定期检查、定期考核,使“三位一体”机制真正在促进职工教育发展中发挥应有的作用。

总之,培训—考核—使用(待遇)“三位一体”的职工教育机制是激励人才成长的动力机制,代表着今后职工教育发展的方向,尽管在建立和推行过程中会遇到这样或那样的问题和困难,但该机制以其强有的生命力,必将随着改革开放的不断深入而逐步完善起来。可以说,建立培训—考核—使用(待遇)“三位一体”的职工教育机制已势在必行。

(本文获“劳动学术征文”一等奖优秀论文)

实行全员劳动合同制的形势及对策

河南省邮电管理局 李学增

七届人大四次会议通过的国民经济和社会发展十年规划和第八个五年规划纲要中提出劳动制度改革的目标是,在八五期间逐步建立起“国家宏观调控,企业自主用工,多种形式并存,全员劳动合同”的劳动制度。

全员劳动合同制是吸收了现行合同制和固定工制度的合理因素而完善的一种新型的劳动用工制度,是指全体职工无论厂长、书记以及其他管理人员、技术人员和一线工人,都以一个普通劳动者的身份在平等自愿、协调一致的基础上与企业法人签订劳动合同,用法律形式规范劳动关系,劳动者之间只有分工、责任大小的不同,而没有身份的差别。

一、在我国为什么要实行全员劳动合同制

1、全员劳动合同制是发展生产力的需要。

在劳动制度改革之前,我国基本上实行的是固定工制度,即公民被国家机关、国营企事业单位招收后即被认作“国家职工”在各单位固定下来,“能进不能出”,职务和工资待遇“能上不能下”,形成了“铁饭碗”、“大锅饭”。这种制度助长一些人的懒惰思想,泯灭人的竞争进取活力,使劳动者发挥不出创造性,造成用人单位机构臃肿,人浮于事,效率低下。这种弊端严重影响了生产力的发展,生产上不去,人民的生活就得不到改善和提高,劳动者的积极性也就

无法提高,弄得不好还会产生一种恶性循环。

为了改变这种状况,消除政策制度上的弊端,1986年国务院发布了《国营企业实行劳动合同制的暂行规定》,对新招工人实行劳动合同制,给企业注入了一定的活力。但是由于改革制度不配套,在企业内部形成了多种用工制度并存的局面,造成职工之间相互摩擦,相互攀比,给企业带来不少困难,影响了职工之间的团结和积极性。因此只有实行全员劳动合同制,建立起企业与职工相互平等、相互依存、相互制约的新型劳动关系,消除不同制度和干部、工人之间的摩擦与隔阂,把职工从不同的身份束缚中解脱出来,才能极大地调动广大职工的积极性,才能促进生产的发展。

2、全员劳动合同制是企业自主经营的需要。

发展社会主义商品,把企业推向市场,使企业成为自我发展、自我约束、自主经营、自负盈亏的生产和经营实体,就必须扩大企业生产经营自主权和劳动用工自主权。而固定工制度是只能进不能出,统包统配,既违背了生产规律,又侵犯了劳动者自由择业的权利,使企业冗员严重,阻碍了企业正常的生产经营秩序。在我国,劳动者不单是作为生产力的一个要素,而是以社会主人翁的地位身份参与生产过程。劳动者自主劳动和自我价值的实现,也要表现为择业的自主性,因而不是消极被动地被企业挑选,也要选择能发挥自我特长和较高收入的企业。这种平等竞争的相互选择能使生产资料与劳动者的数量质量有机地结合。全员劳动合同制正是通过市场机制作用与企业建立有一定期限的劳动关系,明确责权利。这既是企业的要求,也是劳动者作为主人翁的权利。因此,社会主义条件下劳动者的价值规律和供求规律,只能由全员劳动合同制来体现。

3、全员劳动合同制是实践经验的结果。

从实践的观点看,劳动合同制在我国是可行的。在中华人民共和国成立以前,在中国共产党领导的政权下,也是实行劳动合同制的。建国初期,在一部分企业也实行了劳动合同制。就是在60年代以后不少单位使用的计划内临时工也是用签订劳动合同的形式使用职工。这些职工遵守纪律,踏实肯干,工作积极,责任心强,工作效率高。根据这些经验,近年来不少单位在优化劳动组合的基础上实行了全员合同化管理。这些单位的职工平等竞争,优胜劣汰,使每一个职工都有发挥自己才智、走上管理岗位和技术岗位的机会,也使那些仍在管理岗位上的人员有一种压力和紧迫感。这就扶持了奋发向上的正气,促进了两个文明建设。学文化、学业务、学技术的愈来愈多,职工素质得到大幅度提高。有效地医治了企业长期形成的惰性病,企业活力大增,促进了经济效益的提高,比如密县邮电局从1987年开始连续实行动态优化劳动组合和合同化管理,使一个连年亏损的落后企业变为全省邮电部门较先进的企业。劳动生产率(人均业务总量)从1986年的3253元提高到1991年的18940元,年平均递增42.8%,利润从1986年亏损5元到1991年盈利158万元。焦作市邮电局今年实行全员劳动合同制后,效益比去年同期有显著提高,到5月底人均业务总量比上年同期增长37.6%。所以在企业实行全员劳动合同制,打破干部与工人,固定工与合同制职工的身份界限,人人平等竞争,干部能上能下,人员能进能出,这是企业劳动用工制度改革根本方向。

二、目前实行全员劳动全制存在的问题

全员劳动合同制虽说是我国劳动制度改革必走之路,不少单位正在实行,但是这项工作还在试行阶段,各项制度改革还不配套,还面临着不少困难和问题,需要逐一解决。

一是由于一些人对改革认识不足,承受能力较差,还存在着不

少现实思想。一部分人有担忧心理,个别企业领导担心职工多年来大锅饭吃惯了,铁交椅坐惯了,实行全员劳动合同制,势必得罪一部分人;有的领导干部担心职工“能进能出”,科技人员和身怀“绝技”的骨干工人留不住,造成人才外流;部分年迈体弱的老职工担心优化劳动组合时没人要,担心干多少活拿多少钱,使自己收入减少,生活水平下降。另有一部分人工作技术也比较好,但平时爱提一些意见,得罪过一些人,担心某些领导借机刁难和报复。还有一些在岗位上庸庸碌碌混惯了日子,没有一技之长的人员有强烈的危机感,担心铁交椅被搬,铁饭碗被砸,日子难过,因而有抵触情绪。

二是企业实行全员劳动合同制同养老保险双轨制的矛盾需要解决。企业实行全员劳动合同制后,其职工身份差别在企业内部不复存在,但在养老保险上这种差别依然存在。按现行规定,原来的固定工和合同制工人仍然实行不同的养老保险办法,即按不同的提取比例统筹养老保险金,实行不同的基金模式,固定工是现收现付式,合同制工人是全面积累式,采取不同的标准和办法发放。另外,还有一些部门还存在统筹管理单位不同,合同制工人由地方统筹,固定工由行业统筹,这些问题都必须及时解决。

三是实行全员劳动合同制同企业现存的各种劳动关系之间的矛盾。全员劳动合同制的实质是用工主体的转换,即变国家职工为“企业职工”。实行全员劳动合同制的企业其全部职工都要签订劳动合同,同谁签订合同,如何处理企业法人代表、企业党委书记和职代会之间的关系等等。

四是全员劳动合同制与工资制度改革不配套。本来实行全员劳动合同制的企业职工能上能下,工资应随工作的变化而变化,易岗即易薪。可是我们的工资制度不能变,还得随行业部门统一行