Advances in Social Sciences 社会科学前沿, 2022, 11(8), 3482-3486
Published Online August 2022 in Hans. http://www.hanspub.org/journal/ass
https://doi.org/10.12677/ass.2022.118476

浅谈事业单位专业技术人才流失问题

陶　文，韩　笑，林　恒

中国地质调查局发展研究中心，北京

收稿日期：2022年7月11日；录用日期：2022年8月19日；发布日期：2022年8月26日

摘　要

事业单位的改革离不开人才资源，在事业单位人才队伍壮大的同时，专业技术人才流失问题也不容忽视。本文从国家层面、事业单位层面以及专业技术人员层面来分析人才流失的原因，在此基础上提出解决问题的对策建议，以提升事业单位核心竞争力。

关键词

事业单位，专业技术人才，流失

Brief Talk about the Loss of Professional and Technical Talents in Public Institutions

Wen Tao, Xiao Han, Heng Lin

Development and Research Center of China Geological Survey, Beijing

Received: Jul. 11th, 2022; accepted: Aug. 19th, 2022; published: Aug. 26th, 2022

Abstract

Human resources are crucial to the reform of public institutions. While the talent team of public institutions is growing, the loss of professional and technical talents cannot be ignored. This paper analyzes the reasons of the loss of professional and technical talents from the national level, institutions level and personnel level, and puts forward countermeasures and suggestions to solve the problems, in order to enhance the core competitiveness of public institutions.

Keywords

Public Institutions, Professional and Technical Talents, Loss

文章引用: 陶文, 韩笑, 林恒. 浅谈事业单位专业技术人才流失问题[J]. 社会科学前沿, 2022, 11(8): 3482-3486.
DOI: 10.12677/ass.2022.118476

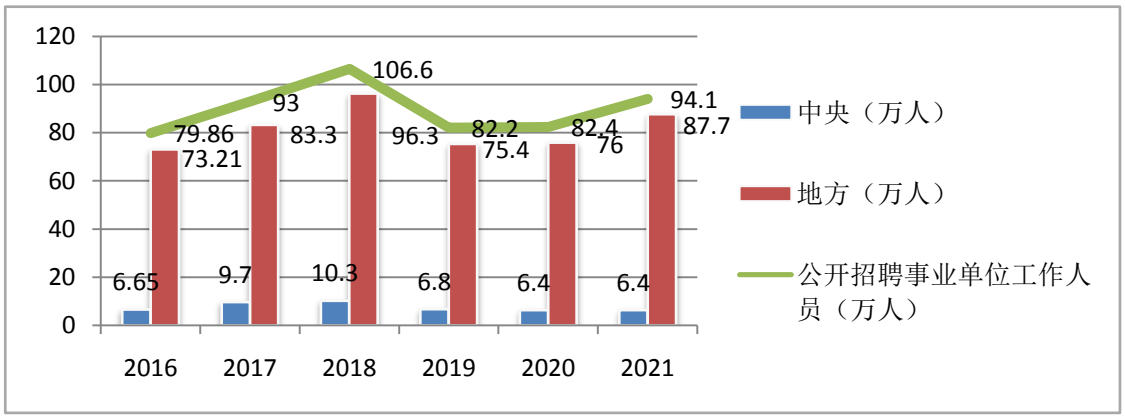
Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

习近平总书记在 2021 年中央人才工作会议上深刻指出“国家发展靠人才，民族振兴靠人才”[1] [2]。人才是第一资源，事业单位的改革发展离不开人才的大力支持。近年来，事业单位对人才资源的需求急剧升温[3]，通过招收高校应届毕业生、社会招聘等方式不断壮大人才队伍。但与此同时，人才流失尤其是专业技术人才的流失日益凸显，这一问题必须高度重视，否则将影响事业单位的稳定发展。

