



INCHANGTAI

XINSILU

RENDAXUEZI JINGGUANSHIJIAO

XUESHULUNWENJI


新常态 新思路：

人大学子经营视角学术论文集（三）

XINCHANGTAI XINSILU

RENDAXUEZI JINGGUANSHIJIAO XUESHULUNWENJI

余晖原 主编

 江西科学技术出版社



INCHANGTAI

XINSILU

RENDAXUEZI JINGGUANSHIJIAO

XUESHULUNWENJI


新常态 新思路：

人大学子经营视角学术论文集（三）

XINCHANGTAI XINSILU

RENDAXUEZI JINGGUANSHIJIAO XUESHULUNWENJI

余晖原 主编

 江西科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

新常态 新思路：人大学子经管视角学术论文集.
三 / 余晖原主编. — 南昌：江西科学技术出版社，
2017.12

ISBN 978 - 7 - 5390 - 6223 - 5

I. ①新… II. ①余… III. ①经济管理 - 文集 IV.
①F2 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 001235 号

国际互联网(Internet)地址:

<http://www.jxkjcb.com>

选题序号:ZK2017384

图书代码:B17148 - 101

新常态 新思路:人大学子经管视角学术论文集. 三

余晖原 主编

出版 江西科学技术出版社
发行 江西科学技术出版社
社址 南昌市蓼洲街2号附1号
邮编:330009 电话:(0791)86623491 86639342(传真)
印刷 江西新华印刷集团有限公司
经销 各地新华书店
开本 787mm × 1092mm 1/16
字数 320 千字
印张 16.5
版次 2018年2月第1版 2018年2月第1次印刷
书号 ISBN 978 - 7 - 5390 - 6223 - 5
定价 40.00 元

赣版权登字 - 03 - 2017 - 491

版权所有,侵权必究

(赣科版图书凡属印装错误,可向承印厂调换)

目 录

第一篇 法学

试析网络服务提供商的信息审查义务	杨柳欣 (2)
------------------------	---------

第二篇 管理学


事业单位人力资源在于开拓	林楚君 (8)
城市化、城镇化与新型城镇化	杨铸旭 (12)
浅谈 GP 公司员工培训现有问题及建议	谢宇晨 (19)
浅谈印刷企业成本管理	余海波 (23)
浅谈激励机制在国有企业深化改革中的推进作用	陈宝刚 (28)
浅析:环保督查对生产企业的影响	代丽历 (33)
企业的项目管理及技术创新	方静 (38)
浅谈房地产项目制管理	史婧敏 (42)
浅谈企业信息化建设在企业经营管理上的重要作用	刘李平 (46)

浅析中小私营企业如何建设企业文化	林练生 (51)
浅析中小型民营企业人力资源管理存在的问题及对策	杨培培 (57)
生产企业外委检维修管理	曲涛 (61)
物业行业企业的品牌管理研究	敖娴 (66)
企业内部培训师管理模式探析	赵艳平 (70)
浅谈“用工荒”背景下的人力资源管理的思考	黄海花 (76)
如何掌握调薪中的主动权	陆瑶 (80)
浅谈企业员工培训	蒙亮 (84)
浅谈企业文化在酒店人力资源管理中的运用	周慧妍 (88)
现代供应链体系下的企业物流管理发展方向探析	邵亮 (92)
个人征信和移动扫码购物实现智慧商超新零售研究	王国树 (97)
浅谈公募基金公司人力资源管理	付少帅 (102)
浅谈人力资源管理中的沟通	张国华 (106)
软件项目风险管理	李守中 (110)

第三篇 经济学

宏观因子对于周期类行业指数的影响实证分析	彭晓 (116)
后危机时代商业银行的信贷风险管理	徐笑彤 (123)
论货币政策对房地产价格的影响	张后万 (128)
论我国私募基金监管和发展现状	刘晓贝 (132)
浅谈汽车金融公司如何调整管理模式顺应汽车新政	刘肖倩 (137)
浅析互联网金融	姜永志 (141)
浅析我国房地产行项目申请信贷的项目资本金制度	李颖 (146)
私募股权投资基金投后管理的研究与分析	刘畅 (152)
中小银行操作风险防控	王胜飞 (156)
我国互联网融资租赁存在问题及对策研究	吴啸天 (160)
我国创新型货币政策工具的运用	何莹 (165)

