

论事业单位专业技术人员的作用发挥与创新管理

左常武

(中央防汛抗旱物资山东储备库管理服务中心,山东 莱阳 265200)

摘要:作为事业单位的专业技术人员,是事业单位的支柱和骨干,也是我国人才队伍的庞大力量,在经济社会发展中承担着重要作用。党的十八大以来,广大专业技术人员在脱贫攻坚、乡村振兴、航天、经济建设等各行业、各领域取得了显著成绩,为全面建成小康社会作出了重要贡献。“十四五”规划以及最近召开的中央人才工作会议指出,人才发展对大国复兴的意义重大深远。在机遇和挑战面前,深入分析当下事业单位的专业技术人员状况,以宽阔视野、务实举措来考核、培养、使用,从而发挥好事业单位的专业技术人员巨大的生力军作用,为民族复兴做出更大贡献。

关键词:事业单位专业技术人员;作用发挥;创新管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2022.21.115

1 开展科学的专业技术人员评价考核

人才评价考核作为“指挥棒”,影响人才的作用发挥和专业技术队伍的建设,应当与时俱进,发挥正向激励效果。从现阶段专业技术队伍状况来看,还存在一些不标准、不规范问题。首先应坚持以人为本、以实绩论英雄,要建立以能力和业绩为导向,由品格、实效、创新能力、知识、贡献等构成的科学的、社会化的人才考核评价体系。为此必须进一步完善机制。

(1)要改革考核方式,引入社会化第三方评价机构,增加透明度和群众参与程度,实行不同职责不同性质的事业单位有所区别的考核方法。解决专业不强、手段单一等问题,合理采用国外人才测评技术,大力开发应用各种具有中国特色的考核方法体系。实行分类分层考核。对那些重应用、实践性强的事业单位技术人员,主要看创新创业成果;对基层一线和年轻技术人员适当倾斜,鼓励他们上讲台、到临床和厂车间以及田间地头,主要看实际成绩;有的不讲数量要求重质量等等。

(2)创新事业单位专业技术人员职称评定以及聘期考核和聘后管理。改革探索高层次创新型和急需紧缺人才的职称评审办法。事业单位专业技术职称重聘前要求、轻聘后管理,事业单位专业技术人员职称普遍存在一聘定终身、能上不能下问题,有的事业单位受单位级别、人员数量、岗位设定等限制,技术人员聘上中级或副高一级职称后自觉达到了天花板,不求上进得过且过,因此必须做到优胜劣汰、能上能下。

实行不定期考核。聘期期满考核不合格的,不得晋升岗位等级,不得晋升职称,低聘处理、取消其待遇等等,增强紧迫感和危机感。

量化考核指标,尽量将考核内容数学定量,确实难以量化的定性考核。要以其履行岗位职责和聘用合同情况为主,分别制订不同专业、职务的考核标准,考虑所聘职称层级与所在岗位的匹配性,对思想态度、能力水平、创

新创造等方面进行全面考核。

(3)针对各类事业单位和专业技术队伍的不同特点,制定相应的考核办法,确保考评的真实性和有效性。对各类人才作出客观的考核和评价,注重对被考察人员德、能、勤、绩指标的全面系统的考核,形成可上可下、可进可出的富有活力的管理新机制。各地要成立人才工作领导小组,定期交流沟通情况,及时协调处理新情况、新问题。要特别突出品德优先,确保专业技术人员爱党爱国爱岗敬业。注重建立长效考核机制。对各类专业技术人员的考核纳入他们的绩效考核档案中。

2 注重专业技术人员激励

激励是专业技术人员最大发挥作用的催化剂。激励不足是专业技术人员创新创业缺乏活力的关键。通过提高待遇、搞好服务等做到物质激励,通过提供良好的工作岗位条件和职业成就感做到事业激励,通过尊重、充分的信任和关怀等满足精神需求如提名吸收为中共党员,党代表、人大政协委员、委员、劳动模范等,做到精神激励。物质激励方面,合理收入分配,通过相应业绩获取对等报酬,让人才的价值在收入上有所体现。鼓励符合条件的事单位对各类专业技术人员实行项目招标、技术入股等科学的分配办法。

