

·管理与改革·

# 江苏省环境监测现代化中的人才建设

郝英群

(江苏省环境监测中心, 江苏 南京 210029)

**摘要:**人才是环境监测现代化建设的决定性因素,培养和造就一批高素质环境监测人才队伍是环境监测现代化的前提。相对环境监测现代化的要求,江苏省环境监测人才队伍还存在结构不合理、高层次人才短缺等问题。提出要树立“人才资源整体开发观念”,并从选才、聚才、育才、用才等方面阐述了江苏省环境监测现代化人才队伍建设的对策。

**关键词:**人才建设;环境监测现代化;江苏省

中图分类号: X 830 文献标识码: C 文章编号: 1006-2009(2000)06-0001-04

## On the Talent Cultivation of Modern Environmental Monitoring in Jiangsu

HAO Ying-qun

(Jiangsu Provincial Environmental Monitoring Center, Nanjing, Jiangsu 210029, China)

**Abstract:** Talent was the crucial factor to undertake modern environmental monitoring. To cultivate high quality talent was the prerequisite of modern environmental monitoring. In accordance with the demand of modern environmental monitoring, the status of environmental monitoring talent in Jiangsu existed such issues as unreasonable structure and being short of high-level talent etc. It point out to establish the idea of integrated development for talent resource, and expounded the cultivation of modern environmental monitoring talent in Jiangsu from such view points as talent's selection, talent's attraction, talent's train and talent's employment.

**Key words:** Talent cultivation; Modern environmental monitoring; Jiangsu

人才是科技进步和经济社会发展的最重要资源,人才的素质是事业兴旺发达的最关键因素。邓小平同志多次强调,事情成败的关键在于人才。他说,“道理很简单,任何事情都是人干的,没有大批的人才,我们的事业就不能成功。”<sup>[1]</sup>可以说,人才是环境监测现代化建设的决定性因素,培养和造就一批高素质环境监测人才队伍,是环境监测现代化的前提。环境监测现代化对环境监测机构的人才管理和人才队伍建设提出了新的要求。

### 1 江苏省环境监测人才队伍现状及分析

#### 1.1 环境监测人才队伍现状

近年来,环境监测事业有了较大发展。在江苏省,各地按照“江苏省环境监测站建设标准”的要求,大力进行了环境监测机构建设、自身能力建设和队伍建设。到1999年底,全省各级环境监测机构人员合计为2393人,其中专业技术人员占

86.6%,已达到“江苏省环境监测站建设标准”所要求的专业技术人员总数比例不低于80%的要求。在技术人员中具有中级以上职称的专业技术人员占35.6%,具有大专以上学历的占65.2%。

据1999年底的统计数据,在江苏省环境监测机构中,专业技术人员占职工总数比例:省级为91%,省辖市为85.1%,县级为87.3%。从职称结构上看,高级工程师、工程师、助理工程师及技术员占职工总数的比例分别为:省级16.4%、31.3%、38.8%;省辖市级18.9%、31.6%、30.9%;县级3.7%、22.4%、52.7%;全省平均为9.6%、26.0%、44.4%。从学历上看,研究生和大学及大专以上学历的专业技术人员占职工总数的比例分别

收稿日期:2000-09-20

作者简介:郝英群:(1968-),女,辽宁沈阳人,工程师,本科,已发表论文5篇。

为:省级 17.9%、65.7%;省辖市级 2.9%、70.2%;县级 0.7%、59.0%;全省平均为 2.0%、63.2%。另据不完全统计,截止到 1999 年底,全省环境监测专业技术人员中,40 岁以下的高级工程师占职工总数比例:省级为 10.4%,省辖市为 3.0%;40 岁以下的工程师占职工总数比例:省级为 22.4%,省辖市为 18.0%。在专业技术人员中,环境保护专业毕业生占职工总数的 18.6%,环境保护相关专业毕业生占职工总数的 27.9%,计算机类专业毕业生占职工总数的 3.1%。

### 1.2 环境监测人才队伍现状分析

尽管专业技术人员在江苏省环境监测人员队伍中的比例已达 86.6%,但若深入分析发现该省环境监测人员队伍还存在结构性矛盾突出、分布不合理、配置不科学等问题。

第一,中初级人才多,高层次人才少,人才资源能级结构矛盾突出。1999 年底,该省环境监测系统内高级专业技术人才仅占专业技术人才总量的 9.6%,远不能满足当前环境监测现代化建设的客观需要,更不能适应未来发展知识经济的要求。

