

军工科研院所科研人员需求研究

Study on the Demand of Scientific Research Staff in Military Research Institutes

蔡兴森

CAI Xing-sen

中国舰船研究院 北京 100101
China Ship Research Institute, Beijing 100101, China

作者简介：蔡兴森，男，湖南人，硕士研究生学历，经济师。现就职于中国舰船研究院，从事人力资源管理管理工作。

【摘要】 论文以现代需求理论为基础，在员工访谈的基础上提出了 12 项科研人员的需求因素，并对此开展问卷调查，运用 SPSS Statistics 17.0 统计软件对北京、上海、武汉、西安四地科研人员的有效问卷调研数据进行统计。结果表明：目前我国军工科研院所科研人员认为最重要的 3 项需求因素依次是住房保障，职务晋升，工作兴趣。提出了在管理实践中，我们要结合军工科研院所科研人员的需求特征，建立相应的激励机制，从而激发他们积极工作的热情。

【Abstract】 Based on the modern demand theory, this paper puts forward the demand factors of 12 scientific research staff on the basis of employee interviews, and carries out a questionnaire survey using the SPSS Statistics 17 statistical software, the effective questionnaire survey data of four researchers in Beijing, Shanghai, Wuhan and Xi'an were counted. The results show that the most important 3 demand factors in China's military research institutes are housing security, job promotion and job interest. In the management practice, we should establish the corresponding incentive mechanism according to the demand characteristics of scientific research personnel in military research institutes, so as to arouse their enthusiasm for active work.

【关键词】 科研人员；需求；实证研究

【Keywords】 scientific research staff; demand; empirical study

1 引言

军工科研院所作为国家的事业单位，承担国防建设的公共职责，通过武器装备的研制为国家和军队提供公共产品，科研人员作为军工科研院所的主体，如何有效地管理他们，有效的激励他们，激发工作的积极性、创造性，成为当下军工科研院所人力资源管理的重心之一。要管理和激励科研人员就必须了解他们的需求。军工科研院所科研人员需求因素除具有知识型员工一般的需求因素和特征，军工科研院所科研人员的需求也有自己的特点。本研究选

取了部分研究对象进行一对一访谈，通过访谈归纳军工科研院所科研人员的需求特点和需求因素。访谈的过程是非结构性和开放性的，这样能更多地获取信息。被访谈者的基本情况见下表1：

根据访谈的结果，结合国内外知识型员工需求因素研究结果，归纳了科研人员的 12 项需求因素。其中，考虑到本次研究选取的调查对象为国内一、二线城市，因此将住房保障从薪酬因素中单独提取出来，作为一项单独的需求因素进行调查。经过对归纳的需求因素进行修正和补充，

程等合同约定内容，完成车库整体性能验收达到交付业主使用的最终目标。

5.7 车库销售和用户使用，解决小区停车难问题

根据入户调查的确定的对业主的优惠条件，承诺兑现。采用长租（和业主的房屋使用年限同样的年限）、年租、临时停车等不同方式满足用户对车库不同形式的需求。

5.8 车库的运营管理

车库运营由物业管理，过程中需要发生的费用如车库日常管理费、车库维护保养费、车库的使用保险费、运行电费等等由车位使用者支付。车位作为特种设备定期维保和检验有车库制造企业负责，保证长期稳定可靠运行。

6 结语

本文结合新桥家园项目思考并总结了可复制的投资、建设、运营初步经验。可以预见，随着停车产业快速发展，xhy公司依托国企规模和资金实力，积极由车库制造延伸到车库投资建设运营，以北京为例，持有2万个停车位规模计算，每车位每月收400元使用费，则年运营收入近1亿元，实现利润5000万元。更重要的战略意义是创新了商业模式，实现了“你需要，我来送”，颠覆了传统的“你出钱，我来建”的商业模式，在北京验证成熟后向全国复制，直接改变全国500家制造企业的生态，获得快速发展的竞争优势。

观察思考 Observation & Reflection

12 项因素具体见下表2:

表1 访谈人员情况表

受访者背景	人数	比例
性别		
男	13	65%
女	7	35%
合计	20	100%
学历		
博士研究生	4	20%
硕士研究生	7	35%
本科	8	40%
其他	1	5%
合计	20	100%
年龄		
30岁以下	10	50%
30到40岁	8	40%
40岁以上	2	10%
合计	20	100%

