

文章编号: 1006-4354 (2011) 05-0047-04

# 陕西省气象部门人事人才工作回顾与展望

王 晓 耕

(陕西省气象局, 西安 710014)

中图分类号: C96

文献标识码: C

“十一五”期间, 陕西省气象人事人才工作坚持围绕中心, 服务发展, 求真务实, 开拓创新, 努力为建设现代气象业务体系, 提高陕西气象防灾减灾和应对气候变化能力提供了强大支撑和不竭动力, 成效突显。

## 1 工作成效

### 1.1 领导班子建设不断加强

“十一五”期间, 坚持德才兼备、以德为先的方针, 通过思想政治建设、处级干部竞争上岗及岗位交流、加强优秀年轻干部培养选拔等形式, 共提任交流处级干部 180 余人次。一批具有较高知识层次和业务水平、富有创新精神的优秀年轻干部走上处级领导岗位, 优化了班子结构, 为干部队伍增添了活力, 有力地推动了工作。“十一五”期间, 全省气象部门处级领导干部平均年龄基本持平, 本科以上学历比例由 68.6% 提高到 93.5%; 高级职称比例由 45.1% 提高到 56.9%。

### 1.2 高层次人才培养选拔成效显著

依托中国气象局“323”人才工程、西部气象部门优秀青年人才津贴、陕西省有突出贡献专家和中青年专家及陕西省“三五人才”工程, 通过实施正研级专家培养计划、市县技术带头人培养计划、基层台站优秀人才选拔等系列举措, “十一五”期间, 新增省突出贡献专家 2 人, 中国气象局首席预报员计划人选 2 人, 中组部“西部之光”访问学者 3 人, 中国气象局西部优秀气象青年人才 1 人, 中国气象局西部优秀青年人才津贴 5 人次, 省“三五”人才工程二层次 5 人、

三层次 36 人, 基层气象台站优秀年轻人才 12 人, “323”人才工程青年新秀 44 人, 赴南极科考队员 1 人。高层次人才的带动作用逐步显现。

“十一五”期间, 全省气象部门共有 20 人列为正研级专家培养对象, 7 人取得正研级任职资格。评定副研级专业技术职务任职资格 87 人, 中级专业技术职务任职资格 341 人。取得非工程系列高级职称任职资格 4 人。全省气象部门正研级专家由 7 人增加到 14 人, 副研级以上职称人员比例由 9.6% 提升到 12.79%, 中级以上职称人员比例由 50.8% 提高到 62.08%。

### 1.3 职工知识层次快速提升

通过考录公务员、事业单位引进毕业生、“凡进必考”、“3+1”等形式, 积极为省直单位引进硕士以上毕业生, 为基层台站充实本科以上学历毕业生。“十一五”期间全省气象部门共引进本科以上学历毕业生 208 人, 其中博士 2 人, 硕士 58 人, 本科 148 人。同时, 加强职工在职学历教育, 职工文化知识层次快速提升。职工中大专以上学历比例由 2005 年的 64.7% 提升到 81.7%, 本科以上学历比例由 2005 年的 28.3% 提高到 52%, 硕士以上学位人数由 38 人增加到 126 人 (博士 7 人)。

### 1.4 岗位培训工作不断增强

“十一五”期间, 全省气象部门共举办培训班 102 期, 共培训 5 842 人次; 参加中国气象部门组织的面授培训班 583 人次; 参加地方党校、行政学院各类培训班 611 人次; 全省气象部门“十一五”期间参加培训 12 447 人次。

收稿日期: 2011-07-15

作者简介: 王晓耕 (1958—), 男, 河南洛阳人, 工程师, 从事人事人才管理。

### 1.5 干部人事制度改革稳步推进

全面推行了干部竞争上岗、任前公示、试用期、经济责任审计、有关事项报告、干部监督四项制度等制度,试行了领导班子和领导干部综合研判制,实施了全省气象事业单位岗位设置管理,深化了事业单位聘用制度,用活岗位资源、干部资源,在全国气象部门率先探索了县局长享受六级职员待遇工作,创新了事业单位总工程师、副总工程师岗位聘任制度,探索了职工补充医疗保险试行办法。

