

加强佳木斯市产业人才培养建设研究

张瑜

黑龙江农业职业技术学院

DOI:10.12238/ej.v5i2.861

[摘要] 人才队伍建设是推动社会发展、实现民族振兴、促进经济进步的关键部分。因此打破现阶段人才队伍建设的局限性,建立综合性研究人才与专业性技术人才为主的,创新的教育环境,从而激发产业人才培养能力,为社会培育出一批专业的、符合新时代标准的人才队伍。基于此,本文通过佳木斯市为例,对该地区的产业需求进行分析,从而有针对性的进行人才队伍培养与建设,以期可以贯彻国家关于人才建设的指示精神,落实佳木斯市人才培养政策。

[关键词] 佳木斯; 产业人才; 社会需求; 培养建设

中图分类号: F121.3 **文献标识码:** A

Research on Strengthening the Cultivation and Construction of Industrial Talents in Jiamusi City

Yu Zhang

Heilongjiang Agricultural Vocational and Technical College

[Abstract] the construction of talent team is a key part of promoting social development, realizing national revitalization and promoting economic progress. Therefore, we should break the limitations of talent team construction at this stage and establish an innovative educational environment dominated by comprehensive research talents and professional technical talents, so as to stimulate the training ability of industrial talent team and cultivate a number of professional talent teams that meet the standards of the new era for the society. Based on this, taking Jiamusi City as an example, this paper analyzes the industrial demand of the region, so as to carry out the talent team training and construction in a targeted way, in order to implement the national instruction spirit on talent construction and implement the talent training policy of Jiamusi city.

[Key words] Jiamusi; Industrial talents; Social needs; Training Construction

引言

在全面建设小康社会、开启全面建设社会主义现代化国家新征程关键阶段,加强佳木斯市产业人才队伍发展建设研究,完善产业人才培养评价激励机制,健全产业人才培养扶持机制,培养大批懂技术、善经营的新型产业人才至关重要,可以为佳木斯的经济发展提供强有力支撑。

1 影响人才队伍培养建设的因素

1.1 管理体制因素

虽然现阶段佳木斯市对人才队伍培养工作进行了高度的重视,已经制定了相关人才培养机制与管理规范,然而长期以来的管理弊端制约了人才队伍的

展和建设。对知识型人才与技术型人才不能正确的认识,对人才队伍的认识过于局限。僵化管理理念的静态管理模式不利于全方位人才队伍建设与人才价值的实现。在我国市场体制改革的初期,知识型人才不足以及相关培养资金投入的缺乏,导致人才队伍的组成过于单一。现阶段,虽然市场结构逐渐丰富,人才需求逐渐广泛,然而在激烈的市场竞争中生存,区域内的复合型人才还十分缺乏,相关管理体制仍然存在问题,这也导致了“企业招聘难、人才就业难”的双重问题。现有人才结果与就业机制难于担负区域经济发展的重任。

1.2 市场因素

市场选择对人才队伍的影响意义十分重大。市场供求关系对人才队伍培养方向具有指导作用,例如:思想政治工作者、经营管理者、技术型人员、农业人才、服务型人才等。市场对人才队伍的发展更具实践意义,可以促进相关行业人才的不断追求知识探索和职业发展,实现其自身价值。在实际市场的发展中,导致人才队伍建设困难的主要原因首先是:部分行业工资水平与其人才付出水平不成正比,行业缺乏适当的尊重、信任和认可度;其次,一些人才在职业规划中看不到长期目标和战略方向;再次,缺乏教育、培训和专业发展机,知识经济发展的快速的背景下,行业知识快速更新,不能持续地进

行学习会导致人才无法跟上时代的脚步;最后,缺乏良好的行业规则和人际关系也是导致人才发展受限的重要因素。

1.3个人因素

在人才队伍的培养和发展中,个人主观因素占据重要地位。首先,个人的自身价值的实现和知识的获取与提高是人才培养的关键。大部分人才追求终身就业能力,而不是单一的就业机会。其次,个人对知识的学习以及从业方向的选择更多依赖于社会对职业的认可度,更多的人倾向于“体面”的职业方向。最后,个人的发展意愿与收入直接相关。因此,想要培养全面的人才队伍,需要从个人情感与价值观为出发点,从根本上改变个人对一些职业的思想误差,了解到每个行业都有其存在的意义。同时也需要对社会的一些偏见进行纠正,以此来完善人才队伍培养的丰富性。

2 佳木斯市产业人才队伍培养的主要问题

2.1缺乏激励竞争机制

近年来,佳木斯市人才流失现象日益严重。由于区域经济发展及就业机会的限制,人才外流现象十分严重,更多的年轻人才选择外出就业,寻找更多的机遇与更高的收入。其中,高学历人才与高新技术型人才流失尤为明显。高端人才流失的直接后果就是导致佳木斯市的科研项目与高新技术发展受到影响,同时严重影响了包括国有企业在内的用人单位培养人才的积极性。

