

加强和完善职称管理工作举措探析

张焱

中铁六局集团太原铁路建设有限公司

DOI:10.32629/ems.v1i1.283

[摘要] “职称”制度可以看作是激励各阶层企业员工奋发向上,提高自身专业能力的一种方式,也能为职工指定一个比较明确的发展方向,让他们在不断努力的过程中,去满足各项标准。同时,职称工作初步是建立在业绩与能力上的导向,重在业内认可相对完整的人才评价机制。但是,在“职称”发展改革逐渐取得一些成效的同时,也出现了一些问题。基于此,本文首先简单的介绍了职称管理工作的基本内容,接着分析了当前职称管理工作的现状,最后重点提出了一些管理的措施,以期对相关人士提供一定的借鉴意义。

[关键词] 职称管理工作;人力资源;管理措施

人才是推动社会发展的重要动力,因此人才的培养与引用是社会发展的关键。人本身所产生的价值是无法估量的。在社会发展过程中,对人才实力最好的证明,则是在职称制度措施中各个环节的审核,从某个层面来看,这种制度的构建,可以更为充分的诠释出职工的职业技能,展示他们在实际工作中的综合实力。因此,构建完善的职称管理制度,能够使企业人才的各种优秀品质与职业素养充分发挥出来,更能够很好的顺应市场化的发展需求。

1 职称管理工作的基本内容

现阶段,职称管理制度在经过多年的探索与研究以后,开始逐渐趋于完善,也构建了当前科学且合理化的职称管理内容。例如,在不同级别;不同环境;不同场合的职称就存在着一定的差别,可以将其分为初级、中级与高级,然后按照具体的工作内容和专业范围进行具体的划分。通过人才申报、考试和评审等多种途径,更好的去判断职称比例,贯彻了“公平”“公正”“竞争”“择优”的原则和德才兼备的用人标准。从整个职称管理评审的流程来看,可以将其分为岗位管理、资格评审、考试等多个不同的环节,由人事部门负责相应的管理工作,由监管部门进行严格的监督工作,从而相辅相成形成良好的工作环境。

2 当前职称管理工作的现状

2.1 人力资源的流动

在社会发展市场经济逐渐多样化的当下,人们的生活水平也在不断改善和提高,促使人们对于工作的要求待遇也有所提升。相对公司对人才的质量与性价比在需求越来越高要求、高学历、高素质、高能力等。这也意味着人才竞争愈加激烈,人力资源的流动性越来越大,进而职称管理工作开始面临各种问题和各种挑战。

2.2 职称报考条件的限制与晋升

首先,职称的报考时间会受到一定的限制,最为显著的是在私有企业里面,因为自身的条件和能力的有限,对于职称管理工作的认识程度不够彻底。有些企业几乎没有设置相对应的工作职称与相对应“职称”待遇。这样会在一定程度上妨碍一部分人才的发展,阻碍他们的成长空间。再有,职称的考核对员工的经济利益有着非常紧密的联系,职称考核的晋升在经济收益上占有一定的要素。也因此有一部分工作人员为了自己的利益得到最大化,会为此做出弄虚作假的东西来获得自己的利益最大。这样让我们的职称管理工作失去了最初的理念和它本身的作用。

2.3 职称的评审

现代的职称评审中还存在着一一定的问题。在评审的过程中对于执行政策的力度不够大,把关不够严;信息化的建设平台比较落

后、比较不完整;综合人才的评审模式不太严谨、不太健全,缺乏一些量化的评审指标;评审工作中个别工作人员廉洁意识不够清楚,出现以权谋私、徇私舞弊的情况。因此,职称管理体系不能迅速的应用到真正优秀的人才上,也无法快速落实到实处。

3 加强与完善职称管理工作的主要措施

3.1 加强宣传,营造一个良好的社会氛围

要完善职称管理工作,就应该加大宣传,尽量营造出一个良好的社会氛围。第一,则是确保宣传工作的积极性,要针对职称改革不断深入的新情况、新特点,加大宣传力度,将职称改革的情况向社会中的各个领域进行详细的说明。特别是让广大的各个技术人员更加了解和认识职称改革的政策,理解和支持职称改革的工作,营造良好的社会氛围。这样便可以让更多的人了解与认识到这项政策,确保各项改革目标能够顺利地落实到实处。第二,扩大宣传的渠道,通过开会布置、文件传达、新闻媒体宣传、政务公开专栏公告等多种模式。在信息化时代下,相关人员应该充分借助互联网的优势性,多渠道扩大职称政策和职称工作信息的宣传覆盖范围,采取文件传达、新闻传播等多种方式。这样也方便社会各界的专业人才能够及时掌握到这些信息,然后积极配合各个部门的相关工作。最后,做好舆情指导工作,职改部门也应该派遣专人进行相应的市场调查,积极收集和分析各项报道,及时发现其中潜在的各项问题,特别是网络媒体对各个所属职称工作领域的相关报道和社会舆论,及时发现倾向性、苗头性的问题,并提出相对应妥善处理措施。多采纳那些积极的、有效的意见与建议。对于不合理或者误导性意见建议,要耐心细致的做好正确的宣传工作。例如某区技术人员管理组织便举办了“XX区2019年职称政策宣讲会”,让企业单位的一些技术人员、人事负责人参加。人社局也将以不断创新宣传的方式,将非公企业看做是重点,扩大宣传面,让政策宣传工作真正的深入到每个人的内心深处,让更多的专业技术人员得以申报成功。

