

四川林业科研机构人才需求分析

——以四川省林业科学研究院为例

郑 窈,付卓锐

(四川省林业科学研究院,四川 成都 610081)

摘要: 本文结合当前林业发展的背景,在客观评价四川省林业科学研究院人才资源现状的基础上,分析了近5年人才需求和人才引进的数据。从年龄结构、岗位结构、专业需求、层次需求、数量需求和引进方式6个方面阐明了未来人才需求的趋势,并提出人才保障措施。目的是为林业科研单位合理利用人才资源,充分发挥科技力量提供有力的人才保障理论,保证林业科研机构的可持续发展。

关键词: 科研机构;四川省林业科学研究院;人才;需求;分析

中图分类号: S7-9 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-5508(2015)04-0142-04

An Analysis of the Talent Demand in Sichuan Forestry Scientific Research Institutions—— Taking Sichuan Academy of Forestry as an Example

ZHENG Tiao FU Zhuo-rui

(Sichuan Academy of Forestry, Chengdu 610081, Sichuan, China)

Abstract: In this paper, according to an objective evaluation of the current situation of talent resources in Sichuan Academy of Forestry, analysis was made of the data of the talent demand and recruitment in recent five years, and the future tendency was illustrated in the talent demand from the aspects of ages, posts, professions, levels, quantities and recruiting methods. Besides, some measures were put forward for talent guarantee, aiming to provide a powerful talent guarantee theory for forestry science research units so as to utilize talent resources rationally and give full play to the power of science and technology, and ensuring the sustainable development of forestry scientific research institutions.

Key words: Scientific Research Institutions, Sichuan Academy of Forestry, Talents, Demand, Analysis

林业是国民经济的重要产业之一,伴随着国家对生态文明及可持续发展越来越重视,《中共中央国务院关于加快林业发展的决定》中国家将生态建设、生态文明、生态安全作为新时期林业发展的指导思想,认为“林业是一项重要的公益事业和基础产业”^[1]。林业肩负着生态文明建设和经济建设的重任,具有十分重要的战略地位。林业事业的发展离不开大量的林业人才,具体到单位或部门,特别是科研单位,人才问题更是重中之重,因此,必须全面掌握人才发展需求,创新人才机制,科学规划,保证人

才优先,以用为本,不断开创人才辈出、人尽其才的新局面,才能保障科研机构的可持续发展^[2]。

1 林业人才需求背景

“十二五”期间国际国内新形势和省情、林情既给我省林业发展提供了难得的历史机遇,又提出了严峻挑战^[3]。四川省林业科学研究院作为一家多学科、公益性、综合性研究机构,在“十二五”期间和即将到来的“十三五”期间肩负着对森林与气候、森

收稿日期:2015-05-12

作者简介:郑 窈(1982-),女,学士,经济师,从事林业组织人事管理工作, E-mail: zhengtiao@163.com。

林与水、森林与节能减排等重大问题的专题研究,对四川生态工程应用关键技术的关键研究,对林业产业发展需求的科技攻关,以及围绕林农增产增收开展的科技服务等重任。这就要求林业人才管理工作与业务工作协调发展,紧抓“第一资源”,构筑人才之基,创新人才激励机制,优化人才结构^[4],实现人才队伍整体素质跨越式的提高,促进现代林业又好又快发展。

2 人才队伍现状

表 1 为四川省林业科学研究院人才队伍现状表,内容包括在编人员年龄、岗位结构、专业技术人员的学历结构、专业技术人员所学专业结构以及专业技术人员的职称结构五方面,由表中数据分析,可以看出:

表 1 四川省林业科学研究院人才队伍现状

Tab. 1 The status of personnel in Sichuan Academy of Forestry

类型	结构	人数(名)	比例(%)
年龄	> 50 岁	62	19.9
	40 ~ 50 岁	140	44.9
	30 ~ 40 岁	79	25.3
	< 30 岁	31	9.9
岗位	专业技术	216	69.1
	管理	29	9.2
	工勤	77	24.7
学历	博士及博士后	24	11.1
	硕士及以上	49	22.7
	本科	101	46.8
	大专及以下	42	19.4
专业	林业及相关专业类	173	80
	管理类	11	5.0
	财会类	20	9.5
	其他类	12	5.5
职称	正高级	16	7.4
	副高级	70	32.4
	中级	74	34.3
	初级	56	25.9

