

文章编号: 1006-4354 (2013) 02-0049-03

# 陕西气象部门科技人才队伍建设成效

刘海英

(陕西省气象局, 西安 710014)

中图分类号: G762

文献标识码: C

近年来, 陕西省气象局围绕我国气象事业奋斗目标 and 省委、省政府加快陕西经济社会发展的战略构思, 解放思想, 与时俱进, 认真贯彻人才发展指导方针, 落实中国气象局《关于加强气象人才体系建设的意见》, 牢固树立科学的发展观和科学的人才观, 把实施人才强局战略, 加强高层次人才队伍建设, 培养一批优秀拔尖的科技人才, 作为关系到陕西省气象事业改革与发展的一项非常紧迫的大事来抓。完善政策, 优化结构, 创新机制, 积极改进人才培养、选拔和使用的方式, 人才工作成效显著。本文总结陕西气象部门科技人才队伍建设主要经验和做法、取得的成效、存在的主要问题, 并提出相应的对策建议。

## 1 主要经验和做法

### 1.1 不断完善人才政策和工作机制

①针对陕西省气象部门人才队伍状况及气象事业发展对各类人才的需求, 研究制定人才政策, 下发《陕西省气象局关于进一步加强气象人才体系建设的意见》、《关于新时期培养选拔“三五人才工程”人选的实施意见》、《陕西省气象局优秀青年拔尖人才培养选拔办法》、《陕西省气象部门市、县气象局技术带头人培养计划》和《关于实

施“火车头计划”的意见》等文件, 出台《陕西省科技创新团队管理办法》和《陕西省气象局“火车头计划”创新团队管理办法(试行)》。②成立人才领导工作小组, 局长、党组书记亲自分管人事人才工作, 经常研究人才工作。③专门召开全省气象部门人事人才工作会议, 分析研究全省气象部门人事人才工作取得的经验、成效及存在的问题, 针对全省气象部门人才队伍状况及气象事业发展对各类人才的需求, 提出人才工作目标和具体措施, 增强各级领导对人事人才培养工作的认识, 用改革创新的思维、求真务实的工作作风不断更新人才工作的理念、思路和措施, 促进人才工作取得实效。④将人才工作任务分解细化到各设区市气象局、省局直属各单位的年度考核, 强化督促、检查和考核管理工作。

### 1.2 不断改进人才培养、选拔和使用方式

①有效盘活人才技术资源。围绕防灾减灾和应对气候变化对人才需求, 以“南北互动计划”为载体, 推进干部上下、内外挂职, 技术人员上下交流, 技术小分队下基层, 市县技术带头人选拔等工作, 形成了“不求所有, 但求所用”的人才工作机制, 有效盘活了部门人才和技术资源。②

收稿日期: 2012-11-28

作者简介: 刘海英 (1963—), 女, 陕西榆林人, 本科, 工程师, 从事气象人事教育工作。

随着传播技术迅速发展, 气象科普形式呈现出多元化特点, 不同传播形式自身的特点使气象科普立体化传播成为可能, 气象科普宣传应根据不同主题、不同受众对象, 结合媒体的特点, 优势互补, 达到信息覆盖最大化, 传播效果最大化,

公众满意度最大化, 让气象科普搭起气象科学与公众的桥梁, 推进气象科普社会化进程, 增强公众应用气象信息的能力, 促进气象事业更好地服务人民群众, 服务社会发展。

严格人才选拔标准,坚持动态考核管理,提高人才待遇。每年组织开展正研级专家培养对象的选拔、“三五人才工程”第三层次人选的推荐和考核以及市、县气象局技术带头人的推荐选拔工作。正研级专家培养对象人员,每年资助2万元人民币,最多连续培养资助2年;“三五人才工程”第一、二层次人选每月奖励特殊人才津贴500元,第三层次人选每月300元,市、县局技术带头人每月200元。③加强人才培养,开展学术技术交流、报告会。积极选派业务骨干参加出国培训、访问进修以及中国气象局培训中心举办的各类培训班。邀请国内外学者来陕作学术报告,联合开展科研工作。充分发挥陕西气象学会的作用,每年定期或不定期地召开学术、技术交流会。