赋予科研类事业单位科技成果使用和收益自主权,在人才激励机制上,探索通过立法保障推进产权激励机制。比如探索建立人才资本及科研成果的有偿转移制度。将知识、专利、商标、科技发明成果等有形和无形的资产转化为货币或股权,同时建立起一套切实可行、完善、规范、操作简便、科学的激励制度,激发专业技术人员的主观能动性。

组织人事部门要注重专业技术人员晋升使用,对于综合实力优异或专项能力突出的优秀人员及时重用提拔。

各级财政要建立专项基金,对高层次人才进行资助,

对享受国务院特殊津贴专家、拔尖人才等给予配套奖励,加大对优秀人才表彰奖励,对有突出贡献的专业技术人员等进行表彰、重奖。

3 真正抓好专业技术人员的引进和使用

习近平总书记明确指出:“谁能培养和吸引更多优秀人才,谁就能在竞争中占据优势。”“人才是创新的根基,创新驱动实质上是人才驱动,谁拥有一流的创新人才,谁就拥有了科技创新的优势和主导权。”近几年,国内很多大中城市和县市区分别开展了各种不同类型的人才引进战略,组织用人单位赴高校招聘、主办或参加人才交流会,制定引导优惠政策搞好人才的引进,这些各类专业人才有博士硕士等,大多数充实到了事业单位、重点项目,招才引智的效果是显著的。除了在“聚才”“引才”上下功夫,必须在“用才”下更大精力。

(1)谋划未来更加开放的专业技术人员政策。必须改变个别地方的跟风心理,大张旗鼓招人才,却不重质量、不重使用。要优化结构,在精尖方向,重点引进行业拔尖人才和青年才俊,以及甄别引进使用海外国外优秀专家。同时,要严把人选质量关,制定退出管理办法。完善制度防止人才流失。

(2)研究制定人才使用的法律法规,营造“拴心留人”的良好环境。大城市、沿海城市的虹吸效应明显,内陆和欠发达城市必须在配套服务上下功夫。如有的地方及时出台相应聘用优惠政策,硕士、博士研究生毕业工作满两年可聘中级和副高岗位。同时通过设置特设岗位满足对紧缺急需专业技术人员的需要。每年多次召开技术人员座谈会,倾听他们的意见建议,并为他们排忧解难。实行低职高聘,免费体检等,解决住房、家属就业、子女教育、社会保障等方面的政策已明显改善,还需要进一步健全社会化服务支持体系。

(3)必须做到人才“引得来用得好”。海纳百川,“聚天下英才而用之”,引进来人才还要留住用好人才。紧紧抓住吸引、用好人才环节,处理好引进、使用、管理、服务等各方面关系。不拘一格发挥好每个人作用,用人所长,才尽其用。做到“三不唯”:不唯学历、不唯职称、不唯资历;“四不论”:不论地域、不论身份、不论性别、不论过去。同时,通过对重点人才平台、集聚区域强力支持,带动产生人才乘数和生态集聚效应,加强人才团队的合作。

现在存在这样一些现象:招考来的专业技术人员有的岗位与所学专业没有联系,有的借调到机关从事一般性的行政管理、安全生产等综合岗位工作。还有很多基层和偏远地区的专业技术人员服务期满后,又报考大城市。必须迅速加以解决。

一些地区对人才缺乏吸引力。破解这些问题,要拿出真正有效的措施,破除人才流动上的户籍、档案、社保关系等机制障碍。要注意经济社会发展对人才成长的促进作用,单纯提高待遇薪酬已不够,要在资源配置、科教产

业发展、政策文化氛围等“硬件”方面配套完善。

要鼓励专业技术人员返乡创业或引进项目或提出建议。要防止人才流失。千方百计花费人力财力地招揽人才,来了又走了,必须下苦工满足专业技术人员需求。创造条件吸引人才回得来、留得下。形成尊才、爱才、惜才浓厚氛围,让那些作出重要贡献的人才有成就感、获得感。

