

结合岗位设置谈事业单位技能人才队伍建设

马晓东

沂沭泗水利管理局机关后勤服务中心

DOI:10.12238/ej.v6i6.1169

[摘要] 岗位设置管理是事业单位人事制度的基础,工勤技能岗位是事业单位三类岗位之一。本文以笔者所在的单位为例,试论在岗位设置的基本框架下,新时代事业单位工勤技能人才队伍建设工作。

[关键词] 岗位设置; 事业单位; 工勤技能

中图分类号: U692.2+1 **文献标识码:** A

Combined with the post set-up to talk about the establishment of industrial and technical personnel in institutions

Xiaodong Ma

Logistics Service Center, Yishusi Water Administration Bureau

[Absrtact] job setting management is the foundation of personnel system in public institutions, and the work-attendance skill posts are one of the three types of posts in public institutions. In this paper, the author of the unit as an example, try to discuss in the basic framework of post settings, the new era of public institutions work attendance skilled personnel team construction.

[Key words] position setting; institution; work-related skills

前言

高技能人才是推动技术创新和实现科技成果转化不可或缺的重要力量,是生产工作中的骨干力量和技术带头人。2022年10月,中办和国办印发了《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》,提出加强高级工以上的高技能人才队伍建设,对巩固和发展工人阶级先进性,增强国家核心竞争力和科技创新能力,缓解就业结构性矛盾,推动高质量发展具有重要意义。二十大报告再次指出:“实施科教兴国战略,加快建设国家战略人才力量,努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才。”

工勤技能岗位在主要承担技能操作维护、服务保障等职责的事业单位中,数量占单位岗位总量的50%以上。我国目前有约140万个事业单位,约3600万正式在职职工。这些事业单位广泛分布在卫生、教育、农业、文化、交通、科技、体育、社会福利等领域和行业中。可以说,事业单位工勤技能人员在全国技能人才队伍中占有不小的分量,是加强高技能人才队伍建设工作无法回避的群体。

1 技能人才队伍发展历程

以笔者所在的单位为例。笔者所在的事业单位为成立于1981年,为水利部所属的流域管理机构,负责所辖流域主要河道、湖泊、枢纽等水利工程及水资源统一管理和调度运用。技术工种以水利特有工种为主,包括河道修防工、闸门运行工、钻

探灌浆工、水文勘测工等;通用工种包括汽车驾驶、财务统计、档案管理、物业管理、微波机务员、电工等。通用工种随着事业单位改革的不断深化,已逐步减少,或转入专业技术岗位或被社会化服务所取代。

技能人才队伍的发展与单位事业发展密切联系,大致可分为4个阶段。

第一阶段:1981-1990年。在单位肇建初期,单位总体由水电部第三工程局部分调转、苏鲁两省水利工程就地移交人员及新分配大中专生组成。1985年人才队伍初具规模,在职工764人,其中工人601人,占职工总数的79%。当时技能人才大多数为随工程移交人员,由附近农民工组成,技能水平和文化程度普遍偏低,大部分为小学学历、无等级工。到1991年,职工队伍总数达到971人,其中工人598人,占61.6%。

第二阶段:1991-2000年。第二个10年是技能人才由少到多,规模不断壮大的阶段。1996年成立水利行业特有工种职业技能鉴定站,自1997年开始,每年开展技能鉴定。据统计,1997-2001年鉴定站累计鉴定920人次,平均每年鉴定184人。到2000年年底,在职工1101人,其中工人660人,占在职工总数60%,高级工及以上人员199人,占工人总数的30%。

第三阶段:2001-2010年。这个阶段单位管理体制机制发生重大变化,分别经历了机构改革、水管体制改革,机关参公管理、事业单位实行聘用制、水利工程管养分离、成立水利养护公司,

技能人才队伍也就此划分为事业技能人才和企业技能人才。2001-2011年, 鉴定站累计鉴定792人次, 平均每年鉴定79人。此外, 自2006年鉴定站不再开展通用工种的鉴定, 技能人才工作集中于水利行业特有工种。同时自2005年, 各级机关事业单位、水利公司实行“公开招聘”政策, 新进人员全部为本科以上学历毕业生, 不再招收工人和接收退伍军人, 技能人才队伍总量开始逐年下降。到2010年底, 在职职工1067人, 其中工人626人, 占在职职工总数的59%, 高级工及以上人员556人, 占工人总数的88.8%。

