

气象部门高层次人才评价研究

王梅华 刘蕊

(1 中国气象局气象干部培训学院, 北京 100081; 2 中国气象局人才交流中心, 北京 100081)

摘要: 人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分, 是人才资源开发与管理的的前提。在分析总结气象部门高层次人才评价现状基础上, 构建气象部门高层次人才评价指标体系, 提出了高层次人才评价的优化路径, 为气象部门合理建设高层次人才队伍提供理论支撑。

关键词: 气象部门, 高层次人才, 评价指标

DOI: 10.3969/j.issn.2095-1973.2020.02.010

Research on the Evaluation of High-Level Talents in Meteorological Departments

Wang Meihua, Liu Rui

(1 CMA Training Center, Beijing 100081 2 CMA Talent Exchange Center, Beijing 100081)

Abstract: Talent evaluation is an important part of the system and mechanism of talent development, and a prerequisite for the development and management of talent resources. This paper summarizes the practice of high-level personnel evaluation in meteorological departments, constructs the evaluation index system of high-level personnel in meteorological departments, and puts forward the optimization path of high-level personnel evaluation, which provides theoretical support for the rational construction of high-level personnel in meteorological departments.

Keywords: meteorological department, high-level talent, evaluation index

0 引言

人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源, 围绕实现“两个一百年”奋斗目标, 党中央、国务院对人才工作做出了一系列重要指示, 并强调要创新人才工作机制体制, 要改进人才评价, 发挥好评价指挥棒和风向标作用。气象事业作为科技型、基础性社会公益事业, 需依靠人才推动气象事业科学发展, 气象部门高层次人才是气象工作中的“领头雁”, 从根本上决定着气象事业发展的速度与质量。

人才评价是人才资源开发与管理的关键环节。气象部门出台了一系列人才发现、培养、使用的政策措施, 开展了首席预报员、首席气象服务专家、气象科技领军人才、气象青年英才、专业技术二级岗、正高级职称等一系列高层次人才评价工作。本文总结分析气象部门高层次人才评价现状, 构建气象部门高层次人才评价指标体系, 有利于发挥人才评价对气象部门高层次人才配置、导向、激励和约束作用, 对推动气象部门人才队伍建设具有重要意义。

收稿日期: 2019年7月29日; 修回日期: 2020年3月2日
第一作者: 王梅华(1962—), Email: wangmh@cma.cn

1 气象部门高层次人才评价现状分析

1.1 气象部门高层次人才特征分析

综合分析气象部门高层次人才政策和评价实践发现, 新时代气象部门高层次人才有以下主要特征:

- 1) 具有良好的道德修养和敬业精神, 能引导广大气象科技工作者坚持正确价值取向;
- 2) 具有较高的知识水平和专业技能, 体现气象事业基础型和科技型特点;
- 3) 具有较高的技术把关、科技创新和团队合作能力, 能把握气象发展的前沿研究方向, 突破气象核心技术, 解决制约气象现代化的关键科技问题;
- 4) 具有显著的业绩贡献, 对经济、社会产生了重大影响。

1.2 气象部门高层次人才评价现状分析

近年来, 气象部门开展了一系列高层次人才评价遴选工作, 选拔首席预报员94人、首席气象服务专家27人、科技领军人才49人, 青年英才61人, 西部优秀青年人才160人。截至2019年10月, 在聘的二级岗专家134人、正高级专家1123人、“双百计划人选”163人(表1), 他们在推动气象事业的发展中发挥了重要作用。

表1 近年来中国气象局开展高层次人才评价情况
Table 1 Evaluation of high level talents by CMA in recent years

