

加强人力资源管理 促进环卫事业和谐发展

吴祥飞

上海浦东新区天佑市政有限公司

DOI:10.12238/ej.v5i1.841

[摘要] 一个城市的环境卫生不但与人民群众的生产生活息息相关,而且是城市文明的重要窗口。但是目前,环卫企业的发展存在诸多问题,如环卫工人的社会地位低、工作环境差、人员结构老化、薪资待遇不高等。因此,加强环卫企业的人力资源管理,不但是环卫企业内部发展的需要,也是构建社会主义和谐社会的要求。基于此,文章就加强人力资源管理促进环卫事业和谐发展的相关举措进行分析。

[关键词] 人力资源管理; 环卫; 现状; 举措

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Strengthening Human Resource Management and Promoting Harmonious Development of Environmental Sanitation

Xiangfei Wu

Tianyou Municipal Co., Ltd. in Pudong New Area of Shanghai

[Abstract] The environmental sanitation of a city is not only closely related to the production and life of the people, but also an important window of urban civilization. However, at present, there are many problems in the development of sanitation enterprises, such as the low social status of sanitation workers, poor working environment, aging personnel structure, and low salary. Therefore, strengthening the human resource management of sanitation enterprises is not only the needs of the internal development of sanitation enterprises, but also the requirements of building a socialist harmonious society. Based on this, the article analyzes the relevant measures to strengthen human resource management to promote the harmonious development of sanitation undertakings.

[Key words] human resource management; Environmental Sanitation; status quo; measures

环卫事业重要性不言而喻,关系到城市发展及人民群众的生活生产,是体现社会文明的重要窗口。当前市场竞争日益激烈,企业之间的竞争也是人力资源的竞争,环卫事业要想获得更好的发展,就需要加强人力资源管理,认识到其重要性,因此,需要加强对其人力资源管理工作,让环卫事业实现和谐发展,这可以促进部门效能提升,也是满足社会经济发展的外在要求。当前需要树立新的管理理念,改变管理机制,促进环卫事业发展。

1 人力资源管理对促进环卫事业和谐发展的意义

人力资源管理的质量与企业的发展密不可分。只有提高企业内部人力资源管理的整体质量,才能为企业的经营提

供源源不断的动力支持,使企业竞争优势才能不断提升。新时代,由于市场环境的变化,企业在生存和发展过程中面临的内外部压力不断加大。人力资源管理模式,不断引进现代人力资源管理理念,才能顺应时代发展步伐。紧跟时代发展步伐,提升企业内部运作质量和效率。而且,只有创新人力资源管理,才能更好地协调各部门之间的关系。企业内部的变革,全面提升员工的工作水平,保证企业能够更好地适应外部环境的变化。这对于企业管理来说是非常必要的。此外,人力资源管理的创新也有助于避免企业内部高端人才流失,对企业团队的组建和战略目标的实现具有重要意义。

2 我国环卫行业队伍建设现状

现阶段,我国环卫行业队伍建设情况不容乐观,人员流动性较大,环卫队伍不稳定,主要体现在以下几个方面:

2.1我国环卫工人的工作强度大,且薪资偏低,很难吸引从业人员。从工作强度上来看,据相关调查显示,我国有超过10%的环卫工人日工作时间超过10个小时,且多数环卫工人的工作是从凌晨开始,影响日常生活且工作强度较大。但是,目前环卫工人的薪资水平并不能和其工作强度相匹配,我国环卫工人的薪资水平普遍偏低,一些地区的工资仅仅比所在城市最低工资略高。

2.2环卫工人的普遍年龄是偏大的,老龄化很严重,没有很好的保障,在现今社会中,环卫工种是较为简单的工种,所

以没有经过相关的专业培训即可上岗,也可以说这个职业技术含量不高,没必要深入研究,所以老人更容易接受这样的岗位,该岗位人员多数都是已下岗的工人,或曾经职业不理想的人员,所以文化水平也是参差不齐的,整体不太高,那么事故发生概率就会增加,而年龄过大又办不了医疗及养老保险,只能办理一个单薄的意外保险。

2.3我国环卫工人的社会经济地位普遍偏低。和其他行业的职位相比,环卫工人的职业地位以及社会经济地位都普遍偏低。虽然近几年我国国民素质有所提升,但是在一些城市,仍会出现市民个体不尊重环卫工人劳动成果等情况,甚至还会出现对环卫工人的人身、名誉攻击等问题。有研究者认为,从某个角度来说,环卫工人就是生活在社会最底层的一个群体,常常被社会所忽视,导致越来越少的个体愿意进入并从事该项工作。

