

新时代下园林施工企业的人力资源管理探析

柳宗民

驻马店市园林管设施管理处

DOI:10.18282/ej.v1i1.6

[摘要] 当今的时代是一个高效发展的新时代,经济体系的变革对各行业都提出新的标准和更高的要求。园林绿化为城市化建设打下了坚实的基础,园林绿化肩负着改善居民生活环境,维护生态平衡、造福子孙后代的艰巨重任。因此,加强园林施工企业及人才管理,是园林施工企业的目前面临的较为棘手问题。

[关键词] 园林施工企业; 人力资源管理; 问题; 解决办法

由于新时代竞争环境较为激烈,园林施工在各行业中都略有涉及,需要员工有一定综合素质及能力,对园林施工企业的人力资源管理增加了不小的难度。以往人们对于园林施工工作的印象是工作环境相对简陋,劳动强度大,很多专业人才都会转换其他行业,园林施工企业人力资源出现用工难,对于高技术的人才更是求而不得。因此,开发培养园林行业人才具有重要意义。

1 园林施工企业的行业特征

园林行业和其他行业不同,基本作业都是在户外,基本上都是同植物打交道,很多时候都是反季节性栽种植物,也会受到天气变化的影响。因为园林施工需要有足够的工作面才能作业,企业和政府会考虑周边影响市民生活环境以及安全因素,园林施工企业整体工期比较紧张,赶工的情况较常出现。由于园林施工中存在许多不可控的因素,设计图与现场作业不匹配,视察的领导提出新的要求或是因为赶工使用过多的材料等,容易出现超出预算的现象^[1]。

2 加强园林施工企业的人力资源管理的必要性

2.1 园林施工企业的人力资源管理可以提高企业核心竞争力

整体行业的稳定发展依赖于知识或有效信息的积累和利用,而是取决于人才的数量和质量^[2]。企业拥有的优秀人才数量多,就能获得更多的行业机遇,企业发展壮大,在市场竞争中独树一帜。加强园林行业人力资源培养,增加企业优势,以此最终在行业中占有主动权。

2.2 园林施工企业的人力资源管理可以适应行业市场竞争

如今全世界大力提倡环保低碳生活概念,这种概念给园林行业带来巨大经济效益和发展机遇。随着各行业技术创新,园林行业逐渐趋于操作规范化。园林行业需要培养对植物养护、设备器械化管理等技术工艺熟练掌握的技术人才,以及对具研发创新能力与研究型管理型人才。企业拥有更多的一专多能的人才才能在激烈的市场竞争中占有一席之地。

2.3 园林施工企业的人力资源管理可以增加企业整体经济效益

园林绿化发展,可以改善城市整体环境、提高居民生

活质量。园林行业对人才的需求从原来的单项技能转为多元化,这是园林行业整体发展的必经之路。以前的整体大环境下,企业人力资源结构比较单一,人员流动性小,很多员工都是直到退休都只从事了一份工作,这种情况与现代行业发展极不相符。随着园林行业技术水平的不断更新,对人才整体素质有了更高的要求。企业想要提高经济效益就必须重视和培养多元化人才。

3 园林施工企业的人力资源管理凸显的问题

3.1 员工整体文化水平较低

以前的园林行业的工作多数都是园林养护,这些简单的工作,只需要初中或者高中毕业的体力劳动的工人即可。随着社会的发展,不断推陈出新,技术、工艺、材料的不断更新,对于文化素质较低的工人来说,虽然他们有实际的工作经验,但无法在短时间内学习掌握新的技术内容。由于现在的年轻人不愿意从事相关体力工作,给园林施工企业的人力招聘增加了难度,需要改变传统人力资源管理模式。

3.2 企业的人员架构不健全

园林施工企业的人员结构不能适应园林行业的快速发展。企业多数人员为初中级人才,高级技术人员及管理人员屈指可数,研发人员和高技能人才更是少之又少,在招聘市场中,园林工程设计专业成为大热门专业,各园林施工企业长期处于人员岗位紧缺状态。目前行业已有的现场施工项目人员以及技术研发人员,无论从人员数量上还是技术能力上,都无法达到园林行业的整体要求。园林施工企业在日常的现场施工中,以现场工程技术人员为主,忽视了项目管理人员对整体项目的把控,造成一些企业对人力资源的浪费,影响了园林行业整体管理水平的提高^[3]。

3.3 人力资源体系不完善

现有的园林施工企业以中小企业居多,很多都是家族企业,部分企业管理都由管理者依靠过往经验、个人能力等对企业做出重大决策。因为没有依据科学的管理制度,企业管理上执行力度不够强,导致执行效果不明显。园林施工行业的特殊性,单个工程的工程量都比较小,企业规模不大,企业按照原有思路,不重视内部人才的培养。企业内部的人力资源体系的不完善,缺乏专业的人员资源管理人员,企业一旦