第二,传统专业的人才多,高新技术专业人才少,人才资源专业结构矛盾突出。目前,该省各级环境监测机构中环境监测和环境分析及相关专业技术人员数量较多,但现代信息技术、信息处理、信息管理的专业技术人员数量严重不足。在应用现代信息技术上,虽然近几年有所提高,数据传输开始采用远程计算机传输,但不少环境监测机构的信息传输方式还很落后,信息处理仍采用手工处理,全省只有少数环境监测机构建成了站内局域网,而覆盖全省的环境监测信息共享网络系统还未建成。人才资源知识结构矛盾,在一定程度上影响了环境监测充分利用现代信息技术改造传统环境监测技术和方法的步伐,制约了该省环境监测现代化建设的进程。

第三,继承型人才多,创新型人才少,人才资源能力结构矛盾突出。江泽民总书记指出“迎接未来科学技术的挑战,最重要的是要坚持创新,勇于创新。我说过,创新是一个民族的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力。今天我还要说,科技创新已越来越成为当今社会生产力的解放和发展的重要基础和标志。”<sup>[2]</sup>环境监测现代化建设过程实质上是一个不断创新的过程,环境监测现代化最终要体现在使用现代化和信息化的仪器设备、采用先进的

环境监测手段和方法上,这些都要通过创新实现。目前江苏省环境监测人才队伍整体创新能力还很薄弱,继承型的人才多,创新型的人才少,缺乏跨世纪学科带头人和环境监测科研带头人,缺乏能将环境监测现代化建设引向深入的创新人才。

第四,熟悉计划经济的人才多,驾驭市场经济的人才少,人才资源素质结构矛盾突出。环境监测是多学科多技术的,这决定环境监测专业技术人员必须具备多学科知识背景,具有多功能,而不能仅限于单一的知识背景。受长期计划经济模式影响,相当数量的人思想观念和工作方法还未完全转变到市场经济体制上来,继续沿用着传统的管理模式和管理方法,对市场经济的规律和规则还比较陌生。

## 2 环境监测现代化的人才队伍建设

人才培养和人才资源开发是一个系统工程,涉及人事管理体制、人才选拔和使用机制等多方面的制度因素,更涉及人才使用和人才资源开发的观念因素。因此,总体上应坚持以预测和规划为龙头,并把培养与使用、配置与管理贯彻在环境监测现代化人才建设的全过程中。

### 2.1 树立“人才资源整体开发观念”

环境监测现代化建设需要培养、造就不同层次、不同类型的人才队伍。既要有大批技能很熟练的骨干技术人才,也要有一部分学术上有造诣的高层次的创造性的专家人才,从开拓环境监测科学研究工作,攻克技术难关,开展环境监测技术创新,及一定的业务综合管理人才。

人才培养和人才资源开发是一项整体性系统工程,因此必须树立人才忧患意识、增强危机感,将之作为环境监测现代化建设中的一项战略任务对待,在广大干部群众中进一步树立“以人才资源开发为中心”的战略思想。各级领导和管理职能部门都要充分了解和支人才培养和人才资源开发工作,把改善育人、用人环境,视为本单位及本岗位职责的一个重要组成部分,并形成“共识”,使人才培养和人才资源开发由过去的部门行为上升为整体行为。

### 2.2 加强人才预测与规划工作

应坚持将人才预测与规划作为人才建设工作的龙头贯彻到管理活动的全过程中。既要立足当前、满足急需,又要着眼未来、考虑发展,科学把握人才资源开发的超前性。要根据单位发展规划,制

定人才队伍建设规划,对人才队伍的专业结构、学历结构、年龄结构、职称结构和能力结构等提出优化目标,并制定相应措施。对环境监测现代化人才队伍及其结构,应在环境监测站标准化建设目标的基础上强调重点提高高学历、高层次人才比例,增加高新技术专业人员的数量,应在近几年内,使从事环境监测专业技术人员占人员总数的比例达到85%~90%。环境监测机构专业技术人员中,高级、中级、初级技术人员的比例,省级应为3:5:2,市级2.5:5:2.5,县级2:4:4。在学历结构上,应加大高学历人才的引进力度,优化硕士以上学历、本科学历、专科学历的专业技术人员的相对比例,使之达到省级2:6:2,市级1.5:6:2.5,县级1:6:3。在专业结构上,逐步扩大计算机、地理信息系统等能掌握现代信息处理、信息分析、信息管理技术的相关专业人才比例,增加自动监测分析、大型仪器分析等领域的专业人才。人才结构优化是长期、动态的工作,必须持之以恒,不断提高标准。

