

成都市事业单位专业技术人员激励机制研究

袁佳

(中共成都市委党校, 四川成都 610000)

【摘要】随着经济社会发展和各项改革的深入,成都市事业单位滞后的相关机制和政策已经不能激励专业技术人员,人才资源闲置和浪费现象较严重,影响了专业技术人员的工作积极性。据此,分析成都市事业单位专业技术人员资源的现状,并针对人才引进与激励提出相应的对策建议,创新人事管理理念,改进方式方法,研究完善相关配套政策,为深化成都市事业单位人事体制改革提供借鉴。

【关键词】成都; 事业单位; 激励体制

【中图分类号】F24 **【文献标识码】**A

【DOI】10.19311/j.cnki.1672-3198.2016.22.044

1 成都市事业单位专业技术人员资源现状分析

事业单位是公共部门的重要组成部分,行政类事业中位隶属于政府,履行社会公共事务管理的职能与职责。专业技术人员既包括在高科技领域从事研究的专业人员,也包括在企事业单位进行研究的专业技术人员。近年来,成都市委、市政府高度重视事业单位人事制度改革,做出了一系列决策部署,积极推进人事制度改革,事业单位专业技术人员的开发和引进取得了一定成绩。初步建立了以人员聘用制度为主要特征的新型人事管理制度,以健全聘用制度、岗位管理制度和公开招聘制度为重点,创新人事管理理念,改进方式方法,研究完善相关配套政策。成都市探索推进人事制度改革,存:创新管理体制、转换用人机制、整合人才资源等方面取得了成果。

1.1 优势

首先,教育资源丰富。成都市拥有四川大学、电子科技大学、西南交通大学、西南财经大学等著名大学,丰富的教育资源为我市事业单位人员提供了教育保障,有利于不断提高事业中、位专业技术人员的素质。其次,成都市为西南地区的科技中心与交通枢纽,作为副省级城市,其在西南地区具有特殊的地位,为我市事业单位引进优秀人才提供了得天独厚的条件。同时,成都温和宜人的气候条件和秀丽的景色使成都成为居家生活的理想之地,吸引了众多人才来此工作与安家。另外,成都市近年来相继出台了一系列引进人才的优惠政策,为本市事业单位吸引优秀人才提供了更加宽松的环境。成都全面推进事业单位人事制度改革,并出台了相应的配套政策,岗位设置管理更加规范,新进人员全部实行统一公开招考,引进了大量的优秀专业技术人员,事业单位的人员素质正大幅度全面提高。

1.2 劣势

第一，人才潜能未有效发挥。成都市的事业单位聚集了大量的专业技术人才，但是人才资源并没有充分利用，人才资源优势没有得到发挥，对一部分高级专业技术人员造成了闲置，很多科研单位的专业技术人才开发出来的科技成果不能与市场需求结合，工作积极性受到打击，人才资源的潜能不能得到充分发挥。第二，人才浪费较严重。我市一些事业单位四处招聘高级专业技术人才，可以拥有人才之后并没有好好使用人才，由于单位激励机制缺乏活力，招聘来的人才却不被重视，不能提供良好的科研环境，高学历人才过来也没有安排合适的位置，被闲置在一旁，长期坐冷板凳。氏期以来，给引进的高层次人才造成“英雄无用武之地”、“大材小用”的不利境地。这不仅没有给单位带来效益，也耽误了优秀人才的前途，而这些单位觉得引进过来也没有什么用的人，却纷纷被外单位挖走，很快成了别人的顶梁柱，成果不断。第三，人才外流。国家要培养一名专业技术人才，尤其是高科技人才，是要花费不少时间财力的，高科技人才的培养和开发直接关系到一个国家的经济与社会发展。成都市事业单位中的这类人才因为不满本单位用人机制等问题，大量外流，有的出国不归，有的下海经商，还权的被别的单位挖走。而相应单位面对人才流失的现象，并不感到惋惜和引起高度重视，这很不利于我市事业单位的进一步发展。成都市地理位置处于西部，在全国来说算比较偏远的，再加上没有吸引人的薪酬福利待遇和灵活的激励政策，每年成都高校毕业的学生很多奔向北京、上海、深圳甚至国外，只有少数家是成都的人勉强选择留在成都工作，大量人才的外流给成都高科技产业的发展造成巨大的打击。