“互联网+”浪潮对保险发展的机遇与挑战	李斯斯 (170)
房地产企业投资风险及防范	汪仁德 (174)
基于 Malmquist 指数法的黑龙江农业产业化金融支持效率分析	周翠 (178)
论房产抵押典当资产证券化过程中的法律问题	郑婕 (184)
浅谈国内基金评级方法的发展现状	李晖 (191)
中国 P2P 网贷的性质与监管	刘锦 (195)
“一带一路”涉及国家与中国经济贸易关系	江畅 (199)
论董事的忠实义务	范诗哲 (207)
浅谈股权投资对我国经济的影响	张孟 (212)
浅谈互联网的普及对普通投资者投资理财的影响	吴巍 (216)
浅析中美贸易失衡成因及对策分析	欧阳伟杰 (220)
共享单车行业浅析	刘晓君 (225)
我国第三方在线支付新业务浅析	王佳 (230)
新常态下建筑公司盈利能力分析——基于杜邦财务体系方法下的分析	张梦菲 (234)
家庭资产选择与投资	陈美霖 (241)
期货经纪业务之殇	张翠红 (245)
跨境电子商务模式下的跨境支付方式研究	李焕华 (249)
我国汽车金融的发展趋势浅析	呼宁 (254)



第一篇

法律学

试析网络服务提供商的信息审查义务

杨柳欣

摘要:网络服务商作为网络活动的重要参与者,在协调网络用户与网络著作权人方面有着重要作用,基于其特殊的地位,面对越来越多的利用其服务实施的网络著作权侵权行为,我们应当重新审视网络服务商的信息审查义务。立足当前我国网络著作权保护的现状与难题,本文仅浅显的分析有关网络服务商信息审查义务的部分理论,希望引起大家对网络服务商在现行网络环境中的特殊地位、作用和应尽义务的思考,为今后网络发展提供一点思路。

关键词:网络服务商;信息审查义务;著作权

近年来,互联网的高速发展、网络平台的日益广阔以及网络参与主体的多样化,虽然促进了经济的发展、文化的传播,却产生了一系列新的问题与纠纷,尤为严重的是网络著作权的侵权行为,给我们相关法律研究带来了新的难题。由于其复杂性、蔓延性、智力性等区别于传统侵权案件的特点,给这类法律研究带来的很大挑战。尤其是在知识产权领域,互联网作为一个公开的、全球性的信息传播中心,信息交流的环境较为松散,对网络著作权的保护难度较大,存在着网络著作权人专有权保护与公民信息自由权一定程度上的矛盾,在这当中,作为一个特殊主体而存在的网络服务商在互联网又充当着怎样的角色?面对侵权,有着怎样的责任和义务?与著作权人和公众有着怎样的联系?能为网络著作权的保护做出什么贡献呢?

作为网络服务业市场的主体之一,网络服务商对于互联网的健康发展和公众的有序参与有着重要的作用与特殊的意义。网络服务商实际属于学术上的一个概念,有两种主流观点:一是认为“凡是以互联网为基础提供服务的个人、经济组织或其他单位,都可以成为网络服务提供者”。另一观点则认为,网络服务商“是为各类开放性的网络(主要指国际互联网)提供信息传播中介服务的人”。但随着网络的快速发展,网络可以提供的服务

更加多元化,而网络服务商能够施展其“才华”和发挥作用的空间和平台也更加宽广,早已从单一的技术服务提供,发展至数字图书馆、网络广播、搜索引擎、网络交易平台、新兴信息存储空间以至不同网络结构下的 P2P 网络等多种形式、各种领域的服务提供。