2. 事业单位人才现状

事业单位是经济社会发展中提供公益服务的主要载体，是我国社会主义现代化建设的重要力量。目前，事业单位公开招聘制度全面推行，2021 年全国公开招聘事业单位工作人员 94.1 万人，其中中央事业单位 6.4 万人，地方事业单位 87.7 万人[4]，近年来引进人才的队伍规模一直较为平稳(如图 1)。事业单位岗位设置管理制度进一步健全完善，岗位设置完成率超过 97%。事业单位的工作人员按照岗位设置可分为管理人员、专业技术人员和工勤人员。其中，专业技术人员所占比例较高，且多为具有高学历、高职称、高素质的年轻人员。



数据来源：2016~2021 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报。

Figure 1. Numbers of public institution’s recruiter during 2016~2021
图 1. 2016~2021 公开招聘事业单位工作人员数量

为进一步激发事业单位专业技术人员创新创造活力，国家出台了一系列涵盖岗位管理、职称评审、薪资管理、人才评价等各个方面的制度，如《事业单位人事管理条例》《事业单位岗位设置管理试行办法》《关于深化职称制度改革的意见》《事业单位岗位绩效工资制度》《事业单位工作人员奖励规定》《关于促进科技成果转化的若干规定》《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》《关于事业单位科研人员职务科技成果转化现金奖励纳入绩效工资管理有关问题的通知》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》等，保障事业单位人才的利益，促进人才队伍的建设与发展。被誉为“铁饭碗”的事业单位工作让大家趋之若鹜，但与此同时，事业单位的人才流失尤其是专业技术人才流失问题也在不同层面出现。

3. 专业技术人才流失原因分析

对事业单位专业技术人才流失进行分析调研发现，有的属于主动离职，有的属于组织调动，流动去向有机关单位、其他事业单位、企业及其他单位、自主创业或出国等。主要原因可以从国家层面、单位层面以及个人层面三个方面进行分析。

3.1. 国家鼓励正常人才流动

随着经济社会的发展，越来越多的行业意识到人才资源的重要性，提供优渥的条件来吸引人才。就业信息丰富且传递快捷，对于职业的选择可以多元化，加之我国在促进人才流动方面实施了一系列新政策，使人才社会流动性呈现加速扩大趋势。比如，为了推动创新驱动发展、创造良好就业创业氛围，国家发布了《中长期人才发展规划纲要(2010-2020)》，这是我国第一个中长期人才发展规划纲要，也是人才工作指导性文件。为了加快高层次创新型科技人才队伍建设，科技部等联合出台了《国家中长期科技人才发展规划(2010-2020 年)》，规划文件中明确了在经济社会发展中人才优先发展的战略布局。通过体制机制创新，实施了产学研合作培养创新人才政策，引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策，人才创业扶持政策，实施了更加开放的人才政策。同时，为加快实施创新驱动发展战略，激发科研人员创新创业积极性，实施了有利于科技人员潜心研究和创新政策，推进党政人才、专业技术人才合理流动政策，出台了建立学术评价、市场评价以及社会评价等多元科技人才评价体系。

3.2. 事业单位体制机制固化

3.2.1. 薪酬缺乏外部竞争力

受经济发展影响，各个行业都拿出优厚待遇来吸引高素质人才，而事业单位的性质决定了其不是高收入、高效益、高回报行业，虽然事业单位近年来一直致力于收入分配制度改革，但其薪酬水平仍难以与其他行业相较衡[5]。事业单位实行岗位绩效工资制度，工作人员的薪酬主要由岗位工资、薪级工资、绩效工资、津贴补贴四部分组成。尽管大多数工作人员的薪酬水平都会随着其岗位晋升和资历积累稳定增长，但受绩效工资总量限制的影响，增长部分往往仅体现在两到三年一次的基本工资标准提高和每年考核合格增加一级的薪级工资上。且从最近两次调整的标准来看，各岗位专业技术人员每次调标和每年考核合格平均增资额的增长幅度难以对冲时下物价的增长水平，加之外界高薪酬带来的强大诱惑，部分专业技术人才选择脱离体制，走向人才市场，以期更好地兑现自己的技术价值。如近年来在事业单位从事信息化建设工作的人员流失，就是由于薪酬水平低于市场价位导致的，高水平人才难以留下。

