

园林绿化单位人力资源开发存在的问题及对策

刘婷婷

(唐山市路北区园林绿化中心,河北 唐山 063000)

摘要:在城镇现代化建设稳步推进的过程中,城市的园林绿化工程成为建设生态城市,贯彻“人与自然和谐相处”理念的直接手段,在城市的发展过程中发挥重要职能。在此背景下,无论是园林绿化行业,还是作为行业内重要主体的园林绿化事业单位,其在人力资源开发方面的问题也随着城市的快速发展而逐渐暴露,产生的种种问题直接影响了城市的发展质量。本文探讨人力资源开发对园林绿化的重要性,在宏观层面对当下园林绿化行业人力资源开发存在的普遍性问题作出总结,在微观层面针对园林绿化事业单位的特殊性问题作出判断,并从全局角度出发提出了园林绿化单位人力资源开发的有效措施。

关键词:园林绿化单位;人力资源开发;问题及对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.09.095

随着人们环保意识的逐渐觉醒与生活质量的不断提高,现代城市发展也逐步向“生态城市”的建设路线靠拢,园林生态景观已经成为城市环境中不可或缺的重要部分,成为展现城市风貌的“绿色名片”。在此契机下,城市对园林绿化的需求日益旺盛,也对行业内相关单位及从业者提出了更高的要求,但行业内项目施工人员、运维人员以及相关事业单位工作人员专业业务素质参差不齐,导致行业内偶有不良现象。这些问题也反映了园林绿化单位人力资源开发的工作质量有待提高,而为了提高城市建设效率,实现人工美与自然美的有机结合,打造城市的生态风貌,园林绿化事业单位人力资源开发工作亟待革新。

1 人力资源开发在园林绿化中的重要意义

1.1 人是园林绿化建设中的重要主体

现代园林绿化项目是展现城市现代化建设成果的风向标,是城市由“钢筋混凝土丛林”的工业建设向“花园城市”的生态建设转型的必由之路,是反映城市建设目标从基础设施转变至提高居民生活水平的重要标志。而作为园林有绿化建设的基础工作,对绿化工程的养护管理是园林绿化事业中最重要的一环,作为养护工作的实际执行者,工作人员的养护管理水平直接影响园林工程的生态效益及社会效益。可以说,相关技术人员是园林绿化行业最为宝贵的财富,只有提高从业者的素质及技术水平,才能保证园林绿化项目切实落地,保证园林绿化项目为城市的发展起到相应的作用。

1.2 合理的人才结构是园林绿化的重要保障

在园林绿化项目设计方面,相对于简单的树木种植工程,园林绿化项目受到城市空间的限制,对从业人员的城市规划能力、景观设计能力是极大的考验,只有高水平

的设计人才,才能够利用有效的空间,实现园林绿化生态效益及社会效益的最大化,起到事半功倍的作用。

在园林绿化项目施工方面,园林绿化项目在实施落地的过程中,势必会对城市原有的建设区块造成影响,为了保证项目稳步落地的同时,尽量减少施工过程中对城市其他功能的负担,就需要高水平的施工人员,作为园林绿化实际的建设者,施工人员的从业素养直接决定了园林绿化项目的最终效果。

除此之外,诸如养护人员等其他职位的工作人员,其工作质量及自身技术水平也能够对园林绿化工程的效果起到直接作用。总而言之,为了保证园林绿化项目运行的稳定性,使其对城市发展起到积极作用,从全局角度出发,不可忽视各职位人才的重要作用,合理的人才结构是园林绿化重要保障。

2 园林绿化行业人力资源开发存在的普遍性问题

我国劳动人口基数较大,能够满足园林绿化项目的基础用工需求,但是考虑到园林绿化行业的特殊性,简单的“力气活”难以实现生态建设的目标,因此,相对于重视劳动力的其他行业,园林绿化行业对从业者素养及创造意识的要求也更高,这也导致在一定程度上该行业高质量技术人才缺乏的现状。

从项目管理角度出发,随着城市建设步伐的加快,每年批准开工、落地的项目众多,而园林绿化管理人才缺乏的现状不但加重了现有园林绿化管理人员的压力,还会对未来项目的管理质量产生不利影响。

从项目施工角度出发,与市场中充沛的劳动力资源相对应的,是较为匮乏的高技术专业施工人才资源,园林绿化工程对人员资质的高要求、高门槛在一定程度上确实保证了现有技术人才队伍的高质量发展,但其较高的

准入水平也使众多人才望而却步,不能够保证园林绿化队伍不断地注入新鲜血液,长久来看不利于行业发展。

从实际工作角度出发,部分从业者仅仅是肤浅地将园林绿化工程理解为“种树、修树”的力气活,这种落后的观念制约了从业人员队伍的高质量发展,也使园林绿化工程的社会效益打了一些折扣。

