

张黎,李萍,巨菲,等. 简析气象部门事业单位行政管理人员职业生涯管理[J]. 陕西气象,2019(5):64-66.

文章编号:1006-4354(2019)05-64-03

简析气象部门事业单位行政管理人员职业生涯管理

张黎,李萍,巨菲,杜莉丽

(陕西省气象台,西安 710014)

摘要:通过引入职业生涯管理等概念,结合陕西省气象台等气象部门事业单位行政管理人员职业发展现状,分析了目前其职业发展中存在的一些问题,并对气象事业单位行政管理人员职业生涯发展和规划提出了建议。

关键词:气象事业单位;行政管理人员;职业生涯管理

中图分类号:C913.2; F810.6

文献标识码:C

气象部门事业单位行政管理人员(简称行政管理人员)大多集中在单位的办公室工作,围绕单位建设和发展起着上传下达、督促检查、联系内外等枢纽作用。其对领导意图的把握、工作能力和办事效能的高低、沟通协调的强弱即行政管理活动的效能^[1],直接关系到单位中心工作的进程和发展。因此,行政管理人员应该具有自我奉献的高尚品德,勤勤恳恳的工作态度和服务大局的意识。然而,目前由于岗位晋升空间、工资收入水平等原因,导致行政管理人员在不同程度上存在着工作满意度不高,成就感和认同感较低等现象。结合陕西省气象台等气象部门事业单位行政管理人员职业发展现状,分析了目前其职业发展存在的一些问题,并对行政管理人员职业生涯发展和规划提出建议。

1 职业生涯管理的概念和意义

职业生涯管理是一种专门化的管理,即从组织角度,对职工从事的职业所进行的一系列计划、组织、领导和控制等管理活动,以实现组织目标和个人发展的有机结合^[2]。它谋求的是单位、个人的共同发展,实现“双赢”。开展职工职业生涯管理能够为职工提供展示才能的舞台,实现单位人力资源合理配置和职工自我价值融合体现,为单位留住人才、凝聚人才,形成为单位发展而工作的

动力。也能使职工了解自身优劣,明确自己工作的努力方向,激发工作热情,提升责任意识和服务意识、职业技能等。还可以帮助职工从更高的角度看待工作中的各种问题和选择,将各个分离事件与服务职业目标相结合,使工作充实成效,寻求单位工作与个人生活等目标的平衡。职业生涯管理是单位合理使用人才,确保事业稳定发展的关键,同时也能帮助职工提升竞争意识,进而得到个人工作成就感和幸福感的双重提升。职业生涯管理体现了平衡单位壮大和员工发展的双重需要。

2 职业发展现状

行政管理人员承担着单位的公文收发和写作、人事劳资、财务管理、政策解读等多项行政管理工作,为气象部门事业单位的业务发展提供坚强保障。行政管理工作专业性强、头绪多,既涉及到单位每位职工个人利益和发展,也涉及单位整体的稳固和发展;并且工作量大、服务性强,为了保障业务和行政工作的顺利开展,行政管理人员经常需要加班加点。但由于在事业单位各项工作中,行政管理工作处于基础性、辅助性的地位,往往造成行政管理人员职称、收入等普遍不高,从而导致其工作积极性不高、职业认同感缺失、自身心理落差大,缺乏有效的职业生涯管理理念。存在的问题主要有以下四个方面。

收稿日期:2019-04-10

作者简介:张黎(1981—),女,汉族,陕西西安人,硕士研究生,工程师,从事气象综合管理和项目管理。

2.1 晋升渠道受到限制

随着气象部门人事制度改革的不断深化和专业技术职务评审制度的不断完善,行政管理人员逐步由“身份管理”转化为“岗位管理”,由“论资排辈”转向“竞聘上岗”^[3],由于事业单位的行政管理岗位有限,且大多集中在处级非领导岗位,因此,多数行政管理人员往往需要通过专业技术职称评审才能获取岗位晋升机会。但由于管理工作事务性多、琐碎繁杂,需要行政管理人员投入大量的精力和时间,因此往往很难再有精力或机会从事业务工作方面的研究和积累,在部门专业技术职称评审上处于劣势,较难通过评审获取岗位晋升的机会;并且由于身处行政岗位,即使通过专业技术职称评审也难以获得聘任。而申报与自身工作相关的非气象专业技术职称又因与部门业务工作相关性不足,也很难获得聘任。很多行政管理人员由于缺乏晋升渠道,退休时还是中级职称。

2.2 专业技能培训学习机会较少

行政管理工作涉及多个专业,专业性强、头绪多,行政管理人员不仅需要具备较强的写作能力、一定的财务知识等,还需要较为全面地了解和掌握国家、部门和单位的方针政策、法律法规、规章制度等,从而推动单位各项工作的顺利开展。由于工作需要等原因,有相当一部分从事行政管理工作的人员都是从气象业务工作转岗过来,缺乏专业的管理理论知识和技能等,制约了气象事业单位综合管理水平的提高。因此,对行政管理人员的专业技能培训显得尤为重要。虽然每年中国气象局和省级培训学院也组织了较多的培训,但是主要围绕提升业务人员的气象业务知识和技能开展,针对行政管理人员综合素养与能力培养提升的专业技能培训较少,不利于行政管理人员专业技能的提升。

2.3 绩效考核指标结构不够合理

工资收入是一个劳动者的价值体现,也是获取自我认同感的重要因素^[3]。尽管行政管理人员承担了大量的日常管理工作,但是由于在业务单位,绩效考核指标等的设置偏重于专业技术岗位,导致目前行政管理人员绩效收入普遍偏低,对行政管理人员的工作积极性和主动性有一定影响。

