

打破“终身制”激活“一池春水”

——重庆市畜牧科学院扎实开展职称评聘改革试点工作

改革,是推动事业发展的活力之源。

2017年12月,重庆市畜牧科学院(以下简称重庆市畜科院)作为试点单位之一,积极开展职称评聘分开改革试点工作,启动岗位“能上能下”,实施三年一聘的“量化考核、重新竞聘”,力图打破人事管理“终身制”。

历经三年改革,截止到2020年第一个聘期结束,该院于2020年12月完成专业技术人员聘期考核竞聘工作,全院205名专业技术人员参与,8人降聘,69人晋升,128人续聘成功。一评一聘定终身的怪象被打破,能上能下用人制度初步建立。

群策群力推进改革

“2017年,我们以《重庆市人力资源和社会保障局关于重庆市科学技术研究院等5所应用型科研院所试点职称评聘分开的通知》(渝人社发〔2017〕54号)的文件精神和工作部署为契机,在对单位实际情况进行充分调研后,决定以转换用人机制为核心,以增强单位活力为重点,引入竞争机制。”重庆市畜科院相关领导介绍说,该院首次提出量化考核、重新竞聘,以岗定薪、岗变薪变等改革措施。

为保证改革工作顺利推进,该院党政领导班子高度重视,统一思想、凝聚共识,在单位内部形成积极推进改革的氛围。为确保改革的可行性,该院在2017年首次岗位清零重新竞聘工作结束后,进一步优化改革方案,于2019年12月颁布了新修订的《重庆市畜牧科学院职称评聘分开工作实施办法》(下称《办法》)。

重新修订的《办法》中明确“聘期考核年平均业务量化得分与综合评价得分占比分别为70%和30%”,综合评价占比从原来的100%变为30%,真正实现了将考核的“软指标”变为“硬杠杠”,尽可能避免“人情分”“关系牌”对聘用考核结果的影响,实现看得见的量化考核。

同时,充分考虑员工诉求,开辟绿色通道。对于工作年限较长的老职工,单位充分肯定其社会价值和单位的贡献,年满55周岁、年度考核合格以上等次人员获得国家级或省部级一等奖等不实施降聘政策;也充分体谅老职工在项目争取难、学习新技能处于劣势等情况,向竞聘期内即将退休的人员,竞聘上岗时认真完成上一个聘期目标任务分值的可保留原聘岗位。

在改革推进过程中,该院切实做好对“下”人员关怀帮扶,使“下”的人员思想上不气馁、行动上干劲足,使广大干部职工能正确看待“能上能下”,推动形成“能上亦能下”的正确观念。同时,践行公开公平公正原则,实施“两公开、全监督”制度,提升竞聘工作的公信力,避免暗箱操作,让职工明白,让职工放心。

你追我赶良性循环

“通过打破岗位固定制,实现‘能者上、庸者下’‘让有为者有位、让实干者实惠、让吃苦者吃香’,我院形成一种‘晋升者干劲十足、降聘者奋起直追、保岗者心有余悸’的良性循环。”重庆市畜科院相关领导说。

例如,该院家禽研究所一名职工岗位是正高专技四级岗,2017年首次开展

岗位竞聘虽未降聘,但此次改革对其产生了触动。试点后,他不分节假日几乎都呆在离家100多公里外的院家禽基地,只要项目有需要,随时驻守基地开展育种、采样工作,因工作成效突出,在2020年聘期考核竞聘中晋升至该院自主聘用权限内的最高岗位——三级岗。

科技管理处的一名职工在首次开展岗位竞聘时由专技八级降聘为专技九级。竞聘结束第二天,该职工主动要求调整岗位,希望能到“挣工分”的岗位工作。岗位调整后,他工作积极主动,加班加点毫无怨言,赢得了大家的一致好评。在2020年聘期考核竞聘中,以优异的业绩回到原聘专技八级岗位。

草食牲畜研究所的一名职工在首次开展岗位竞聘时因前三年工作业绩一般,竞聘上一级专业岗位未能成功,对她触动很大。之前,她长期待在办公室,只因有洁癖怕脏,闻着臭味就会呕吐,不愿意到分院、基地种场工作。现在,她长期驻守分院、基地种场,开展项目工作,工作态度和团队精神面貌得到部门同事的肯定和好评。

食品加工研究所的一名职工在首次开展岗位竞聘前为专高四级,多年来,靠在功劳簿上原本打算就这样平平淡淡过渡到退休,但因前三年工作业绩未达标被低聘为五级岗,他没有任何怨言,积极支持全院的改革工作,而且表示要通过更加努力地工作,用工作业绩争取重新聘为四级岗。

改革试点初见成效

“我们稳步推进改革试点,通过几年的不懈努力,目前已初见成效。”重庆

市畜科院相关领导表示,通过改革实现了专技岗位全覆盖,有效激活了职工工作激情,促进了科技下乡劲头强势。

该院做到专业技术岗位聘用工作全覆盖,不论一线科技人员还是从事科技服务的专技人员均统一接受考核,参与岗位竞聘。分类实施、突出重点,将职称与岗位等级、工资待遇“脱钩”,剥离职称制度附着的“终身制”,基本消除一聘定终身的弊端,破解了优秀中青年人才缺乏上升通道的难题。

