

文章编号: 1006-4354 (2011) 06-0043-02

杨凌气象局人才队伍现状分析与思考

杨安祥

(杨凌气象局, 陕西杨凌 712100)

中图分类号: C96

文献标识码: B

杨凌气象局成立于2007年9月,由陕西省气象局与杨凌示范区双重管理。全局以人才发展为根本,大力加强队伍建设,积极营造发挥人才智慧、促进事业进步的文化氛围,造就一支充满活力、团结协作、敢于拼搏的职工队伍,切实履行气象工作为地方经济发展保驾护航的职责。

1 人才队伍现状分析

1.1 基本情况

杨凌气象局编制15人,其中机关公务员编制6人,事业人员编制9人。目前实有事业单位人员10人,公务员5人。专业技术职务初级职称7人,占全局人员46.7%;中级职称5人,占33.3%;高级职称1人,占6.7%。试用期2人。

全局人员中,本科学历13人,占86.7%;大专学历2人,占13.3%。年龄35岁以上6人,占40%;35岁以下9人,占60%。

1.2 队伍建设

1.2.1 加强岗位培训与学习交流,提高队伍整体素质 杨凌气象局建局时间短,年轻同志多,提高职工技能水平是首要任务。几年来,充分利用中国气象局、陕西省气象局各种培训班、远程教育、网络等多层次的教育培训形式,为人人更新知识、提高技能创造条件。同时,采取“请进来、送出去”的方法,大大提高职工业务服务技能和水平,如邀请省局直属单位及西北农林科技大学专家、技术人员对职工进行技术指导、培训,开展专题讲座,到省局直属单位、兄弟单位学习交流。在妥善处理工学矛盾的前提下,鼓励职工参加继续教育,在职人员提高学历层次,非气象类本科以上学历参加气

象基础知识培训,提高队伍的整体素质。

1.2.2 健全完善激励政策,最大限度发挥人才能动性 按照省局人事改革制度,积极稳妥推行岗位聘用制,按照“竞争上岗、择优聘用”的原则进行人事管理,同时,建立健全人才激励机制,实行岗位、绩效工资收入分配制度,向优秀人才、关键岗位倾斜,打破了论资排辈、大锅饭格局,充分调动了职工工作积极性。在人员较少情况下,充分发挥了职工“一岗多职、一职多能”作用。

1.2.3 重视科技创新,加大科研支持力度 2009年加大科研支持力度,自筹资金,自立科研课题6项,涉及预报技术分析、数据传输系统建设、自动站维护,防雷系统管理以及网站建设,并于当年实施完成。2010年又确立科研项目3个。通过课题项目的实施,既为气象人才展示才华提供了平台,又提高了队伍创新能力。

2009年11月,建立了陕西省现代农业与气象创新基地,依托西北农林科技大学和省气象局的人才、科研优势,为科研单位进行合作研究、本局职工开展科技创新提供了支撑与平台。

1.2.4 加强优秀人才培养与选拔,确保事业发展可持续性 制定了业务、科研骨干培训、交流计划,积极组织实施,选派业务骨干到省局业务单位学习培训,同时,对年轻优秀人才加大培养力度,努力造就高层次技术人才,确保气象事业快速、持续发展。

2 存在问题

(1) 编制不足。全局事业编制为9人,要承担气象观测、预报、服务、综合办公等多项职责,

收稿日期: 2011-06-08

作者简介: 杨安祥(1976—),男,陕西杨凌人,助理工程师,从事气象服务、地面测报及人事工作。

导致一人兼多职,影响事业发展。

(2) 建局时间短,职工队伍年轻,工作经验不足。由于建局至今不足4年,职工大部分为院校毕业生,工作时间短、实践经验不足,影响工作完成质量与时效。

(3) 人才培养力度不够,管理措施不健全。在人才培养理念方面思想还不够解放,人才队伍建设的针对性不够,人才工作体制和机制有待继续完善。部分职工单纯为提高学历、提高自身职称评审条件等而提高学历,学历层次的提高并没有明显转化为业务能力的提高。

(4) 缺乏高层次人才。全局虽然整体学历和职称较高,但能够引领气象业务服务工作的高层次、复合型人才缺乏,影响事业持续发展。

3 加强人才队伍建设思考

3.1 树立面向需求培养人才的理念

按照需求引领事业发展的理念,市场的竞争就是人才的竞争,服务的需求就是对人才的需求,人才的培养应该面向社会和公众服务对气象工作的深层次需求,用开放的思维去发现人才、培养人才,对气象业务、服务、管理等各类岗位的人才用社会服务需求的标准去衡量和评价。借助地域优势,加强与西北农林科技大学合作,提高人才队伍整体素质,实现职工学历的提高真正带动技能提升、切实应用于实际工作。

3.2 抓好素质培养,不断提升人才队伍综合水平

以职业道德教育为基础,以创新精神培养为重点,加强各类人才的思想教育,确保人才队伍廉洁自律,树立和弘扬爱岗敬业、精益求精、甘

于奉献、艰苦奋斗的优良传统,培养一支理想远大、品德高尚、业务精通、干事创业的人才队伍。

选送和组织业务骨干参加中国局、省局和地方组织的各类培训,选派业务骨干在全省内部交流学习,不断提高他们的业务和管理能力。大力加强人才的各种专题和专门性培训,完善各类人才的任职培训登记和考核使用制度。

3.3 制定更优惠的政策,培养鼓励高层次人才

加快高层次人才培养力度,以“四个能力”和“四个一流”人才工程为重点,每年有计划地选送优秀的、有发展潜力的在职人员攻读事业发展所需专业的硕士研究生以上学历(位)。重点选拔培养业务科技骨干,努力造就高层次、复合型人才。

3.4 健全完善人才机制,优化人才成长环境

严格岗位考核制度,建立不同岗位的人才队伍评价体系和激励机制;建立合理的岗位交流制度,通过人员适当流动,增强职工的危机感,做到人尽其才,人尽其用;完善职工继续教育管理办法和业务技术培训制度,让每个人都有更新知识、更新技术、提高能力的机会,通过教育培训和实践锻炼,不断提高人才队伍整体素质;建立多元化的人才开发投入机制,切实加大人才工作经费的投入。同时,要加大科研资金投入,建立科研项目和人才建设相结合、相互促进的机制,通过项目带动人才成长,努力造就一支团结、高效、创新的气象业务服务人才队伍,推动气象事业快速、持续发展。

欢迎订阅 2012 年《陕西气象》

《陕西气象》是陕西气象行业唯一的科技型期刊,是以气象科学技术为主,融学术性、知识性、实用性于一体的综合性刊物。重点刊载气象科学技术各领域的最新研究成果,追踪国内外气象科技动态;交流和推介气象业务及服务的新经验;介绍气象工作重点和热点问题的气象软科学研究成果,将更加贴近部门和行业的实际,贴近读者和作者,努力成为广大气象科技工作者的益

友、参谋和助手。

《陕西气象》为双月刊,A4开本,48页,每期5.0元,全年30元。

联系人:林杨 乔旭霞

电话:(029)81619306 传真:(029)86255958

地址:陕西省西安市北关正街36号 邮政编码:710014