立足于现实,我们可以发现,在网络环境的特点虚拟性、海量性的作用下,出现了很多网络侵犯著作权的情况:前有 20 世纪 90 年代的“谢德兰时报案”,后有韩寒诉百度文库侵权;中有“百度大战 360”,西有德国音协怒诉 YouTube 案。随着网络应用的快速发展,大量出现网络著作权侵权现象^[1],网络服务商是除网络用户之外受牵连的侵权主体之一,对于其责任归置问题也逐渐被各国所重视。20 世纪 90 年代末,美国首次于《数字千年版权法案》中提出了著名的“避风港”原则^[2],以及欧盟于 2000 年制订的《电子商务指令》,都为处理网络服务商涉及网络著作权侵权现象提供了新的思路,也创设了著作权人协同网络服务商应对潜在网络著作权侵权的互动机制。网络服务商因为大环境的特殊性,成了网络著作权保护或侵犯的特殊存在。其究竟会成为网络著作权侵权的巨大推手,抑或是网络版权的终极捍卫者,这都有赖于学界的研究与立法司法实务的积极引导。当前,我们所面临的各种涉及网络版权侵权的纠纷也日趋复杂,应当充分发挥网络服务商的信息审查义务,从而促进互联网的良性健康发展。

网络服务商需尽到自己的信息审查义务。信息审查义务是一种事前审查,也可以看作是在网络环境中,对相对弱势群体的一种保护。如在网络作品传播的过程中,著作权人相比传播者处于相对弱势的地位,在作品传播的过程中,很有可能出现未经著作权人授权而用于获取收益的活动中;在网络交易中,买方较于卖方也存在一定的劣势,可能因市场经济中的信息不对称而导致买方蒙受损害。而在这当中,居于“媒介”性特殊地位的网络服务商,应基于保护著作权人、消费者及其他网络弱势群体的利益角度出发,发挥自身的积极作用,主动履行信息审查义务,在其具有实际控制能力的范围内对参与信息作品传播、交易的主体身份的真实性予以审核,在出现侵权案件时能及时有效的确定各方责任并迅速解决问题。当然,这种信息审查不是没有限度地,基于客观条件(可操作性)的限制与公众信息自由权的保护,应当将信息审查义务着重于形式审查上,包括对网络信息作品传播、交易等活动主体资格的审查,如网络服务商为参与主体提供平台时,要求其提供必要的信息来证明身份,并对其真实性予以形式审查。例如,在新浪、淘宝等网络服务商可以要求其用户在注册微博、申请商户“铺位”时提供身份证号码、营业执照等信息,增加信息验证的内容和力度等。也许,我们对网络服务商事前审查义务的建立面临很多困难,但我们必须勇敢迈出脚步。

我们可以从德国对“避风港”原则的不同理解加以佐证:德国联邦最高法院通过类推《德国民法典》1004、823 两条法律规定,将网络服务商的责任定位于“妨害人责任”,创设了“面向未来的审查义务”,即是体现人们从“避风港”原则逐步走出,开始正视网络服务

商审查义务对网络安全的重要性,是走向网络服务商事前审查义务的重要一步。也为我们对于“避风港”原则的理解提供了新思路。

网络服务商需尽到自己的监控义务。这里的监控义务实质上是指当侵权行为已经发生时,网络服务提供商所应当承担的义务,理论界中又被称之为:“通知—删除”义务^[3]。作为网络服务商应对已经存在的侵权行为且知悉方式来自于权利人或第三人的通知,其最基本的义务应该包括以下三项:移除、反通知、恢复。具体是在网络服务商接到通知后,首先应当立即删除或阻止侵权信息作品的继续传播,这里分 IAP 实际控制能力范围内的切断连接服务或终止信号服务等、ICP 和 IPP 的信息删除、用户锁定等具体操作方式;其次,还应当通知或转交权利人的通知书转递给被控侵权人,告知相关作品信息已被删除或阻止访问;再次,若被控侵权人不服,提出反通知,网络服务商在接到反通知时立即或在一定时间内(各国规定略有不同)恢复原被删除或阻止访问的信息作品。当然,权利人对反通知及其内容有异议,还需诉诸法院,寻求法律救济。设立“通知—删除”规则的目的,就是通过上述流程的运行,来协调三方利益,对损失方给予一定的补偿。但本质上,这种规则是一种被动的方式应对侵权行为,对侵权行为的有效控制和预防能力不强,存在一定的局限性。


