

胡冰 王宏：上海人口和计划生育宣传教育中心人才队伍建设情况分析



科学发展观着力于促进经济、社会和人的全面和谐发展，强调的是以人为本，注重发展的全面性、协调性和可持续性。人才是发展的第一资源，是发展的首要依托，事业的可持续发展首在人才的可持续发展。因此，如何以人为本，实现人才的可持续发展是贯彻落实科学发展观，促进事业单位改革发展的基本要求。

人才队伍建设是上海人口和计划生育宣传教育中心（以下简称“宣教中心”）日常管理工作的一项重要内容，是发展建设中至关重要的环节。良好的人才队伍是新时期宣教中心工作得以发展的前提和基础，也是工作持续发展的关键所在。从宣教中心工作要求来看，没有一支适应新形势要求高素质人才队伍就难以巩固已经取得的成绩，就无法担当起新时期人口计生宣教工作的重任。多年来，在上海市人口和计划生育委员会党委的正确领导下，宣教中心党总支始终坚持邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕中心工作和重点任务努力加强人才队伍建设，不断深化用人制度改革，小步快走，推动了中心各项工作的发展。

一、宣教中心人才队伍现状及具体建设举措

（一）宣教中心人才队伍现状

1. 现有在编员工79人，按性别结构来看，女性35人，占总人数的44.3%；男性44人，占总人数的55.7%。
2. 按年龄结构来分，35岁以下34人，占43.04%；36到45岁之间8人，占10.13%，46到50岁之间的13人，占16.46%；50岁以上的24人，占30.38%。
3. 按岗位类别来看，管理人员11人，占总人数的13.92%；专业技术人员58人，占73.42%；工勤人员10人，占12.65%。
4. 按职称结构来分，其中高级职称9人，占总人数的11.39%，中级职称28人，占总人数的35.44%，初级职称及以下42人，占总人数的53.16%。
5. 按学历结构来看，初步形成了以大专以上学历为主体，大学本科以上学历为骨干的人口计生宣教队伍。如下图所示。

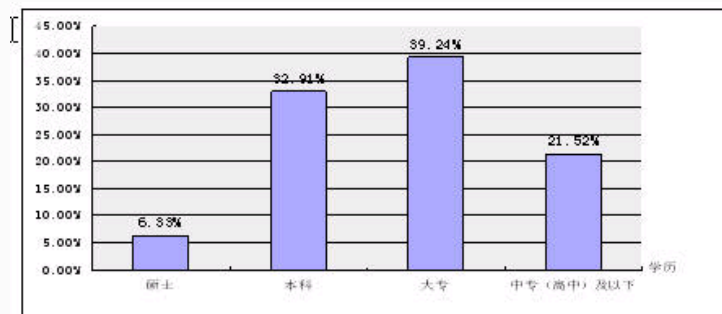


图 学历结构状况

（二）宣教中心人才队伍建设具体举措

1. 注重能力，人尽其才，促进青年管理人才脱颖而出——竞聘上岗

进入新世纪后，在激烈的人才竞争中，人才的能力导向已成为一种世界潮流。人们更加注重人的实际能力，业绩和效率，促成真正的人才脱颖而出。中心不断完善竞聘上岗制度，实行每两年一次的中层干部竞聘上岗。首先规范竞聘程序，先由人事部门公布聘用职位及条件，再由应聘者报名、发表竞聘演说，最后由考评组测评、考察、党政联席会讨论通过后公示，完全体现出公平、公正、公开的原则，增加了用人的透明度，这种竞聘干部的方式使被聘干部的责任心和积极性得到增强，权利、义务与职责更为明确，达到了预期的效果，基本形成能上能下的机制。中层干部队伍的学历、整体素质和能力水平都有所提高，平均年龄有所下降，青年管理人才脱颖而出。

2. 因事设岗、激励人才，打破了技术职称的终身制——评聘分离

宣教中心制订《专业人员聘用制改革方案》和《行政后勤人员聘用制改革方案》，对每一级职务都制定了可量化的评价标准，全面实行比较规范的以业绩评价为主要依据的聘任办法，实行专业技术职称与中心内部设定的专业技术岗位评聘分离。即根据每人上一年度的工作业绩（经人事部门认定），聘任具体岗位，可低职高聘或高职低聘，聘任的职务