3.2.2. 评聘结合机制有待完善

事业单位职称评审和岗位遴选工作都有相关遵循的文件要求，近年来职称评审自主权下放，但岗位设置严格按比例控制，导致部分专业技术人员已取得相应级别职称并没有聘任到相应级别的岗位。随着近些年国家重大战略和重点任务需求的不断变化，现有岗位设置数与取得职称人员数不匹配的矛盾更加突显，岗位比例中正高、副高级专业技术岗位已趋于饱和。多数年轻专业技术人员积压在中级、初级岗位，岗位遴选竞争激烈，晋级空间小，严重影响了人才引进和团队建设。严重影响了年轻职工积极性，制约了人才培养和团队建设。现阶段的职称改革理念与实践操作存在一些脱节现象，从评聘分开改回评聘结合，在现行事业单位岗位聘用管理工作中引发了一系列新的矛盾冲突，存在不符合人才成长规律、不利于人才发展等问题。

3.2.3. 人才培养政策体系不够灵活

虽然近年来事业单位力图打破“大锅饭”的模式，注重为年轻人提供发展平台，拓宽成长渠道，合

理进行人才梯队培养，但与企业或国外机构相比，培养支持力度尚显不足，政策灵活性有待进一步加强。有些专业技术人员职业定位不清晰，缺少职业发展规划，思想活跃却得不到充分施展，认为事业发展空间有限不能满足个人期望，工作缺乏挑战性和成就感，个人价值不能得到实现，因此选择主动离开。

3.3. 专业技术人才生存发展需求

人才流动受个人价值观的影响。由于城市发展存在不均衡，一线城市各种基础设施保障优良，一部分专业技术人员为了家庭发展，对高品质生活进行追求，投入到一线城市的激烈竞争中。但同时由于一线城市高昂的房价、教育资源的不均衡、日益恶化的环境、医疗资源的挤占等巨大压力，也有一些专业技术人员宁愿选择到老家等二线城市工作，从而提升生活幸福感[6]。

4. 解决人才流失问题的对策建议

扭转事业单位专业技术人员流失的局面，还需从多方配合，多层面共同采取有效措施，坚决破除人才培养、引进、使用、评价、激励等方面的体制机制障碍，以人才工作水平的持续提升，有效提升事业单位的核心竞争力。

4.1. 坚持人才引领发展的战略地位

事业单位应始终坚持党对人才工作的全面领导，成立人才工作领导小组，把人才队伍建设摆在各项工作的首位，着力夯实高质量发展人才基础。构建各司其职、密切配合、上下贯通的人才工作体系。深入实施“放管服”，积极探索搭建“出成果、出人才”的干事创业基本平台。

4.2. 营造“尊重科学、尊重知识、尊重人才”良好氛围

在日常管理中事业单位应进一步以人为本，理解人、关怀人、成就人，让专业技术人员参与到单位发展中来，提升责任感，个人和单位共同成长，从而使其真正获得归属感，进一步下放技术路线决定权，更大限度激发创新创造活力。持续开展“四态”调查，了解掌握、积极解决干部职工后顾之忧。以事业文化留人，以人文关怀留人。

4.3. 下放管理自主权

给予事业单位更大自主权，在岗位设置比例、遴选评审条件等方面实行分类、分层，让各单位结合实际情况灵活开展岗位遴选、职称评审等相关工作，进一步激发专业技术人员创新创造活力。比如，北京市科委、中关村管委会对新型研发机构的定位——运行体制“新”、财政支持政策“新”、绩效评价机制“新”、知识产权激励“新”、固定资产管理“新”。2017 年成立的北京量子信息科学研究院就属于不定机构规格、不核定人员编制，在人才引进、科研经费使用等方面拥有更大的自由度。