人才类型	政策文件名称	目的	成效*
二级岗	气象部门事业单位专业技术二级岗位管理办法 气发2012[37]、气发2017[19]、气发2018[55]	完善高层次骨干才使用评价激励政策，简政放权，加强用人单位主体责任，健全气象部门事业单位岗位设置管理制度	二级专业技术岗专家134人
正高级	中国气象局正高级专业技术人员岗位考核实施细则 气象正高级职称评审条件 气人函[2017]230号、 《气象专业工程系列职称评审条件》《气象专业研究系列职称评审条件》气人函[2019]305号	去掉计算机、英语的硬性要求，取消“一刀切”做法，摒弃“四唯”的传统做法，推进职称制度改革，科学公正评价气象专业技术人员学术技术和专业能力	正高级专家 1123人
“双百计划” 人选	中国气象局“双百计划”管理办法（试行） 气发（2010）153号 中国气象局首席气象服务专家管理实施细则（2012年） 中国气象局科技领军人才管理实施细则（2013年） 中国气象局首席预报员管理实施细则（2015年）	落实《国家中长期人才发展规划纲要2010-2020》和《中国气象局关于加强气象人才体系建设的意见》，加大高层次学科带头人的引进和培养	“双百”专家 163人
青年英才	气象部门青年英才培养计划 气发（2010）109号	着眼于人才基础性培养和战略性开发，重点扶持、跟踪培养一批具有发展潜力的青年人才，形成气象部门科技领军人才的重要后备力量	61人
西部优秀青年	中国气象局西部优秀青年人才津贴实施办法 气发（2002）271号 气发（2010）148号	进一步加强西部地区人才队伍建设	160人

*数据来源于2019年11月3日全国气象科技创新工作会议中国气象局副局长长宇如聪《突出科技型定位 推动气象事业高质量发展》的工作报告。

1.3 气象部门高层次人才评价影响因素分析

气象部门高层次人才评价标准不断优化，逐步以突出品德、能力、业绩为导向，注重考察人才的品德，重点考核创新质量和业务贡献，把学科领域活跃度和影响力、研发成果原创性、成果转化效益、气象服务满意度等作为重要评价指标。研究发现，人才评价指标和标准的调整直接影响人才评价成效。2017年气象部门修订正高级职称评审条件，摒弃“四唯”，促使通过评审的人数从2016年的86人增加到2017年的244人，而人才队伍在这两年并没有本质的变化。

现行的气象部门高层次人才评价方式主要采用答辩评审、材料评审，一般是专家组集中开会的形式，需要评委在短时间内对申报人的水平、能力、贡献等有准确的判断，对评审专家的学术水平、专业测评能力和分析判断能力等综合素质要求极高，难免出现受到申报人名气或专家组内其他专家意见影响的情况，探索更科学的评价方式显得非常有必要。采用信息化评审手段既可以减少评委之间的相互影响，又可以解决集中会议评审时受时间的约束，评委可以自主控制评审时间。有学者表示，人才测评的目的从公平取向到科学取向，应该加强对于人才测评的重视和研究^[1]。

综上，针对气象高层次人才呈现4方面特征，即道德修养、知识和技能水平、能力、业绩贡献，制定合理的评价指标和标准，有效组织人才评价工作对人才队伍建设有十分重要的意义。

2 气象部门高层次人才评价指标体系构建

2.1 评价指标体系构建原则

1) 目标性原则。本研究主要是瞄准气象部门

高层次人才选拔培养的目的进行研究。2) 科学性原则。选取评价指标，既要符合当前国家政策导向，又要能够全面反映气象部门高层次人才的特征要求。3) 可操作性原则。在基本满足评价要求和给出决策所需信息的前提下，尽量减少指标个数^[2]。4) 动态性原则。当气象事业向高质量发展的新时期，对气象部门高层次人才的要求不断变化，高层次人才评价指标体系必然做出相应的调整。

2.2 气象部门高层次人才评价指标体系构建

按照评价指标构建体系的原则，对标国家出台的系列人才评价政策，结合气象部门高层次人才的特征和人才评价实践，以道德修养、知识水平、能力结构、业绩成果四个维度综合评价气象部门高层次人才的框架。通过对文献与政策文件中出现频次较高的评价指标进行比对，初步筛选出相关评价指标，并以系统论的思维，对初步筛选出的评价指标逐级归类，建立一个按层次划分，包括各级要素的目标群，归纳二级指标20项，遴选三级评价指标50项。

德尔菲法是在函询调查和专家会议法的基础上扬长避短发展起来的一种有效的直接预测技术，匿名性、有控制地循环反馈、收敛性、统计性是其主要特点。本文采用该方法对分类后的指标进行筛选和修订。第一轮选取20余位相关专家，采用专家访谈、会议讨论等方式征询意见，第二轮在全国气象部门范围内广泛发放问卷征询意见，共收回有效问卷144份，剔除认可程度在70%以下的指标。调查咨询结果显示，专家普遍认同指标体系框架，但对二、三级指标数量及内涵提出了修改建议，经进一步筛选和整合，形成了一级指标4个、二级指标15个，三级指标38个