表2 需求因素表

序号	因素	因素说明
1	住房保障	提供住房补贴、经适房等保障
2	薪酬福利	有较高的薪资水平和福利体系
3	教育培训	获得良好的培训和进修机会
4	职务晋升	在行政和技术两条线都有良好的晋升通道
5	工作挑战性	工作任务富有挑战
6	友好的团队	能与同事融洽相处, 工作相互协助
7	单位制度	单位有科学的制度, 创造公平公正的环境
8	工作兴趣	工作内容符合个人兴趣和专长
9	工作责任	能感觉肩负的使命和责任
10	工作负荷	工作量适中, 不需要长期加班
11	充分授权	工作中得到单位和上级的充分信任
12	时间安排	能自行安排工作的时间

2 军工科研院所科研人员需求因素统计分析

2.1 调查样本情况

本研究调查的样本单位, 选取了北京、上海、武汉、西安四座城市。主要采用网络发放问卷的方式, 每个城市各发放了 70 份共计 280 份问卷。最后收回问卷 247 份, 问卷回收率 88.21%。为保证问卷的有效性, 对收回的问卷进行初步筛查, 剔除作答异常的问卷, 最后剩余 239 份问卷, 有效率为 85.35%。经过整理后, 将数据录入 EXCEL 进行汇总, 从汇总的数据看, 录入人员信息 239 条。为保证录入的准确性, 抽查了部分问卷进行比对。此次调查问卷情况如下表3所示:

2.2 需求因素统计分析结果分析

根据统计学的要求, 为了解量表的可靠性, 需要进行信度分析。本文中研究中信度分析将采用克伦巴赫一致性系数 (Cronbach's Alpha), 根据统计学的一般经验, 当该系数数值大于 0.70 时, 就可以认为样本数据的可靠性程度较高。利用 SPSS17.0 统计软件对本文所采集数据进行信度分析, 处理结果见下表4。

表3 问卷调查情况统计

分类	频数	百分比	累计百分比
城市			
北京	62	25.91%	25.94%
上海	58	24.27%	50.21%
武汉	60	25.10%	75.31%
西安	59	24.69%	100%
合计	239	100%	
性别			
男	178	74.48%	74.48%
女	61	25.52%	100%
合计	239	100%	
学历			
博研	47	19.67%	19.67%
硕研	96	40.17%	59.84%
本科	89	37.24%	97.08%
其他	7	2.92%	100%
合计	239	100%	
年龄			
30岁以下	55	23.01%	23.01%
30~40岁	122	51.05%	74.06%
40岁以上	62	25.94%	100%
合计	239	100%	

表4 科研人员需求因素信度表

Cronbach's Alpha	项数
.819	12

如表4所示问卷的 Cronbach's Alpha 系数为 0.819, 这说明本问卷的内部一致性较高, 测量结果是可靠的。12 项需求因素的均值分析见下表5:

表5 科研人员需求因素均值表

序号	需求因素	均值	标准偏差	N=样本
1	住房保障	4.50	.541	239
2	薪酬福利	4.32	.549	239
3	教育培训	4.21	.465	239
4	职务晋升	4.45	.554	239
5	工作挑战性	4.31	.515	239
6	友好的团队	4.22	.490	239
7	单位制度	4.17	.510	239
8	工作兴趣	4.32	.493	239
9	工作责任	4.30	.520	239
10	工作负荷	4.26	.487	239
11	充分授权	3.84	.433	239
12	时间安排	4.16	.433	239

通过对表5数据的分析, 我们可以了解军工科研院所科研人员需求现状: ①统计表中的均值的大小表示需求因素重要程度高低。在表5的统计中, 各项需求因素的均值均大于4, 表示科研人员对上述12项需求因素都很重视。②从均值大小排序来看, 排在前3位的分别是住房保障、职务晋升、薪酬福利(工作兴趣并列)需求因素。体现了对物质回报、个人发展的需求。③从均值大小排序来看, 排在后3位的分别是单位制度、时间安排、充分授权。我国军工科研院所脱胎于军队和机关, 管理和科研制度严肃而死板, 是典型的科层制组织, 科研人员处于这样的环境中, 一方面是由于工作程序的需要, 一方面是深知此类环境的根深

