

文章编号: 1006-4354 (2004) 02-0043-03

陕西省县级气象部门人力资源的开发与管理

牛桂萍

(陕西省气象局, 陕西西安 710014)

摘 要: 市县级气象部门是气象部门的基层单位, 其人力资源的开发管理关系到气象事业的发展。从分析市县级气象部门人力资源的结构及其与全国同类气象部门平均状况的比较入手, 分析了市县级气象部门人力资源开发与管理的措施。

关键词: 市县级; 人力资源; 开发; 管理

中图分类号: C961

文献标识码: C

人力资源是气象现代化建设和事业发展的第一资源。大力进行人力资源开发和管理, 全面提高队伍整体素质, 是加快发展, 率先基本实现气象现代化的一项战略性任务。作为气象部门基础的市县级气象部门, 其人力资源的开发与管理对事业的发展同样重要。

1 市、县级气象部门人力资源的现状

2.1 市、县级气象部门人力资源的结构现状

截止到 2002 年 12 月 31 日, 陕西省市、县级气象系统有职工 1484 人, 其中: 区市级气象局 695 人, 县级气象局 789 人。职称、学历、专业等

结构如下表 1~表 4。

2.2 市、县级气象部门人力资源现状分析

通过与全国平均水平的对比分析, 虽然在某些方面陕西省市、县级人力资源结构优于全国平均水平, 但目前陕西省市、县级气象部门的人才结构还存在许多不合理之处, 与气象事业发展的要求还存在一些差距。

不同层次人才的比例不合理, 学术技术带头人缺乏。正研级高级技术人员、省有突出贡献专家、享受政府特贴的人员和省“三五”人才第二层次人选均为 0。

表 1 职称结构及与全国平均水平的比较

职 称	正研级		副研级		中级		初级		初级以上	
	人数	比例 %	人数	比例 %	人数	比例 %	人数	比例 %	人数	比例 %
市局	0	0	40	5.8	316	45.5	279	40.1	635	91.4
县局	0	0	5	0.1	224	28.4	469	59.4	698	88.5
市局+县局	0	0	45	3.0	540	36.4	748	50.4	1333	89.8
全国	0.01		2.6		33.2		53.2		89.0	

表 2 学历结构及与全国平均水平的比较

职 称	研究生		本科		大专		大专以下		职工总数
	人数	比例 %	人数	比例 %	人数	比例 %	人数	比例 %	
市局	16	0.4	112	16.1	211	30.4	369	53.1	695
县局	0	0.0	17	2.1	162	20.5	610	77.3	789
市局+县局	3	0.2	129	8.7	373	25.1	979	66.0	1484
全国	0.01		12.4		23.6		63.8		

收稿日期: 2003-08-22

作者简介: 牛桂萍 (1972-), 女, 山西孟县人, 硕士, 工程师, 从事人事管理工作。

表 3 专业结构及与全国平均水平的比较

专 业	大气科学		通信电子		环境科学		管理经济		基础科学		其它		合计	
	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%
市局	133	19.1	45	6.5	3	0.4	85	12.2	7	1.0	57	0.8	330	47.5
县局	66	8.4	26	3.3	5	0.6	32	4.1	6	0.8	44	5.6	179	22.7
市局+县局	199	13.4	71	4.8	8	0.5	117	7.9	13	0.9	101	6.8	509	34.3
全国		17.2		3.1		0.2		3.0		0.4		11.2		36.2

表 4 高级职称人员专业及岗位分布

专业	天气气候			应用气象					气象电子	其他
岗位	机关	预报	服务	机关	应用气象	预报	县局	其他	服务	机关
人数	12	12	2	3	2	4	5	3	1	1

高层次人才专业、岗位结构不合理。副研级职称人员中专业相对集中，45 人中 26 人为天气气候专业，气象电子只有 1 人；天气气候专业的人员中 46%在机关从事管理工作，应用气象专业人员大多原来从事的是农气及服务工作，近年由于机构调整等原因，从事本专业的人员相对较少，17 人中 2 人从事应用气象，5 人在县局，部分人员转为从事预报等工作；副高级专业技术人员大多集中于基本业务岗位，从事气象服务创收很少。

高层次人才地域分布上不合理。高层次人才集中在个别设区市局，10 个设区市局中，副研级高工人数最多的为 12 人，人数最少的为 0，有 7 个设区市局的副研级高工人数未达到平均数(4.5 人)。

高学历人员专业结构过于单一，知识结构不合理。跨学科人才、相关专业人才偏少，不利于拓展领域。在科技服务与产业队伍中，缺乏比较优秀的经营管理人员，尤其缺乏懂经营善管理的人才。3 名硕士研究生中，1 人为管理专业，2 人为气象专业。大专以上学历人才中，管理经济类比例高于全国平均水平 1 倍以上，其中大多数为党校学历。