的评价指标体系。

结合近年来气象部门高层次人才评价工作实践，再

次征求部分专家意见，对指标解释进行了细化，最终形成

气象部门高层次人才评价指标体系框架(图1)。

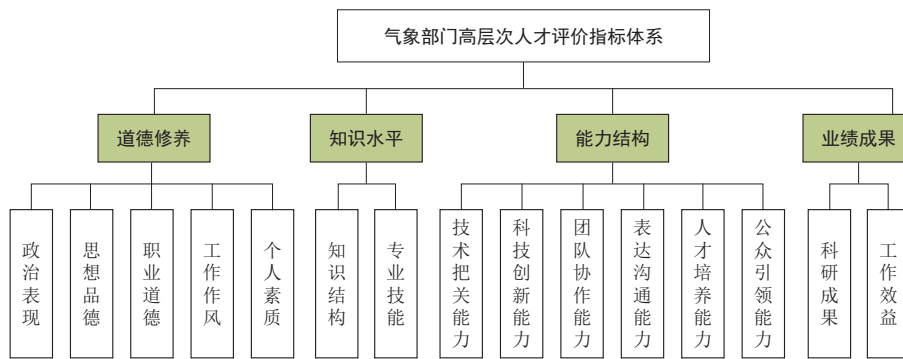


图1 气象部门高层次人才评价指标体系框架

Fig. 1 evaluation index system framework of high level talents in meteorological department

气象部门高层次人才评价指标体系的四个维度要求及指标细分如下。

1) 道德素养

道德素养是气象部门高层次人才必须具备的基本素质，应在政治表现上考量是否具有正确的政治方向和良好的政治觉悟；思想品德上考量遵纪守法、廉洁诚信情况；职业道德上考虑热爱气象事业，责任感，奉献精神的程度；在工作作风上要求学术严谨、工作态度积极，并具有良好的身体和心理素质。

2) 知识水平

气象事业的发展离不开具有多元知识结构和突出专业技能的创新型复合人才。创新型复合人才不仅擅长气象科学的某一领域，同时在广度上了解几个不同的学科，具备多学科交叉融合的特点，能形成气象科学与地理学、地质学、天文学、地震学、航空学、生态学、水文学、海洋学、环境科学等领域交叉融合，以交叉学科知识与复合能力服务于气象事业发展^[3]。知识结构可以从学历层次和知识广度两方面考量；专业技能可从受教育培训程度和技能水平两方面评估。

3) 能力结构

气象部门高层次人才能力是区别于其他技术人员的核心，需突出评价其履职能力和创新能力，应具备技术把关能力、科技创新能力、团队协作能力、表达沟通能力、人才培养能力、公众引领能力等六方面，具体考量指标如表2。

4) 业绩成果

业绩成果由科研成果和工作效益两部分组成。科研成果要突出评价科研成果对推动气象科技进步和气象业务服务发展的实际贡献，包括科研项目、科研奖励、科研成果总结和科研成果转化等考核指标；经济效益主要考察可量化的经济效益和可从客户满意度角

度评判的社会效益。

3 气象部门高层次人才评价的优化路径

3.1 完善高层次人才评价机制

根据气象人才队伍建设目标，明确不同类别高层次人才评价目的，以上述评价指标体系为基础，选取相应的评价指标，确定不同的权重系数，建立动态、分层、分类的人才评价标准；根据不同的评价类型，采用面试答辩、成果展示、业绩评估、材料评审等多种灵活的形式，尝试多元评价措施，注重个人评价和团队评价的结合，保证高层次人才评价的全面性；组建不同专业岗位方向的评审专家库，广泛吸收跨部门、跨单位的同行优秀专家，对综合性强的评审尝试同行专家预评审方式，注重加强对评审专家的规范化培训，提高高层次人才评价的质量和公正性；加强对评价结果的分析以及评价结果的反馈，促进评价对象的改进和提高，发挥人才评价的正向引导作用；进一步重视用人单位的评价意见，强化用人单位在人才评价过程中的主体地位。

