

环境监测中心站人力资源管理问题及对策探究

翟虹

(泰州兴化生态环境监测站,江苏 泰州 225700)

摘要:如今,环境问题引起了人们广泛关注,其是现今社会关注的焦点,但有关部门的管理方面存在一些问题,影响了环境保护的效果。本文将对环境监测管理中心站现阶段出现的问题进行分析,在此基础上,探究具体发展对策,希望能为环境监测中心站的管理人员提供一点建议和思路。

关键词:环境监测中心站;人力资源;管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.33.033

1 引言

目前,对于环境监测的认识还是在起步阶段,有关工作还没有全面实施。相关专家的专业素养和知识储备,还是处于较低的水平,而高端人才的缺乏才是主要因素。从政策实施执行的方面来看,发布的相关文件没有得到充分执行,缺乏部门之间的合作,对工作的热情也是日渐消减,这些现象足够引人深思。

2 现阶段存在的问题分析

2.1 管理人员意识较为薄弱

在信息化的时代,信息技术给人们带来了便利,但是,人们的环境保护意识却逐渐降低,而监测管理这项工作仿佛变成了一个形式大于意义的工作,一些环境工作人员并没有将环境监测的工作内容落实到具体上,与此同时,也没有规范环境监测行为。以环境质量监测部门来说,现阶段,非常缺少质量意识。部分内部工作人员对于环境质量监测的整体质量意识,还没有形成完整的一套体系,在管理意识淡薄的引导之下,相关人员在实际工作过程中依然沿用以前的质量检测方式,这使工作效率逐渐降低,不利于保证监测到的数据准确性,从而使检测质量与预想效果大相径庭。

传统的人事管理虽然是现代人事管理形成的“前身”,但二者之间的管理模式和管理理念根本上存在着差异。与新型的人事管理相比,传统的人事管理太过于重视规矩,而忽略了发挥人的主观能动性,将组织的整体发挥放在了前面,所有工作的展开都是基于组织架构所给的目标^[1]。反观现代人力资源管理,则更是强调“人”的作用,注重能动性和潜能的发掘,具体表现在放宽政策、进行技能培训等,通过如此来实现促进个人进步,提升整体组织架构的目的。如此可见,战略与决策是人力资源活动的中心。目前,我国环境监测中心站的人力资源管理问题更是暴露无遗:相关人才缺乏,人才的知识储备不全面,现如今,环境问题日渐严峻,解决环境监测中心有关部门的人力资源匮乏的问题已经是刻不容缓,只有解决根本上的问题,才能促进环境监测这项工作快速发展。

2.2 人员管理体系不够完善

因为环境监测中心站的管理体系缺乏完善性,所以导致环境监测管理会在实际工作中存在一些问题,也就是说现阶段的管理体系不能够做到及时地补充和改进。环境问题得不到及时监测和解决,但是还依然应用原来的单一管理体系开展环境监测的工作,环境质量监测效果也大打折扣,与此同时,还影响生态环境的均衡发展。

2.3 工作保障措施缺失

2.3.1 技术人员素质偏低

保障环境监测质量的重要因素,一是环境监测中心站技术人员的技术水平,二是,环境监测中心站技术人员的责任心。《环境监测人员合格证制度(暂行)》上面明确要求,监测人员必须持证上岗,接着规定了基本理论、基本操作技能还有样品分析能力的“三基考核模式”,目的是把监测人员的技术管理逐渐向制度化靠近^[2]。这项制度出台以后,至今全国各级监测中心监测系统一直都保持监测工作人员的持证上岗的规章制度,作为环境监测质量的重要一环,这一点要从根本上保证实施。

在我国,相关领域的高技能人才十分稀缺,特别是硕士学位以及博士学位的人才,相关技术的研究和发展离不开高精尖人才的支持。但是,现如今,各个地区的环境质量监督中心站就算是本科人数都是低于政府标准的,博士和硕士研究生的人数也同样不够。高精尖环境研究人才所带来的经济价值和技术研发价值是无法预估的,拥有这些人才,就相当于同时显著提升了环境监测中心站工作人员的专业水准,从而便能获取更有价值的研究成果。但就现今而言,相关部门没有过于重视。

