

人才社会组织发展问题及对策研究

陆雨锋

(无锡科技职业学院 人事处, 江苏 无锡 214028)

摘 要:文章阐述了人才社会组织的功能和作用,指出了当下人才社会组织存在缺乏自主性、成员结构不合理和自身造血功能不强等问题,并从人才自身发展角度、政府政策扶持和加强组织自身建设等三个角度提出了对策,对今后人才社会组织的发展具有一定的指导意义。

关键词:人才社会组织;现状;问题;对策

中图分类号:C962

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2016)03-0006-03

0 引言

为提升核心竞争力,各个国家对人才争夺日趋白热化,不断出台鼓励人才引进和培养的政策制度,并给予大力度的资金支持。党的十八大以来,习近平总书记强调,各级部门要重视人才工作,牢固树立人才意识,制定完善凝聚、发挥人才作用的体制机制,加快形成一支富有创新力、规模宏大的人才队伍,依靠这支队伍和相关组织实现国家的发展和强盛。笔者认为,需要通过专业的社会组织来招纳人才、培养人才,发挥人才团队作用,以此将人才的功能发挥到极致,从而服务社会发展。

1 人才社会的概念与功能作用

1.1 人才社会的概念界定

人才社会组织是指由各类人才(党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才)和团体在平等自愿的基础上,遵循一定的宗旨和要求,为经济社会又快又好发展提供人才保障与服务而成立的非营利性社会团体。^[1]其功能主要有开展学术交流、普及科学技术、开展决策咨询和进行认证、评价、培训等。

1.2 主要组成形式及功能

近年来,我国社会组织发展迅猛,仅近两年平均新增 5 万个左右,在科技教育、卫生保健、行业管理、社区建设、农村经济等诸多领域发挥着越来越重要的作用。据了解,当前我国经济社会发展中,人才社会组织主要表现为各种学会、协会、研究会、促进会等形式,主要承担了“项目评审”、“技术推广”、“鉴定评估”、“智库咨询”、“标准制定”、“产业调研”和“行业培训”等。^[2]

1.3 社会事务处理中的主要作用

随着市场经济的发展和全面深化改革新阶段的到来,社会组织在国家治理现代化、深化市场经济改革、社会管理等方面的作用日益突出。首先,起到了沟通社会各阶层的桥梁纽带作用,使管理者和民众有更多、更广、更直接的交流。其次,协调解决部分社会层面的一般问题,尤其是一些边缘性的问题,使人民大众能够享受到经济社会发展的成果,提升了人民的幸福指数。第三,联系了代表国家的政府和人民群众,有效促进了政府管理与群众自治互相补充,作为中坚力量形成了两者一定意义上无缝衔接。第四,调解、处置、解决部

收稿日期:2016-04-15

基金项目:江苏省人才工作领导小组办公室、江苏省哲学社会科学家联合会 2015 年度社科应用研究(人才发展)课题“江苏省人才社团发展研究”(项目编号:15SRB-16)。

作者简介:陆雨锋(1981—),男,江苏兴化人,无锡科技职业学院人事处讲师,硕士。

分社会中产生的不稳定因素及社会矛盾,能够及时提前发现矛盾,矛盾发生后又可以部分化解矛盾或寻找解决矛盾的途径。^[3]第五,可在国际事务发挥积极作用,通过多个渠道,充分引进消化吸收国外先进技术和资本等,创新成果,为我国经济社会的发展提供可利用和共享的资源。

2 人才社会组织发展现状及存在的问题

2.1 自主性不强 缺乏竞争意识

受经济体制影响,人才社会组织大多是挂靠某单位双重管理,政府在社会事务管理中处于主导地位,民政部门作为登记管理机关,负责对人才社会组织进行登记和监督,相关政府部门作为业务主管单位,负责对人才社会组织进行业务指导,导致部分人才社会组织严重依赖主管部门和挂靠单位,不利于人才社会组织竞争意识的梳理和强化。同时《社会组织登记管理条例》中规定同一行政区域不能出现业务类似的人才社会组织,导致了人才社会组织的“区域垄断”,缺乏竞争,致使其内生动力不足。随着人才社会组织的市场化逐步推进,目前的管理体制弊端日益暴露出来,社会组织自主性和独立性难以充分发挥,严重影响了人才社会组织的内涵发展和可持续发展。^[4]

2.2 组织成员结构不合理 竞争能力较弱

一是组织队伍兼职化、老龄化,目前多数人才社会组织主要负责人大多是政府领导、单位负责人及相关领域的权威兼任的,其都有自己主线的事业和相关工作,导致其花费在人才社会组织工作上的精力严重不足,易导致社会组织工作程序和内容出现混乱。二是人才社会组织的一般工作人员大多年龄偏大,接受新事物的能力和创新意识普遍较弱。三是人才社会组织成员的专业涵盖的面相对较窄,致使部分行业信息不能被全面掌握,不利于社会组织全面健康发展,更不利于人才社会组织参与市场竞争。