网络服务商需尽到自己的协助义务。从性质上来分析,协助义务当然是一种事后义务,又称之为合理帮助义务。这种义务是当侵权纠纷已经发生时,网络服务商在其实际控制范围下,基于其在网络信息传播中的特殊地位,有义务配合有权机关调查侵权事实、确定责任承担、查处侵权行为。这也是根据网络服务商提供服务所具有的功能所决定的,网络服务商是网络中介的提供者,处于网络活动的中间环节,网络活动参与者的信息及活动记录会在一定期限内存在于网络服务商设备的缓存中,可据此为侵权纠纷的解决提供一定证据。这也有助于减免其自身可能承担的法律风险,符合网络服务提供商的切身利益,是互利双赢的行为。同时,这项协助义务也延伸至著作权权利人发现侵权行为时,及时通知网络服务商予以阻止侵权行为的继续发生,但通知行为本身存在一定瑕疵,无法实现其目的,网络服务商应给予适当的帮助,提示权利人发出适格通知,这在我国《信息网络传播权条例》第 15 条中有所体现。

在目前网络大爆炸发展的情况下,我们很有必要重新定位网络各主体的责任义务,思考新环境下,网络信息审查机制的健全建立。尤其是网络服务商这一在网络发展中起到日益重要作用的“媒介”平台,一方面,我们要根据现有网络服务商技术支持的提高、服务内容和范围的扩大,清晰区分界定不同网络服务商的在网络著作权保护的地位作用,从而为法律的制定与修改提供新的依据;另一方面,要立足于网络服务商的现实功能性,运用法律及相关手段引导网络服务提供商主动发挥监督审查、纠纷解决、利益平衡的独特作用。当然,这一问题的处理也具有复杂性和特殊性,处理得当,网络服务商履行信息审查

义务将有助于整个互联网空间健康稳定运行及网络秩序的维护;处理不当,不仅会加剧著作权人、传播者、公众之间的矛盾,更加会使网络服务商承担过重负担并使权益受到损害,引起网络服务商的抵触情绪,使互联网的积弊更难得到解决。这就需要立法者、司法者与各方学者共同努力,我们要有足够的勇气与信心去面对这与网络安全息息相关的问题,开拓思路积极寻找解决问题的新途径、新方式,网络发展之路也需要“博观而约取”,才能“厚积而薄发”。

参考文献

- [1]杨彩霞. P2P 软件和服务提供商著作权侵害刑事责任探究——以 P2P 技术架构为切入点[J]. 政治与法律, 2016(3):42 - 53.
- [2]吕炳斌. 网络版权避风港规则的发展趋向[J]. 中国出版, 2015(23):14 - 16.
- [3]郑丹丹, 刘志鹏. 论现代电子商务中网络服务提供商的“通知 - 删除”规则[J]. 商场现代化,2012(16):31 - 32.



第二篇

管理学



事业单位人力资源在于开拓

林楚君

摘要:当今智能信息化时代,一个单位要想获得更稳定、更长远、更全面的发展,必须要把人力资源的开拓视为管理工作中的重中之重。针对时下事业单位在人力资源管理中日渐凸显的相关问题及新的发展形势,本文将基于事业单位人力资源管理概念展开讨论,深入分析目前我国事业单位人力资源开发的相关问题,探究事业单位人力资源开发的重要性和现实意义。