2.1.1激励机制

从人才队伍的利益激励机制来看,员工薪酬应与员工的贡献相一致,真正体现员工的工作价值。目前,佳木斯市用人单位的激励机制并不完善,其中,专业技术人员与重劳动力的收入与其贡献明显不符。这种不公平的分配机制必然会在人才竞争中处于不利地位,导致人才流失。一些技术型人才及基础建设人才更容易受到外寻求更高的报酬。

2.1.2竞争机制

在人才选拔任用机制方面,佳木斯市还没有建立健全的公开、平等、竞争、择优机制。一些国有企业或事业单位的

招聘机制仍缺乏公平竞争机制。在计划经济体制下,“铁饭碗”、“终身制”和资历安排等现象依然存在。缺乏动态的人才管理机制,不利于优秀人才的培养和人才价值的充分发挥。

2.2人力资源配置不合理

以国家投资为主的培训机制和行政分配制度弱化了用人单位的就业成本观念,同时,一些高校毕业的人才就业难导致了人才无法学以致用,就业岗位与所学专业不匹配的现象。除此以外,由于市场体制和经济发展原因,就业岗位与人才数量无法达成一致,不合理的分配制度和约束机制削弱了人才培养建设的积极性,制约了人才的创新能力,影响了人才发展与市场的融合。例如:党政人才、专业技术人才以及经济建设人才更容易出现年龄断层现象,年龄比例不均,出现人才队伍分布比例不协调的现象。

3 优化人才队伍培养建设的措施

3.1树立人才培养意识

随着人才队伍建设中问题的不断显现,对人才培养建设工作提出的新的要求。培养适应新形势、新任务,新观念的人才,树立正确思想价值观念的人才已迫在眉睫。通过创新和完善人才队伍的培养建设理念,有利于人才健康成长的各项措施的落实,为创造有利于人才发展的环境提供基础。因此,要继续树立人才培养的意识,勇于选拔中青年人才,促进优秀人才的产生。

3.2创新管理机制

管理机制是人才动能性和潜力发挥关键,也是人才队伍实现其社会价值的关键。为了更好地利用人才,需要建立了灵活的人才管理机制。首先需要提高人才配置效率,充分发挥用人单位的主导作用;其次加强人才激励和支持,通过项目补贴落实人才支持资金。平台补贴和人才奖励,营造良好的创新创业氛围。最后,在全市推行绩效考核,为勇敢能干、事业有成的干部人才提供平台。

3.3完善政策服务

加强人才关怀服务,营造人才关怀氛围。只有消除人才顾虑,才能确保创新

创业,激发创新活力,强化服务,拓宽服务深度,提高服务温度,打造全方位、立体化的人才服务保障体系。同时,注重解决人才的生活问题,使各类人才能够在生活无忧才能强化其工作动力,同时也可以推动人才队伍的培养与建设。

3.4强化人才自身素质

首先,加强学校教育,全面提高文化水平。通过加强学校教育,使人才队伍的文化素质与专业知识水平得以全面提高。其次,进一步加强职业培训和岗位技能培训,使全体管理技术人员具备专业技术和业务能力,掌握新理论、新知识、新技术。突出人才队伍建设和培训的实效性。重点培养紧缺的专业技术人才,实现人才总量平衡和结构合理。最后,要坚持调整和优化人才队伍结构,立足当前形势,着眼社会长远发展和综合人才需求,突出人才培养和建设的长效性。注重后备人才培养,加强后备人才建设,建设数量充足、类型齐全、结构合理、素质高、水平高的后备人才队伍,确保人才的连续性

4 总结

人才队伍的培养是提升我市经济水平、优化产业结构的重中之重,因此不断分析现阶段我市人才队伍培养中存在的问题,并且提出优化方案,通过加强人才培养意识、创新管理制度、完善服务政策以及强化人才队伍的自身素质几个方面入手,进一步推进我市人才队伍的建设工作。

[课题名称]

加强佳木斯市产业人才队伍培养建设研究;课题项目:佳木斯市2021年度重点科研课题,项目编号:20211404624757238288386。

[参考文献]

- [1]鲍志伦.河北省文化产业人才队伍建设问题研究[J].中国市场,2013,(46):227-228.
- [2]郭凯.甘肃省科研人才队伍现状调查与统计分析[D].兰州财经大学,2017.
- [3]谢琪,谢志远.人才链匹配产业链视域下高职院校专业群建设要旨、机制与路径[J].中国职业技术教育,2020,(8):47-53.