

黄冕林场人才队伍建设的探讨

梁欣

(广西壮族自治区国有黄冕林场, 广西 柳州 545600)

摘要:目前林业的发展正进入转型时期,急需建立高素质职业化管理人才队伍以适应时代发展。本文在梳理相关文献的基础之上首先对林业管理队伍职业化的概念进行阐述;其次指出林业在进行职业化建设过程中面临的困境;最后从林业管理制度、吸引人才、加大内部人才培养储备、培养综合性人才及建立科学的人才流动机制方面提出相应的解决措施。

关键词:高素质;职业化;人才队伍;林业管理

中图分类号:F326.25

文献标识码:A

文章编号:1004-7344(2021)04-0031-02

规范化、科学化的管理队伍对任何组织都具有关键作用。伴随林业制度改革的不断深入开展,林业行业的竞争日趋激烈。在此情况之下林业为提高自身的核心竞争力,需着力抓好人才队伍的建设,并将此作为林业的核心要素。建设具有较高素质的职业化人才队伍,尤其是林业高层人员所制定的战略决策与林场未来的长远发展具有密切关系。

1 黄冕林场人才资源现状

广西国有黄冕林场是自治区本级财政差额拨款县处级事业单位,是自治区林业局直属的大型国有林场之一。林场总部设在柳州市鹿寨县城,林场地跨桂林、柳州两市,湘桂铁路、桂柳高速公路直通林区,交通十分便利。全场职工 1393 人,其中在职工工 557 人。

就学历而言,其中研究生 14 人,占在职工工总数 2.5%;本科生 189 人,占在职工工总数 33.9%;大专 66 人,占在职工工总数 11.8%。



图 1 黄冕林场

从专业技术职务构成看,林场专业技术人员 229 人,占在职工工总数 41.1%。高级职称有 15 人,占专业技术人员总数 6.6%,占在职工工总数 2.7%;中级职称 120 人,占专业技术人员总数

52.4%,占在职工工总数 21.5%;初级工职称 94 人,占专业技术人员总数 41%,占在职工工总数 16.9%。



图 2 黄冕林场鸟瞰图

按机构来看,林场设有常设机构 11 个,二层管理机构 12 个,营林生产单位 10 个,场属全资子公司 2 个,合资控股公司 1 个。

至今,黄冕林场已建场 63 周年。六十多年的发展期间,黄冕林场从无到有、从小到大、从弱到强、从强到壮大。践行了“政治上关心、业务上信任、生活上照顾”的原则,培养出了一批批骨干有力的领导班子,一帮帮有作有为的精英强将。

2 林场管理队伍建设面临的困境

2.1 林场客观条件限制

由于行业具有一定的特殊性,其林场相对其他工作环境较为偏远,环境相对较为辛苦,工作相对较为单调,很多高学历的人才不愿意来林场工作,林场又急用人,不得不聘用大专及以上学历的工作人员。林场管理队伍数量不够充足,近年来我国林场管理得到了快速发展,林场的规模和数量都在增加,但林场管理队伍数量却没有得到适当的补充,林场管理队伍数量不足。这导致林场管理队伍任务加重,严重影响林场管理队伍的质量。

2.2 公招条件高,入编难

近年来,自治区人社厅对林场聘用人员入编进行严格控制,要求必须通过公开招聘才能入编,而且设置的门槛比较高(要求具有国民教育本科以上学历、学士以上学位,各林场每次公招专

科人员一般不能超过5人),使林场每年实际招聘到的人员达不到计划人数的一半。林场管理队伍的建设中,需要良好的管理制度为林场管理队伍的建设提供保障,增强林场管理队伍建设效果。但现阶段很多林场管理队伍的建设中,管理制度、激励制度等尚不完善的情况,不能充分调动人员的积极性。此外,林场管理在考核中,普遍还存在考核制度的不规范和滞后,资格审定和激励奖励制度缺乏、任用和聘用机制不成熟等问题,导致林场管理队伍工作效果的欠佳,没有实现林场管理队伍整体素养有效提升。

2.3 管理人员专业定位不明确

职业认知是人们对于某个职业的认识和定位,是影响人们选择职业或者是否继续从事某项职业的重要因素。林场的一些技术骨干人员,逐步选择走向管理或者领导岗位。专业化定位不明确导致林场在进行管理时存在专业结构与其知识结构之间不均衡的状况。尤其是林场的中层管理人员,他们更多以专业技能人员为主,林业背景丰富但缺乏管理知识和专业理论知识技能,知识结构较为单一。