直接与待遇挂钩，因事设岗，竞聘上岗。这种聘用办法彻底打破了技术职称的终身制以及待遇分配的不变性，为年轻人脱颖而出创造了条件，起到了较大的激励作用。

3. 开展职称评定工作，内设助理一职

宣教中心具有自主评定艺术系列初级、中级职称的资格。截至目前，开展评定初级职称69人、中级职称41人，并向上申报高级职称13人，对吸引和稳定中心人才起到重要作用。并且中心结合实际情况设置主任助理一职，为中心优秀青年提供管理能力锻炼机会，注意观察和选拔优秀人才，为干部梯队打下基础。近年40岁以下担任中心主任助理3人次，担任部门主任助理8人次，通过观察锻炼多人已担任了中层以上职务。

4. 采取轮岗、挂职方式，增加历练，扩展业务能力

宣教中心注重因材施教，在工作实践中充分发挥每个职工的智慧 and 潜能，对人才也要量才而用。在使用各层次人才时，注重发现各人的特长、特点，因人而异，因材施教，让有才智有抱负的青年通过轮岗、挂职了解中心运作特点，部门之间的配合协作，便于开展工作。

5. 创造条件，搭建人才施展才华的平台——设立“青年创新创业基金”

留住人才靠什么，靠留心，宣教中心的各类人才队伍最近几年还是相对稳定的，这并非因奖金待遇，而是靠有一个有利人才发展的环境。专业技术人员更看中是否能在工作中有施展才华的舞台。宣教中心放手让年轻的专业人才挑重担，以此锻炼和提高，积累他们发展的后劲。中心设立10万元的“青年创新创业基金”，搭建人才施展才华的又一平台，使他们从小的项目开始锻炼，2008年已有六人申请到基金项目。

6. 引培结合，重在培养，提高人才的综合素质和能力——培训、进修

在当今十分激烈的争夺人才的形势下，人才流动已成不可阻挡的大势。近年来，宣教中心陆续招聘不少国内高等院校优秀毕业生，并结合他们所学的专业，送有培养潜力的技术骨干到国、内外相关专业（大集团公司）培训进修，让他们了解掌握最新的理论技术进展，便于开展新技术，走在前沿，今年累计已有15人次接受过外部培训。

7. 严挑细选，精心栽培，保证人才队伍的不断更新——带教制度

宣教中心对有培养潜力的优秀人才实施带教，制定了《上海人口和计划生育宣传教育中心业务带教实施方案（试行）》，把开展的带教活动作为培养青年人才、实现人才梯队建设的有效形式，通过采用帮、传、带、教的方式，实现教学相长，既加快青年全面发展，促进青年快速健康成才，为中心人才队伍的不断充实新生力量奠定了基础。也有效地发挥经验丰富老同志的内在动力和潜能，使自己的专业技术素质得到进一步提升，2008年成功安排了4人带教，并在结束后总结评估，不断完善带教制度。

8. 挖掘潜力，提升素质，加强内部交流——业务学习

今年初，宣教中心积极贯彻国家计生委的文件精神，根据自身情况制定并试行《关于专业技术人员在岗继续教育的有关规定》，要求中心中级以上职称人员组织备课，同时造就一支中心的师资力量，旨在通过学分管理（25分/年），严格落实业务学习和各种培训工作。开设共性知识课12次（全部课题均围绕上海市人口和计划生育委员会工作重点），各部门自行开设个性专业技术课，加强人才队伍建设和提高专业队伍总体水平。

二、人才队伍建设中遇到的问题

当前，国家事业单位改革迫在眉睫，中心将更多承担公益性项目，面对新任务和新要求，中心采取了以上举措，虽取得显著的成绩，但也遇到了一定的问题，如何破解中心人才建设中遇到的问题，进一步完善中心人才队伍建设，为中心可持续发展提供组织支撑和人才保障，是新时期中心所面临的一个重要课题。

当前，人才队伍建设遇到的问题主要有以下几个方面。

（一）竞争意识不够

长期的事业单位体制造就了部分同志虽然学历低，实际能力弱，但依赖意识强，接受不了竞争观念，等“照顾”等政策，这势必影响到中心竞争机制的建立，也影响到年轻同志发展空间。