2.4环卫工人的工作环境很不舒适,冬天冷,夏天热,并且任务量很大,即便大多数市民已经提高了文明素质,但依旧还是存在很多不文明行为出现,总会有人不文明得随手乱扔垃圾,不把环卫工人的辛苦看在眼里,不尊重环卫工人的劳动成果,更有甚者,在环卫工人进行工作清洁时,竟然恶意阻拦。环卫工人可谓是当今时代社会底层的劳动人民了,游走在城市的大街小巷,却得不到很好的资源支持。

3 环卫行业人力资源管理现状

3.1环卫行业不重视人力资源管理。环卫行业要立足环卫工人现状,切实做好环卫行业人力资源管理工作,完善环卫行业,增强环卫行业组织的主动性,提高环卫行业人员管理效率。但事实上,尤其是在三、四线城市,环卫行业内部还没有形成科学、有效、合理的人力资源管理,环卫本身也不重视环卫行业的人力资源管理。社会上还有很多人感觉环卫工人是在环卫岗位上工作的临时工。工作质量可以由管理者通过约束随时控制,或者基层管理者可以带领大家及时调整。环卫工人的管理技能和人力资源管理是否科学并不重要,铁打营流水兵,

环卫行业认为,人员不稳定主要是环卫行业本身的缺乏,被行业的本质所禁锢。另外,在环卫行业,环卫工人老年人较多,这一群体的工作动机比较明显,就是通过低技术、低体力的工作来获得相应的报酬。因此,即使环卫行业内部的人力资源管理如何调整,没有改变环卫行业的现状。那么,就呈现出环卫行业不重视人力资源管理的现状。在实际管理中,没有具体的管理机制,也没有科学的培训。

3.2环卫工人用工现状不佳。随着国家从2008年1月1日开始实施《劳动合同法》,依法订立劳动合同,明确建立劳动用工关系,成为劳动用工的规范形式。劳动合同的订立就是为了最大程度保护劳动者权益,明确合同双方的义务、权利,促使社会劳动关系更稳定、更和谐。所以这种做法日益成为社会共识,只是环卫行业从业人员以农民工为主,在和农民工建立劳动关系时没能严格根据《劳动法》《劳动合同法》等规定有效订立合同,侵犯农民工合法权益。

3.3缺少有效的培训和激励。环卫行业人员队伍整体文化素质与技能水平偏低,即便如此,但环卫工人很少接受培训,导致这一情况得不到改善。激励则是通过外部因素引起人内心产生行动欲望、竞争欲望进而引发积极行动的行为。不管是培训还是激励都对环卫行业人力资源管理有着重要意义,但环卫行业对培训和激励的执行不到位,没能妥善解决环卫工人技能弱、工资低等问题。

4 加强人力资源管理,促进环卫事业和谐发展的举措

4.1合理规划人员配置,提升用人的准确度。想要进一步加强环卫事业的人力资源管理工作,就需要从人员的任用上下功夫,将岗位的需要和人才的素质紧密结合起来,根据岗位的设定来确定选择哪类适合的人才,然后再制定科学的人才培养方案,提升环卫事业整个团队的服务质量。在聘用信任的过程中,不能一味地看重工资成本等外在形式内容,而是需要从聘用者的年龄结构、身体素质、专业技能以及道德水准出发,全方位地考察其是否具备上岗资质以及创新

理念等,从多角度提高环卫员工的总体素质,在科学配置的基础上,突出人力资源的调配优势,从而才能保证人尽其才促进环卫事业的和谐发展。

4.2有效提升环卫员工的薪资待遇。首先,人力资源管理部门要不断坚持以人为本的用人理念,在从企业集体利益出发的同时,还应切实满足员工个人的实际利益,提高员工自身素质。薪酬福利,根据工龄、资历等,划定科学的薪酬标准,供参考。单位、以便员工随时提出心中的意见。二是有关单位还应完善环卫人员保险合同等,并根据劳动合同法的具体要求,对每一位员工进行签订具体的劳动合同,使其在享受应得工资的同时,还可享受国家福利政策,为卫生事业做出贡献最后,对环卫工人也应该有专属的风险保障体系,因为环卫员工的日常工作性质在一定程度上是高度危险的,所以为了保证安全对他们的生命财产安全,单位需要为员工提供定期体检,发放反光衣等。在炎热的天气里,还需要提供高温假期或补贴,以提高环卫工人的积极性。

4.3有效转变人力资源管理的理念。想要全面促进环卫事业的发展和进步,除了要求人力资源管理部门对环卫工人个人或组织加强管理之外,最重要的还是要求管理者有效转变管理思想和观念,一切以尊重环卫工人主观能动性入手,善于挖掘不同员工身上的闪光点,根据不同的职能要求为员工提供合理的岗位以及培训指导工作等,从而激发环卫工人工作的积极性和创造性。除此之外,人力资源管理者也应该注重对环卫工人工作能力的培养,抛开资历、经验和年龄,从能力出发定赏罚,提升人力资源管理的可信度和有效性。