* 职称、学历、专业的统计对象为专业技术人员,年龄的统计对象为在编人员。

2.1 在编人员年龄结构

四川省林业科学研究院在编人员年龄 50 岁以上的有 62 人,40 岁~50 岁的 140 人,30 岁~40 岁的 79 人,30 岁以下的 31 人。按照国家法定退休年龄,近 5 年内退休 60 人,未来 5 年内退休 42 人(工人 23 人)。目前缺编 168 人。可见人员“断档”、缺编现象相当严重,亟需增添新的血液。

2.2 岗位结构

四川省林业科学研究院现在编在册人员 312

人。其中从事科研的专业技术人员 216 人,从事的行政管理的管理岗位人员 29 人,从事工勤和科辅工作的具技术等级的工人 77 人(约占总编制的 24.7%)。

2.3 专业技术人员的学历结构

四川省林业科学研究院现有博士及博士后 24 人,硕士及以上学历人员 49 人,本科学历 101 人,大专以下学历 42 人。研究生以上学历人员占 33.8%,全院专业技术人员中高层次人才仍然不足。

2.4 专业技术人员所学专业结构

四川省林业科学研究院专业技术人员所学的专业中林业及相关专业占总人数的 80%,财会类占 9.5%,管理类占 5%,其他类占 5.5%。专业技术人员中 80% 以上属于传统涉林专业(如林业、园林、生态学等),符合林业发展新趋势的专业技术人员几乎没有。

2.5 专业技术人员职称结构

四川省林业科学研究院现有正高级专业技术人员 16 人,副高级专业技术人员 70 人,中级专业技术人员 74 人,初级专业技术人员 56 人。高层次人才需要进一步补充。

3 人才需求调查结果及分析

为了更好的掌握四川省林业科学研究院的人才需求情况,合理的设置人才需求的岗位,单位每年年初对各二级单位、部门发放了急需人才调查表,调查表包含了急需人才的学历、专业、岗位、人数等方面内容,能够较为真实的反映人才需求的具体情况。表 2 为四川省林业科学研究院近 4 年人才需求调查情况表。

表 2 近 4 年人才需求调查情况表

Tab. 2 Talent demand in recent four years

类型	结构	人数(名)	比例(%)
岗位	专业技术	88	90.7
	管理	9	9.2
学历	博士及博士后	22	22.7
	硕士及以上	40	41.2
	本科	31	32.0
	本科以下	4	4.1
专业	林业及相关专业类	75	77.3
	管理类	2	2.1
	财会类	3	3.1
	其他类	17	17.5
人数	2012 年	21	21.6
	2013 年	31	32.0
	2014 年	10	10.3
	2015 年	35	36.1

现阶段 科研事业单位引进人才的方式主要采用公开招聘、人才调动和政策引进的方式 近年来四川省林业科学研究院的人才引进方式基本采取的都是公开考试招聘、考核招聘和调动 表3 为四川省林业科学研究院近五年人才引进的情况表。

表3 近5年人才引进情况表

Tab. 3 Talent recruitment in recent five years

类型	结构	人数(名)	比例(%)
年龄	>50岁	0	0
	40~50岁	3	5.3
	30~40岁	14	24.6
	<30岁	40	70.1
岗位	专业技术	56	98.2
	管理	1	1.8
学历	博士及博士后	12	21.1
	硕士及以上	23	40.3
	本科	22	38.6
专业	林学及相关专业类	44	77.2
	管理类	2	3.5
	财会类	1	1.8
	其他类	10	17.5
人数	2010年	12	21.0
	2011年	11	19.3
	2012年	3	5.3
	2013年	9	15.8
	2014年	22	38.6
引进方式	公开考试招聘	41	71.9
	公开考核招聘	13	22.8
	调动	3	5.3

