

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2021.26.035

发挥事业单位专业技术人员的积极性的对策

刘腾基

(武鸣区太平镇农林水利综合服务中心,广西 南宁 530101)

摘要:专业技术人员是高素质人才的一种,是推动社会发展的重要资源,专业技术人员的工作积极性对提高我国的技术水平有重要影响,本文以农业技术人员为例,研究农业事业单位与农业技术人员的特点和农业技术人员的需求,提出发挥事业单位专业技术人员积极性的对策,望对事业单位提高技术人员的积极性有所帮助。

关键词:事业单位;技术人员;积极性;对策

各个领域的积极发展可以推动社会的进步,而推动各领域发展的核心是专业人才,由此可见专业人才的重要程度。专业技术人员就是一家单位发展的基础保障,专业技术人员的积极性则决定单位的发展速度。由于市场经济发生重大转变,导致事业单位的效益严重下滑,此时必须提高专业技术人员的积极性,努力研发新的技术,尽快得出优秀的科研成果,为事业单位的快速发展提供有力支撑。

一、专业技术人员与事业单位发展的关系

专业技术人员是事业单位中的重要构成,其工作的积极性直接影响事业单位的发展空间,技术人员的积极性来源于对单位的认同与对工作的热爱,使其在主观意识上愿意积极完成工作,发挥自身的最大价值,相关专家表明,影响工作者工作效率的主要因素为工作能力和工作积极性,若有两名工作能力等同的技术人员从事同一工作,在工作中表现积极的技术人员则会为单位创造更多的效益,反观消极怠工的技术人员由于缺少工作热情,不能积极主动地投入到工作中,其工作效率仅为积极员工的三分之二,且在工作中不能创新工作方式,使工作效率无法得到进一步的提升,由此可见,技术人员的积极性将影响到其自身的执行力,从而使事业单位的研发能力与研发效率降低,影响到事业单位的长期发展。^[1]

二、农业事业单位与农业技术人员的特点

(一)农业事业单位

中国地大物博,是农业大国,农业作为第一产业是国民经济的基础,解决三农问题是中国进入二十一世纪以来的战略性目标,是阻碍中国实现全面小康社会的主要问题,农业事业单位作为政府机构,其生存和发展的目的不是为了盈利,而是为了解决三农问题,促进我国农业健康发展,因此农业事业单位具有公益性、服务性等特征,这一特征决定,农业事业单位的专业技术人员的待遇不会很高,但农业技术人员的积极性将会直接影响到我国农业的发展,因此要激发起农业技术人员的积极性,使其以诚实求真为基础,以为为人民服务为根本,积极探索研究的方向和研究的课题,积极解决三农问题。

(二)农业技术人员

农业技术人员多为高学历、高素质人才,其具备优秀的道德修养、丰富的知识和专业的技能,属于尖端人才,为提高其工作积极性,首先要做的就是了解农业技术人员的特点。

第一,农业技术人员具有创新的特点,创新意识是农业技术人员投入工作需要具备的基础意识,亦为农业技术人员投入工作的前提,农业技术人员的工作环境随时可以发生变化,这就要求农业技术人员自身的工作方式随时都可能发生转变,只有具备创新意识,才能以平常心接受这种工作状况,快

速适应工作上的转变,发挥出自己的能力。

第二,农业技术人员具有服务的特点,农业事业单位的专业技术人员需要向百姓传授科学的农业知识,为百姓提供技术指导或其他服务,也需要进行各种科研实验,而进行科研实验的目的也是为了很好地服务于民,解决农业、农民、农村发展中的一系列问题,与一般专业技术人员为单位创收的目标不同,农业技术人员从业的根本目标是提高农作物的质量和产量,使农民的收入可以增加,由此可见其服务型的特点。

第三,农业技术人员具有合作的特点,农业科研研究是一个复杂且严肃的工作,需要以前人的科研成果为基础,通过进一步的研发获得更加优秀的成果,在研发过程中,需要技术人员相互合作、配合以及探讨和研究,这就要求技术人员要具备较高的合作意识,不能具备严重的个人主义色彩,使农业科研事业受到不利影响。可以从事农业技术人员工作的人才通常在某方面具有突出表现,如有的技术人员擅长的领域是基因技术,有的技术人员擅长的是细胞改造技术,由于专业技术人员的能力较强,在工作中也会要求能够受到公平的对待,才能更好地激发其工作积极性。^[2]

