

# 园林绿化工程项目人力资源管理的有效性分析

李慧敏

(攀枝花市园林绿化服务中心,四川 攀枝花 617000)

**摘要:**在现代化的城市中,园林绿化工程建设是最主要的标志,也是人们对文化生活的客观需求。随着市场经济的飞速发展以及科学技术的不断进步,我国园林绿化行业实现了突破性的发展,园林绿化人才管理也备受重视。不过当前我国在园林绿化人力资源管理中依旧存有很多问题,这对于提高园林绿化企业的工作效率和质量产生了极大的阻力。本文主要分析提升人力资源管理在园林绿化工程项目中的有效性策略,以供参考。

**关键词:**园林绿化;工程项目;人力资源管理;有效性

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.07.100

在城市化建设进程逐渐加快的当下,人们对生态环境提出了更高的发展要求。随着城市大气污染日益严重,园林绿化工程就显得尤为重要,优质的园林绿化工程能够促进城市内部环境的有效改善,使得城市热岛效应能够有效的降低,并为人们提供天然的氧吧以及良好的运动锻炼场所。不过当前的园林绿化工程项目还存在着人力资源管理不到位的问题,导致工程完成质量不高。因此,一定要采取具有针对性的措施提升园林绿化工程项目的人力资源管理有效性。

## 1 有效的人力资源管理在园林绿化工程项目中的意义

### 1.1 有利于促进项目管理效率和质量的提高

现代化的园林绿化工程项目管理工作内容不再是以往固化、单一的管理内容,而是变得更加丰富、灵活。在园林绿化工程项目施工过程中,相关的管理者应该结合实际的施工情况以及具体的施工条件,适当的进行项目管理调整,使得项目能够更加顺利、高效的进行。在园林绿化工程项目实施过程中,相应的项目管理人员应该对每一个操作环节都进行全面认真的管理,这样才有利于促进项目管理效率和管理质量的提高<sup>[1]</sup>。

### 1.2 有利于充分利用项目人才资源

在园林绿化工程项目中,要想将该项目高效的完成,就应该有足够的专业技术人员以及多技能的技术人员,如果不能有效的利用这些技术人员的优势,那么必然会造成人才资源的浪费。所以,在园林绿化工程项目管理工作中,一定要对每个员工的技能特长都进行充分的了解和掌握,并将其分配到适当的岗位工作中,这样不仅能够将人才的价值最大限度的发挥出来,而且能够尽量地避免浪费人才资源,也能够一定程度上避免人才使用不合理而耽误项目的进度。因此项目管理人员一定要将人力资源管理的作用充分的发挥出来,使得绿化项目管理能够更高效的进行。

### 1.3 有利于降低项目成本

在园林绿化工程项目管理工作中,只有将人才分配的更加合理,才能够将项目开发成本有效地降低,如果不能合

理地进行人员分配,就一定会导致人才的浪费,并且会将项目开发的成本增加,导致企业的整体效益降低。在园林绿化工程的项目管理工作中,人力资源管理的有效性不仅能够将项目管理效益极大的提高,而且还能够对项目投资成本有效的控制,进而在确保工程质量的前提下,将项目进度进一步提高。

## 2 园林绿化工程项目施工管理的主要内容及相应特点

园林绿化工程项目不仅要与其他项目有着同样的质量要求,而且还需要将绿化种植作为主要项目任务,在完成这一项目任务时,主要有以下几点特殊之处:

2.1 有生命的园林植物都是园林绿化工程项目的主要实施对象,而项目目标则是将每种有生命的园林植物的功能作用最大化的发挥出来,使得园林绿化工程建设发展能够更加顺利,如乔木、花草等有生命的活体园林植物应该在项目建设过程中,要为其健康的生长发育提供适当的条件,使其能够在生长发育过程中自然做功,所以园林绿化工程项目在开展过程中要结合当地的实际环境情况选择出最佳的园林植物进行种植,使得这些植物的成活率能够得到有效的保障,并且能够更加旺盛的生长,这是园林绿化工程项目建设中的首要任务。