### 2.3 建立科学的选才机制

一要完善人才脱颖而出的制度环境,这是人才成长的必要条件。日前,中共中央下发了《深化干部人事制度改革纲要》,提出要建立能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、充满活力的用人机制<sup>[3]</sup>。应以此为契机,积极探索适合本单位特点的人事制度改革方案,加快推进人事制度改革步伐,完善人才脱颖而出的激励机制,创造人才公平竞争的宏观和微观环境。应全面推行聘用制度,破除事业单位目前实际存在的干部身份终身制。应推行岗位管理制度:在领导人员选拔任用中引入竞争机制;合理设置专业技术岗位,明确岗位职责、任职条件和聘任期限,竞聘上岗,择优聘用。

二要破除旧观念,努力拓宽选才视野。应坚持以实际工作能力和业绩为取向的选人原则,努力拓宽选才视野,破除论资排辈、求全责备的旧观念,重点加强对中青年优秀人才的选拔,逐步建立一整套比较完善的、科学的人才选拔、奖惩、晋升、淘汰等管理制度,真正做到不拘一格选用人才,使优秀人才脱颖而出,尽快发挥应有的作用。邓小平同志一贯坚持破格提拔,大胆使用。1978年,在全国科学大会开幕式上邓小平同志提出,必须打破常规去发现、选拔和培养人才<sup>[4]</sup>。他认为,中国不是没有人才,要换脑筋,破除陈旧用人观念,尤其要破除论资排辈思想,并严肃地指出,“论资排辈是一种习惯势

力,是一种落后的习惯势力”<sup>[5]</sup>。

三要研究、探索科学的人才考评制度和测评方法,建立客观、准确评价各种人才的科学标准,促进人才评价体系向科学化深入发展。

四要加强对高层次人才的选拔工作。

### 2.4 建立有效的人才凝聚机制

要加快人才引进。环境监测人才队伍大多是在计划经济年代由国家安排就业的大中专毕业生,单位在招录人员上被动,往往专业结构、人员配置不尽人意。配置人才队伍应改变过去的被动地位,主动依照自己的用人计划确定人才引进的重点和范围。要主动到有关院校招收应届毕业生,或通过调动、人才市场补充,加快引进紧缺专业的人才及高学历、高层次专业人才,改善人才队伍的能力结构,调整专业结构。要创造良好的工作条件,提供必要的资金设备和试验条件,提高待遇,并创造宽松和谐的人际关系,为各类高层次人才施展抱负与才华提供良好的环境与机遇,以吸引高层次人才。

既要加快人才引进,更要重视解决人才流失问题,留住人才。人往高处走,水往低处流,这是客观规律。在市场经济条件下,追求自我价值的最大实现、获取与贡献相适应的报酬、最大实现人生价值,是人才流动的根本原因。在人才流动的大背景下,防止人才流失,关键是营造良好的用人环境。在良好的用人环境中,要“用事业留人”、“用感情留人”、“用适当的待遇留人”。“用事业留人”,就是要充分认识环境监测事业的重要性,增强在环境监测部门工作的责任感和荣誉感。“用感情留人”,就是要努力营造一种积极向上、团结和谐的人际关系和工作环境。当然,这里的感情,是建立在具有共同理想、信念和目标的基础上的崇高的、健康的感情和友谊。除了用事业、用感情留住人才和吸引人才,还要重视用待遇、用市场法则留住和吸引人才<sup>[6]</sup>。要从生活上、政治上、思想上关心专业技术人员的成长和进步,通过助你创业、帮你成功,让人才的人生价值得到最大实现。对确实是掌握核心技术的拔尖人才、特殊人才,要打破常规,给予特殊的优惠政策。

### 2.5 建立系统、完善的育人机制

要拥有高素质和高层次人才,一靠引进,二靠培养和教育。人才培养问题是个根本性问题、战略性问题<sup>[7]</sup>。在育才方面,要拓宽人才培养渠道,坚持“使用中培养”的原则,在实践中提高其政治、业