3.2 积极推进,确保管理的透明性

在推动职称管理工作的过程中,应该加大政务公开的相关工作力度,要按照政务公开的有关规定,切实做好职称政务公开的工作,努力打造“阳光职称”。要对全社会和广大专业技术人员公开职称根据职称工作政策规定和办事程序、职称申报评审(考试)条件、职称申报评审(考试)结果、职称证书办理和认证查询、审核审查事项及条件等内容。公开的有关规定,确保工作的透明度。对社会各个领域专业技术人员进行宣传时,应该将办事程序、考试条件、结构和审核事项等交代清楚,然后构建一个公开与透明的管理机制,及时、有序的向社会公布相应的职称信息。在推荐本单位职称

申报人员的时候,要坚持"民主、公开、竞争、择优"的原则,完善"公开、展示、考核、评议、监督"的申报推荐制度。也必须秉承着公平竞争的原则,进一步提高推荐工作的透明度。在本单位组织的时候,也可以选择采用量化打分制,综合申请人各个方面的综合能力,集体讨论以后予以公布,各个单位在展示考核的过程中,也要主动接受专业人员和社会各界的监督。最后,在评审结束以后,一定要认真的落实相应的公示制度,及时在多个平台公示支撑评审的最终结果。公示的时间也应该从职改部门和评委会下发的公示通知开始计算起,时间为一个月,通过的人员要及时将其汇报给有关单位,以此来接受所有单位的监督,在单位内公示的时间不得低于一周。

3.3 加强管理,规范职称的应聘工作

在加强管理的过程中,可以选择健全评审委员会,规范职务聘请工作等方式,来完善职称管理工作。有关单位应该按照社会化和专业化的原则,以一些优秀的中青年专家为重点,认真推荐评委,实行动态化的管理模式,让评委会每年都推荐组建,对于那些有投诉的评委要及时更换。当评委在评审的时候,也应该要坚持实事求是的基本原则,在各项条件面前人人平等的基本理念,最好是以岗位为基础来开展相应的评价工作。必须要体现出专业人员的特点,评出一个好的质量与形象,这样才能得到一个大家都比较满意的结果。还有一点则是在专业技术职称应聘工作中,要接受人社部门和业务部门的监督,采取分级管理的方式,逐级聘任。接着在科学设置专业技术岗位的基础上,由用人单位按照专业技术人员的水平和岗位需求来进行动态化的聘任工作。此外,还要规范各项收费与办证行为,按照省级财政和物价部门的相关规定,不得随意的修改收费标准,专业的技术资格证书也不得随意发放。

3.4 公平公正,推动诚信制度的建设工作

要加强党风廉政建设工作,就应该完善相应的防腐体系,职改部门的相关人员一定要在思想上构建一套完整的防线体系,清白做人、踏实做事。在建设的过程中,应该始终将廉洁贯穿其中,这样才能赢得社会各界的广泛认可,增强整个社会的公信度,树立一个良好的社会形象。在健全评审诚信机制的时候,需要申报人自己提供相应的学历证书、论文或者是其它的业绩成果等,对于那些弄虚作假的申请人,取消他们三年的申报资格,然后将虚假信息记录到档案中,并且停止该单位在近年的评聘工作。同时,职称申报评审应该实施"谁审核、谁签字,谁签字、谁负责"的原则。各级人社职改部门和有关单位对政策的把握和资格审核负责;评委会工作人员对有关评审资料的接受、审核工作负责。评委会专家实行主辅审制

和审阅资料署名制。哪些环节出现了问题,就应该追究这个环节相关人员的责任,对于情节比较严重的人员,要给予他们严格的惩罚。除此之外,也应该做好相应的职称信访机制,注重听取人民群众的意见与建议,直接接受社会各界的监督,对于一些有实质性意义的信件,要追究他们的真实性。信访工作一般都是在接收起两个月内完结,对于一些情况比较特殊的事项可以适当性的延长办理时间,但是不得超过一个月。凡符合政策,在职权范围内能够解决的问题,要积极负责地予以解决,避免因工作不负责、不认真造成重复上访或越级上访。加大对违反职称工作纪律单位和个人的查出力量。严把职称申报推荐关;严把资格审查和评审关。对查实弄虚作假的人员一律取消其资格,并且三年内不得评聘高一级专业技术的职务;对于违纪违规的工作人员依照规定进行严肃处理。

4 结束语

职称管理工作和人才培养之间有着息息相关的联系,科学化的管理模式,可以使人力资源部门在不同地区、不同环境、不同情况下及时的做出反应和应对措施。不仅是对专业人员工作能力的一种认可,也是使人才竞争在良性环境下的提升和知识扩展,符合社会发展的基本规律,促进现代经济的社会发展,满足社会对于各个专业人员的需求,增快各个行业在现代化发展道路上迅速成长脚步,进而为企业带来可观的经济效益。由于这项工作具备一定的政策性、规范性、法律性等,并且跟人们的生活经济条件有紧密的关系,它能够决定一部分职工的基本利益,所以必须要按照国家的相关规定、相关政策,以及各个区域的实际情况,健全相应的职称改革体系,建立完善的综合人才评审模式,制定量化评审指标,结合信息化平台,加强和完善职称管理工作,将职称管理体系落实到实处。

[参考文献]

- [1]黄安伟.加强和完善职称管理工作举措探析[J].人才资源开发,2013(3):16-18.
- [2]金玉.探析如何做好职称管理工作[J].经营管理者,2013(22):101-101.
- [3]张媛媛."以人为本"的职称管理改革探析[J].科技创新与应用,2014(26):4-5.
- [4]卢颖.探析职称工作在人力资源管理中存在的问题及对策[J].视听,2016(6):184-185.
- [5]袁长喜.浅谈怎样做好职称审核申报工作[J].经济研究导刊,2014(6):206-207.