对比表2和表3可见,近5年的人才引进情况与需求情况基本吻合,对现有的人才队伍起到了有效的补充作用,使其结构进一步合理化。根据四川省林业科学研究院的人才队伍现状并结合急需人才情况和近5年人才引进的情况,可以对四川林业科研机构人才需求作出分析如下。

3.1 人才年龄结构分析

由图1可以看出,专业技术人才平均年龄44.3岁,峰值出现在40岁~50岁年龄段,作为最有创造力的30岁~40岁年龄段的人数,仅为40岁~50岁

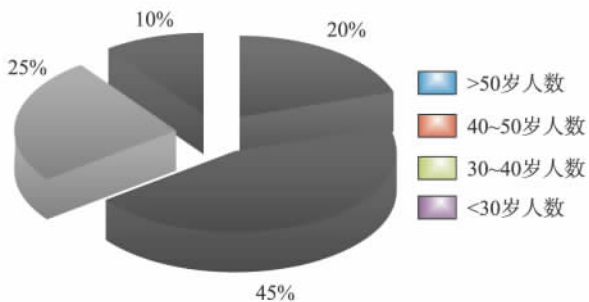


图1 在编人员年龄结构

Fig. 1 Age structure of staff

年龄段数的一半左右,年龄峰值偏高。作为年龄层次基础的30岁以下年龄段人数也比50岁以上年龄段明显偏少。这表明人才年龄结构断代断层现象明显^[5]亟需增添新鲜血液。为了促进人才的可持续发展,进一步调整年龄结构,还需加大年轻人才的引进力度。

3.2 岗位结构分析

由表3中的岗位数据可以看出,近5年,共引进专业技术人才56名,占现有专业技术人员的25.9%,专业技术人才比例由5年前的60%提高到目前的69%。引进管理人员1名,占现有管理人员的3.4%,专业技术、管理、工勤三类岗位的结构还需进一步调整。

表4为近五年的岗位结构变化情况表,可以看出,工勤技能岗位人员比例由五年前的34%下降到目前的24.7%,但还是高于工勤岗位不超过15%的最高限额。为了满足科研的需要和林业事业的发展,使人才结构进一步合理,专业技术人才在职工中所占比例还需要进一步提高,在今后的人才引进中,将仍然会偏重于专业技术人才的引进。

表4 岗位结构变化情况表

Tab. 4 Post structure change

类型	五年前所占比例	目前所占比例	变化情况(%)
专业技术岗位	60%	69%	↑9%
管理岗位	6%	6.3%	↑0.3%
工勤技能岗位	34%	24.7%	↓9.3%

3.3 人才需求专业分析

从表3人才需求专业数据可以看出,过去5年的人才引进中,虽然仍旧是以传统林业及相关专业的专业人才为主,占到了引进人才的77%,但是如森林气象学、森林地理学、森林水文学、树木生理学、林业信息管理等符合单位实际工作需求的学科还缺乏相关科技人才。为了适应林业发展的新趋势,以及适应林业信息技术、知识工程和计算机与通讯技术的发展,进一步促进科技成果转化,“产学研”更好对接,在人才引进中也逐渐增加一些新专业的人才引进,如引进“地图学与地理信息系统”、“电子商务”、“土木工程”和“计算机”等专业的人才。

3.4 人才需求层次分析

如表3所示,在全部专业技术人才中,本科及以上学历的人员占到了总人数的81%,初级和中级职称人数占到了总人数的60%。这一数据凸显了目前在林业行业普遍存在的高层次人才缺乏的问题,

也不符合大型科研院所的发展实际。从表 5(近 5 年高学历人才引进情况对比表)中可以看出,为解决这一问题,近 5 年来,共引进了博士研究生 12 人,占到了现有博士研究生数量的 50%,另引进高级工程师 1 人,引进硕士研究生 23 人,占现有硕士研究生的 46.9%。为避免国内林业科技界具有知名度、较高声望和影响的领军人才后继乏人的情况,今后加大对高层次人才引进力度将是必然的趋势。

表 5 近 5 年高学历人才引进情况表
Tab. 5 Highly-educated talent recruitment in recent five years

类型	五年前人数	近 5 年引进人数	现有人数	占现有人数比例(%)
博士研究生	12 人	12 人	24 人	50%
硕士研究生	26 人	23 人	49 人	46.9%