第四,农业技术人员具有长期的特点,若想获得预期成果,就要进行长时间的科研研究,科研研究需要进行长期的实验,因此具有长期性,这就要求专业技术人员要具备较高的职业素养和强烈的求知欲,才能在长时间的科研工作中获得想要的成果。

第五,农业技术人员具有成就感的特点,技术型人员通常比较注重实现人生的意义,希望通过自己的努力来促进行业的进步、社会的进步,甚至是国家的进步,希望自己的技术可以对人们的生活产生积极影响,得到他人的肯定,因此农业技术人员具有成就感的特点。

三、农业技术人员的需求

(一)发展空间上的需求

知识是专业技术人员创新的基础,当前正处于知识爆炸的时代,专业技术人员获得知识的渠道增加了,为提高工作绩效,提升自己的核心竞争力,专业技术人员需要持续的学习专业知识,关注所在领域新技术的发展与研究,同时专业技术人员在工作时也要提高自己的专业技能,使自己的工作效率可以提高,以便可以获得更好的发展。专业技术人员对个人发展的要求较高,甚至可以超出对实现单位计划的追求,所以,事业单位不仅要根据专业技术人员的工作情况为其发放应得报酬,还有为其提供进修的途径,满足其发展空间上的需求,为专业技术人员提供成长的平台,创造事业上升的机会。

(二)物质需求

随着社会经济发生的变化,高学历、高素质的专业技术人员对自身经济收入的要求较高,因此事业单位应满足专业技术人员在物质方面的要求,防止专业技术人员的工作积极性下降,不利于各项工作的开展。根据研究发现,专业技术人员工作的积极性不仅与绝对薪资有关,还会受到相对薪资的影响,如果自身工资与他人对比之下较低,专业技术人员就会有一种受到不公平对待的感觉,导致专业技术人员的精力从工作转移到受到不公平对待上,不仅使工作的积极性受到影响,还使工作环境受到不和谐因素的威胁,对事业单位的长期发展十分不利。

(三)精神需求

事业单位专业技术人员在精神方面的需求主要分为两个方面,一方面是尊重上的需求,专业技术人员在实现自我价值时,也希望可以融入大集体,成为单位的一份子,在单位制定相关政策和方案时,可以考虑自己的建议,从而让自己获得被尊重的感觉,而不是站在被动的角度,单方面的接受来自单位的管理;另一方面是成就上的需求,通过努力的工作而达到某项目标,获得某项成就是专业技术人员实现自我价值的重要体现,工作的目的不仅是为了生存,更重要的是发挥自己的专长,成就某项事业,所以专业技术人员通常喜欢挑战,希望得到单位和社会的认可。

四、发挥积极性的对策

(一)提高福利待遇

薪资福利是专业技术人员生活质量的保障,也是确保专业技术人员学习各种知识的物质基础,提高薪资福利,可以激发专业技术人员的积极性,让技术人员与事业单位之间的联系更加紧密,如提高其薪资待遇,设置生日福利、节日福利,可以让专业技术人员感受到来自单位的关怀,让专业技术人员对单位产生强烈的归属感,从而激发其工作的主动性。

我国的经济正处于转型的关键时期,事业单位一定要关注专业技术人才对物质的需求,如果事业单位只关注专业技术人员的精神需求和发展需要,而忽视了物质奖励,将难以起到激励的效果,甚至有可能让专业技术人员产生想要离职、跳槽的想法,导致事业单位的工作效率迟迟不能提升,所以事业单位要制定合理的薪酬体系,对特殊技术人员给予一定的补贴,同时将工作绩效作为薪酬体系中的重要构成,让专业技术人员的工作效率和工作态度成为决定薪资多少的因素,这样可以有效激发技术人员的工作积极性,另外,事业单位可根据技术人员的贡献大小给予不同程度的奖励,使其工作更加积极,有利于科学研究事业的推进。