4.4科学合理地运用绩效管理考核结果。环卫单位绩效考核的结果应通过计算机信息手段,实现与人才能力开发及使用相结合的目的。建立员工绩效管理档案,积极体现绩效考核结果在绩效工资分配、优秀人才选拔、评选评模、专业技术职称评定、岗位变动、职务变动等方面的重要性。如何合理科学地运

用绩效考核结果是人力资源管理中的重要工作。采用绩效考核的结果来指导单位员工的工作技能及工作业绩的提升,通过发现单位员工在完成工作中遇到的问题及工作技能的缺陷,进而制定有针对性的环卫单位员工培训计划,从而达到提升环卫员工综合能力的目的。

4.5提高社会地位,落实安全保障措施。相关部门需以行业费用定额为基础,本着“以费养事”的理念核算环卫经费。之所以如此,是因为市场机制下,社会各行业都在快速发展,薪酬水平不断提高,随之而来的是社会提高的提高。因此,环卫行业亦是如此,需要紧跟市场发展步伐,不断核算环卫经费,及时参照社会市场标准,提高环卫工作待遇,以此提高环卫工作社会地位。需强调的是仅从薪酬水平提高环卫工作待遇水平是远远不够的,还需要加强监管,避免企业超时用工,加重工作劳动强度,合理保护环卫工作人员基本权益,以此提高环卫工作人员社会地位。另外,落实安全保障措施。建立环卫工作休息站,免费提供防寒、防暑等安全用品,以此降低环卫工作安全事故发生概率。

4.6市场化改革。环卫队伍人力资源管理市场化改革的目的在于建立科学合理的运行机制,并不是单纯的节约作业成本。因此,环卫部门需积极转变观念,以合理的价格推动环卫行业市场化健康发展。低价恶性竞争,最终结果并不是降低行业成本,而是将环卫事业逐渐走向灭亡。因此,环卫行业需进行积极的市场化改

革,严格按照国家现行政策等,落实好环卫工作人员基本福利等,保证环卫工作基本保障要求全部得到满足。唯有如此,才能创建一个稳定的环卫工作队伍,并且源源不断的吸收青壮年,为城市建设提供保障。

4.7丰富人力资源管理手段。加强人力资源管理这项工作还需要对管理手段进行丰富,引入更为智能化、科学的信息化管理软件。通过充分借助计算机软件信息技术使得原本需要人工管理、统计的各类报表实现计算机自动读取数据、自动生成报表,进而实现数据共享,信息及时,管理有效。依靠信息化软件管理平台进行管理不但能够有效降低统计工作量,更能够切实保证管理的准确性。同时,在充分借助计算机技术的基础上还需要做到与统计加工整理工作向融合。通过前期计算机统计,后期统计加工相配合的方式实现数据的准确传输和存储。

4.8建立灵活的用工机制。考虑到环卫工人队伍结构的复杂性,环卫部门应建立灵活的用工机制,按照《劳动法》的相关规定与其签订具有法律效力的用工合同,竭尽所能地维护环卫工人的合法权益,吸引优秀人才加入到环卫队伍中。加大执法监察力度,动态监控环卫工人的工资支付和保险缴纳情况,如果发现侵权行为要立即严惩,确保环卫工人利益能够得到切实保障。此外,合理设置岗位,采取竞争上岗的原则,营造良性竞争氛围,将职工安排在合适的岗位上,以增加职工与岗位的匹配度,达到人尽其

才的效果。

5 结语

环卫专业队伍的情况,已经对整个环卫行业的健康发展和城市居民的日常生活水平产生了巨大的影响,但是许多地方环卫队伍的现状也不容乐观,最主要的一个原因是在于人力资源管理上滞后于环卫工作和社会事业发展,导致其他从业者无法获得更高的公平待遇。环卫单位作为我国事业单位的重要组成部分,对于我国居民有着极其重要的作用。加强环卫行业人力资源管理是新时期推动环卫事业迅速发展的重要举措,应该积极更新管理思想,建立健全的制度体系,加强对环卫工人的培训,提高他们的福利待遇,为环卫工人的高效率、高质量工作注入源源不断的动力,从而建设充满智慧和魅力的现代化城市。

[参考文献]

- [1]姚冬颖.浅析事业单位中人力资源管理的问题及对策[J].商业文化,2014(32):91.
- [2]陶佳.新形势下事业单位人力资源管理面临的问题及对策分析[J].现代经济信息,2014(16):144.
- [3]余健玲.加强环卫行业人力资源管理的思考[J].管理观察,2019(33):93-94.
- [4]黄晓阳.论激励在环卫企业人力资源管理中的作用及应用[J].低碳世界,2016(22):275-276.
- [5]牛英华.加强人力资源管理统计管理促进环卫事业和谐发展[J].统计与管理,2014(05):27-28.