

# 园林事业单位人力资源管理体系建设研究

吴嫚

石家庄市柏林公园 河北 石家庄 050000

**【摘要】**园林事业单位的人力资源管理制度若能深入地反映事业单位文化理念和价值观，将会极大地提高园林事业单位管理水平，确保园林事业单位达到管理目标。文章通过对园林事业单位人力资源管理体系的建设现状以及建设过程中存在的问题为基础内容，对改单位应该如何改进人力管理进行了探讨。

**【关键词】**园林事业单位；人力资源管理；基础建设

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.446

## 1 当前园林事业单位人力管理体系的基本状况

园林事业单位人力资源管理系统的基本情况是：（1）建立了一个基本的人力资源管理系统。随着改革开放，事业单位在规模发展、人员管理等方面有了较大的提高，许多事业单位将人才培养、人力资源体系建设放在突出位置，也做了很多实际工作，通过人才引进策略，完善了内部管理体系中人才不足的现状。近年来，园林事业单位的人事管理系统在一定程度上对岗位职责进行了梳理，并实施了工资的绩效考评，使事业单位的人力资源管理正朝着科学、规范的管理方向逐步提高。目前，我市园林事业单位的人力资源管理系统已基本形成了一个完整的绩效评估框架。

（2）人力资源管理制度还不完善。当前，事业单位的人力资源管理制度还远远落后于社会的发展速度，还不能满足单位规模发展、管理跨度扩大、技术难度增大以及规范管理的需要，技术、质量管理风险日益增加。在园林事业的发展中，生产技术的技术难度和管理水平的提高，对园林机械的技术质量管理和人力资源配置提出了新的挑战，有经验的技术人员相对匮乏，人力资源总量还不能适应事业单位的生产经营需求；人才结构还需要进一步优化，关键是要加强人才的培养。

总之，园林事业单位的人力资源管理仍在某种程度上延续了传统的人力资源管理制度和模式，管理平台建设尚有不足，主要体现在：在岗位管理方面，单位对本部门职责和岗位职责进行了梳理，但是基层岗位职责不够详细、具体；在工作中，没有对工作进行分析，不清楚其任职资格要求、工作流程、职业发展方向，也没有相应的工作评价指标和评价标准。没有形成一套完整的工作手册，在职工刚入职时缺乏对其工作的指导，这些都会影响到单位运转与发展。在绩效评价上，缺乏科学、规范、完整的绩效评估制度；现行评价体系的评价指标体系设计不完善，定性多，定量少；未与受测者进行交流与评价，未能达到改善绩效、提升员工素质的目的；考评频率和时间跨度比较大，很难在短时间内反映出工作绩效。

## 2 建立人力资源体系对园林事业单位和员工发展的重要

性

无论是从战略层面上，还是从实践需要的角度，对园林事业单位的人力资源管理系统建设都有很大的借鉴意义。

（1）为提高园林事业单位的核心竞争能力，必须建立健全人才管理制度。由于园林属于公益性事业单位，职工通过事业单位公开招聘招考录用，因此需要将人才计划重点放在事业单位内部的人才培养方面。对事业单位来说必须要有完善的理论与技术，通过管理技术的培训，员工要不断提升自己的能力。个人能力的提升，必须通过不断的积累与创新，在工作的同时，适时的对个人职业发展做出计划，全方位提升自己，并建立终身学习的观念和意识，从而使自己成为事业单位发展的核心人才。事业单位人力资源管理系统，是单位实现良性发展的核心内容。因而，要建立一个科学的人力资源管理制度，并不断地加以优化与改进，才能在有效运作的同时，获得人力资源的创新与竞争特性，从而支撑园林事业单位战略发展的目标。根据单位的实际情况，确定组织结构、发展方向等问题，让职工对单位的发展有一个清晰的认识，同时也要让有兴趣的人能够学习到自己感兴趣的东西，从而制定出适合自己的提升计划。

（2）加强对园林事业单位的人力资源管理，有利于凝聚职工力量，维护园林事业单位的强大竞争力。目前园林事业单位正在进行人力资源系统的构建，期望通过建立合理的分配激励机制、公开公平的遴选机制，为广大职工搭建实现个人价值、展示个人才华的平台，员工把实现个人价值建立在实现单位价值之中，实现事业单位的科学化人资管理。

（3）加强对员工的绩效评价，建立人力资源管理系统。单位的管理不能完全依赖于管理者和领导的权威和指令，它要求建设一个与之相适应的评价制度，以达到对其员工的引导、协调功能，实现单位决策的规范化。单位要强化员工的管理，既要培养员工，又要培养员工的潜力，要培养他们的创新精神、合作精神、敬业精神，还要搭建一个平台，发挥职工的团队优势。优秀的管理者要有好的协调能力，要有好的团队精神。只有这样的人才结构，才能适应市场的发展。也唯有如此，才能达到单位发展的目的，最大限度地发挥人