(二)提供发展空间

基于专业技术人员对发展空间的需求,事业单位应为专业技术人员提供进修学习的机会,创立成长机制,为其提供充足的发展空间,满足其强烈的发展需求,使专业技术人员可以感受到自己备受重用,是单位的骨干,在单位能够有长远的发展,从而提高工作的积极性。

为满足专业技术人员的发展需求,事业单位要做到以下几点:

第一,周期性开展经验交流会,让单位的专业技术性人才可以相互探讨能够提高工作效率的方法,探讨自己的工作心得,使所有专业技术人员都可以学习到新的知识,新的工作方式,并在交流会上提出自己不能解决的问题或疑惑,经过大家的探讨得出最佳的处理方案,另外,要每隔一段时间,邀请专

家对专业技术人员进行培训,增长技术人员的专业知识,使其掌握前沿的技术,解决交流会上不能处理的问题。

第二,按照专业技术人员的工作技能和工作能力,将其分配到适合的岗位,以便其在自己专业的领域中发挥自己的才能,在达到单位目标的同时,方便专业技术人员更好的发展。

第三,提供进修机会,将在工作中表现良好的技术人员送到专业的机构进行学习进修,在选择进修人员时,应优先选择青年人才,年轻人的发展空间大、学习能力强,能够把握好进修机会,学成后有助于培养事业单位的内部队伍,使所有的技术人员都能学到新的知识与技术。

(三)提高精神奖励

提高精神奖励,也是加强专业技术人员积极性的必要因素,可以使专业技术人员主动积极地投入到工作中。事业单位可以满足专业技术人员的精神需求,让其感受到充分的尊重和信任,让其对单位的信任感增强。技术工种具有挑战性的特点,专业技术人员通过自身的努力可以达到阶段性的发展目标,从而产生成就感,对于专业技术人员来说,在工作中需要创新,只有创新才能突破自己,让自己变得更加优秀,事业单位可以为专业技术人员打造轻松的氛围,赋予其更高的授权,使其能决定自己想要研究的课题,从而积极投入研究工作中,为工作的创新提供基础。

(四)加强文化建设

事业单位的文化建设对提高专业技术人员的积极性有深远影响,良好的单位文化可以激发员工的工作积极性,让员工对单位产生归属感,增强员工的责任意识,使事业单位的向心力增强,而消极的单位文化则会降低单位的管理力度,使员工养成消极怠工的习惯,会限制事业单位的发展。所以基于事业单位的形象和员工积极性的调动,事业单位应加强优秀文化的建设,为提高专业技术人员的积极性提供良好的生长空间,事业单位可以在此基础上,设置可以提高专业技术人员积极性的激励机制,让专业技术人员的忠诚度得到保障,使事业单位中同事与同事、上级与下级的关系更加和谐,有助于让事业单位的人才队伍更加稳定,培养单位员工积极向上的精神。

对于农业事业单位中主要负责科研的专业技术人员,应树立其正确的发展观与价值观,使职业技术人员能够将自身发展与单位的发展相结合,使其具备集体精神,学会团结,以集体的发展目标作为个人的发展目标,既发挥了自己的才能,又实现了集体的工作目标。在工作中要与同事相互学习,以良性竞争促进彼此共同进步。

五、结语

综上所述,事业单位中专业技术人员的工作积极性与单位的发展和社会的进步有紧密联系,提高专业技术人员的工作积极性是目前的重要任务,事业单位应通过提高其薪资待遇、创造和谐的工作环境、加强文化建设、提高精神奖励、为其提供发展空间等策略,调动专业技术人员的积极性,使其能够积极承担本职工作,主动进行各项试验研究,研发出先进的技术和科研成果,推动我国社会的快速发展。

参考文献

- [1]邹蕙霞.事业单位专业技术人员激励制度探析[J].管理学家,2020(6):120-121.
- [2]叶德威.浅谈事业单位专业技术人员的绩效管理[J].人力资源管理,2017(5):72-73.