3 园林绿化事业单位人力资源开发存在的特殊问题

3.1 事业单位管理观念较滞后

一些园林绿化部门疏于对人力资源管理工作的实际建设,简单地将人力资源开发与管理视作“用人调岗”的工作调整,认为“简单”的工作不需要资源、精力的投入,这种观念制约了园林绿化事业单位的发展。

3.2 各岗位激励机制落实不足

园林绿化事业单位内部现行的职工激励机制主要从职工道德、能力、出勤、绩效、廉明五个部分进行考核,根据绩效或精神或是晋升的奖励制度对表现出色的职工加以奖赏,以提高职工的工作积极性,对其不当行为进行约束,从而提高事业单位内部整体工作效率及质量。从理论上来看,激励机制并无较大问题,但从现实角度出发,各岗位之间的福利、绩效薪资水平并无太大差异,这也就导致职工出现安于现状、进取心较差的问题,面对问题解决缓慢,有时候拉低了园林绿化事业单位的工作效率及质量。

3.3 工作考核量化不足

相对于其他行业的事业单位,园林绿化事业单位在工作环境上存在一定特殊性,除了园林绿化本身工程的要求外,还要考虑到城市布局规划等其他诸多因素的影响,因此,占比较多的道路绿化工作的主要场合集中于长线分布、多点分布的城市道路两侧,占比较少的园林项目则是集中于公园等预定场合。相对于静态的园林工程项目,动态的城市道路绿化工作环境则更为复杂,职工每日要面对车辆行驶带来的扬尘、扬水,还要面对风吹日晒,更要时刻为了保障道路交通安全而紧绷神经,艰苦、复杂的工作环境也使得单位难以对工作成果进行量化考核。不够完善的工作量化考核机制也使得奖惩机制无从下手,对干部擢升、人员选拔、绩效薪酬分配工作带来了困难。

3.4 内部人员结构不够合理

园林绿化事业单位内部的人员招聘及专业技术人员提升也面临一些问题,不利于园林绿化事业的健康发展。从实际情况来看,部分园林绿化事业单位内存在技术、科研人才空缺,而管理人员较多的情况,众多管理人员自然能够对各项目投入相应的精力,但也带来了管理系统臃肿的问题,而中层技术实用人员、高端技术开发人员的缺口迟滞了园林绿化产业的健康发展,使园林绿化技术的发展难以跟得上时代的脚步。因此,园林绿化事业

单位内部人员结构不够合理,不利于单位健康发展。

4 园林绿化事业单位人力资源开发的有效对策

考虑到园林绿化行业整体的普遍性问题与事业单位内部特殊性问题的双重作用,笔者提出以下几点对策。

4.1 更新人力资源理念

面对城市建设进程的快速推进,园林绿化行业对人力资源概念的理解也势必要提升到新的阶段,否则难以顺应时代变化,完成园林绿化工作,为城市发展带来积极作用。从现实角度来看,因突发事件的影响,传统的人力资源开发及管理机制面临“互联网+”新型用工模式的挑战,事业单位可以利用这个契机积极吸纳“互联网+”人力资源开发及管理模式的长处,对传统的事业单位人事管理模式进行革新,推进内部人事系统的信息化建设,以满足未来高效、高频、高质的工作需求。

从实践角度出发,园林绿化事业单位要正视在职人才的需求,将职工培训等人才培养、能力开发手段充分落实,以促进职工队伍的高质量发展。面对未来从业者的就职意愿,事业单位要积极引导,发掘应聘者的潜在能力,实现人力资源理念由“招聘到岗”至“人才培养”的重要转变。

4.2 加快激励机制建设

激励机制的建设主要分为激励手段、激励制度两个方面,园林绿化事业单位面对内部的种种问题,只有双管齐下,才能找到摆脱困境的“苦口良药”。

第一,园林绿化事业单位要对激励手段进行挖掘更新。在人员招聘流程方面,需要通过科学的方法对适岗人员进行招聘,在后续的管理环节,事业单位应当充分发挥人员的积极性,实现其个人能力的完美发挥。在激励手段方面,传统的激励形式多为精神嘉奖或是晋升奖励,但各个岗位工作难度不尽相同不利于量化。单位应当开发多元化的薪资分配制度,在科研、设计、施工、养护工作的全流程精准把控,对工作难度进行衡量,实现以工作难度为系数的动态激励手段,激励员工各司其职、各尽其责,对先进个人进行表彰,使其起到榜样作用,在单位内部形成优良作风。

