

文章编号：1006-4354 (2003) 06-0042-02

气象企业如何发挥人力资源管理的作用

徐小燕

(陕西省气象科技开发中心，陕西西安 710014)

中图分类号：C962 文献标识码：C

随着市场竞争和气象产业的集团化发展趋势，一方面是对人才的高需求，另一方面由于体制改革尚不彻底和企业不完全竞争等多种因素所造成的人员过多和人才短缺，企业人员包袱过重，成为制约气象产业发展的“瓶颈”。气象企业如何扬长避短，最大限度地开发和利用现有人才资源，已成为我们必须深入研究的问题。

1 气象企业的人力资源管理与现代知识经济要求的差距

在知识经济的时代，企业领导人要迅速转变观念，要意识到人力资源管理将成为企业的一条腿，在市场经济中带动企业去跑。怎样求才、知才、用才、育才才是每个成功企业管理者必需重视的问题。合理调用自己手中的人力资源，充分调动员工的积极性，激励他们的工作热情和聪明才智。

传统经济下的气象企业组织形态多为功能或部门式组织结构，倾向于项目越多越多好，规模越大越好，组织结构层级化，管理者与经营者分离，且行政特权较多、灵活性及反应能力较低；而知识经济下的新型经济企业的组织形态却是倾向于规模小的扁平式、虚拟式、网络型的组织结构，结构的灵活性及反应能力较高。

传统经济下的气象企业对人才需求较单一，以气象类专业为主，企业管理、财务、营销、及法律等专业很少，人才流动少，自由程度低；而知识经济下的新型经济企业需要可发挥多功能作用的团队力量和多元化的劳动力，注重创意，自

由程度高。

传统经济下的气象企业组织沟通和管理机制是要求员工依规章、制度、程序、一致性行事，多为集权式管理，权威式的领导形态，着重上对下沟通。升迁员工时重视有关员工所承担责任、努力、忠诚度与年资等因素；而知识经济下的新型经济企业则着重开放式、多元化的组织沟通渠道及信息发放，强调企业文化，充分授权，自由发挥程度高，能作即时决策，以魅力领导和人性化的领导风格为主。对员工的升迁强调其专业和管理能力、绩效的贡献等。

知识经济下的新型经济企业非常重视人才的发掘和使用，强调知识经济的核心是人的智力活动，认为在企业管理的人、财、物、信息等诸多要素中，人是最主要、最活跃的第一资源，资金的运转、资源的开发都离不开人的运作，人才是比货币资金和自然资源更为宝贵的财富。

2 解决气象企业人力资源问题的关键

2.1 加强企业文化建设

加强气象企业文化建设是人才培养的捷径，人才培养要与企业文化建设紧密结合起来，气象企业文化建设要随时代发展的潮流，融入企业经营的各个环节中。气象企业应利用企业培训等灵活的形式融入企业文化建设的内容，从现有员工的知识、技能、工作态度着眼，教育、引导员工树立学习是生存和发展需要；终身教育、终身学习；工作学习化、学习工作化和不断创新的理念。努力营造互动的学习氛围，提高员工综合素质。

2.2 制定人力资源管理战略目标

气象企业要结合其战略目标、企业文化和企业理念,确定出人力资源管理的目标。气象企业应培养:企业高层决策者—职能部门部长和下属各企业经理—部门经理三个层次的管理人才;企业技术决策者的高级工程师—技术项目设计者的工程师—重要技术性设备操作者的技术员工三个层次的科技人员;产品项目开发设计—市场开发营销—人力开发管理三个层次的开发人员。分层次培养将消除人才培养的盲目性,减少人才投资的浪费。

2.3 制定符合企业发展需要的人才培养计划

在制定人才培养计划时,要充分考虑人才结构的合理性与平衡性:一是资历结构,即经历、工龄、学历、职称等的结构;二是知识结构,即企业的干部在知识方面应避免单一化。一方面培养每一个管理人员和技术人员应尽量容纳更多的相关知识,力争做到通才。另一方面,整体干部队伍需要吸纳各类专业的人才,以便形成决策视野的开阔和思维的全面;三是年龄结构,即注重老中青的搭配,在避免干部老龄化的同时,不要走向另一个极端。气象企业可通过学历教育、合作开发等方式,培养企业的科研技术和创新项目的核心人才;也可通过技能培训、网络培训、外部引进等方式培养人才,满足企业短期内的人才需求。

2.4 建立有效的人力资源管理激励约束机制

人力资源管理激励约束机制应包括:一是物质激励机制,内容为工资、住房、休假或其他有形奖品;二是精神激励机制,员工对企业文化的认同,也包括企业对员工个人价值的认同。气象企业要充分意识到人才的多方面需求,针对不同层次的管理人员和技术人员对工作报酬的需求,给予相应的满足,使企业发展的目标与员工个人的价值的实现有机地结合起来;三是人才竞争机制,通过竞争上岗和对员工的绩效考核,实现“按岗设人、同岗同酬”,鼓励人才为企业多做贡

献;四是人才开发机制,技术培训、工作锻炼和专门培养;五是利润共享机制,是使人才的价值取向与企业发展目标相一致,将个人利益与企业利益一体化。

2.5 加强对上岗人员的绩效考核 发挥人力资源管理职能

气象企业经过几次聘用制改革后,基本实行了“全员聘用合同制”。企业根据扩大了自主权和实际需要,采用正式职工和聘用员工等多种形式,增加了大量的外聘员工,提高了职工的竞争意识,强化了职工队伍素质。但聘用仅是人力资源管理开始,制定岗位要求、职责和相应的考核办法,使考核制度化,提倡“岗位靠竞争,收入靠贡献”,加强对上岗员工的绩效考核才能真正体现人力资源管理的作用。

2.6 “盘活”人才资源 实现人才共享

气象企业要“盘活”人才资源,实现人才共享。学历教育对于急于用人才开拓创新的气象企业来说,仍是远水解不了近渴。必须多渠道吸纳、发掘人才,充分运用局校合作、企业间的合作、个人层次的结合、柔性组织等方式,在人才培养、业务服务、科研开发、资源共享、科技产业以及文化建设等方面开展全方位合作,实现不同部门、不同行业间的合作与联合,最大限度地发挥人才资源的作用,缩短人才培养单位和用人单位、高校科研与实际业务应用之间距离,从而实现“业、学、研”、“产、学、研”的结合,最终实现人才资源共享。

气象企业只有建立和完善与市场经济相适应的人力资源管理机制,逐步实施气象系统的人才战略,造就更多与本企业文化和价值观念一致的人才,培养出政治素质好、锐意改革、团结合作、善经营、会管理、懂技术的企业家队伍,形成“后浪推前浪”的滚动式人才发展态势,才能推动气象产业的发展。也只有人才不断涌现,一代胜过一代,气象企业才能兴旺发达。