4.4. 充分发挥有效激励的作用

为推动落实人才强国战略，中央财政将 12 项国家重大人才工程作为预算安排重中之重，持续加大投入力度。同时，加大了对基础研究人才培养支持力度，仅 2021 年中央本级基础研究支出超 700 亿元[7]。事业单位应积极向有关部门争取绩效工资总额，探索动态调整机制，设立专项人才基金，进一步深化绩效分配改革制度，保持专业技术人员工资的合理性增长，让付出与收获成正比，真正体现个人价值，充分调动专业技术人员积极性。物质激励的同时加大精神奖励，提升专业技术人员荣誉感、满足感。

4.5. 提供广阔晋升空间

为专业技术人员特别是为青年专业技术人员拓宽成长渠道，提供更加有挑战性、获得感的工作，为

其制定科学明确的职业发展路径，建立合理的人才培养体系，扩大人才储备，同时提供更加优质的工作环境。比如，北京市发布《北京市科技新星计划》，着力培育壮大首都青年科技人才队伍，通过“人才 + 项目”模式，给予“科技新星、科技雏鹰、交叉合作课题”三类支持[8]。中国农业科学院启动“青年创新”专项，旨在打造中国农科院各类国家青年人才蓄水池和储备库，培养一批农业科技“挑大梁”科研骨干力量，持续打造农科青创品牌，激发青年创新创造活力[9]。

4.6. 健全科学考核评价体系

近年来，以“减量”和破“唯”为主的科技评价改革，得到了科研人员的肯定，事业单位应进一步完善以创新能力、质量、实效和贡献为主的人才评价体系，在事业发展中孕育人才、锻炼人才、造就人才。比如，中科院为在加快建设世界重要人才中心和创新高地中发挥“头雁”作用，完善了具有中科院特色的人才评价体系，健全激发人才创新活力的激励机制，努力营造人才潜心致研的创新生态[10]。国家自然科学基金委员会等资助机构，北京大学、清华大学等高校，分别在项目评价、人才评价上探索了新型的、更加与国际接轨的评价方法[11]。

5. 小结

“十四五”开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程，人才尤其是专业技术人才已经成为事业高质量发展的关键因素。事业单位要遵循习近平总书记提出的“全方位培养、引进、用好人才”，深入把握人才成长规律，科学运用系统思维和战略思维，进一步建立更加积极、开放、有效的人才政策，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆略、容才的雅量、聚才的良方，努力形成“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的良好局面，为支撑服务国家重大需求提供强有力的人才保障，以优异的成绩迎接党的二十大顺利召开。

参考文献

[1] 习近平: 加快建设世界重要人才中心和创新高地[J]. 中国人才, 2021(10): 4-6.

[2] 崔佳荣, 甘妮, 祁悦. 事业单位专业技术人才队伍建设思考[J]. 中国无线电, 2022(3): 36-37.

[3] 张清. 浅议国有施工企业工程技术人员流失的原因及对策[J]. 黑龙江科技信息, 2012(15): 149.

[4] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 2021 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报[EB/OL]. http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/ghtj/tj/ndtj/202206/t20220607_452104.html, 2022-06-07.

[5] 郭建欣. 事业单位专业技术人才流失原因及对策分析[J]. 经贸实践, 2018(6): 253.

[6] 李立. 事业单位专业技术人才的培养与引进[J]. 人才资源开发, 2022(7): 20-21.

[7] 中华人民共和国财政部. 刘昆同志在全国财政人才工作会议上的讲话[EB/OL]. http://www.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/caizhengxinwen/202101/t20210120_3646937.htm, 2021-01-20.

[8] 京报网. 世界级研究成果频出！推动科技创新, 北京这样做[DB/OL]. https://baijiahao.baidu.com/s?id=1718906293392285963&wfr=spider&for=pc, 2021-12-12.

[9] 中国农业科学院启动“青年创新”专项[N]. 人民日报, 2022-05-30(19).

[10] 中国科学院. 中科院召开全院人才工作会议: 贯彻新时代人才强国战略 奋力打造国家创新人才高地[DB/OL]. https://www.cas.cn/yw/202206/t20220628_4839818.shtml, 2022-06-28.

[11] 徐芳, 李晓轩. 建设世界科技强国: 科技十年回顾与展望[J]. 中国科学院院刊, 2022, 37(5): 578-588.