新形势下创新社区党建工作探索 ——牟平区文化街道创新实施“四基工程” 推动社区党建提档升级

Exploration of Innovating Community Party Building Work Under the New Situation ——Innovatively Implementing the "Four Basic Projects" on Muping District Cultural Street to Promote the Upgrading of the Community Party

胡萍 汤美娟

HU Ping TANG Mei-juan

山东省烟台市牟平区委党校
山东 烟台 264117
Party Committee Party school of
Muping District Yantai City Shandong
Province, Yantai 264117, China

作者简介：胡萍（1966-）女，山东莱州人，山东省烟台市牟平区委党校党建教研室主任，高级讲师，从事党史党建研究。

【摘要】牟平区文化街道针对当前社区党建存在的问题，立足基层组织体系化、基础工作精细化、基因工程特色化、基地建设延伸化，探索实施“四基工程”，推动了社区党建提档升级。

【Abstract】In view of the current community party building problems, the Muping district cultural street based on the construction of grass-roots organization system, basic work fine, genetic engineering characteristics, the extension of the base, to explore the implementation of "Four Basic Projects", promote the upgrading of the community party.

【关键词】文化街道；“四基工程”；社区党建

【Keywords】cultural street; "Four Basic Projects"; community party construction

1 引言

针对当前社区党建党员联系难、集中难、管理难，社区党组织开会难、表决难、形成决议难“三难”松散状态，牟

平区文化街道积极适应新常态、掌握新要求、主动新作为，探索实施“四基工程”，让基层党建“虚功”变“实做”，有力增强了街道社区党组织的创造力、凝聚力和战斗力，实

蒂固，会对工作自主的需要较弱。综合分析可以看出，科研人员对于住房的保障、薪酬福利等物质需求仍然较高，相对于工作的自主性，科研人员更看重工作的挑战，他们倾向选择更为友好的工作氛围和组织。

3 需求应对措施

3.1 建立军工特色的薪酬分配制度

根据薪酬满意度调查结果和分析，合理确定日常工资和年终绩效的比例，有利于消除科研人员对薪酬水平低的错误评价，提高外部满意度。但与此同时，根据单位行业特点衡量岗位价值合理安排岗位，确定符合军工科研工作的绩效评价制度，有利于提高科研人员对薪酬制度的内部满意度和个人满意度。

3.2 建立新时期的军工文化体系

因此，组织文化是联系组织和个人的纽带，将双方的目标统一起来，好的组织文化让员工接受和认同组织，激发员工努力工作，实现自己和组织的目标。军工科研院所要继承优秀，借鉴先进，营造新时代的军工文化，实现尊重激励、参与激励、信任激励和情绪激励。

3.3 建立多元的职业生涯通道

健全人才培养机制，为科研人员提供各类培训的机会，

对他们进行不断地培训和开发，提高他们的知识和技能，结合团队部门的需求，开展个性化、有弹性的培训。单位要充分了解科研人员在不同职业发展阶段的特点和发展意愿，为其提供适合其要求的上升道路。为科研人员在职称和行政职务之外，建立多元的职业生涯通道。

参考文献：

- [1] 张玉峰. 国防科技工业企业深化改革的几点思考[J]. 航天技术与产品开发, 1999, (1).
- [2] 佟新容. 中央部属科研院所的科研人才激励机制研究[D]. 广州: 暨南大学管理学院, 2006.
- [3] 曾艳. 基于需求特征的知识型员工激励研究[D]. 长沙: 湖南大学工商管理学院, 2003.
- [4] 彭剑锋, 张望军. 如何激励知识型员工[J]. 中外管理, 1999, (8): 36-38.
- [5] 毕鹏志. 我国企业知识型员工需求特征研究[D]. 天津: 天津商业大学企业管理, 2007.
- [6] 夏玮. 军工科研院所激励机制研究[D]. 湖南: 国防科技大学, 2008.
- [7] 郑超, 黄攸立. 国有企业知识型员工激励机制的现状调查及改进策略[J]. 华东经济管理, 2001, (6): 30-33.
- [8] 张望军, 彭剑锋. 中国企业知识型员工激励机制实证分析[J]. 科研管理, 2001, (6).