

# Reflection on Strengthening the Training of Talents in Guangxi Port and Shipping System of China

Longmei Chen

Port and Shipping Development Center of Guangxi PSA, Nanning, Guangxi, 530000, China

## Abstract

“The 14th Five-Year Plan” Guangxi port and shipping talent development ideas are initially envisaged to face the new pattern of all-round opening and development of “south-oriented, north-linked, east-melted, and western-integrated”, based on China’s development strategies such as serving the construction of a strong transportation country and the construction of new land-sea corridors in the west, fully implement the party’s organizational line in the new era, follow the requirements of the “five in one” of quality training, knowledge and knowledge, selection and appointment, strict management, and positive incentives, and strive to build a good cadre that meets the standards of the new era, is loyal, clean and responsible, and has sufficient numbers, energetic, high-quality and professional port and shipping cadre team; actively broaden the channels for talent introduction, establish and improve training mechanisms that are conducive to the growth of talents, and focus on cultivating a team of professional and technical talents in port shipping, channel maintenance, ship inspection and pilotage services with sufficient numbers, reasonable structure, excellent business, and innovative dedication, provide strong talent guarantee for the high-quality development of Guangxi water transport.

## Keywords

development strategy; high-quality; skilled personnel

## 加强中国广西港航系统人才培养的思考

陈龙梅

广西壮族自治区港航发展中心, 中国·广西 南宁 530000

## 摘要

“十四五”广西港航人才发展思路初步设想是面向“南向、北联、东融、西合”全方位开放发展新格局,立足服务交通强国建设、西部陆海新通道建设等中国发展战略,全面贯彻落实新时代党的组织路线,按照素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励“五位一体”要求,着力打造符合新时期好干部标准、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化港航干部队伍;积极拓宽人才引进渠道,建立和完善有利于人才成长成才的培训机制,着力培育数量充足、结构合理、业务精良、创新奉献的港口航运、航道维护、船舶检验和引航服务专业技术和技能人才队伍,为广西水运高质量发展提供有力的人才保障。

## 关键词

发展战略; 高素质; 技能人才

## 1 引言

人才培养是一项复杂、系统且长期的工程,随着中国广西水路交通运输的大建设大发展,广西港航系统深入实施“人才强航”战略,通过加大人才引进力度、开展领导班子建设调研、组织选拔任用优秀干部、加强后备干部的培养、开展系统职工全员培训等,使人才队伍建设不断取得了新的成效和进展。但在人才培养上还存在人才流失严重、人才结构出

现断层、人才培养体系不够完善等一些问题,现针对人才培养存在的问题提出有关措施,阐述个人见解<sup>[1]</sup>。

## 2 中国广西港航人才培养存在的问题

### 2.1 人才培养培训机制落后

一是没有从整个港航系统实际出发,统畴拟定系统的培训计划;二是培训内容与实际工作需求结合不够紧,针对性不够强,与人才使用相脱节,与现代的发展和进步相脱节;三是培训形式单一,缺少灵活性,室内现场教学的互动性不够,室外现场专业技术施教较少,培训教育过程中“行动”学习法融入不够。

【作者简介】陈龙梅(1982-),女,中国广西合浦人,现任职于广西壮族自治区港航发展中心,助理政工师,从事干部职工教育培训研究。

## 2.2 人才结构出现断层现象

事业单位在人才引进机制方面主要采取的是面向社会进行公开招聘,由于近几年事业单位都处于机构改革不断深化改革期间,大多数时间人员机构编制冻结,未能及时补充增人,随着人员退休、辞职、调离等,人才缺口较大,造成了港航系统内人才结构队伍年龄组成不合理,出现了年龄断层现象。

## 2.3 人才培养体系不够完善

单位对人才培养的模式中,对职工培养的力度和投入不够,对公开招聘新进人员没有注重其后续的培养,没有建立起一套与人才选拔制度相切合的人才培养制度,使新进人员进入单位后,缺乏专业技能系统化、规范化的学习以及相应的教育<sup>[2]</sup>。

## 2.4 人才激励晋升机制不健全

### 2.4.1 管理人才晋升空间狭小

该区港航系统除本中心外,其直属单位均为副处级事业单位,除党政主要领导为副处级别外,其他领导干部均为科级,受单位规格以及管理岗位专技岗位层级设置和现行绩效工资制度标准的影响,专业技术岗位层级多晋升空间较大,而单位领导职位有限,中层管理岗位晋升空间不大,尤其是中层正职的责任、风险和压力较普通高级专业技术岗位人员大,这在薪资待遇上与所承担的职责方面形成了不对等的对比反差,一定程度上影响了领导干部干事创业的积极性,管理岗位吸引力下降,在可以去竞聘专业技术较高等级岗时没有人愿意选择去竞聘管理岗位,中层领导岗位无人愿意担任的情况仍然不同程度存在。