2.2 人是园林绿化工程项目中的主要服务对象,为了满足人们的使用需求,将绿化工程建设得更加顺利,建设目标就应该设定为服务于人,为人提供舒适、健康的环境;园林绿化能够营造小气候、使得自然界的环境氛围能够更加清新、舒畅,使得人的生理需求、心理需求、感性需求及理性需求能够得到极大的满足,而人们的“人性回归”渴望也能够得到满足。园林绿化工程项目建设在施工过程中需要创新出比较舒适宜人的环境、景色,使得人们在生活与使用中的实际需求得到充分的满足,并陶冶人们的情操,让人们在这样的环境中心情更舒畅,胸怀更开阔。

## 3 园林绿化工程项目中人力资源管理存在的问题

### 3.1 施工项目的人员素质整体偏低

园林绿化工程等级在过去很长一段时期内都非常低,人们并不会重视园林绿化工程,主观地认为在对园林绿化进

行养护时,并不会涉及到很多技术含量比较高的工作内容,只是进行简单的养护、修剪即可。所以园林绿化工作的门槛非常低,应聘这份工作的多数都是文化素质较低的普通劳动力,初中或高中是多数园林绿化工人的学历水准。虽然这些工人的工作经验都相对丰富,不过受到科学文化素质比较低的影响,使得他们对现代化社会中不断涌现出来的新型技术、先进工艺以及材料等都不甚了解,也不能快速的将相应的使用方法和技术要求都熟练的掌握住,从而在实际的工作中还会根据经验,采用以往的园林绿化方式进行工作,这显然已经不符合现代化人们对园林绿化工作所提出的高要求。除此之外,还有一部分园林绿化从业人员属于刚接触这一行业,并且在正式投身于工作中时并没有受到过专门的管理培训,使其不能思路清晰的进行园林绿化管理工作,而且管理观念也相对落后,这样很难将管理的有效性进一步的提高<sup>[2]</sup>。

### 3.2 人才队伍结构不合理,人员流动较大

在新时期的社会发展背景下,我国的园林绿化行业正处于快速发展的关键时期,然而在园林绿化工程项目中,人力资源结构设置的并不科学也不合理。随着现代化社会经济的飞速发展以及科学信息技术的进步,使得各个行业的发展都发生了翻天覆地的改变,不合理的人力资源结构并不能适应行业结构的快速变化,从而极大的影响了整体的园林绿化工程项目管理,让人力资源管理的有效性逐渐丧失。高层次的园林绿化工程项目管理人才和具备专业技能的人才在园林绿化企业中非常少见,大多数的都是初级人才和中级人才,高层级的研发人才更是凤毛麟角,这给园林绿化企业的长远发展带来了极大的影响。当前社会的发展中,人才是关键,尤其是具有高素质、高技能的创新型技术人才是企业竞争与发展的主要优势和动力,没有了人才的支持,那么园林绿化企业的发展就岌岌可危了。现阶段园林工程设计专业的人才多数情况下都属于供不应求,使得在园林绿化工程建设中的施工项目负责人和新技术、新材料的研发人才,不管是数量还是质量都不能达到实际的发展需要。在进行人才管理时,现场工程技术人员在园林绿化工程项目中所能发挥的作用是备受关注的,但是并没有将项目管理中管理人員的真正的作用发挥重视起来,这就导致了园林绿化工程项目管理工作受到了一定程度上的影响,也使得园林绿化企业中人才资源浪费的情况非常严重,而且不合理的人才队伍结构,导致多数的园林绿化企业中的人员流动比较大,这对园林绿化行业的整体管理水平提升带来不利影响<sup>[3]</sup>。

### 3.3 没有建立起相对完善的管理机制,人力资源管理方法相对落后

在园林绿化工程项目管理中,人力资源管理是非常重要的组成部分,人力资源管理的好坏直接影响到项目建设的成效以及最终成败。现阶段国内多数的绿化建设项目人力资源管理都处于初级阶段,项目负责人对于人力资源管