才优势，适应新形势的发展。

(4) 建设园林事业单位的人力资源管理系统，是满足当前市场经济发展的需求，也是符合市场经济发展的必然趋势。单位人、财、物、信息等资源要素中“人”是最核心、最关键的要素，是单位管理的首要内容和主要方面，单位要把握好“人”这一关键。此外，人力资源的开发管理，也取决于人的实际价值，单位的管理目标、生产目标、经营目标。园林单位想要可持续的发展，还要满足员工的需求，在可续的人资管理下，从内部激发职工积极性，针对单位实际，实施一定的人才激励政策，从内部提升职工的整体素质。

单位人力资源管理部门要善于发掘身边的潜在人才，并发挥其创造力，激发其求知欲。挖掘出来的潜力也会随着时间的推移而不断地被开发、强化、激发着人们继续前进。培训考核是一个培养与发掘人才的方式。通过培训，职工可以相互学习，相互激励，加深了解，挖掘潜能。同时，建立一种定期的学习机制，为职工提供一个交流的机会，搭建一个分享技术和经验的平台，这样才能在单位内部营造一个良好的学习氛围。从而提升职工的工作积极性和自觉性并激发其工作的积极性。

### 3 园林事业单位人力资源体系构建中应当把握的基本问题

#### 3.1 要坚持正确的工作原则

##### 3.1.1 正向引导原则

坚持从园林工作出发、从单位实际出发、从个人业绩出发，进一步规范绩效评优、职称申报评审等工作程序和方式方法，破除工作中“论资排辈”等固化模式，积极发挥绩效评优、职称申报评审等正向引领作用，真正树立起以实绩论英雄的评价导向，切实把人力资源管理工作与单位建设发展、省会园林绿化建设事业结合起来。

##### 3.1.2 德才兼备原则

在对职工进行考核时，要注重职业道德，要通过个人述职、成果展示、考核测评、民意调查等多种形式，对其职业操守和职业行为进行全面的考核。完善园林事业单位的人资管理制度，建立和谐有爱，具有良性竞争的单位氛围。

##### 3.1.3 奖惩并重原则

建立奖惩激励机制，消除“干好干坏一个样”“多做少一个样”等消极思想，对工作中表现好、完成任务质量高、对园林工作有突出贡献的，要大力宣传表扬，树立典型激励，并在工作评优、职称申报评审等工作中优先考虑使用。对工作中表现差、不履职尽责、不服从单位管理，甚至给工作带来影响、造成被动的，要严肃给予处理。

#### 3.2 园林事业单位全体员工正确认识人力资源体系建设

##### 3.2.1 要建立健全组织保障

首先，要加强思想意识。各级各部门要重视人力资源管理工作，要始终坚持正确的工作方向，真正发挥好人才评价指挥棒的作用。不断探索形成导向明确、科学准确、规范有序、竞争择优的人才评估体系。其次，要强化组织的领导。各单位要根据自身工作实际，制定工作方案，建立健全组织保障人力资源工作开展。

##### 3.2.2 处理好体系建设中的各种关系

任何一次的改革，都会影响到一些人的利益。但是，园林事业单位要从发展的角度来思考。要以一种积极的心态，以发展的眼光对待人力资源工作的建设。园林事业单位内部涉及的部门较多，在人资管理体系建设与整改过程中，还需要针对单位内部的管理进行关系体系的建立，确保人资管理完善的同时，也要保障各部门工作之间不会产生不良的影响。要顾全大局，促进园林事业单位整体的进步与发展。

##### 3.3 促进绩效考核与员工培训激励的有机整合

事业单位要注重将绩效考评与员工的培训和激励工作有机地结合起来，引导职工在实践中提高自己的整体素质，努力工作，充分利用自己的潜力和智力，提高自己的业绩。同时，要依据培训成效和业绩评价结果，对员工进行科学的激励，并进行激励。在培训激励方面，单位要创造良好的学习氛围，也要激发职工之间的良性竞争意识，使职工在不断自我提升中激励自己，保障其他职工也能够奋发图强，以激发职工的积极性。职工的岗位晋升渠道也要明确，建立适合各类人才的工作顺序，实行竞争上岗，严格的考核和奖惩，建立科学、合理、规范、高效的用人制度，并不断完善对职工的激励和约束。

#### 结束语

科学完善的园林事业单位人力资源管理体系，包括组织梳理、职称管理、绩效管理、职业发展管理、培训管理以及与之配套的管理咨询等。该系统具有综合性、科学性等特点，需要在建设过程中加强对该体系的建设与完善对园林建设重要性的认识。

#### 参考文献

- [1] 吴惠惠. 破解中小型民营园林事业单位人力资源管理的顽症——员工激励[J]. 中国市场, 2010, (52).
- [2] 宣自平. 科技型园林事业单位人力资源管理机制创新模式初探——以KJ公司为例[J]. 中国市场, 2010, (52).
- [3] 杨琦. 浅谈绩效考核在现代园林事业单位人力资源管理中的核心地位及有效实施[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2010 11.