同时,专业技术人员的工作主动性和创造性得到激活,专业技术人员有了危机意识、紧迫感、忧患意识,变压力为动力,增强了竞争意识,工作态度和团队精神面貌发生了明显变化,绝大多数职工转变了思想,积极进取,由过去的“要我干”变成现在的“我要干”“抢着干”“挣工分”。

据介绍,该院专业技术人员科研项目申报更加积极主动,数量、质量提升明显,2016年全年在研项目为203项,而2020年全年在研项目达到270项。同时,党建工作得到促进,工作作风明显转变,团队活力和竞争力得到有效提升。

该院越来越多的科技人员大胆走出实验室,纷纷投身贫困区县,围绕服务区县支柱产业的科技需求,提供公益专业技术服务,有效地促进了区域畜牧科技和畜牧产业发展。2020年入选国家“三区”科技人员、重庆市科技特派员达82人次,与改革前2016年相比增加了122%,为打赢“脱贫攻坚战”贡献了一份力量。

如今,重庆市畜科院通过职称评聘分开改革试点,打破一评一聘定终身,实现了“岗位能上能下、待遇能高能低、人员能进能出”,激活了人才队伍干事创业的“一池春水”。

通讯员 卢茵 吴睿 谭力
本报记者 何军林



如何抓住谈薪好时机

■ 李亚男

谈薪是面试的重要环节之一,虽然企业有明确的薪资制度,但有时候为了留下优秀人才也会有浮动。谈薪时要抓准面试官释放的这4个信号:

1. 岗位紧缺,需尽快入职。当面试官释放出“岗位紧缺,需尽快入职”的信号时,说明该岗位已经空缺,或是新增岗位。由于面试官急于招人入职,所以谈薪成功的概率更大。
2. 核心岗位,包揽关键职能。如果面试官透露所面试的岗位是核心岗位,承担关键职能,则可大胆谈薪。
3. 价值认可,屡抛橄榄枝。如果

面试官多次提及企业的福利待遇和管理情况、与候选人展望企业的未来发展、直接跟候选人聊进入企业后的职业规划等,是对候选人价值认可的体现,这时候正是谈高价码的好时机。

4. 具备附加值,契合公司发展。人才附加值,指附加在人才价值上所创造的新价值,应当能够产生差异性和创造性。具备高附加值的人才,企业也会比较重视。这时候,为了留下锦上添花的候选人,企业肯定也会乐意将薪资定在高的浮动值上,因为企业相信,人才附加值所带来的收益会平衡两者。

长寿:“四项”服务解决用工难题

本报讯(通讯员 陈小莉)今年以来,长寿区将党史学习教育成果转化为工作实效,围绕人民群众对就业创业的新期待和新要求,认真开展“我为群众办实事”实践活动,努力践行“全心全意为人民服务”宗旨,真心实意为辖区企业和群众办好事、办实事。

靠前服务摸需求。成立工作专班,与经信、住建、交通、卫生健康、工青妇等部门密切联动,主动了解企业员工总数、缺工人数、空岗结构等情况,将本地企业人才需求状况进行汇编,建立用工需求台账,实时发布招聘招聘信息。

精细服务搭平台。线上通过长寿日报、区政府网、长寿就业创业微信公众号等渠道开辟招聘专栏,线下在区人力资源市场、协信广场、火车站、各街镇等人员密集场所开展各类就业招聘活动,搭建就业供需双方交流和双向选择平台,促进人岗匹

配。今年以来,共印发各类招工宣传单7万余份,发布企业岗位信息2万余条,开展线上线下招聘活动67场次,其中现场招聘会44场次,网络招聘会17场次,直播招聘会6场次。

引导服务拓渠道。采取“走出去”“请进来”的办法,与广西、四川、贵州等地建立劳务对接机制,帮助企业掌握周边地区劳动力情况,为企业搭建自主招聘桥梁。委托外地就业服务机构代理招聘,开辟员工引进渠道。目前已与四川广安、重庆合川联合举办了4场网络招聘会。

专项服务解难题。安排工作人员担任“用工管家”,针对用工缺口较大的企业开展一对一服务,为企业解答疑问、破解难题。在人力资源市场设立重点企业招聘专区,开展专项招聘服务,为博腾制药、小康动力等100余家重点企业解决用工4926人,协助市重点电子企业招工4983人。



创业问答

问:创业孵化器的分类有哪些?

答:按照所孵化创业公司的阶段分类,可分为托管型孵化器和策划型孵化器。托管型孵化器面向的是初次创业者或高科技及互联网创业者,这些孵化器提供的服务大多有以下

几类:提供办公场地、提供投资对接服务、帮助注册、举办演讲交流活动、定期的创业培训、项目路演路演培训等。策划型孵化器一般依托于大型的咨询策划公司,面向有一定经济基础的多次创业者或者传统中小微企业家。这类孵化器面向的创业者多为在初创阶段找不到合适的商业模式而需要进行资源对接,或者是由于社会、经济环境的变化而遇到瓶颈需要转型。(本报综合)