关键词:人力资源;事业单位;开拓;重要性;问题;措施

一、事业单位人力资源管理概念

人力资源指的是一个国家或地区具备劳动能力的总人口。事业单位人力资源管理指的是对单位人员采取一系列相应的管理活动,包括人员的聘用与选拔、教育与培训、组织与调配、绩效与薪酬、评估与退休等机制。以此实现事业单位的科学管理,高效率运作。而人力资源管理的开拓成为事业单位发展战略的关键性因素。尤其在在我国事业单位进一步深化改革的阶段性时期,如何有效改善事业单位人力资源问题已经成为迫在眉睫的一个社会性难题。

二、事业单位人力资源开拓的重要性

一个事业单位要实现日常工作的有效运行,协调各部门、人员之间的分工合作,有序地开展内部管理和外部工作,首先必须把工作任务细分到各部门、各人员身上,把责任落实到各部门、各人员身上,达到“事有人做,人有所做”的局面。因此,开拓事业单位人力资源对单位的自身发展产生促进作用,而开拓事业单位人力资源的重要性主要体现在以下三大方面:

（一）有利于进一步提升事业单位的凝聚力

加强事业单位在人力资源方面的改革和创新,能大大提升人力资源的质量,增强事业单位的凝聚力。事业单位是我国尤其重要的社会组织类型,对于社会公共服务质量的提升和促进国民经济发展均提供了强大的动力,具有能动性和时效性两大特点,发挥着不可忽视的社会性作用。所以,科学的人力资源能有效帮助提升人才的素质,更好地把人才用对、用好,避免造成人才的流失,从而凝聚人心,同心协力。

（二）有利于事业单位充分发挥服务职能

我国的事业单位是不以盈利为目的的,属于我国政府的职能部门,主要体现的是为社会服务的价值。我国事业单位服务的主要方向繁多,其中包括:文化、体育、农业、国土资源、公共卫生、教育等领域。21世纪是智能化、信息化时代,要提升事业单位的服务执行力,必须着重开拓自身的人力资源,优化人力资源的利用与分配,为事业单位的职能发挥提供有力的保障。

（三）有利于事业单位增强自身竞争力

人力资源管理是以整体、系统的角度来看待人力资源问题,并非将人力资源管理封闭于狭隘的范围,在事业单位的所有管理环节中,人力资源管理显得日益重要,它通过规范单位的工作规章、优化评估激励机制,端正单位员工的工作态度,自觉提高自身的职业素养,营造良好开放以及互助、互信的内部环境,从而促使员工自觉地完成好分内工作,积极开拓外部资源,主动学习进修,提升业务技能,以实现事业单位组织内的资源共享和人才培养。事业单位本身就汇聚了各领域的专才,而人力资源是影响事业单位核心竞争力的重要因素之一,要将人力优势转变为人才优势,事业单位需要开展人力资源的有效开拓,提升自身的竞争力,发挥人才优势。

三、目前我国事业单位人力资源管理存在的突出问题

人力资源管理是一个系统的、复杂的工作,虽然我国一直以来都在不断加强事业单位人力资源管理的改革,但由于受各方面因素限制,仍存在一些问题。

（一）缺乏以人为本的人力资源管理理念

随着历史文明的进化发展,人们认知的不断深化,关于人性的理论不断地得到丰富和发展,而其中人性理论中“以人为本”的观点更是现代人力资源管理理念的基础。人力资源是整个管理过程的中心环节,我国部分事业单位在人事管理理念仍较为保守落后,重事不重人,忽略人的个性化需求和“人”的重要性,没有充分激发人的主观能动性,导致工作效率低下,难以达到人力资源管理的最终目的。

（二）欠缺有效的激励机制和人力资源开发

目前,我国大部分事业单位人员的成长和发展都受到了限制,缺乏相应有效的培训教育、进修提升、奖励、激励,即使有进行培训,但培训方式过于形式化,单一化,实用性不强,这些直接导致了事业单位人员工作态度怠慢、工作状态散漫,综合素质偏低,业务知识老化、工作热情不足、不愿意主动积极开发工作资源,创新探索工作方法与业务技能,从而降低工作效率。另外,缺乏完善的激励机制同样直接导致优秀人才资源的大量流失,成了事业单位发展过程中一个日渐凸显的障碍。