2.3.2 硬件设施不足

就目前来说,在全国环境监测的大环境之下,无论是环境监测工作人员的理论掌握程度,还是工作经验,亦或者是技术水平和平时所接受的技能训练,包括平时工作所用到的装备水准,部分地区还不够完善。

在环境监测工作实施过程中,并没有得到相应的资金与物质支持,与此同时,技术方面的支持也是相对匮乏,没有先进技术辅助与支持监测技术的相关政策。在环境监测的工作进行过程当中需要林林总总许多不同型号、不同作用的大型高精密仪器,包括一些高精密的勘测设备。因为某些地区经济水平有限,所以在环境监测这一方面投入的资金十分有限。许多地方环境监测中心的硬件设施逐渐老化,没有办法及时更新和完成作业。甚至一些地区的环境质量监测站也缺乏监测设备,没有办法监控环境质量,这些都实实在在地影响到了环境问题解决的速度。

3 人力资源管理问题的解决对策

3.1 增强管理意识

如果想规范管理行为,想对整个监测领域大环境进行监测,首先就是要强化管理意识。

第一是要先做好质量管理,对管理层的管理意识进行提高,梳理好“工作”与“质量”的关系。发挥领导的作用,保证各项硬件措施的配备,把监测人员、监测仪器放在监测工作当中的重中之重,在各项环节中明确领导者的责任,并把最高管理者

最后检查工作纳为必要的工作程序。

第二是要对全员的团队意识进行强化,在此基础之上,再接着完善体系和管理制度。监测质量与监测之前的设计和规划、资源设备的分配,以及在监测过程中从布点到采样,到检测,再到数据的处理,审核,综合分析,最后的评价等,每个环节都是环环相扣的,需要所有监测人员的同心协力,共同合作^[3]。

第三是为了保障监测管理质量。成立监测质量管理部门、安排专门的监测质量管理工作人员,同时,要确保质量管理工作人员的工作经验和职业素养,再根据监测工作的需要,不断培训工作人员的管理理念、技能和方法,开展工作交流会。

3.2 完善管理体系

根据环境监测的实际情况和国际现状的变化情况来制定匹配的管理制度,在此基础之上,对之前的管理制度当中存在的问题进行针对性的改正和补充;根据实际情况,把管理体系进一步完善,再制定具有针对性的解决方针。在管理工作进行中遇到的问题,应该找寻导致问题发生的根本原因,找到“本源”,再制定解决方案,以此有效地发挥管理体系的价值。此外,还应该制定监督管理体系制度,在环境监测制度实施的情况下进行全面监督,可以有效确保制度规范进行运作,杜绝出现监测无序、部分地区片面监测的情况,同时,质量监督人员的自身综合能力也应该全面提升,保证质量监督的权威性。这样做是因为环境监测这项工作比较系统化,并且工作内容繁多,在实际的工作中会遇到很多问题,将管理系统进行完善以后,便可以为许多环境问题提供更优的解决方案,才会在环境监测这项工作中起到引导作用。

3.3 将保障措施健全

3.3.1 培养专业人才

国家非常重视和环境有关以及与其他相关专业的人才培养,并且还出台了一系列政策来确保这一点。为了提升基层质检工作人员的专业水准,许多相应的监督机构也响应国家号召,与重点大学建立长期合作,推进联合办学体系,建立大学生实践基地,同时,建立基层监察部门人力资源开发部,鼓励人才签署合作协议。不仅解决了大学生就业难的问题,也解决了相关部门人才缺失的问题。此外,不断引进国内外优秀的顶尖专业人才,为国内的环境质量监测和技术改进提供更大的支持。质量监督机构对各级优秀工作人员进行激励,与此同时,为其提供专业培训活动。

