

新时代背景下技术技能人才成长路径研究

沈 荣

新疆农业科学院, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]随着我国经济的快速发展和各行业的快速发展,人才作为社会发展过程中的重要资源,对促进我国经济发展和社会进步具有重要意义。市场对科研单位提出了更高的要求,科研单位的发展也离不开人才的创新培养。近年来,技术技能人才能否不断涌现,各单位更加意识到要加强技术技能人才队伍建设,在发展过程中不断优化用人、育人、聚人的运行机制,为人才发展创造更加有利的条件。

[关键词]技能人才;成长;引进;管理

DOI: 10.33142/fme.v2i4.5184

中图分类号: G710

文献标识码: A

Research on the Growth Path of Technical Talents in the New Era

SHEN Rong

Xinjiang Academy of Agricultural Sciences, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the rapid development of Chinese economy and various industries, talents, as an important resource in the process of social development, are of great significance to promote Chinese economic development and social progress. The market puts forward higher requirements for scientific research institutions, and the development of scientific research institutions is inseparable from the innovative training of talents. In recent years, whether technical and skilled talents can continue to emerge, all units are more aware of the need to strengthen the construction of technical and skilled talents, and constantly optimize the operation mechanism of employing, educating and gathering people in the process of development, so as to create more favorable conditions for talent development.

Keywords: skilled talents; grow up; introduction; management

引言

科研单位要开拓新局面,人才是积极的生产要素。各行各业都越来越重视人才的引进。良好的人才发展环境是人力资本积累的首要因素,是经济效益、社会地位和精神激励有效结合的基础。面对激烈的竞争,加快实施人才强省战略,是在新的发展阶段取得高质量发展新优势的必然选择。做好技术技能人才成长路径研究分析,促进人才管理高质量发展,是当务之急。

1 科研单位技术技能人才引进与管理的重要性

1.1 推动科研单位升级转型

我国科研单位改革实施以来,国家先后出台多项指导意见,为单位引进人才指明了方向,实施了一系列引进人才的改革措施。在整顿和改革过程中,一些科研单位职能逐渐转变,工作内容更加多样化,对技能人才的需求也更加多样化,科学合理的人才引进及管理,有利于单位完成自身的升级转型,实现更稳定、更长远的发展。

1.2 满足科研单位发展需求

当前,经济多元化发展,科研单位工作内容逐渐丰富,单位人才紧缺。虽然我国的人才储备不断加强,人才的数量和种类也有所增加,但人才的整体素质普遍不是很高。将全面加强人才引进,帮助其更高效、更准确地找到人才,满足自身发展需求^[1]。

2 单位人才引进及管理中存在的问题

2.1 人才引进模式单一

在快速发展的新时代,科研单位面临着激烈的竞争。传统的管理体制和制度制约了人才的发展。人才引进模式单一,缺乏公平、公正、公开的人才选拔机制,严重影响人才。人才缺乏有效晋升渠道,引进激励机制缺失,导致大量优秀技术技能人才外流。

2.2 人才培养不足

机构缺乏对人才培养的长远规划,缺乏对人才的积极培训,自身还没有建立专业的培训体系和机制,缺乏人才培

训队伍建设,甚至临时组织人才到单位外.资源培训公司提供的培训较少针对公共机构的人才培训。科研单位对人才引进的教育培训统筹管理水平参差不齐,人才教育培训机制不健全。单位人才引进缺乏切实有效的教育培训课程体系,给科研单位人员管理带来了困难^[2]。

2.3 人才的有效性没有得到充分利用

长期以来,单位体制造成人员配置管理不合理、人员结构不合理、工作安排不平衡,造成人才不足。勤奋的员工得到的物质奖励较少,部分工作松懈的员工仍然得到报酬,这增强了员工的挫败感;一些技术技能人才忙于一些日常工作,无法抽出时间学习,难以提高自己的职业素质和工作能力。

2.4 人才引进体系缺乏统一规划

科研单位虽然高度重视人才引进,但人才引进体系不健全,缺乏统一规划,缺乏战略性、规范化的人才引进体系,没有针对不同的人才建立有效的人才引进机制。缺乏针对性措施,难以系统地提高单位人才专业素质。单位往往等待上级主管部门通知引进人才。没有按照科研单位的实际发展需要和战略目标规划进行人才引进,造成人才资源不足。

2.5 缺乏完善的人才流动管理机制

在科研单位的发展过程中,如果单位的发展没有大的变化,技术技能人才的岗位很少发生变化,单位缺乏完善的人才流动管理制度,部分专项技术技能人才在单位的发展中占据更重要的岗位,一些专业能力强的技术人员或新招聘的技术技能人才难以获得发展空间。在实际工作中,单位各个部门各自独立,各部门之间缺少融合交流的机会。因此,科研单位技术技能人才的技能比较单一,难以实现综合发展。

2.6 学历与实际能力有一定差距

学历虽然是衡量单位技术技能人才受教育程度和知识水平的一种手段,但并不意味着学历高就可以拥有更多的专业工作能力。一些学历较低的毕业生在公共机构工作了几年。尽管通过期末考试或函授教育获得了学历,但这并不意味着他们的专业知识可以满足专业学历的要求。由于受到各种因素的影响,在单位中有些已经被评上专业技术职称的并不一定比没有专业技术职称的人员工作能力强,渐渐就会产生一种不良风气,严重影响了技术技能人才的积极性^[3]。

3 科研单位人才资源引进及管理的对策

3.1 重视人才的教育培训,构建人才培养体系

机构要重视人才的教育培训,树立大教育、大培训的理念,提高人才的身心素质,着力培养人才的创新能力、学习能力和实践能力,并根据不同人才的特点制定职业。单位人才能力建设标准,人才培训机制、课程、方法、师资等建设,终身学习体系建设,综合素质多方面提升科研单位人才的专业能力。