2 成都市事业单位专业技术人员激励机制目前存在的主要问题及分析

2.1 观念滞后

成都市地处西部，总体比较封闭，各种信息相对闭塞，思想观念相对落后，受外来文化的影响小，与东部发达地区相比思想保守。成都大量事业单位对人才开发和培养的观念片面落后，保留平均主义的分配观念，由于专业技术人才付出的劳动得不到相应的物质回报，工作积极性和主动性会受到抑制，思想上也会形成逆反情绪。另外，成都市还有相当多的事业单位存在只用不培养的现象，把人才招来了却不去培养，不制定长远的培训计划，使人才得不到持续发展。

2.2 传统的人事管理制度落后

而对深化事业单位人事制度改革的新形势新任务，成都市在体制、机制、人事管理方式等多方面进行了探索创新，取得一些成果，但仍面临着一些亟待解决的问题。第一，用人制度落后，没有形成健全的岗位管理制度，用人缺乏激励机制，绩效考评体系不完善。目前，很多事业单位缺乏专业背景过硬、创新意识和能力强的高素质专业人员来从事人力资源管理。第二，岗位设置不够合理，未能真正做到因事设岗，岗位设置的合理性不高，不能真正的把优秀的人才置于合适的岗位。第三，聘用后的管理制度不完善。对聘用后的人员跟进管理不到位，用人机制及制度还存在问题，影响了聘用人员的工作积极性。

2.3 薪酬制度不合理

成都市的事业单位有很多始终走不出平均主义、“吃大锅饭”的怪圈，干多干少一个样，多劳不能多得。成都市的很多事业单位不敢在薪酬制度上实行大胆创新突破，没形成真正合理健全的分配激励机制，引进的高层次人才仍然拿着普通员工的工资待遇，人才价值没有得到体现，不能吸引到优秀的专业技术人才。

2.4 激励有失公平性

成都市目前还有不少事业单位是根据领导的主观评价或工作年限来决定人员职位的升迁和进修机会，这会导致员工产生不公平的感觉，会严重损害员工的工作热情。

2.5 地域文化影响

成都被称为“天府之国”，是一座名副其实的休闲城市，它独特的饮食文化、酒文化、茶文化和麻将文化，孕育了一代又一代的成都人。这种独特的地域文化，让就业于成都市事业单位的部分职员工作上不思进取，满足现状，认为小富即安。单位制定人才激励机制也不敢大胆创新，对引进的高层次专业技术人才的也不能在激励制度上有所突破，这对成都市事业单位的人才资源开发带来了负面的影响。

3 对策建议

3.1 建立灵活的激励机制

成都市的事业单位要取得长远的发展，需要建立能够充分调动职工的工作热情和工作积极性的激励机制，把物质激励和精神激励结合起来。我们应不断完善我市事业单位的薪酬福利制度，能起到引进和培养优秀人才的作用。允许事业单位根据实际情况制定各种引进人才的优惠政策，经批准可以高薪聘用急需和紧缺的拔尖专业技术人才，鼓励以各种灵活方式引进国内外有突出科技贡献的人才，让一流人才能够真正实现一流报酬，激发专业技术人才的工作积极性。要重视长期激励，建立科学合理的绩效考核机制，关注专业技术人员的职业发展。

3.2 青年人才队伍建设

如何激励人才队伍中的优秀青年专业技术人才，也是科技人才队伍建设的重要任务。有研究表明，科学家在 25~45 岁时是最富有创新精神的，重要的科学贡献通常在 40 岁以下做出。由此可见，一个国家的科技要想取得重大突破和青年科研人员的成长和培养是密不可分的。成都市的事业单位应当建立专门针对青年专业技术人才的激励机制，能够最大程度地激发青年人才的创造力和潜力。在事业单位工作的青年专业技术人员处在事业和家庭的起步阶段，普遍工资低待遇偏低，工作任务和压力又比较大，经常