理的重视程度明显不足,而且对于人力资源也没有充足的投入。虽然当前的管理层已经设置了“人力资源部”,不再是以往的“人事部”,不过并没有更新工作职能以及工作方法,依旧采用传统的人事管理方法。除此之外,我国的园林绿化工程项目并没有将科学合理的人力资源管理制度建立起来,而且园林绿化工程项目也没有将人才激励制度进行优化和完善,使得员工的工作积极性和主动性很难被有效的调动,更不会将员工的工作潜能最大化的发挥出来。园林绿化工程项目中的其他管理机制也需要进一步的完善,比如人员培训机制、竞争上岗机制等,不完善的管理机制对于园林绿化企业中的员工工作积极性与主动性的调动十分不利,也制约所有员工的专业技能与技巧、综合素质等整体的提高。由于园林绿化单体工程量相比于其他工程量是非常小的,因此当前我国多数的园林绿化企业都属于小规模的企业,不管是人力、财力还是物力的投入都相对较小,使得相应的各种资源都不充足,在人才培养工作中也就处于劣势,为了能够实现企业的长远、快速发展,并且能够储备更多的人才,就会以外部招聘作为人才引进的主要方式,而对内部人才机制的构建以及优化和完善工作并没有充分的重视起来,甚至是将其忽略掉。这就导致了大量的人才资源浪费,再加上比较落后的人力资源管理方法,即使招聘了优秀的管理人员,但是长期处于这样的企业发展中,也会使其优势逐渐丧失,发挥不出人才的最大化作用,进而不能有效的进行人力资源管理。

## 4 提升园林绿化工程项目人力资源管理有效性的策略

### 4.1 加强对施工项目人员的培训与管理,建立健全项目负责人管理制度

项目负责人在园林绿化工程项目中的合理设置,能够有效控制整个工程项目的进度总目标,使得项目工程的分目标与总目标能够始终都保持一致。在实际的园林绿化工程项目管理中,项目负责人需要全面的分析工程项目的具体施工条件、内容、流程以及外部交叉施工等各个方面的因素,细化每项工作事项,结合园林绿化工程施工的专业特点,科学合理的安排各个岗位中的工作人员,使得每个岗位中的工作人员都能够最大化的发挥出自身的优势特征,在进行岗位工作时能够将工作积极性与主动性全面的调动,从而将工作效率和工作质量整体提高。不管是哪个工作阶段、哪个具体的环节以及具体的岗位上的工作人员都在项目负责人的安排与管理中明确自身的岗位职责和工作任务,这样不管是出现什么问题都能够快速、准确的找出相应责任人,从而更有效的将问题解决<sup>[4]</sup>。此外,项目负责人还需要对各分项责任人的分布进行总体的目标控制,根据实际工程情况将各分项进行明确的责任划分,并将分项目标考核工作具体的落实。对于现场协调工作需要由项目负责人指定专人负责,指定的协调人员需具备良好的亲和力、沟通能力和一定的专业技术知识技能,这样能迅速的与需要协调的部门达成共识,相互合作,配合的更加完美,从而在确

保施工质量的基础上加快施工进度。

#### 4.2 优化人才队伍结构,重视人才储备管理

园林绿化企业为了能够将人力资源管理的有效性不断提升,就需要将人才储备管理重视起来,培养现代化园林绿化工程项目所需要的人才类型,也就是高素质、高技能的复合型人才,这样才能够为企业的长远发展提供相应的人才保障。在园林绿化工程项目管理中,人才储备管理需要培养更多的年轻劳动力,使得人才结构能够不断被完善,也能逐渐组成一支老员工为主,新人才为辅的园林绿化人才队伍,使得园林绿化工程项目的承建工作以及后续工作都有足够的人才资源储备支撑<sup>5</sup>。

园林绿化人才的可持续发展是当前园林绿化工程项目中应该引起高度重视的一项工作,将园林绿化企业中当前的人才潜力进行充分的挖掘,这样有利于提高员工的专业技能以及综合素质;在进行人才选拔和人才招聘工作中,需要设置专门的人力资源管理部门,将招聘活动扩展到高校校园招聘中,并建立健全竞争上岗制度,使得园林绿化企业能够将符合岗位要求的人才引进到企业,加强对这些人才的专业培训与考核,并根据这些人员的实际工作情况进行全面的考核。如果是发展潜力较大的人才需要进行重点培养,并使其在实践锻炼中,不断的将业务水平以及专业技能有效的提升;如果在试岗期间,达不到园林绿化岗位要求的人员,需要启动淘汰制度,将其及时的淘汰,这样园林绿化企业中就能够逐渐培养出一支富有朝气和活力的人才队伍,而且这支队伍的综合素质和综合实践能力都非常强。