第四阶段: 2011-2020年。这段时间是单位技能人才由多到精, 从普遍提升向高层次发展的阶段。这段时期, 技能人才队伍建设工作发生了3大变化, 一是随着年龄的增长, 技术工人(特别是基层水管单位)大量退休, 全局技能人员数量进一步下降。二是每年参加技能鉴定人数大幅下降, 2011-2019年累计鉴定181人次, 平均每年22人, 以企业工人居多。三是随着绝大多数技能人员达到高级工及以上职业资格, 技能人才队伍建设重点工作从普遍提升技能等级转向高技能人才的综合素质发展。到2020年底, 在职职工1175人, 其中工人481名, 占在职职工总数的41%。高级工及以上资格人员比例已达92%, 技师、高级技师达到20%。

2 事业单位设置管理基本情况介绍

岗位设置管理是深化事业单位改革的重要内容, 是人事制度改革和收入分配改革的基础, 是实施岗位聘用、绩效工资、绩效考核的前提, 是一项十分重要的基础性工作。

2006年, 人事部出台了《事业单位岗位设置管理试行办法》, 拉开了全国事业单位岗位设置的序幕。事业单位实施按需设岗、岗位聘用、以岗定薪、绩效考核等制度; 岗位分为管理、专业技术和工勤技能三类。

工勤技能岗位则是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位, 其中技术工岗位分为5个等级, 即一至五级, 分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。普通工岗位不分等级。

3 岗位设置对技能人才队伍建设带来的影响

岗位设置对技能人才队伍建设带来的影响, 确切说应该是事业单位人事制度改革带来的影响, 或者发展进入新时代对带来的影响。由于岗位设置是当前事业单位人事制度的基础, 这些影响会集中回溯到岗位设置这一基础框架上来。

3.1 技能人才数量持续下降

包含企业工人在内, 笔者所在单位工人数量从2000年的660名下降到2020年的481名, 事业编制工人也从2011年的440名下降到2020年的244名。原因是多方面的, 一是自2005年实施社会公开招聘后, 事业单位和企业新进人员全部为大学本科以上学历, 进入工作后, 都走上了管理或者专业技术岗位; 二是退伍军人、中专毕业生和子女顶替等引入工人的传统渠道的中断; 三是科技的发展, 社会化服务的完善导致通用工种不再需要事业单位专门设置, 如驾驶员、物业管理、打字员、话务员等; 四是岗位设置后, 工勤技能岗位受限, 没有多余的岗位提供给工勤技能人员, 迫使一部分工勤技能人员转入管理或专业技术岗位。

3.2 高等级技能岗位不足

工勤一级、二级岗位数量偏少, 导致大量技能人员获得技师、高级技师资格后, 无法及时聘任, 工资待遇得不到提升。事实上, 工勤技能岗位结构比例受国家总体控制, 特别是一级和二级岗位被严格控制。一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全国总体控制目标为25%左右, 而一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全国总体控制目标为5%左右。以笔者所在的单位为例, 全局于2011年完成岗位设置工作, 共设置公益事业岗位682名, 其中管理岗197名, 专业技术岗241名, 工勤技能岗244名。244名工勤技能岗位中一级岗位3名、二级岗位22名、三级岗位122名、四级岗位97名。而在2011年时, 全局事业编制技术工人440名, 其中高级技师2名、技师53名、高级工333名、中级工44名、初级工8名。初次聘任时, 既使大量技术工人进入管理九级(相当于科员)和管理八级(相当于副科级)岗位, 仍有大量技师无岗安置, 只能采取退休等自然减员的方式消化存量。这导致相当长的一段时间内, 一级、二级岗位处于饱和, 新晋技师、高级技师基本无岗可聘, 导致技能等级提升而工资待遇无法提升。这严重挫伤了技能人员晋升等级的积极性, 这也是事业单位参加技能鉴定的人数在2011年后逐年锐减的一大原因。

3.3 工勤技能岗位等级偏少

工勤技能岗位从初级工到高级技师共设置了5个等级, 学徒(培训生)学习期满和工人见习、试用期满, 通过初级工技术等级考核后, 可确定为五级工勤技能岗位。一级至四级工勤技能岗位, 须在本工种下一级岗位工作满5年, 并通过相应的技术等级考评。可以看出工勤技能岗位之间的晋升以5年为最低年限。

而专业技术岗位则分为13个等级。高级岗位一至七级, 其中正高级职称对应一至四级, 副高级职称对应五至七级; 中级岗位八至十级, 对应中级职称; 初级岗位十一至十三级, 对应初级职称。获得相应职称后, 可聘用到对应岗位最低级; 四至十二级, 须分别在下一级岗位工作2年以上。举例说明, 获得工程师职称的专业技术人员, 可以聘用到十级岗位, 既使职称等级不变, 2年后即可晋升至九级岗位, 再2年即可晋升至八级岗位, 相应的工资也会随之晋升。