## 2 探索性工作

### 2.1 人才、技术资源有效盘活

围绕南北互动计划,以统筹集约盘活全省气象部门人力、技术资源和“不求所有,不求所在,但求所用”为工作思路和工作机制,大力推进人才技术交流互动。2008—2010年三年期间,省级层面安排处、科级干部省内挂职或工作交流46人;省、市、县三级业务人员之间互相工作交流学习66人;省、市、县三级业务或管理骨干到中国气象局或省外气象部门或外部门学习交流21人。省局技术小分队下基层310批次。干部挂职、技术人员学习交流不仅盘活了全省气象部门人才与技术资源,还进一步活跃了基层气象部门的思路,有效培养了基层台站人才,显著提升了基层工作能力。

### 2.2 以创新团队带动领军人才培养

2008年以来,省局组织成立了公共气象服务平台建设项目开发创新团队、省气科所人影科研创新团队、省气象台预报技术开发创新团队、省农业遥感信息中心粮食生产和生态环境监测评估创新团队、大气环境业务研发创新团队等5支创新团队。创新团队以省气象局主要业务单位现有的科研和业务服务项目为依托,统筹集约人力资源,加快高层次人才和青年新秀的培养,在现代气象业务体系建设中发挥了重要带动作用。

### 2.3 用活岗位资源、干部资源

积极稳妥推进事业单位岗位设置管理工作,调动和激发职工工作积极性,利用有限干部资源,在全国气象部门率先探索了县局长享受六级职员待遇工作,全省选配六级职员21人,其中县局长享受

六级职员待遇6人。六级职员选配工作条件设置比较合理,选人导向正确,典型效应较好,在全省气象部门尤其是基层台站产生了很好的反响,极大的鼓舞了基层台站干部的工作积极性。探索创新了事业单位总工程师、副总工程师岗位设置及聘任办法,发挥了专业技术骨干人才的作用。

### 2.4 开放合作,“四大中心”成效显著

2006年,采取与地方政府共建的形式,省局先后与渭南市政府共建“渭河流域气象预警中心”、与安康市政府共建“汉江流域气象预警中心”、与延安市政府共建“陕西黄土高原干旱监测评估中心”、与榆林市政府共建“陕西能源化工气象中心”。“四大中心”的成立,既是陕西省局业务技术体制改革能力建设的重要举措和特色,也是气象工作围绕地方经济社会发展需求,打破行政区域和部门界限,通过合作、开放形式加快提升气象业务、服务能力,扩大气象工作的社会影响力的探索和创新。“四大中心”成立成效显著并富有特色,为气象事业在新的形势下更好地满足陕西省经济社会发展和人民福祉安康需要,进一步提高气象防灾减灾、应对气候变化能力和公共气象服务提供了更加坚强的组织保证。

### 2.5 职称评聘机制不断创新

在积极实施正研级专家培养计划的同时,总结实施中级职称以考代评工作的基础上,2008年,修改印发了《陕西省气象部门气象工程中级专业技术职务任职资格评审实施办法》,为客观公正全面评价专业技术人员的能力和业绩积累了成功经验;2010年制定印发《陕西省气象部门申报气象工程副高级专业技术职务任职资格评审业绩量化考核评价办法(试行)》,在2009、2010年高级职称评审中试用。两办法增加了评审的客观性,树立了业绩、能力、贡献为主的导向。

### 2.6 加强激励,弘扬正气,树立榜样

为充分调动全省气象系统干部职工的积极性和创造性,促进全省气象工作为建设西部强省发挥更加突出的作用,“十一五”期间,省人力资源和社会保障厅与省气象局分别于2006、2010年两次联合发文,表彰全省气象系统先进集体、先进工作者。为推进陕西人工影响天气事业进一