2.4 职业认同感较低

随着事业单位新进人员学历层次等的逐步提高,其对个人能力、工作价值的体现及在单位发展进步的空间有一定的期许和要求,而长期从事“办文、办事、办会”的程式化、琐碎性、服务性的工作,使行政管理人员逐渐成为“无专业、低技能”的代名词,这种倾向导致行政管理人员对个人的职业定位出现一定偏差,缺少职业认同感,加之长期反复的工作容易产生职业倦怠,衍生工作惰性。

3 职业生涯管理建议

3.1 建立顺畅的职务职称晋升渠道

职务职称的晋升渠道受限在一定程度上影响着行政管理人员的工作积极性和热情。气象部门事业单位行政管理人员主要从事行政管理工作,因此,可参照公务员职务与职级并行制度以及国家有关规定等,制定相应的管理办法,建立事业单位管理岗位的职务职级等次和标准,并依据个人工作表现和考核情况进行职务职级晋升。也可通过一定的岗位交流制度,使那些具备一定气象专业技能的人员有机会从事或参与业务工作,在业务上有所发展和积累。另外通过岗位交流,也可促使专业技术人员的行政管理、综合协调能力得到提升,真正做到管理、业务相互促进,有利于单位的持续发展和综合性人才储备。

3.2 提供形式多样的培训

为行政管理人员提供多层次、多样化的学习培训机会。通过加大对财经知识、公文写作及人事政策等职业技能的培训力度^[4],使行政管理人员保持持续“充电”的良好状态,通过培训和学习,有利于行政管理人员树立正确的管理理念、提高管理能力和综合素质,以便更好地适应岗位需求,促进单位日常行政管理工作的顺利开展。

3.3 完善绩效考核指标

以职业发展为导向,切实结合个人岗位任务建立健全岗位职责,充分考虑不同岗位的特点,制定更全面、系统、科学合理的绩效考核指标体系,比如将服务质量、工作效率纳入行政管理人员的绩效考核指标,通过实际的工作绩效考核来准确评价行政管理人员的工作水平和能力。加强对考核结果的应用,将考核结果切实同个人薪酬、奖励

文章编号:1006-4354(2019)05-66-02

科技论文标题的拟定

《陕西气象》编辑部

科技论文的标题从结构形式上可分为总标题和一级(1)、二级(1.1)、三级(1.1.1)等层次标题。总标题是一篇论文的总题目,也称题名、篇名或文题。标题的总体要求概念明确、层次分明、美观醒目,各级标题应构成科学的逻辑结构。

1. 题名的作用

题名是能反映论文中特定内容的恰当、简明的词语的逻辑组合。题名以简洁的词语展现论文的中心内容和重要论点,使读者能从中了解到该文所要研究的核心内容和主要观点,并吸引读者阅读全文;题名可提供给二次文献机构、数据库系统检索和收录,应尽可能包含有正式主题词、非正式主题词和自由词(实际上是选择关键词的依据),以供标引者选用和读者检索之用。题名拟的是否准确、具体、简明而传神直接影响能否被迅速传播和二次文献的收录。

2. 题名的要求

题名的内容应准确无误地表达论文的中心内容,使读者理解到文章的主题思想、主要观点和主

要结论。题名是对论文重要内容的高度概括,避免使用含义笼统及一般化的词语。题名应以适度的词语,恰如其分地表述议题的新颖程度和研究内容的深度,要避免用不得体词语,或过高过低的程度用语。在《陕西气象》来稿中常常出现的问题是标题大内容小,如简单的故障分析文章或业务系统介绍用“……的研究”“……的规律”之类的题名,另外,要避免用“浅析……”、“试论……”作题名。

题名用词要简明、准确、平实,选用本学科领域中最易概括、词义单一、通俗易懂、便于记忆和引用的、规范的术语,不用带有文学色彩的词语。《陕西气象》来稿中有的稿件采用了新闻稿或宣传稿式的题名,过度修饰或用反问句式等。科技论文的题名宜使用偏正结构的词组,如“……灾害的原因分析”“……系统的设计与实现”“……的调查与评估”等,切忌用复杂的主、谓、宾完整的语句逐点描述论文的语句逐点描述论文的内容。

题名用语用词要严谨规范,以适应学术交流和信息传递的需要。不得使用非公知公用、同行

以及干部选拔等关联挂钩,提高行政管理人员的工作积极性,从而促使工作业绩提升,并以此作为人事管理的一项重要依据。

3.4 鼓励个人做好职业生涯规划

鼓励行政管理人员做好个人职业生涯的规划,在个人自身特点、兴趣、能力及现有工作环境和要求的基础上,寻找个人追求和单位事业发展的契合点,转变工作理念,找准角色定位,不断更新知识,开拓视野,提升专业能力,把握事业发展方向,做好自身的职业生涯规划和设计。行政管理人员只有对岗位工作倾注激情、脚踏实地、虚心学习、努力作为,提升职业竞争力,才能逐步实现自身工作目标的期望值和自身价值,适应新时期

气象事业对行政管理人员的要求。

参考文献:

- [1] 张康之,李传军,张璋. 公共行政学[M]. 北京:经济科学出版社,2002:317-318.
- [2] 梁艳. 企业员工职业生涯规划探讨[J]. 内蒙古:人力资源管理,2016(5):133-134.
- [3] 李万福,谢新伟. 浅析高校行政管理人员的职业倦怠与改进措施[J]. 北京:中国电力教育,2013(22), 216-217.
- [4] 张杨乐,吉明明. 高校专职行政人员职业倦怠的成因及缓解对策[J]. 北京:教育与职业,2012(26): 41-42.