### 1.3 不断拓宽人才施展才华的舞台

在实施“项目带动计划”、“南北互动计划”的基础上,2012年陕西省气象局大力实施“火车头计划”,积极探索科技人才队伍建设新途径。以陕党党组〔2012〕号文件下发了《关于实施“火车头计划”意见》,破解科技和人才成为制约事业科学发展的瓶颈问题,把科技和人才放在更加突出的地位来抓,将其作为带动气象事业现代化的核心引擎。确定了重点研究领域和团队建设,创新科技投入、科技管理和人才激励机制。出台一系列机制创新管理办法。如《陕西省气象局“火车头计划”创新团队管理办法》、《陕西省气象局“火车头计划”省级创新团队特殊津贴发放指导意见》、《陕西省气象局科学技术(工作)奖励办法》、《陕西省气象局“火车头计划”专项资金管理办法》等。组建了四支省级“火车头计划”创新团队,即秦巴山区云降水机理研究省级创新团队、关中城市群环境气象研究省级创新团队、数值预报应用研究省级创新团队、大城市精细化预报研究省级创新团队。同时,作为目标考核任务下达各县处级单位结合本单位制约气象发展的瓶颈问题,凝练研究课题,组建1—2个创新团队,全省县处级组建创新团队53支。继续实施科研项目资助计划。2012年,除研究型业务重点科研项目和气象科技创新基金项目外,新增博士研究基金项目,支持在职具有博士学位者的基础应用研

究;增设预报员专项,支持天气预报和气候预测一线在岗业务人员开展系统深入的预报技术方法研究。全省气象部门上下形成了重视科技、重视人才,为优秀人才提供施展才华的舞台,拓宽视野,不拘一格,培养使用人才的良好氛围。

### 1.4 不断加强人才教育培训

陕西省气象局每年举办一届预报或地面观测基本业务岗位技能竞赛。每年选拔15名左右业务科研、管理骨干纳入高层次(硕士、博士)学历(学位)教育计划,给予学习时间、学费、差旅费用的支持。每年年初制定短期培训计划并按计划组织实施,每年举办各类培训班十几期,加大岗位新知识、新技能、新方法的学习,近2年累计面授培训1803人次。加强陕西省气象培训中心建设,改进教学环境,完善教学管理,提高教学质量。

### 1.5 不断创新人才培养评价保障机制

不断修订完善各层次人才评选评价标准,适应气象事业发展对人才的需要。以品德、能力和业绩为导向,改进气象中级职称评审考评结合办法,制定申报副研级职称评审业绩量化考核评价办法。探索事业单位按专业技术岗位聘任总工程师、副总工程师办法。建立职工补充医疗保险试行办法。一系列机制创新为人才工作注入活力。

### 1.6 加强人才政策和人才典型事迹宣传

利用多种渠道加强人才评价、人才选拔工作和人才政策的宣传。在陕西省气象局局域网、内网上多次宣传各类人才培养选拔评选政策文件,公示各层次人选的主要业绩成果。编印了《气象人才工作政策手册》,印发给全省气象部门县处级领导干部和人事干部。在《陕西气象》上不定期刊登“陕西省气象部门新增正研级高工业绩介绍”,随时在省局综合信息上报道荣获省部级以上人选的信息。中国气象报专题报道《陕西倾力盘活人才资源》、陕西日报也先后专题报道《陕西气象“南北互动”人才辈出》和《高层次创新人才推动陕西气象大发展》。使专业技术人员能够随时浏览到有关人才政策,明确气象事业发展所需要的人才标准和人才培养的目标,学习身边的优秀人才事迹,以学科技术骨干人才为榜样,激励大