（三）缺乏科学合理的人力资源配置

由于受传统人力资源管理方式的影响,我国大部分事业单位仍为单位党政领导——处——科室——职工此模式,职工服从组织分配,领导层与基层人员存在隔阂,难以进行更良好有效地传达、交流、沟通,导致基层人员即便掌握了先进的理念和技术,在工作实践中仍感到无从下手,无法发挥实际效用,造成了消极的内部人力资源的消耗循环。

四、有效开拓人力资源的相关措施

社会的第一资源是人力资源,只有有效开拓人力资源,事业单位才能吸引人才,留住人才,用好人才,在如今社会主义市场经济日益激烈的态势中稳占优势,促进事业单位的全面可持续发展。据此提出以下几大相关措施:

（一）从观念上重视人力资源的开拓

人才是第一资源,是在日趋激烈的市场经济中胜券在握的重要筹码,是事业单位永葆青春生机的良药,在一定程度上对事业单位的长远发展起着决定性的作用。因此,事业单位要具体问题具体分析,从本单位的实际情况出发,分析本单位在人力资源管理工作中所存在的漏洞,树立人才资源是第一资源的正确观念,始终把人才资源开拓视为事业单位人力资源工作的重点环节,着力抓紧员工的培训、教育和进修,要特别注重对管理人员、专业技术人员的再继续教育和进阶性培训,重点提高事业单位人员的职业技能与职业道德素养,进一步完善人力资源管理,逐步增强事业单位的核心竞争力。

（二）完善人力资源开发机制

人力资源管理最终目的是为了达到人尽其职、人尽其才,要实现这一目的,首先要制定科学的人力资源管理制度,深化改革事业单位的人力资源管理,努力拓展多渠道、多方式开发人力资源,为事业单位人才资源的输送、吸纳提供更多的可能性。同时,需保证事业单位人事管理制度相关规章条例的规范化、可行性、制度化,严格落实相关规则制度的日常化,决不能让相关规章制度形同虚设,毫无作用,需把相关要求落实到各部门还有个人上,加强问责追责,让单位里的每一位人员都能各守其职,各展其才,各尽其用,实现团

体力量的有效整合,营造积极向上的工作氛围。

(三)建设更健全的分配激励机制

为了更好提高事业单位人员工作的积极性,充分激发员工的热情和潜能,事业单位需要从人事制度和绩效考评制度两方面进行深化改革,实现“两边抓”。在人事制度改革上,事业单位首先要建立岗位分类管理制度,实现由身份管理到岗位管理的人员聘用制度;在绩效考评制度上,事业单位要建立实用性强的绩效方案,完善绩效考评的方式、做到公平公开工作,一丝不苟,违章必究。严格按照绩效考核结果,每月、每季度发放工资和奖金。通过以上措施,大力提升事业单位人员对日常工作的重视程度,促进事业单位的高效运作。

五、结语

事业单位是经济社会发展中提供公益服务的主要载体,是推动社会主义现代化建设的重要力量,在促进经济社会发展、改善人民群众生活方面发挥了重要作用。当前,我国正处于全面建设小康社会的关键时期,加快发展社会事业、满足人民群众公益服务需求的任务更加艰巨。面对新形势新要求,目前我国一些事业单位存在人力资源配置不合理,导致办事质量和效率不高,这样直接影响了我国公益事业的健康发展。因此,事业单位迫切需要立足于实际发展的需要,制定严谨、科学的人力资源管理规章制度,加以完善、落实和监督,通过优化事业单位人力资源管理发挥人才优势,实现事业单位又快又好的发展。

参考文献

- [1]关天寅.优化人力资源管理提升事业单位凝聚力[J].吉林科学技术出版社,2015(10)
- [2]李杰.浅谈事业单位人力资源管理模式的优化策略[J].人力资源管理,2015(09)
- [3]史浩峰.浅谈我国事业单位人力资源管理现状的分析.人力资源管理,2009(07)