3.2 探索引入人才测评技术

人才测评技术是一种用于甄别被评价者未来潜能的评价过程有效方式。人才测评是运用心理学、管理学等相关学科的研究成果，使用客观化的方法对人的能力、水平、性格特征等因素进行测量，并根据需求对其素质状况、发展潜力、个性特征等做出科学的评价，为人才的选拔和评价提供参考信息。气象行业作为专业性较强的行业，气象人才的共性特征比较突出，可探索引入人才测评技术，全面、立体的评价气象部门高层次人才的综合素质。同时，组织专人开展人才评价基础理论、方法、模型等方面的研究工作，为气象人才评价提供基础理论支撑，提高气象部门人

表2 能力结构指标细分
Table 2 Breakdown of capacity structure indicators

指标	指标细分	指标解释
技术把关能力	业务综合能力	能够解决制约气象现代化的关键科技问题，发挥示范引领作用
	经验总结能力	在工作领域善于总结经验，形成气象技术总结成果
	知识更新能力	拥有知识及跟踪气象学科前沿状况
	项目推动能力	在气象业务、科研工作中有序推动科研项目顺利开展
科技创新能力	创新思维	能提出新颖有实践意义的思维方式，为气象业务发展提出建设性意见
	创新意识	敢于突破陈规、勇于探索与实践的精神，在业务发展、学科建设等方面具有创新性。
	创新技能	能生产独创性地方法、知识等的技能，例如完成创造发明、获得科技进步奖等
	前瞻能力	有洞察力和质疑能力，能预见科学发展的宽度和深度，具有前瞻性判断并解决实际工作中遇到的问题，能撰写预测材料及文章，并被管理部门认可，被同行广泛引用。
团队协作能力	团队协作意识	共同完成业务工作的协作意识和大局意识
	组织协调能力	妥善处理团队成员关系，指挥、激励、调配组织成员能力
	号召影响能力	在团队内的个人公信度和威望
表达沟通能力	文字组织	用书面语言正确、生动、形象地表达思维、传播、交流信息记事状物的综合能力，完成较高水平的论文、报告等材料
	交流沟通	能够清晰表达自己以及理解他人
人才培养能力	指导他人	具有指导气象专业技术人员工作或学习的经历
	带领团队	参加气象相关创新团队，科研课题等，发挥专家示范指导作用
公众引领能力	社会影响力	提升公众对气象行业认知的影响力，例如当选领军人物，气象微博大V等
	科技影响力	体现担任学术专家情况、学术组织任职情况、学术类获奖或荣誉称号情况、主持或参加有影响力的国际国内学术会议情况等

才评价的客观性和科学性。

3.3 推进高层次人才评价信息化

开发气象部门高层次人才评价信息化系统，探索网络化评审方式甚至远程盲审等评价方式，不但有助于克服时间和地域上的局限性，还可以使高层次人才的评价工作更高效便捷，降低评价成本。注重对高层次人才队伍储备信息资料的收集整理，建立科学完善的气象人才信息系统，保持人才信息库的准确性和有效性。借助大数据，形成人才跟踪评价机制，随时跟踪高层次人才队伍的变化，为预测、分析未来一定时期的高层次人才存量、变量、需求量和潜在供应量等提供可靠依据，掌握人才现状、特点、创新能力等，把握好部门人才发展的规律和趋势。

3.4 加强高层次人才评价监督

建立高层次人才评价监督机制，确保人才评价工作科学规范、公开公正地开展。一是加强高层次人才

评价的内部监督，通过“列计划、定方案、严执行、勤追踪”的方式，做到事前、事中、事后及重点环节的多方面监督，保证评价程序公正规范，尤其加强专家在高层次人才评价工作中的公正性的监督和评估。二是探索高层次人才评价外部监督机制建设，引入评价第三方机构参与评价工作，增加评价的公正性。三是实施高层次人才评价后评估的管理制度，通过对人才评价工作实行定期检查监督，及时发现人才评价工作中偏差和不足，通过政策解读、经验分享等措施加以纠正，形成良性的人才工作环境。

参考文献

- [1] 萧鸣政, 赵源. 领导人才评价与开发的创新、前瞻与突破——“2012中国领导人才论坛”会议综述. 中国人才资源开发, 2013(6): 105-108.
- [2] 崔行武, 王滨, 时涛. 高层次创业人才能力评价指标体系构建研究. 西北人口, 2015, 36(5): 63-67.
- [3] 张芝和, 高文丽, 付兆锋. 复合型气象人才: 减灾抗灾的急切呼唤. 中国人才, 2010(19): 25-26.