#### 4.3 制定相对完善的人才激励制度

园林绿化工程项目中要想将人力资源管理的有效性进一步的提升,就需要将人才激励制度进一步的完善,并且将人力资源管理方法进行创新,积极的采用现代化信息技术加强管理。园林绿化企业在制定人才激励制度时需要从三个方面着手,包括物质激励、情感激励以及行为激励等。物质激励对企业员工来说是非常重要的,在物质激励的作用下,企业员工的工作积极性与主动性能够被有效的调动出来,从而能够全身心的投入到园林绿化工程项目的具体工作中,物质激励可以采用津贴、目标绩效、评先评优的方式进行设置。情感激励也就是园林绿化企业中的相关管理人员需要对员工的情感诉求都有着充分的了解,及时与员工进行主动的联系与沟通,热情、真切的给予员工合理的帮助,对每位员工都适当的进行关照,使得所有员工都能够感受到来自企业的人文关怀,从而竭尽所能、尽心尽力的完成自身的岗位职责,实现自身价值,为企业的长远发展做出积极贡献。企业对员工进行行为激励也是非常重要的,人的行为会在一定程度上支配情感,在优秀员工和模范员工的榜样作用下,将行为激励的作用充分的发挥出来,不仅能够将员工的工作热情和动力有效的激发出来,使其能够调动自身的主观能动性,积极的工作,而且能够将工作效率极大的提高,为人力资源管理的有效性提升带来积极影响<sup>6</sup>。

除此之外,随着现代化社会的发展以及人力资源管理理念的日益更新,价值链管理成为当前人力资源管理中的核心内容,而且在人力资源管理中,价值链管理的内容包括以下两个方面:第一,对为园林建设企业创造价值的因素进行综合分析,其中土地和劳动力是以往为企业带来价值的主要因素,而在现阶段的发展中现代企业家、知识、资本劳动力是主要的价值体。第二,对园林建设企业的价值要素所创造的价值进行分析,通过对评价标准与准则的设定,使得人力资源管理能够有效的对企业中的创造因素进行评价,从而能够判断其所带来的经济价值,并且在此基础上发展园林绿化工程建设,使其获得更好的环境效益与社会效益。

#### 结束语

综上所述,在新时代的社会发展中,人们对生活环境提出了更高的要求,使得对园林绿化工程项目的质量要求也随之提高。在开展园林绿化工程项目管理工作时,需要科学合理的运用现代化管理观念和手段系统地进行人力资源管理,使其管理的有效性能够逐渐提高。因此,为了能够提升人力资源管理的有效性,就需要将其中存在的问题逐一找出来,并采取具有针对性的措施将这些问题高效的解决,加强对施工项目人员的培训与管理,重视管理人才储备;优化人才队伍结构,制定相对完善的人才激励制度;建立健全项目负责人管理制度,并且不断创新人力资源管理的有效方法,促进园林行业的长远发展,为城市化建设进程的进一步加快提供极大的动力。

#### 参考文献

- [1]张文.园林绿化企业人力资源成本管理与控制[J].河北企业,2019(7):2-3.
- [2]谢剑峰.园林绿化工程施工现场的项目管理研究[J].湖北农机化,2019(13):1-2.
- [3]邢寿海.市政园林绿化工程项目质量管理研究[J].产城:上半月,2020(9):1-2.
- [4]李会龙.风景园林绿化工程的现场施工与管理研究[J].市场调查信息:综合版,2020(2):1-2.
- [5]杨秀岩.浅谈园林绿化单位人力资源开发的措施[J].现代经济信息,2019(21):1-2.
- [6]王凌竹.园林绿化工程施工项目成本管理问题研究[J].大众投资指南,2019(2):2-3.

作者简介:李慧敏(1982.2.21-),女,汉族,籍贯:四川眉山,大专,中级经济师;研究方向:人力资源。