3 市、县级气象部门人力资源开发与管理的措施

3.1 加大教育培训力度，培养全面发展的人
3.1.1 加大教育投资力度，构造省、地、县三级教育立体结构，培养各级各类人才。近年来，省

气象局加大了对人才培养力度，将学历教育的重点放在高层次(硕士研究生以上)人才的培养，设区市局也相应制定了教育政策，省、地、县三级教育立体结构初步形成。设区市、县局应针对实际情况，加大对大专、本科学历层次人才的学历教育的投入，尤其是气象及相关专业，党校、行政学院的学习以短期培训为主，学历教育支持力度则该逐步压缩；各县局应针对人员较少的实际情况制定现有人才进行学历教育的计划，在保证各项业务不受影响的前提下，有计划地提高职工的学历层次；同时要注重拓展领域人才和科技服务人才的培养，对其学历教育应与气象专业的学历教育给予同样的支持，使职工的学历结构与气象事业的发展需要相一致。

3.1.2 立终身教育的观念,加大对职工的培训力度。市级气象部门应加强对培训工作的管理，制定出职工的培训计划，内容应涉及岗位变动、职务变动、技术职称晋升等情况后职工必须经过的培训类型、培训时间、培训内容等；要继续发扬工作中传、帮、带的传统，发挥单位中业务骨干的作用，采取技术交流、讲课等方式对职工进行培训；对拓展领域和科技产业与服务等岗位，加强职工基础知识的培训，积极联系到相关部门或学校进行短期培训，增强职工适应工作的能力；省、市、县之间应建立同岗位人员互相交流学习的制度，条件允许的区市局可以与邻近的省、区加强交流与合作，培养适应型人才。

文章编号: 1006-4354 (2004) 02-0045-02

气象档案与气象资料的区别

阴秀菊, 李亚丽

(陕西省气象台, 陕西西安 710015)

中图分类号: P468

文献标识码: C

1 气象档案与气象资料在概念上的区分

气象档案是指天气观(探)测、天气预报和气象业务管理、气象科学研究中直接形成的, 具有保存价值, 并按照一定的归档制度, 作为真实的历史记录集中保存起来的技术文件材料(包括图纸、照片、报表、文字材料、磁性材料)。气象资料是为气象业务技术、科学研究活动需要, 通过复制、交换、购买等手段获得的间接性的科技材料^[1]。

气象档案与气象资料的概念区别在于: 第一, 气象档案强调“原始性”, 是气象业务活动“真实的历史记录”, 能真实地记录气象业务活动的历史

过程, 具有珍贵性。气象资料是第二手资料, 只能服务于气象业务。第二, 气象档案是经过“整理分类归档”, 履行归档手续集中保管起来的科研成果、气象业务活动的记录, 具有保存价值, 成为国家档案资源的一部分, 受档案法的保护。而气象资料没有经过严格的整理程序归档, 虽然气象资料也可以积累起来为天气预报、气候分析和科学研究服务, 收集、保存气象资料的目的是为当前的气象业务服务。

2 气象档案和气象资料在内容上的区分

2.1 气象档案的内容

2.1.1 气象业务管理档案 气象业务管理档案

收稿日期: 2003-12-29

作者简介: 阴秀菊 (1959-), 女, 陕西耀县人, 工程师, 主要从事气象档案管理工作。

3.2 树立项目带动人成长的观念

环境是人才成长相当重要的一个因素。市、县级气象部门高级人才的比例远低于省级气象部门, 地、县级人才以项目依托, 是人才成长的重要途径。以渭南市气象局为例, 有副高级专业技术人员 10 人, 其中 7 人为应用气象专业, 全是原省棉花气象服务台的人员, 这些人才的脱颖而出除自身的努力外, 与原省棉花气象服务台主题业务是科研工作不无关系。市局要在找科研项目上动脑子, 并且增强与省气象科技创新基地的联系, 在项目创新的同时培养人才。

3.3 建立有效的激励机制, 创造引进人才的良好政策环境, 促进人才的合理流动

引进人才是改善人才结构最直接、最有效的方法之一。从表 1 可以看出, 市、县级人员中副高级职称人员比例高于全国平均水平, 但各设区

市之间人员分布不均衡, 部分人员没有指标上岗, 部分设区市局高级职称人才又相对缺乏; 各单位间各类专业技术人才、管理人才、综合经营人才分布也不均衡。针对这一情况, 省局可出台促进人才合理流动的引导性政策; 各单位要结合自身实际情况制定引进人才政策。这些政策不仅应包括省市级之间、市级之间人才的合理流动、相互培养和帮助工作, 也应包括市县级之间以及县级之间人员的合理流动、相互培养和帮助工作; 不仅应包括鼓励人才的合理流动政策, 还应包括鼓励人才短期交流、相互培训等方面的政策。真正做到引才与引智相结合, 真正实现人才在省、市、县级气象部门之间的合理流动, 使人才从高位势区向低位势区合理流动, 使现有人力资源产生最大效益, 促进全省气象事业的稳步发展。