2.4 招聘机制有待进一步完善

当下林场的主要招聘渠道为由林场内部或者主管部门负责,进行线下统一考试,招聘方式过于单一。此外,由林场内部组织的线下考试容易使外地考生了解信息不及时,造成信息不对称,同时异地考试也存在交通、住宿不便等实际问题,对于林场引进外地高层次人才产生不利影响。选拔条件上,没有明确的评价标准,选拔过程中缺乏对于职业人员的职业素养、个人特质方面的评价。

3 林场管理人才队伍建设的途径

3.1 建立干部信息库

建立干部信息库,采取实地走访、基层推荐等多种方式,广泛听取群众意见,发掘真正的好苗子。对优秀干部,及早纳入林业组织当中,分类别、分专业建立干部信息库,作为选拔任用的参考依据。信息库实行动态管理,优胜劣汰,每年更新一次。建立干部信息库,树立强烈的人才意识和鲜明的用才导向,深化人才发展体制机制改革。建立了以人才金字塔、人才分类发展为基础,形成人才培养体系,为各阶段、各层次人才的持续集聚、成长、发展提供优质高效的管理与服务。干部领导方面,秉承能者上、平者让、庸者下,为职工提供顺畅的晋升舞台与机会。职业技能方面,林场的切实发展,归根结底是要依靠职业技能去支撑和依托。经营人才注重统筹兼顾,大局意识,有效实时性管理当下;技术人才注重发展趋势,业务精通,塑造性强。

3.2 加强教育培训

加强对干部政治理论、专业知识、经营管理和党风廉政等方面的系统培训,力争打造一支会管理的林场人才队伍,原则上每年专门举办1-2期中层干部素质提升培训班。要高度重视人才

队伍建设工作,完善相应的人才培养、健全人才激励机制,能够更好地把人才的奋斗精神、创新活力不断地激发出来。要加强相应的创新人才教育培养模式、不断培养高层次人才队伍,充分培养未来人才的创新能力以及相应的科学精神。通过不断深化培养体制改革,培养和打造更优质的人才队伍。

3.3 提高科技创新能力

围绕提高科技创新能力,不断推进科技人才队伍的建设。通过与学校共建创新基地、实训基地等,不断推进产教融合、校企合作,协同育人。依托科研项目、重点学科和科研基地,培养科技领军人才。为了推动“科技兴林、人才兴场”战略的实施,促进林场的跨越式发展,近年,林场陆续引进大学生数十名,大大增强了林场的科技创新能力,为林场发展注入新鲜的血液。新生力量涌现的同时,免不了竞争,希望在竞争中促进发展,让想干事的有舞台,干成事的有位置,让突出者得晋升。

3.4 提高作业服务能力

围绕提升作业服务能力,建设实用人才队伍。努力给想干事的人搭建充分施展才能的舞台,让其面对机遇敢于争先、面对艰险敢于探索、面对落后敢于奋起、面对竞争敢于创新。组织实施林场人才战略规划,要凝聚共识,充分调动各部门的积极性,采取有力措施,建立高效机制。重视科学人才的影响,通过不断发挥各人才在相应的产业创造生产力,最大限度把各类人才团结凝聚到林场发展的伟大事业中。坚持不唯身份、不唯学历,培育一批既懂生产又善管理的新型林业职业经理人和实用人才,打造林业机械化转型升级发展的生力军。

4 结束语

总之,提高林场管理效率对于林业制度改革的深入开展具有关键作用。培养林场管理高素质人才队伍是我国林业改革的一项重要内容。该队伍的建立不仅有助于提高林场行政管理水平,还有助于提升林场核心竞争力,最大限度把各类人才团结凝聚到林场发展的伟大事业中来。

参考文献

- [1] 官莉莉.国有林场人才队伍建设的探讨[J].人力资源,2019(10):77-78.
- [2] 陈超.国有林场林地管理存在的问题及对策[J].绿色科技,2019(3):153-154.
- [3] 衣智.国有林场人才现状调查及发展对策研究[D].北京:北京林业大学,2017.

收稿日期:2020-12-28

作者简介:梁欣(1986-),女,汉族,广西梧州人,经济师,本科,主要从事人力资源管理工作。