明显能够看出, 工勤技能岗因为设置等级远少于专业技术岗, 其岗位工资每次晋升所需要的时间远大于专业技术岗。

3.4 工勤岗位转岗门槛颇多

岗位设置的初衷是打破干部和工人的身份界限, 建立以岗选人、以岗定酬的依据, 形成择优竞争、能上能下的用人机制。在制度建立之初, 考虑了转岗情况, 各省市也出台相关办法, 但都会规定“一般原则上不得跨岗位类别聘用”。

以江苏省为例, 《江苏省人社厅关于省属事业单位岗位聘用工作中工勤技能人员跨岗位类别聘用问题的处理意见》(苏人社发〔2012〕426号)规定, 首次聘用时, 工勤技能岗位有空缺的, 原则上不得组织工勤技能岗位人员跨岗位类别聘用; 距离国家退休年龄不足10年的工勤人员, 原则上不参加转岗竞聘。

转入专业技术岗位需要职称,职称的取得目前有三个途径,一是参加统一资格考试,通过后颁发相应证书;二是参加职称评审,通过后取得资格;三是职业资格证书与职称对应,比如一级建造师对应工程师、二级建造师对应助理工程师等。工人通过考试取得中级职称后,是否聘用到专业技术岗,各地区单位做法不一;是否接受工人评定职称申报,各地区单位做法也不一。这也恰恰证明了在工勤技能人员转向专业技术岗位的事情上,大家普遍还是持谨慎态度。

实际上,转岗情况大量存在于工勤技能岗向管理岗或者专业技术岗转移,反之则极少出现。这也真实的体现出三类岗位之间人们的价值取向,凸显出工勤技能岗位发展、待遇等落后于其他两个岗位的事实。

4 建议

4.1 树立科学的人才观,营造有利于技能人才成长的良好氛围

要树立科学的人才观,重视技能人才,把技能人才队伍建设纳入人力资源发展战略中,同党政管理人才队伍、专业技术人才队伍统筹考虑,统一规划。

要大力宣传技能人才重要作用和突出贡献,树立一批先进典型,弘扬工匠精神,营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的浓厚氛围。

4.2 完善引进机制,扩大人才渠道

要完善技能人才的引进机制,扩大引进渠道。一是要注重内部挖潜,引导有基础、能力强、有意愿的优秀青年人才专注于工勤技能岗位,重点培养、重点发展;二是针对本单位培养难度大、急需紧缺的技能人才,尝试在公开招聘放宽学历要求。

4.3 加大培养和使用力度

一是合理地制定培训计划,对骨干工人进行针对的“点穴式”技能培训;二是大力开展“师带徒”活动,充分发挥传帮带作用,使技能人才的培养步入“积累渐进”的循环过程;三是建

立技师工作室制度,给予其课题、待遇、培训等政策倾斜;四是集中组织一批优秀高技能人才组成专业队伍,统一组织,灵活安排,发挥人才集中优势,攻坚克难。

4.4 完善激励机制,激发技能人才活力

要完善技能人才激励机制,激发技能人员积极性,充分调动其主观能动性,提高技能岗位的吸引力。一是要完善岗位竞聘制度,真正建立“能上能下”的岗位聘用和考核制度。二是适当增加工勤技能等级数量,参考专业技术岗位,在同一职业资格层次设置2-3个岗位等级,缩短技能岗位工资晋升年限。三是大力开展技能竞赛,确立国家级、省部级大赛优胜者直接取得或者同意申报职称制度。

千秋伟业,人才为本。高质量发展,关键在人才;人才的成长,关键在制度。岗位设置管理制度关系事业单位广大职工的切身利益,很大程度上决定着人才的成长路径,所以应该要以问题为导向,灵活调整、顺势而变。

[参考文献]

[1]王晓燕.关于事业单位开展岗位设置管理工作的探讨[J].经济师,2010(8):248-249.

[2]人力资源社会保障部国家发展和改革委员会关于印发《工程咨询(投资)专业技术人员职业资格制度暂行规定》和《咨询工程师(投资)职业资格考试实施办法》的通知[J].中国工程咨询,2015(8):13-14.

[3]人力资源和社会保障部拟规定养老保险个人账户余额可继承[J].农村财政与财务,2011(7):28.

[4]侯京民,段虹,巩劲标.关于水利部事业单位开展岗位设置管理工作的探讨[J].中国水利,2007(23):61-62.

作者简介:

马晓东(1989--),男,汉族,河南禹州人,本科,经济师,研究方向:从事机构编制、劳动工资、社会保险管理工作。