有青年技术人才为了在特定时间完成科研任务通宵达旦拼命工作，还要对很多残酷的现实生活问题，生活压力的增加也会影响青年人才的科研工作，这种现状会导致优秀青年人才的流失。事业单位应当保证青年技术人员的薪酬福利待遇，工资待遇不能一味按照论资排辈的方式来，帮助青年人解决实际问题，免除青年人的后顾之忧，使其全身心地投入到科研工作中去。当青年人的生活满意度得到了提高，其工作满意度也会相应得到提高，这也是十分有效的激励措施。同时，青年科研技术人员面临着职称晋升、项目申报、团队协作等需求，渴望得到周围的认可，因此他们更加看重公平公正的竞争环境，能够根据自身努力和才能争取到职业发展的机会。事业单位管理部门应当针对青年专业技术人员的特点，为青年技术人员的成长提供平台，建立合理的人才选拔机制与有效的绩效管理机制，优秀人才可以破格提拔，打造公平的竞争环境与宽松的科研氛围，重点考察其科研潜力，而不是一味强调科研成果数量最大程度地激发青年技术人员的潜力。

3.3 深化人事制度改革

第一，合理设置事业单位内部的岗位。岗位的设置是事业单位聘用制工作开展的基础，严格做到按需设岗，明确岗位说明书。第二，规范事业单位的人员聘用程序。将事业单位人员的公开招聘工作进行民主公开，确保整个招聘流程信息、过程以及结果的透明公开。第三，规范聘用合同的管理。严格按照国家劳动法以及事业单位人事管理等相关法律要求进行合同管理，避免劳动纠纷等。第四，提高聘后管理水平。有效贯彻落实事业单位的岗位管理制度，结合单位实际情况完善岗位管理、薪酬管理等一系列相关制度，促进各项工作的规范有序开展，提高人员的工作积极性。实现“进口”规范、自由、公正、公平，“出口”畅通。

3.4 遵循创新性原则

成都市事业单位的发展关键在于创新，在专业技术人才的引进和激励上确立新观念、新机制。以美国为例，美国的大学和科研院所是基础性研发和突破性创新的重要基地，大学重点实验室承担基础性研究，企业专心于应用基础研究，承担科技成果向现实生产力转化的任务，政府提供经费和金融、税收政策支持。美国是世界上研发资金投入数额和比例最高的国家之一。美国政府积极探索科技投入的有效方式，选择投入重点，建立有良好回报的科技投入机制。在引进和留住人才方面，可以效仿美国：（1）出台“人才计划”。针对我国科技发展的要求，引进优秀的外籍人才；（2）提供良好的环境，吸引大批全球顶尖的人才来华工作，来成都工作，让他们感到中国是能够充分发挥他们能力的地方；（3）邀请各学科世界顶尖专家联合研发科技项目。同时，要为专业技术人员营造良好的科研氛围，要大胆尝试、宽容失败。另外，成都市应当利用在蓉高校的人才和科技优势，在成都打通政产学研用协同创新通道，建设高质量的大学科技园，依托四川大学、电子科技大学、西南交通大学、西南财经大学、四川音乐学院等在蓉高校打造环高校成果转化区，促进更多科技成果在蓉转化。

参考文献：

[1]王建军, 李海. 基于价值观的绩效考核及其在公共部门的应用[J]. 中国行政管理, 2013, (6).

[2]牛萍. 孟祥利, 宿芬等. 青年人才资助的*, 科研年龄”和“职业生涯早期”标准及其启示[J]. 中国科学基金, 2013, (1).

[3]王海峰. 罗长富, 李思经. 关于青年科技创新人才成长的思考与对策[J]. 中国科技论坛, 2014, (3).