务等素质,优化其知识、能力等结构。

继续教育是人才培养的重要手段。人类科技知识,在19世纪是50年增加1倍,20世纪中叶是每10年增加1倍,本世纪末,知识更新的周期已缩短至3年~5年<sup>[8]</sup>。现代科学的日新月异,对“学习和教育”提出了新的要求,终身受教育已成为现代教育的基本特征和知识经济时代的必然要求。对不同层次、不同类型的专业技术人员应提供不同的继续教育机会:(1)对刚从学校毕业的大学生,应加强世界观、人生观的教育,进行专门的岗位培训,树立爱岗、敬业的精神;(2)对已参加工作2年~3年的大学生,要求能够独立完成工作及时总结工作经验,并有意识地为其提供外出学习、培训的机会,以便使其及时地掌握科技发展动态;(3)对于工作已5年以上的专业技术人员,不仅要求能够独立完成工作,还要求能运用所学的、所掌握的知识带领年轻人进行一些科学研究和技术创新工作。当然这些同志还应注意继续教育、进修充电的问题。(4)注意从有一定工作经历和工作经验的人员中选拔出具有管理能力的人才和学术上有发展潜力、有能力进行高级科研工作的人才,并有意识、有计划地加以引导、培养,促进其成长。对具有管理能力的人才,在工作中要有意识地压担子,锻炼其组织、领导能力;对学术上有发展潜力、有能力进行高级科研工作的人才,要多提供机会,使其能经常参加学术交流会、研讨会,从中学习、了解国内外先进的技术知识,并为其开展科研工作提供必要的经费、仪器设备及人员支持。

## 2.6 坚持用人唯贤、人尽其才的原则。

在用人方面,要坚持用人唯贤、人尽其才的原则,建立有利于人才脱颖而出的激励竞争机制;要通过制定与完善收入分配政策、奖励政策,提高业绩突出人员的待遇,充分调动环境监测专业技术人员的积极性和创造性。要克服重资历、轻能力的倾向,对优秀青年人才,不应求全责备,要大胆提拔使用,使其在实践中磨炼,增长才干。

建立激励竞争机制,将静态管理转变为动态管

理,促使专业技术人员始终保持积极进取状态。要打破专业技术职务的终身制,加强考核管理,建立健全简便易行、科学合理的考核制度,将考核结果与使用紧密联系起来。对于考核不合格者,应低聘或解聘专业技术职务,对考核优秀者可以破格晋升专业技术职务。

要“用其所学,用其所长,量才使用”。在使用时,首先要重视人才个体的心理差异,其次要重视人才的合理配置。这不但包括应把每个人放到合适的岗位,以及把优秀的人才及时选拔到适当的岗位上,担任与其知识、能力、水平相应的职务,充分发挥其作用,而且应充分信任、放手使用,充分发挥他们的特长,并相对稳定他们的专业方向,做到人尽其才。

要建立物质利益与精神鼓励相结合的分配、奖励制度。要建立多元的工资分配体制,即把按劳分配和按生产要素分配结合起来,坚持按劳分配为主体多种分配方式并存的制度;实行按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的分配方法,将职工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化中产生的社会效益和经济效益直接挂钩,逐步形成重业绩、重贡献,向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励制度<sup>[3]</sup>。要给予高级人才与其贡献相称的合理报酬和待遇,充分体现知识的价值。

## [参考文献]

- [1] 邓小平. 邓小平选集[M]. 第2卷,北京:人民出版社,1983. 221.
- [2] 江泽民. 在接见出席中国科学院第九次院士大会和中国工程院第四次院士大会部分院士与外籍院士时的讲话[N]. 人民日报,1998-08-11.
- [3] 深化干部人事制度改革纲要[N]. 南京日报,2000-08-22.
- [4] 邓小平. 邓小平选集[M]. 第2卷,北京:人民出版社,1983. 95.
- [5] 邓小平. 邓小平选集[M]. 第2卷,北京:人民出版社,1983. 225.
- [6] 回良玉. 加强技术创新 加快体制转变 为江苏率先基本实现现代化而努力奋斗[J]. 江苏通讯,2000,7:14.
- [7] 邓小平. 邓小平选集[M]. 第3卷,北京:人民出版社,1993. 17,70.
- [8] 郭成全. 知识经济呼唤继续教育[N]. 中国人事报,1998.

## • 简讯 •

### 汪纪戎副局长到南京市环境监测中心站视察工作

2000年10月30日,国家环境保护总局汪纪戎副局长一行在南京市环境保护局检查工作,并于当日到南京市环境监测中心站听取了自动监测、总量监测、有机监测等重要监测工作及监测站发展的情况汇报。

南京市环境监测中心站