3.3.2 解决硬件措施问题

许多科技含量比较高的设备,在环境监测的工作之中使用率非常高,然而这些设备的价格同样也十分昂贵,所需的资金投入也十分庞大,相关部门针对这一问题,应该采取一系列的措施,来缓解资金紧张的问题。一方面,环境监测质量管理部门需要拓宽资金渠道,以获得充足的运行资金,应该争取政府援助资金拨款,或者社会资金众筹、与银行签署贷款协议等方式获取资金援助。另一方面,各个部门获取本部门所需资金以后,可以运用资金购买先进的仪器、监测设备以及引进最新的监测技术,与此同时,还能聘请专家进行管理经验的传授,这对质量监测效果的进步、对质量管理效果的优化必定有显著效果。

3.3.3 改革招聘制度、调整人员结构、调整薪酬

想要从根本上解决问题,就必须将招聘门槛提高,围绕“人尽其才,物尽其用”的中心思想,公开招聘文化水平高、职业素养高的专业技术人员,坚决严令禁止非专业人员调换工作岗位。

在某些地区的环境监测部门,机构人员的现阶段在编人数并没有达到《全国监测站标准化建设要求》,因为如此,工作人员数不足,许多单位大量聘用临时合同工作人员,导致人员流失严重,缺少稳定性,无形之中给监测工作增添了很多困难^[4]。

目前的职称聘任制度规定:初级 50%,中级 35%,高级 25%。这一些程度上限制了技术人员的自我发展,降低了薪酬,迫切需要提高专业技术中级、高级职称人员的比例。现如今,事业单位工作人员的工资标准与飞涨的物价不符,更是和技术要求严格、科技含量高、工作量超负荷、工作环境恶劣的环境监测工作严重不匹配,所以提高工作人员的薪酬待遇刻不容缓。

4 其他改进建议

4.1 提高质量管理意识

监测工作人员是具体工作的直接操作者,其工作质量,与质量管理意识的良莠有着必然的影响。有关领导人员必须严格把控监测工作和质量管理理论以及质量管理工作三者之间的关系,确保可以正常实施日常质量管理工作。

4.2 提高自身参与意识

提高自身参与意识,不论是从事环境监测相关工作的高层,还是相关的基层工作人员,都应该时刻提醒自己要提高自己的参与意识。环境监测工作过程之中需要注意的事项繁多,正因如此,才需要全体人员的参与意识不断提高,这样才能确保每个工作环节都万无一失。

4.3 提高工作人员基本素质

要想减少在工作当中出现的问题、纰漏,先需要对管理人员进行培训,包括管理方法、理念的内容,提升其基本素质水平。在实施较高难度的监测作业的时候,如果遇到问题,要与其他工作单位进行深入的探讨和研究交流,因此,要多举办学习交流交流活动,以有助于操作人员提高工作能力,在工作当中能够更熟练地运用已有的知识来应对接下来的工作。

各级环境监测中心站应该建立专业的科研部门和培训部门,加强专业的人才培养,促进行业发展,近几年,国家给全国各级环境监测中心统一安装了对空气监测更为细致的监测仪器,各个部门应该设专业的科研部门,大力展开人才队伍的组建,把重心放在培养科技骨干上,促使人才建设更加专业化。

5 结束语

综上,实践中以现阶段所出现的问题为出发点,从管理意识、管理体系、工作保障这几个方面进行了简要的分析,提出了针对性的解决措施,如:完善管理体系、注重人才培养等,以此确保人力资源管理工作顺利地进行。随着时代的进步,国家的富强,相关政策的放宽,许多现在令人困扰的问题都能迎刃而解,为祖国更美好的未来提供了强有力的保障。

参考文献

- [1]胡清江.环境工程中环境监测质量管理的探讨[J].居舍,2020(15):111.
- [2]刘刚.环境监测部门人力资源管理现状和展望分析[J].环渤海经济瞭望,2019(06):102.
- [3]方大纲.环境监测现场采样质量影响因素分析[J].科技创新与应用,2020(16):64-65.
- [4]白静文.浅谈环境监测采样质量管理对策和建议[J].科技风,2020(15):140.