第二,实现激励制度的系统完善。对在岗职工而言,薪酬、晋升空间、福利保障都是影响其工作效率的重要因素,除了激励手段的革新外,事业单位还要向制度方面的改进投入更多的关注。在岗位管理方面,单位应针对各部门、各岗位的工作量进行权衡,以公平、合理的形式实现人员的岗位调动、评职晋升。在考核方面,单位应当秉持公正、公平、公开的三公原则,针对实际工作的任务量、责任划分等细节部分对绩效分配进行调整,提高职工的幸福度与积极性。

4.3 创新人才培养工作

许多园林绿化事业单位对新人注入较少的处境,要更加重视现有职工的能力建设及素质培养。

第一,事业单位要对现有专业人才进行有机整合,针对项目进行人力资源的最佳配置。园林绿化是一项系统性工程,行业内的从业者众多,但较多专业素养较低的底层工作者在面对专业性较强的工作时,难以起到“聚沙成塔”的作用,在面对工程项目出现的人才缺口时,单位往往要面对中低端人才“凑合使用”或是中高端人才“牛刀杀鸡”的选择,针对这一情况,事业单位可以从中低端人才中发掘具有潜力的工作人员,针对项目需求对其进行专项培养,并根据其工作质量考虑对其进行系统培养,在满足项目需求、节约用人成本的同时,又为中高端技术人才注入了新鲜血液。

第二,科学技术的不断发展也对园林绿化产业起到直接影响,众多新型设计理念、技术开发思路不断井喷,也对传统事业单位的知识更新速率提出了更高的要求。在此背景下,事业单位要建立常态化的人才培养制度,采用定时培训、轮岗培训等方式对在职工或是后备人才的知识体系进行革新,实现园林绿化工作的前瞻性、跨越性发展。

4.4 健全工作考核体系

在工作考核体系方面,由于传统观念的桎梏,一些事业单位并未形成高效的考核体系,因此,面对不断更新的市场环境,园林绿化事业单位也应当健全工作考核体系,主要有以下几种手段:

第一,园林绿化工程从项目设计阶段至施工阶段再到后面的养护阶段,工作涉及工种众多,且各岗位之间的工作内容及需求都有着较大差异。因此,事业单位有必要采用定时的考评制度,对人员工作进行阶段性考评,以保证项目的稳步推进及落实。而面对研发等部门的工作,园林绿化事业单位要建立完整的台账,对成本、成果进行精确核算,提高考评工作的公正性及合理性。

第二,工作体系的核心重点在于对“人”成果进行分析及检验,以确定其薪酬待遇。因此,园林绿化事业单位应当积极吸纳来自职工的意见及声音,做到“以人为本”,于单位内部形成优良作风,有助于各部门之间、各岗位之间形成良性竞争,职工在工作中充分发挥自己的热情及创造力,得以为园林绿化事业贡献力量。

4.5 优化职工结构配置

园林绿化是一项系统工程,工作中对各岗位职工的要求也不尽相同,面对动态变化的市场环境及用人需求,园林绿化单位的人事部门应当敏锐察觉用人需求的变化,依据环境制定利于单位发展的长远战略规划目标。与

此同时,事业单位内部也应当改变传统工作模式下“各自为政”的现状,遇到问题各部门要积极磋商进行解决,强化单位内部各部门的关联关系。在人员招聘方面,人事部门应当结合单位的用人需求及人员的素质特长等因素进行综合考量,做出最有利于单位发展及人才素养提升的岗位安排,以实现单位整体能力的高质量发展。

5 结束语

面对城市快速发展带来的园林绿化需求,现阶段园林绿化事业单位的人力资源开发能力有待加强。园林绿化事业单位基于国家和时代发展的需求,应正视存在的各种问题,积极地从管理观念、激励机制、人员结构、量化考核等多方面入手提出对策并实施。通过更新人力资源理念,加快建设各类激励机制,加大力度培养园林绿化各类人才,创建并不断完善园林绿化工作考核体系,优化园林绿化单位职工结构配置等手段来不断提高园林绿化单位人力资源开发能力。充分发挥人力资源优势,为园林绿化单位发展提供可靠人力资源保障,继而推动城市园林绿化产业持续高质量发展。

参考文献

- [1]李慧敏.园林绿化工程项目人力资源管理的有效性分析[J].中外企业家,2022(07):100-102.
- [2]陈宏鑫.探究我国企业人力资源管理及薪资管理[J].财经界,2022(01):151-154.
- [3]石博.浅析事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J].南北桥,2022(01):7-9.
- [4]郑霞.信息化在事业单位人力资源管理中的应用研究[J].环球市场,2022(02):155-157.
- [5]杨莉.园林绿化行业人力资源现状特点[J].管理学家,2021(20):73-75.
- [6]樊娇.园林事业单位人力资源现状及对策研究应用探讨[J].百科论坛电子杂志,2021(22):3065.

作者简介:刘婷婷(1984-),女,汉族,河北唐山人,本科,经济师,研究方向:人力资源管理。