3.5 人才需求数量分析

表 3 中数据显示,由于在职工人数方面,目前处于退休的高峰期,近 5 年内退休了 60 人,目前缺编 168 人,人员不足的情况十分明显。为解决这一现状,近 5 年,共引进了 57 名专业技术人员,引进人数较之前有大幅度提升。但在未来 5 年内还将退休 42 人,人员不足的情况将进一步加剧,所以,在近几年内人才引进工作还将持续较大力度的开展。

3.6 人才引进方式分析

现阶段,科研事业单位引进人才的方式主要采用公开考试招聘、公开考核招聘,人才调动和政策引进的方式。图 2 所示的近 5 年人才引进中,公开考试招聘和公开考核招聘人员比例为 95%,无疑为近几年主要的人才引进方式。公开招聘具有程序公开透明,制度规范的优点,符合事业单位人事制度改革逐渐深化的要求,有利于减少社会矛盾,事业单位公开招聘仍将是今后科研事业单位人才引进的主要方式。

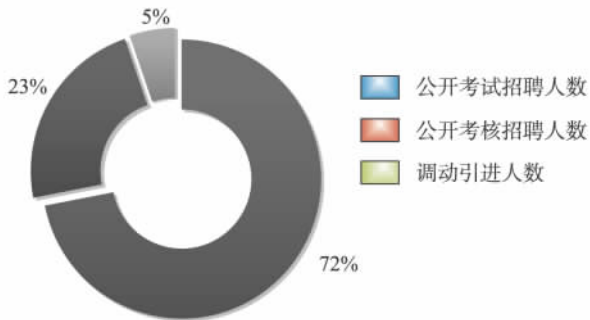


图 2 人才引进方式

Fig. 2 Recruiting methods

4 保障措施

如何进一步吸引优秀人才,并留住人才,需要相应的保障措施。具体来说,要抓住吸引、培养和使用人才的三个环节,从能力建设、结构调整和制度创新三个方面入手,以高层次人才为重点,统筹推进各类人才队伍建设,全面提高专业技术人员队伍整体素质,从而到达创建一流林业科研机构提供人才保障和智力保障的目的。

4.1 建立科学合理的薪酬激励制度

作为公益性科研机构,职工的薪酬福利主要由基本工资、绩效工资和法定福利三部分组成。在充分保障科研人才基本工资和法定福利的基础上,创新绩效评价体系,制定各种奖励政策。充分考虑科研工作特点,避免急功近利的思想,以满足公众需求和产生的社会效益为评价重点,构建公平合理的绩效评价指标体系^[6]。使科研人才不用分散精力参与创收,激励他们专心科研、搞好科研的积极性和主动性,创造吸引和留住人才的基本条件,提高科研机构薪酬福利的竞争力,鼓励科技人才多出成果。

4.2 建立人才能力提升机制

在人力资源开发的过程中,教育和培训占有相当重要的地位^[7]。目前四川省林业科学研究院采取的人才培养机制主要有:批准成立了博士后创新实践基地,为人才搭建资质平台;提高业务素质 and 业务能力,鼓励职工根据自身专业特点和院发展需要攻读硕士、博士学位、在职学历教育,参加执业资格培训与考试,参加业务知识和技能培训;推荐到党校学习培养复合型人才;组织内部技能培训;加强国际交流与合作;选派优秀专业技术人员走出去到新岗位锻炼培养。利用这些措施和科技资源,为引进的人才提供提升的平台和对现有的人才进行开发,使人才队伍的可持续发展和人才本身发展有机结合,达到留住人才、发掘人才的目的,持续实施多元化人才培养机制十分必要。

4.3 重视高层次人才引进、培养和使用

一个优秀人才,可以带动一个学科,创立一个品牌^[8]。以高层次人才为核心,打造人才队伍,充分发挥其在学科发展上的引领、指导和把关作用,促进学科建设和发展,为各学科培养人才。对引进的高

(下转第 94 页)