出现人才短缺,就对外实行招聘。很多园林工程企业在人力资源管理上既没有设定奖惩机制,制定技术人员培训计划,更没有内部竞聘上岗的人才管理办法,忽视了内部人才机制的建立和完善^[4]。

4 园林施工企业的人力资源管理难点的解决办法

4.1 改变传统的人力资源管理理念

传统的园林行业人力资源管理只是单纯的针对空缺岗位进行补充,并没有深入研究某一类岗位长期空缺的根本原因,主要是还是园林施工企业对人力资源管理不重视,没有具有专业技能及丰富经验的人力资源管理人员。改变这种现状,需要在合适的时间引入专业的人力资源管理人员,利用人力资源管理的专业性,把“人才管理”当成人力资源的产品来做,研究和探讨如何把最合适的人放在最适合的岗位上,降低人力成本,为企业创造更大的利润。

4.2 着重培养多元化复合型人才

园林绿化工作是一项专业性很强的技术工作,园林行业人才需要掌握相关专业知识和综合技术能力,园林施工企业必须重视对相关人员的培训培养。企业将员工培训费用列为年度预算费用,确保人员培训计划的实施,为企业培养综合能力人才创造更有利的条件。

现代的人就业观念开始转变,更看重个人及企业未来的发展,如何留住优秀人才并保持员工的忠诚度是企业良好发展的关键。员工在企业就职时间越长,能积累更多的行业经验,对企业经营状况了解多,能为客户提供更优质的服务。企业人力资源管理上要给予员工更多的人文关怀,增加员工的集体荣誉感及归属感。

4.3 对员工企业文化的引导

“企业文化”就是企业成员共同的价值观观念和行为规范。员工清晰了解如何做是对企业有利并自愿自发去做,通过长时间的积累,这种行为成为了自然,员工形成固有观念,而这种观念的形成,会反作用的约束大家的行为,逐渐成为规范制度、企业准则。园林施工企业加强企业文化建设,可以为员工创造良好的工作氛围,调动员工工作的积极性,增加同事之间配合度。园林行业在因有整体工作环境差,员工整体文化素养低的客观情况,借助企业文化的建设,企业可以营造一种共同守信的价值观及企业精神,并凝结具有企业鲜明特征的生产原动力,最终提升企业的核心竞争力。

4.4 建立和完善人力资源管理体系

人力资源管理的核心和关键是“人”,人力资源管理的作用是协调人与事的关系,处理人与人的矛盾,充分发挥人的潜能,保证组织目标的实现^[5]。根据企业具体人力资源管理上的实际情况,借鉴其他行业成熟的人力资源管理经验,为员工创造舒适的工作氛围,制定科学的内部竞聘上岗制度,同时要密切关注员工自身未来发展及职业规划方向,防止企业人才流失。

鉴于园林施工企业岗位人员需求量大,人员技术水平差异化等特点,应按照国家不同职位要求,建议科学有效的绩效考核体系。人力资源部门对各个岗位实行日常监管,对每项记录进行综合分析,把控生产进度和质量,对生产效果计入年度考核。综合整体情况及相关数据内容,制定完善的奖惩机制。对于优秀人才进行精神和物质上的双重奖励。对考核不良结果,针对具体情况,落实到责任人,追究其相关责任。良好的运用奖惩机制有利于提高员工综合技能,也能在如此人才竞争环境下留住企业所需要的人才。

5 结束语

人才是企业最宝贵的财富,有了优秀的人才企业才能更持久的发展。通过改变传统的人力资源管理理念,培养多元化复合型人才,树立具有向心力、凝聚力的企业文化,为企业量身打造合适本企业的人力资源管理体系,建立一支高效、团建的园林施工企业队伍。园林施工企业开展理论及专业技能的培训,从实践中摸索出符合企业自身的人力资源管理模式,提供企业整体运作流程,增强企业的行业影响力及社会效益,实现企业利益价值最大化。对整个园林绿化项目进行有效的团队管理,重视管理人才储备,为园林行业长远发展奠定基础。

[参考文献]

- [1]李欣宇.新时代下园林施工企业的人力资源管理探析[J].城市建设理论研究:电子版,2013,(35):48.
- [2]毛云.园林施工与养护管理探析[J].建筑工程技术与设计,2017,(8):3048.
- [3]张国江.园林施工与养护管理探析[J].城市建设理论研究:电子版,2013,(16):109.
- [4]张建平.园林施工与养护管理的探析[J].新经济,2015,(11):116.
- [5]苏文清.园林施工与养护管理技术探析[J].现代园艺,2016,(10):198.