4 加强专业技术人员的培养与知识更新

向第二个百年奋斗目标进军的新征程,对专业技术人员队伍提出了更高要求。我们要深入学习贯彻习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神,在专业技术人员的培养与知识更新上见实效。当前,经济社会发展各个领域、各行各业需要大量专业技术人才、实用创新团队。知识不是一成不变的,因此要解决的有效途径首先自身培养,必须抓好不断的专业技术人员培训,保持其知识思维常新。当前存在的突出问题是员工自身学习意识不强。由于员工知识结构和文化结构不合理,有的文化水平偏低,有的实际操作能力凭经验,有的观念滞后,个别不善于学习,不会、不懂、也不学。

(1)努力培育专业技术实用人才。稳定提升本地人才、大力培训具有较高技术素质的专业技术人才;积极鼓励、支持技术人员领办、创办各类示范样板基地。注重培养一线科技领军人才、工程师和青年科技人才,破除论资排辈、求全责备观念,加大对优秀青年科技人才的发现、培养、使用力度。形成专业技术人员良性循环梯队。

(2)加大培训资金的投入,推进实施成长成才工程,注重针对性和实用性,变“相马制”为“赛马制”,让更多一流技术人员跟上知识更新的速度不断涌现出来。简化项目立项、评审、验收程序,建立稳定的支持经费投入机制。

(3)注重加大高端人才培养,培养创新型人才。推行首席专家制度,充分发挥其项目引领、攻关主导作用。采取产学研融合、岗位轮换等方式,下大力气培养他们的创新活力和创造智慧。

(4)培训内容要有针对性。分类别、分档次对技术人员进行专门培训,切忌出现一锅烩的现象。通过中青年干部培训、脱产学习、对外合作培训、请各类技术专家进行指导多种形式大力拓展学习的空间。选拔一些技术尖子到高等院校进行培训学习,开展技术岗位练兵活动。必须注意解决培训时紧时松,缺乏长期性问题。

推动解决中西部地区最大短板即人才问题。脱贫攻坚任务完成后,要采取得力措施突破政策障碍,大量选派教师、医生、文化工作者、社会工作者到艰苦边远地区和基层一线流动。政治上重视,社会上尊重,经济上得实惠。巩固来之不易的全面小康成果。

除了抓好引进、培训,还要注重从现有各类专业技术人员中选拔人才,让各类优秀专业技术人员脱颖而出。

5 创新管理体制,充分发挥专业技术人员的重要作用

认真贯彻国家和上级有关政策规定,结合各地实际,

全面提升优化事业单位专业技术人员管理。目前,各地不同程度存在一些制约人才发挥作用的问题和瓶颈。在有些地方事业单位,存在人才流动性差等问题。有的地方专业技术人员收入偏低、积极性不高。部分单位得过且过缺乏竞争压力,懒于开拓创新,难以形成优胜劣汰的用人机制。对此必须高度重视,转换理念,把能力和业绩作为衡量标准,不拘一格用人才。在创新驱动发展和高质量发展的背景下,专业技术人才要从“有和多”转向“优和强”,最大限度发挥专业技术人员积极性和创造性。

(1)提高专业技术人员创新能力。是一项重要的不容忽视的任务,提高对创新作用的认识,破除思维定势、不思进取、无所作为的意识,反思自己的工作思路和方法。懂得创新需要什么样的知识和能力,克服固步自封、因循守旧,在工作中有所创新。