木生长,提升材积的产量。

运用 SPSS 软件得到的香椿胸径、树高、材积生长量与树龄间的回归方程,能较好反映胸径、树高、材积生长量与树龄之间的关系,可用于香椿生长的预测预报。胸径生长模型: $y = 27.7189 / (1 + 6.4415 * e^{-0.1635x})$, 树高生长模型: $y = 16.7421 / (1 + 4.2965 * e^{-0.2387x})$, 材积生长模型: $y = 0.5797 / (1 + 42.9833 * e^{-0.1866x})$ 。

参考文献:

- [1] 彭方仁,梁有旺.香椿的生物学特性及开发利用前景[J].林业科技开发,2005,19(3):3~6.
[2] 吴国兴.香椿刺龙牙保护地栽培[M].北京:金盾出版社,2001.

- [3] 陈存及.阔叶树种栽培[M].北京:中国林业出版社,2000.
[4] 孙鸿有,王鹏飞,等.香椿地理变异与种源选择[J].浙江林业学院学报,1992,9(3):237~245.
[5] 杨玉珍,彭方仁,岑显超,等.干旱胁迫下不同种源香椿苗木的生理生化变化[J].南京林业大学学报(自然科学版),2008,32(1):24~28.
[6] 张军,李贤伟,范川等.林窗面积对香椿生长及光合生理特性的影响[J].广西植物,2014,(3):355~361.
[7] 张玉洁.香椿幼树光合作用及其影响因子研究[J].林业科学研究,2002,15(4):432~436.
[8] 邓伊晗,夏玉芳,郝静,等.不同年龄人工香椿林对土壤理化性质的影响[J].贵州农业科学,2012,40(8):117~120.
[9] 焦其宏,王月海.香椿速生丰产用材林栽培前景浅议[J].山东林业科技,2000(1):43.
[10] 张立伟,刘世琦,张自坤,等.不同光质下香椿苗的生长动态[J].西北农业学报,2010,19(6):115~119.

(上接第145页)

层次人才给予项目经费上的扶持和生活待遇保障上的经费扶持,加大对高层次人才的吸引力,解决高层次人才的后顾之忧。青年人才的培养是高层次人才战略的重要组成部分,指导青年人才学科发展定位,提供主持承担科研课题和到领导岗位上锻炼的机会,关心工作和生活中的实际困难,认真听取他们意见和建议,使青年人才快速的成长起来。

4.4 拓宽人才引进渠道,增加单位引进人才的自主权

为适应科研机构发展的需要,拓宽引才渠道,增加单位引进人才的自主权力,发挥市场机制在人才配制方面的作用,由单位根据需要引进人才特别是高层次科技人才、管理人才和适应工作需求的特殊人才十分必要。

实现四川林业的跨越式发展,归根到底要靠人才。在生态文明建设的大背景下,在林业产业机遇与挑战并存的关键时期,只有树立科学的人才观,敢于突破传统思维定式,谋求制度创新,超越体制障

碍,致力于完善人才支撑条件和创新平台,营造好的人才生态环境,才能实现林业产业以人才为前提的科学发展和可持续发展。

参考文献:

- [1] 中共中央国务院.中共中央国务院关于加快林业发展的决定,2003,网址: http://news.xinhuanet.com/zhengfu/2003-09/11/content_1075042.htm.
[2] 肖淑侠,姜维复.试论我国管理型人才的开发战略[J].吉林农业大学学报,1993,15(4):157~159.
[3] 四川省林业厅.四川林业发展“十二五”规划,2011,网址: www.sely.gov.cn.
[4] 李仁刚.努力探索高效高层次人才队伍建设的新路子[J].高等农业教育,2003,(1):44~46.
[5] 杨继平.干林的学林的少,学林的干林的少[R].北京:林业人才教育与林业队伍专业化素质调查报告,2010.
[6] 李德辉.公益类研究机构科研人员薪酬福利体系的问题及对策[J].四川林业科技,2010(6):103~105.
[7] 杨素华.林业新定位下的林业高校就业问题研究,东北林业大学博士论文,2007.
[8] 王魁英,杨波,谭映军,等.医院高层次人才培养的做法[J].解放军医院管理杂志,2009,16(2):135~136.