步发展, 两厅局于 2010 年再度联合发文, 表彰省人工影响天气工作先进集体和先进个人。

为了激励县级气象局领导开拓创新、争创一流, 发挥示范带头作用, 省局于 2009 年底启动了《陕西省气象局优秀县级气象局长评选办法(试行)》, 并评选出全省气象部门第一届优秀县级气象局长 10 名。评选工作坚持以德为先, 业绩为主, 注重激励, 公开公正, 民主择优的原则, 广泛调动了广大基层台站职工的工作积极性和创造性, 有效促进了和谐部门建设。

### 2.7 关注民生, 关注基层

根据国家有关政策, 组织实施了全省气象部门机关事业单位工资制度改革工作。

积极关注、反映、解决职工津补贴问题, 努力提高职工生活水平。2008 年起, 参照地方政府津补贴标准, 数次组织调整全省气象部门职工和离退休人员生活补贴标准。这项工作走在全国气象部门前面。通过调整, 全省气象部门职工收入与地方政府水平基本持平。

为了规范编外用工管理, 制定印发了《陕西省气象部门编制外劳动用工管理实施办法(试行)》, 对编外用工的计划管理、人员聘用、日常管理、有关待遇、争议处理、责任追究等进行了规范、完善, 为维护编外人员和用人单位的合法权益奠定了制度基础。

2008 年“5·12”地震后, 为了优先解决陕西地震灾区部分艰苦气象台站工作生活困难, 促进基层气象台站和谐发展, 省局综合考虑台站类别、艰苦程度、地震灾害影响、气象科技服务发展能力、当地经济发展水平等因素, 分两批向 32 个基层艰苦台站补助“和谐发展经费”103 万元, 惠及职工 417 人(在职 255 人, 编外 79 人, 离退休 83 人), 占全省县局上述三类人员总数的 40%。

为解决住院职工医疗负担较重问题, 经过多方调研, 创新制度, 制定印发了《陕西省气象局机关及直属事业单位补充医疗保险暂行办法》, 该办法有效缓解了职工因病住院治疗及慢性病治疗的医药费用负担, 获得了职工的肯定和好评。

## 3 人才工作的展望

2010 年底, 陕西省局印发了《关于进一步

加强气象人才体系建设的意见》, 对今后一个时期人才体系建设进行了部署, 主要思路: 深入贯彻落实科学发展观, 认真贯彻全国人才工作会议精神以及中国气象局人才体系建设的工作部署, 牢固树立人才资源是第一资源的思想, 坚持“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针, 大力实施人才强局战略, 围绕气象现代化建设和陕西气象防灾减灾及应对气候变化的需要, 以业务服务和科研骨干人才为重点, 统筹推进各类人才队伍建设, 加快人才发展体制机制和制度创新, 不断优化队伍结构, 提高队伍整体素质, 营造人才成长环境, 充分发挥人才效能, 为陕西气象事业发展提供坚实的人才保障和智力支撑。

总体目标: 到 2013 年, 在业务服务科研领域培养造就数名领军人才和一批骨干人才。具有国内竞争力的业务技术带头人达到 3~5 名; 在省内具有竞争力的省级业务服务科研骨干人才 50 名以上; 市、县级业务服务骨干人才 200 名以上; 省级创新团队 8 支左右; 处级领导班子后备干部 100 名左右, 处级领导班子结构不断优化, 能力明显提升, 县(区)局领导班子不断健全; 与 2009 年相比, 本科及以上学历人员比例整体提高 9%; 基层台站人员数量缺乏、能力较弱的矛盾得到缓解, 编外聘用人员管理规范, 使用有效; 人才队伍整体素质明显提高。