### 2.4.2 岗位考核和分配机制不健全

现行的绩效考核内容过于简单,未形成细化和量化的考核指标,对管理、专业技术、工勤技能各类人才缺乏有效的绩效指标考核机制,导致考核结果并不直接与工资薪酬相挂钩,能上能下渠道不畅通,实际工作中往往是凭职务、职称、岗位等级领薪酬,而不是凭实际岗位责任和贡献领薪酬,导致“干好干坏一个样”,与按劳分配、多劳多得的分配原则相脱离,激励机制削弱,一定程度挫伤各类人员的工作主动性和积极性。

## 3 广西港航系统人才培养的措施

### 3.1 制定行之有效的长期人才培养计划

人才培养最为关键的是建立起一整套系统化的长期人才

培养计划,结合港航事业的发展以及职工个人未来成长的培养,根据职工的特点,制定一整套个人成长计划,并有针对性地对职工进行理论知识的教授以及专业技能的培养,以过到全方面提高人才综合素质的目的。

### 3.2 改善人力资源的管理模式

在日常工作中,仅将人才的培养看作是人力资源管理的关键是不够的,必须能够在此基础上合理、正确、高效地使用人力资源才可以将人力资源在最大程度上发挥其应有的作用,各港航系统的人事部门应做到对于各个岗位的人员数量、在编人员比例以及岗位空缺的情况做到完全掌握,在这些基础上结合各个岗位的实际需求以及各个人才的实际能力与素质进行岗位上的调整或者是人才的选拔任用,进一步优化选人用人的管理模式。

### 3.3 加大人才引进力度

加大招聘力度,用足政策,对基层一线岗位适当放宽条件,在政策允许条件下,每年根据需要实行常态化招聘,确保“应招尽招”。拓宽人才引进渠道,重点加强港航工程、轮机工程、测绘工程、船舶检验、化工类专业人才引进力度,改善专业结构、年龄结构及学历结构。

### 3.4 加强人才培养力度。

主动适应新时代港航事业发展需求,坚持以理想信念、党性修养、政治理论、政策法规、道德品行教育培训为重点,并注重业务知识和技能,科学人文素养等方面教育培训,积极开拓创新培训内容和形式,科学编制自培项目计划,着力抓好具体培训项目的跟踪落实,强化项目计划的执行效率,加大管理科级以上干部的自培和选优送培力度,同时认真指导直属单位进一步规范教育培训工作管理,不断提高干部教育培训工作质量与水平,全面提高港航系统干部队伍素质和能力。

### 3.5 完善人才工作管理机制

一是改善考核方式,探索实行岗位分类管理、分类考核,建立以岗位职责为基础的考核机制,以品德、能力和业绩为导向的人才评价机制,以实际受聘岗位、能力、业绩和贡献为导向的职务职称晋升机制,引导各类人员增强岗位意识、竞争意识和绩效意识,促进人力资源的自我约束和自主发展。

二是加强人才工作基础建设,推进港航人才信息化管理,建立人才资料数据库等人才信息平台,为提高港航人才管理

决策现代化水平提供支撑。

### 3.6 健全人才激励保障机制

一是在绩效工资政策范围内,进一步优化内部工资收入分配,适当向管理岗位领导人员倾斜,向关键岗位、高层次人才、业务骨干和业绩突出的人员倾斜,以激发干事创业的积极性<sup>[3]</sup>。

二是建议自治区人力资源和社会保障厅破除事业单位内因经费形式阻碍人才流动的障碍,促进人才顺畅流动,提高人才资源配置效率。

三是建议破解事业单位管理人员晋升的“天花板”和待遇偏低问题,及早研究出台事业单位职员晋升制度和配套工资制度,将事业单位管理岗位职员等级晋升制度改革扩大到各级事业单位,适当缩小同等级管理岗位与专业技术岗位的薪资待遇差距,激励担当,鼓励更多职工,尤其是年轻人,走上领导管理岗位勇挑重担,以最终解决该类事业单位中层以上领导干部难以选拔问题。四是健全完善激励干部担当作

为制度体系,强化干部激励担当意识,坚持正确用人导向,大力发现培养选拔年轻干部。

### 3.7 注重能力优于学历的原则培养人才

学历只和一个人获得的知识多少有关,而能力与自我智慧的发现、掌握和运用有关,能力是一个人在应对外界事物所表现出来的综合素质。各单位在培养人才中,不能只一味地将学历当成硬指标,更应看重职工在从事的工作领域如何出色的表现,而这个表现就是过人之处、超强的能力,创造创新的能力,这样才能更准确地为单位储备人才,形成良好地人才培养的发展。

### 参考文献

- [1] 罗文标. 基于知识创新的企业技术创新人才培养研究 [D]. 广州:暨南大学,2006.
- [2] 范一,王娟. 国有企业防止青年人才流失的探讨 [J]. 智库时代, 2019(13):9+11.
- [3] 何兰华,王剑威,丁明青. 人才梯队建设在企业人才培养中的应用探析 [J]. 人才资源开发,2017,36(22):236-237.