竞争是单位的生命，单位要提高工作效率和工作质量，就必须建立适度的竞争机制，激发员工的竞争意识和进取精神，才能立于发展的前列。

（二）年龄结构不合理

中心人才年龄结构呈现“哑铃型”模式。随着自然淘汰，年青人必将占据中心主导地位，但目前面对的是36—50岁的技术成熟兼具管理经验人员的力量相对薄弱的问题。这给专业技能的传承、管理经验的发展、专业技术人才梯队的建设带来了困难。年龄是影响组织成员工作精力、阅历、记忆、判断以及反映能力的重要因素，处于不同年龄阶段的人员

各有其优势和劣势，老、中、青适度搭配，形成梯度结构，能促使组织整体年龄优势的发挥，也有利于组织顺利实现成员的新陈代谢。这是人力资源异质化原理的一个十分重要的体现。

任何一个单位理想的人员年龄结构模式应该是“橄榄型”，即以年富力强的中年员工为骨干，老员工和年轻员工相结合的“橄榄型”人才梯队队伍，而“哑铃型”人才年龄结构模式容易出现青黄不接的人才断层情况。

（三）上升空间有限

宣教中心的高、中、初级专业技术人员的比例基本符合国家规定的比例，但由于中级职称趋于饱和，大量初级职称的年轻员工尽管符合晋升的各方面条件，仍无法按时晋升，使得上升空间受限，不同程度地影响了他们的工作积极性，影响了队伍稳定。

（四）职称评定受制约

根据人口计生事业工作要求，中心聘用的专业技术人员系列多，宣教中心的中评委只能对从事艺术系列的专业人员进行中级技术职称评定；信息工程、项目策划、医学、社会科学等专业技术人员要参加国家统一技术职称评定，要求高、工作成绩不完全对口；多数文图类科普宣传品（特别是折页、墙报、展板）为系统内部发行，很多场合不能参加评优评奖，导致了从事文图编辑工作的专业人员没有正规成果，无法到相关系列参评职称。这一系列的原因，阻碍了相当一部分业务人员在技术职称上的发展与进步，同样也影响了他们的工作积极性。

三、人才队伍建设对策建议

人才队伍建设应以科学的发展观为指导，坚持党管人才原则，树立科学的人才观，把以人为本，实现人才的可持续发展作为人才工作的根本出发点，把能力建设作为人才建设的主题，大力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围，注重人力资源全面开发和协调发展，突出高层次人才队伍建设，推进整体性人力资源高效开发。

具体来说，坚持以人为本，推进人才队伍建设需要做好以下几点。

（一）重视理念创新，确立人力资源是“第一资源”的理念。

人力资源是最宝贵的资源，它是积累和创造物质资本，开发和利用自然资源，推动和促进社会变革的“第一资源”。因此，每个单位必须确立“一把手”抓“第一资源”的思想。

（二）把握发展方向，坚持正确的人才导向。

坚持“党管人才”原则，坚持正确的用人导向，把握对人才的思想教育，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。尤其是宣教机构是党的喉舌，要选准人才，为国家事业所用。

（三）强化以人为本的建设理念，重视制度建设。

以人为本就是说我们的各项管理和制度建设都要为人的成长、进步和提高创造必要的环境和条件，要为全面提升人的素质服务，要在服务过程中不断地将众多的人力资源转换为人才资源。为此，领导班子在各项管理中必须以人才开发为内容，人才培养要用制度方式加以确定，做好经费预算。

（四）优化人才结构，确立人才梯度建设方向。

人才库应该是一个有梯队的人才队伍，不仅需要好的领导者、需要一批能执行决策层意图的中层领导者、组织者，也需要具备执行任务的各层面专业技术人员。管理层和专业技术层都应该建立合理的职称、经历、年龄梯度，以便能在需要新老交替的时候不至于出现人才的断档，才有可能完成上级赋予中心的各项任务。

胡冰 王宏 上海人口和计划生育宣传教育中心

（人口和计划生育队伍建设征文获奖作品选登）

[\[打印本页\]](#) [\[关闭窗口\]](#)