将长学制培养按照技术技能人才成长规律和培养规律进行分段,同时建立各学段的质量监控保障机制,有效克服长学制容易产生的“制度性学习疲劳”问题,确保各学段的人才培养达到较高质量水准,最终接续实现高素质技术技能人才培养总目标。

3.2 树立人才资源引进的先进理念

必须坚持科学判断和人才是第一资源的人才理念。在吸引人才、培养人才、用好人才方面,要汇聚人才,为单位服务,加强人才资源建设,突出人才能力建设,树立新的人才引进理念,创新人才引进模式,做好科研单位各类人才队伍建设,重视高素质人才培养。

3.3 加强人才引进规划,创新人才引进模式

科研单位人才引进要加强顶层设计。内部机构应当制定人才引进规划,将人才引进纳入科研单位重要工作,设置专业机构或者人员,制定单位人才引进短期规划。中期规划和长期规划,系统地开展人才引进工作,注重人才引进工作的落实和执行。

对于人才资源的引进,科研单位要注重人才的晋升和发展机制,建立良好的人才管理机制,完善人才激励体系,加强人才培养,重视员工职业生涯管理,着力实施各类人才培养教育,动态调整人才引进模式,实现“人尽其才、岗位匹配”的人才引进目标。

3.4 严格管理竞聘制度

科研单位的管理人员必须对本单位技术技能人才的人数和本单位的实际发展状况进行综合分析,然后根据本单位的发展方向确定合理的人数。单位技术技能人才调任管理职务,实行竞争招聘。机构应根据管理人员的实践能力和工

作绩效对管理人员进行评价。不仅增加了高素质技术技能人才的晋升渠道，也为单位组建了一支高素质的专业队伍。在专业技术人才的竞争过程中，必须有各部门的管理人员根据专业技术人才的实际需求开展工作。参加比赛的技术技能人才必须具备以下条件：一是具有参加比赛的资格，具有较强的专业能力和敬业精神，有积极的工作态度，有较强的责任心。其次，技术技能人才的业务能力必须满足参赛岗位的需要。如果参加竞聘的技术技能人才符合竞聘的资格，同时还具有很强的工作能力，可以自主向单位的管理部门提出竞聘申请，之后由专业监督部门对技术技能人才的竞聘资格进行严格审查，审查结果通过之后还要在申请书上签字。最后，将竞聘申请书交由单位管理层领导进行审批^[4]。

3.5 构建完善的人才流动管理机制

为保证科研事业单位的长远发展，管理者必须不断完善人才流动的管理机制，打破传统固定工作方式的局面，增强人才的效率和有效性。单位管理人员应当根据本单位的实际特点，为本单位招聘新一代专业力量，为本单位组建一支高素质的专业队伍。此外，科研事业单位管理人员还应鼓励技术技能人才与其他部门进行交流，学习其他部门的工作经验和专业技术。

3.6 科研人员激励政策

一是落实以增加知识价值为导向的分配政策。制定出台了《新疆农业科学院促进科技成果转化实施办法》《新疆农业科学院科研副产品管理办法》等一系列制度，增加了科技人员的收入水平，提高了工作积极性和团队凝聚力，在全院营造了知识创造价值、价值创造者获得合理回报的良好创新环境和氛围；二是组织制定并实施《新疆农业科学院激发科研人员创新活力促进科技成果转化的管理办法》，将科技成果使用、处置、收益“三权”下放给研究所，科技成果转化净收益的80%用于人员奖励，20%用于科技成果完成单位的事业发展，“点燃”了科技人员转化科技成果的热情，激发了科研创新活力。

3.7 产学研结合的人才培养机制

新疆农业科学院结合主业主责，积极组织科技人员按照国家、自治区农业科技重点计划组织人员培养。组织各类人员按照计划要求积极申报科研、推广、服务等各类项目，在执行项目的过程，锻炼科技人员，培养高层次人才及领军人才；以项目带动科技人员与各类主体的交流、合作、协作，以实际的行动在项目中培养人才。今年我院组织各领域相关人才申报自治区各类项目200余项，项目带动各地州县市科技人员、企业家、合作社及专业大户等各级人员300余人。培养当地科技人员在项目组织申报、科技成果展示、试验田安排、成果转化推广等各级人员参加我院巡回服务、林果业提质增效、科技进村入户、专家服务基层等各类技术服务150余人。

4 结语

总而言之，技术技能人才是科研单位持续发展的核心力量，在社会经济持续发展的背景下，作为优秀的科研单位只有组建一支高质量的专业技术团队才能在竞争中站稳脚跟。因此，科研单位要不断提升引进及管理人才工作的效率，才能为单位的长效发展提供保障。

[参考文献]

- [1]徐俊玲. 事业单位人力资源管理的特点与对策[J]. 广东蚕业, 2017(2): 97-98.
- [2]刘骅菁. 我国公益类事业单位财务管理问题研究[J]. 经济视野, 2014(10): 491.
- [3]叶李宁. 事业单位知识型员工激励机制若干思考[J]. 大科技, 2017(7): 13-14.
- [4]程萍, 胡燕, 赵玉林. “十三五”湖北省战略性新兴产业创新人才需求预测分析[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2018, 31(2): 95-96.

作者简介：沈荣（1981.12-）女，汉族，甘肃武威人，2006年8月参加工作，2003年4月加入中国共产党，硕士学位（2013年12月新疆农业大学管理学院农村与区域发展专业毕业），高级经济师。