家, 形成了良好的人才成长氛围。

## 2 取得的成效

(1) 高层次人才队伍逐步壮大, 学术技术带头人短缺的状况得到了根本改善。截止目前, 全省气象部门在职职工中, 享受国务院政府津贴专家 1 人, 陕西省“有突出贡献专家” 1 人, 正研级高工(研究员) 16 人, 入选陕西省“三五人才工程”第一层次人选 1 人、第二次层次人选 8 人次; 入选中国气象局“百名首席预报员” 2 人, 享受西部优秀年轻人才津贴人员 10 人次, 高层次人才队伍建设走在了全国西部气象部门的前列。

(2) 人才整体素质有较大的提高, 分布、层次、专业等结构更趋合理。近 5 年, 累计获省政府科技进步奖和农业技术推广奖 24 项、发表在核心期刊上的论文累计 276 篇。高级专业技术人员由 2007 年初的 9.84% 增长到 2011 年底的 13.62%; 中级专业技术人员由 42.33% 增长到 47.20%; 本科及以上学历人员由 37.49% 增长到 57.39%, 硕士及以上人员由 67 人增长到 148 人。人才队伍的整体素质得到进一步提高, 人才分布、层次、专业知识结构等进一步改善, 业务骨干的科研创新能力得到了提升, 较好地满足了气象事业快速发展的需求。

(3) 调动和激发了优秀人才的积极性和创新能力, 发挥高端引领作用。入选为各类高层次人选的优秀人才, 都能在各自工作岗位上勤奋钻研, 领军带领创新团队, 积极主动承担省局研究确定的重点科研和技术开发领域的重点项目, 积极培养带动年轻人才, 取得突出的工作业绩。

## 3 存在问题和对策建议

存在的主要问题有: 发现人才、评价人才、使用人才、激励人才的机制有待进一步探索和完善的; 优秀拔尖青年人才的培养有待进一步加大; 基层台站综合改革短缺人才的需求应引起高度重视; 编制外人员的管理需进一步规范和加强。

对策建议: ①牢固树立科学人才观, 切实增强新形势下气象人才工作的责任感和紧迫感。认

真贯彻党管人才原则和人才优先的战略布局, 围绕中国气象局党组、陕西省气象局党组对人才工作的重大决策和工作部署, 结合人才政策创新和人才工程实施, 认真履行气象人才工作的职责, 研究人才工作思路和措施, 建立人才工作领导小组, 细化人才工作目标指标体系, 加强督促检查, 推动气象人才工作各项任务落实, 开创人才工作新局面。②大力实施“火车头计划”, 加强气象科技研究和人才培养。继续以创新团队为载体, 加强重点研究领域和团队建设, 探索完善创新科技投入、科技管理和人才投入、人才引进、人才培养、人才评价、人才使用、人才激励机制。③继续实施“三五人才工程”, 加大业务技术骨干人才的选拔和培养。尤其是关注关键基本业务岗位、公共气象服务领域岗位骨干人才的培养。④加大优秀青年拔尖人才培养, 落实人才优先发展战略布局。组织实施陕西省局党组出台的《陕西省气象局优秀青年拔尖人才培养选拔办法》, 使重点培养对象人选成长为陕西省气象部门各领域有一定实力的领军人才, 发挥高端引领作用。⑤加强基层人才队伍建设, 统筹各类人力资源, 解决基层人才短缺问题。继续实施“市、县气象局技术带头人培养计划”, 倡导岗位技能培训和培养, 大力开展岗位技能竞赛活动, 统筹气象编制、地方编制及编外用工, 探索引进大气科学类本科毕业生方法和用人机制, 切实改善基层台站人才短缺状况。⑥借鉴东部气象部门编制外用人经验, 结合陕西气象部门编制外人员状况, 深入研究, 探索制定切实可行的编制外人员引进、培养、使用、考核评价、工资待遇等管理办法。⑦加强气象人才工作队伍建设, 提高人才工作科学化、规范化、制度化水平。加强专兼职气象人才工作队伍的教育培训和实践锻炼, 每 2 年举办一期气象人才工作专题培训或研讨班, 加强人才工作干部交流和调查研究, 提高气象人才工作队伍素质; 加强人才工作信息化建设, 提高气象人才工作科学化水平, 为加快推进气象现代化建设提供人才保障。