2.3 自身造血功能不强 社会服务能力弱

人才社会组织的宗旨是服务社会,目标是完成社会公益使命。但是,由于受经济体制的影响严重,运行过程中受到行政化管理的制约,约束了发展动力,导致其不以会员和民众的利益为工作的出发点,服务意识和能力都不强。^[5]而且,一些人才社会组织虽然资金表面上并不缺乏,政府拨款、会费、捐助能够支撑社会组织常规工作开展,但其自营创收能力较弱,市场化运作还未取得较好效果,尚未形成多渠道的资金收入来源机制,现实资金的缺乏导致人才流失和人才引进的困难,直接影响了社会组织承接政府转移职能的效果和市场化运作的能力。

3 推进人才社会组织发展的对策与建议

3.1 注重人才发展

(1)注重社会责任,强化贡献意识。人才自身的发展需要考虑对自身需求的满足,但不能局限于此,更需要注重作为社会人为国家、为社会应尽的责任,这样才能自觉为社会、为他人多作奉献,抵制只讲索取,不讲贡献,只讲权利,不讲义务的错误行为,自觉奉献,为社会经济发展多作贡献,也可以积极参与“社会志愿服务活动”、“社会贡献奖”、“建功立业”、“文明个人”和“杰出人才”这类的活动和表彰,体现个人价值。

(2)制定符合自身发展的职业规划。作为人才自身要完成工作目标,实现人生价值,需要充分认识新形势下对个人自身发展的需求,科学规划自身职业发展路径,不断学习新的理念和知识,创新思维模式和工作方法,并能将其运用到实践中,让自己不会因为停滞不前而被社会淘汰。

(3)强化团队意识。“三人行,必有我师”,“团结就是力量”,个人自身的学习发展离不开团队,作为人才主体的相关工作更离不开一个团体,这就需要有谦虚的精神和合作的意识,正确处理好竞争和合作的关系问题,这样才能让自身的“才”尽显,让团队的“力”更加强大。

3.2 加强政府扶持与引导

(1)建立健全相关法律法规。法制领域范围内对人才社会组织的规范定义几近空白,相关部门、机构对人才社会组织的管理缺乏一定的法律依据。必须加快相关法律法规的制定步伐,并争取早日形成体系,给人才社会组织的发展创造一个有利的外部环境,确保管理部门及社会组织本身的相关活动有章可循,逐步提升其社会地位和社会影响力;同时,完善社会组织工作人才薪酬相关政策,制定合理的奖励政策,提升其收入待遇,改善其工作条件,从社会地位、职业发展前景和生活保障等多个方面,为人才社会组织成员的工作

和生活保驾护航。

(2)加大人才社会组织扶持力度,积极探索政府、社会组织和企事业单位多元的投入机制,加大政府购买社会服务的投入力度,并设立人才社会组织发展专项资金,建立可靠稳定的经费保障机制,保证充足的资金来源支持其发展。^[6]同时,政府应进一步简政放权,加大公共服务社会化运作的力度,将大多数甚至全部的人才公共服务职能移转给人才社会组织,给予社会组织服务经费。既可以降低行政运行成本,提升人才社会组织的政治地位,扩大其参政议政的范围,反映群众需求,又可以增加社会组织活动经费,提升社会组织服务社会发展、服务大众的能力。

(3)变革人才社会组织运作模式。政府不应再用体制束缚社会组织的发展及运行,在要求其本着“非营利”机构的身份定位的前提下,引进市场机制,部分或全部让其参与市场经济运行,进行市场化运作。但具体运行过程中,政府应考虑到其与“营利性”组织间的关系协调问题,需引导他们正确处理好竞争与合作的关系,以期提高社会组织运行、发展的效率。可以采取先行试点、逐步推开的办法,促进其搭建多个平台,开展多方合作,提升其竞争力和服务力。

3.3 加强社会组织自身建设

(1)改革创新内部环境。随着经济体制改革和政治体制改革的不断推进,政府简政是大势所趋,会逐步减少对社会事务的管理内容。所以,大量相关内容会为人才社会组织所承接,政府对社会组织事务的干预度会大大降低,社会组织自主性进一步增强,甚而会实现自治。这就需要社会组织积极适应外部环境的变化,改革创新自身内部治理模式,建立健全内部自律机制,强化自律意识,依法建立完善内部组织章程和各项规章制度,及时根据员工的业务工作能力及实际工作成效,实施绩效考核,奖优罚劣。藉此一方面强化工作人员的工作规范、提升其竞争意识,另一方面提升工作人员的工作效率和积极性。在规范相关制度的同时,使社会组织更好地接受社会和相关监管部门的监督,并充分发挥自主性,以此来提高社会组织的服务质量,促进企业技术创新,推动科技成果转化为现实生产力,推动政府决策科学化、民主化,并使公众了解人才社会组织的作用,从而为人才社会组织争取更加健康和谐的生存和发展空间,提升其运行效率和服务能力。