(2)积极打造创新创业平台。激励大家创新、创造的欲望。用创新作为评价专业技术人员能力的标准。对产业急需、事业单位急需的高层次人才,特事特办。给予全程保姆式“一条龙”服务,采取适当增加编制或先进后补等方式。通过专业协会和“一村一品”发展,积极引导懂技术、有实力的专业技术人员带头创业、创办基地,增加收入。无论是引进的外地人才留得住,还是培养的本地人才拴得住,必须有完善、有力的政策保障措施。根据形势需要,不断修改完善已经出台的相关政策,落实各项优惠政策。创造机会、条件,为专业技术人员提供施展才华的舞台,发掘和实现自身作用和价值。改善工作条件,营造学习环境,要营造学习氛围,全力提供专业技术人员学习环境。必须改变事业单位专业技术人员职称评定论资排辈,看实绩、见实效,纠正唯年限、唯学历等现象。人社部印发了《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》(人社部规[2017]4号),各地应充分认识到重要意义,大胆创新,结合本地实际,细化相关政策措施,加强组织实施,确保政策落到实处。

(3)健全完善人才流动机制。在事业单位、企业之间建立一个人才自由转换、能够实现价值的流通体系,促进人才合理科学流动。落实企事业单位用人自主权,创新事业单位编制管理方式。加强动态管理,确保专业技术人员“能上能下、能进能出”。健全辞退、辞职制度,改革退休制度,真正落实好专业技术人员聘用合同制管理。

(4)瞄准创新驱动,实行事业单位专业型管理。在传统机制下,当前大多数事业单位只是简单机械完成一定的职责任务,事业单位专业技术人员群体活力明显不足,跟不上科研创新发展规律,更与创新驱动发展还存在不小差距。

专家指出,“十四五”时期要通过适当方式给事业单位传导战略发展竞争压力和专业竞争压力,转变“行政领导”为以“人才”“专家”为中心的管理体制。推动建立更加高效的薪酬福利、知识产权制度和公平、开放的专业事业

单位治理体系。建立激励一线人才在干事创业和价值创造中能够自由涌现、脱颖而出的事业单位管理机制。

(5)科学合理的做好专业技术岗位设置。紧紧围绕事业单位的职责级别、任务性质和人员结构特点等进行科学设置。专业技术人员高度密集、专业技术工作为主的事业单位要增加中、高级专业技术岗位设置比例,考虑到基层事业单位工作辛苦、留人难、不用心等问题,要提高中、高级基层专业技术岗位设置比例。积极做好专业技术高级岗位管理。及时将做出突出贡献的专业技术人员聘用到专业二、三级岗位,发挥头雁引领带动作用。平时在卫生、教育、农林、规划等领域重点培养专业技术二、三级岗位后备人选。对招考人才必须尽快调整到所学对应的专业岗位,真正做到人岗相适、人尽其才。

(6)重点向高层次人才倾斜。调整优化人才结构,各领域高级专家等高层次人才,是人才队伍建设的重点,要在科研经费、优化工作环境和岗位等重点照顾,推动他们多出成果快出成果。形成知识结构较为合理的、高质量发展需要的人才队伍。

(7)改进职称制度和职业资格制度。打破地域限制,对在中央单位或其他省市获得的专业技术资格予以认可。注入足够的强大动力,真正实行专业技术人员职务聘任分开,竞争上岗。

(8)深化事业单位分类管理改革。除为机关提供保障的事业单位外,允许改革后的事业单位结合实际完善绩效工资内部分配办法。按照国家有关规定,探索协议工资制和项目工资制等分配形式。

6 结束语

没有人才优势,就不可能有创新优势、科技优势、产业优势。面临发展的重要战略机遇期。我们必须解放思想,转变观念,敢于创新,主动适应国际国内竞争和发展需要,充分发挥人才第一资源作用,用心用力管理和发挥好事业单位专业技术人员效能作用,为实现全面现代化奋斗目标,促进高质量经济发展方式打下坚实基础。

参考文献

- [1]李勇.关于我国事业单位人人力资源管理问题的思考[J].企业科技与发展,2019(5).
- [2]薄贵利,程志勇.人才强国战略是实现国家强盛的第一战略[J].行政管理改革,2017(10).

作者简介:左常武(1971-),男,汉族,山东莱阳人,经济师,本科,研究方向:人力资源管理、劳动关系、社保方面。