### 3.1 全面加强领导班子和干部队伍建设

(1) 注重提高干部能力素质。突出三个加强, 一是加强思想政治建设。用中国特色社会主义理论和“需求牵引、服务引领”的发展理念和“两划一动”的工作抓手, 引导各级领导干部准确把握和自觉运用科学发展观的立场、观点和方法。二是加强学习培训。结合创先争优活动和“十二五”规划, 拓宽干部培训渠道, 探索干部自主选学, 强化干部理论提高, 实践学习和知识面拓宽。三是加强管理监督。认真执行责任追究制度。完善干部工作“一报告两评议”、离任检查工作制度, 起草《加强干部管理的意见》。修改处级领导干部考核办法和述职述廉述学办法, 继续开展干部选拔任用监督检查工作。

(2) 强化实践和基层锻炼。一是完善南北互动干部上挂下派制度,年内实施20名年轻干部双向挂职计划;二是加大培养选拔具有基层经历优秀干部的力度;三是加强年轻干部和后备干部基层和多岗位及不同环境锻炼。

(3) 继续推进干部制度改革。继续推进处级干部岗位交流。加大竞争性选拔干部力度。年内提任处、科级领导干部,通过竞争上岗产生的不少于1/4。探索差额推荐考察干部。建立领导班子和领导干部综合研判制度。

### 3.2 着力推进人才队伍建设

(1) 做好规划和方案。按照人才优先发展的要求,围绕陕西气象事业“十二五”规划和省局《关于进一步加强人才体系建设的意见》,做好“十二五”人才规划和相关工作方案及有关制度办法制定工作。争取气象人才培养列入地方政府人才规划。

(2) 着力造就领军人才。以中国气象局“323”人才工程以及“双百计划”、省“三五人才工程”、省“三秦学者计划”、省局项目带动计划等重点人才工程及现代化建设项目培养具有创新精神的领军人才,力争年内培养选拔1~2人。建立省局直接联系专家制度。建立陕西省气象部门首席预报员培养和管理办法。

(3) 大力培养骨干人才队伍。多措并举,力争使省、市、县三级关键业务服务科研岗位骨干人才队伍数量和质量取得新突破。力争培养选拔省级创新型骨干人才30名,市、县业务骨干人才150名,同时加大骨干人才访问交流及“青年新秀”的培养选拔力度。

(4) 制定创新团队建设办法。在现有创新团队建设的基础上,制定省局科技创新团队建设和管理办法。通过规范管理,促进省、市局气象业务科研创新团队建设取得新进展。力争年内再组建一支省级创新团队。

(5) 继续加强基层台站人才队伍建设。加强基层台站领导班子建设,继续开展优秀县局长的评选工作。加大为基层台站引进人才力度,完善大学毕业生到基层台站工作服务期制度,加强近几年到基层台站工作的大学毕业生的使用、管理和培养。结合南北互动,探索建立基层台站人才援助制度。探索基层台站岗位设置、岗位标准、持证上岗、综合素质培训办法。

(6) 不断盘活人才智力资源。坚持以用为本,完善南北互动人才交流、互动的长效机制,增加到外部门和上级部门人才交流的计划。以世园会气象服务为契机,进一步推进部门内外人才交流互动。进一步盘活气象编制和地方编制、编内和编外人才、机构资源。

(7) 加强气象培训工作,提高全员素质。实施省培训中心机构调整工作,整合培训资源,提升培训能力。继续推进专业技术人员上岗培训及考核。广泛开展各类业务(岗位)技能比赛、比武活动。

(8) 加强编外人员的使用和管理。强化依法使用管理编外人员的指导和监督。制定优秀外聘员工评选办法。按照中国气象局有关办法,做好编外用工人员择优录用到编制内的工作。

(9) 创新人才工作机制。建立上下联动,左右衔接的人才培养联动机制。探索人才工作评估和考核制度,以突出岗位能力和贡献为导向,改进完善中级职称考评结合办法。完善招聘毕业生“凡进必考”办法。

### 3.3 继续深化岗位设置

深化事业单位岗位设置管理。以定性定量评价相结合为切入点,建立专业技术岗位竞聘办法、高级工程师述职考评制度。大力推进基本业务岗位持证上岗制度。稳步推进省、市公共气象服务机构建设。结合事业单位实施绩效工资,强化岗位分配激励机制,进一步调动人才积极性。