(2)加强发展服务队伍建设。一方面要注重内部成员队伍的建设,坚持“外引内培”,通过加大引进投入、深化专业培训等方式,促进内部成员的专业化、职业化能力提升,通过激励奖惩机制规范约束员工的工作,并积极提升其工作积极性和工作效率。另一方面,需同时加强社会组织会员队伍建设。会员是社会组织的重要组成部分,是社会组织生存与发展的根基和源泉,也是检验社会组织发展服务能力主要渠道,其对社会组织的评价,能够及时准确地表现出社会组织的社会公信力及社会地位。^[7]

(3)拓宽运行资金来源渠道。社会组织运行发展离不开运行发展资金的支持,但目前资金短缺是一大难题,仅靠政府拨款、会员缴纳、捐赠等还远远不够,这就需要社会组织自身加强造血能力,参与到市场话建设中去,扩大筹资的渠道。可以充分发挥自身人力智力优势,扩大地区运行范围,通过创办分支机构、设立分中心等形式,对社会大众、企事业单位通过开展部分有偿服务,提供智力及科技支持等,从而获取发展服务资金,支持运行发展;同时,还可进行合法融资,或者在合法的前提下利用闲置资金进行投资,提升资金盈利能力。

4 结束语

社会各个层面都应结合时代发展要求,为人才社会组织的发展提供人力、资金、场所等多个方面的关注与支持,为其成立提供帮助,为其运行提供保障,为其健康发展提供空间。同时,监督人才社会组织运行的全部过程,让其公开规范合法地开展各项服务活动,藉此推进各项社会事业的不断向前发展。

参考文献:

- [1]刘向先,谭婷.社团及其相关概念评述[J].晋阳学刊,2005(4):16-17.
- [2]余丹,孙敏明,王巧玲.院士引领科技社会组织智力资源对接浙江产业转型升级人才需求研究[J].宁波广播电视大学学报,2014(4):26-27.
- [3]赵伯艳.社会组织在公共冲突治理中的作用研究[M].北京:人民出版社,2012.

(下转第 29 页)

5 结束语

本文所设计的船舶综合报警器作为综合报警系统的一个终端发声设备,根据自定义的符合 NMEA0183 标准的通信协议,仅仅通过改变软件通信协议的相关参数而不需改变任何硬件设备,就可以实现发出符合国标的不同波形、频率、声级的报警提示音,满足船级社和国际海事组织(IMO)对船舶报警设备的要求。由于采用了高性能的 STC12C5A60S2 型号单片机,控制不同波型驱动电路来触发蜂鸣器发出不同种类的报警提示音,报警反应迅速、性能稳定可靠,已在设备调试和测试过程中取得了满意的效果。

参考文献:

- [1]胡佳文,马鹤鸣,俞红杰.船舶综合报警器的设计[J].浙江海洋学院学报,2011(1):83-86.
- [2]倪瑞晓.C 语言编程技术的分析研究[J].计算机技术与发展,2009(12):251-254.

Design of a Certain Integrated Navigation Alarm

LIU Tao, ZHAO Wei-xu

(Dept. of Navigation, Nantong Vocational & Technical Shipping College, Nantong 226010, China)

Abstract: In view of a wide variety of relatively dispersed ship bridge alarms, this article attempts to design an integrated navigation alarm using the microcontroller unit (MCU) to control different driving circuits so as to trigger the buzzer, which can issue the alarm meeting international standards only through altering the parameters of the software communication protocol.

Key words: Integrated alarm system; Alarm priority; Integrated alarm; MCU; Communication protocol

(上接第8页)

- [4]周涪.我国社会组织的作用及其发展对策[J].重庆科技学院学报(社会科学版),2008(1):82-83.
- [5]陈祝平.社会组织的公益生态链及其互动关系研究[D].南京:南京大学,2015.
- [6]褚松燕.论社团政治参与制度框架的完善[J].国家行政学院学报,2006(6):40-41.
- [7]金加厚.现代性视阈下的中国社会组织发展研究[D].上海:华东理工大学,2015.

Study on Development of Personnel Social Organization and Countermeasures

LU Yu-feng

(Office of Personnel, Wuxi Vocational College of Science and Technology, Wuxi 214028, China)

Abstract: Based on an introduction of the functions of talents social organization, this article points out such problems arising from current personnel social organizations as a lack of autonomy, unreasonable structure of members and weak hematopoietic function. In addition, it puts forward the countermeasures from such angles as talents development, the government's policy support and strengthening self-construction, which is expected to be of certain guiding significance for the future development of this field.

Key words: Personnel social organization; Status quo; Problem; Countermeasure