

对水利管理单位人力资源管理体系建设的思考

路慧雁

(河南安阳林州市水政监察大队, 河南 安阳 456500)

【摘要】人力资源管理对于水利管理单位而言, 具有十分重要的作用。通过人力资源的管理, 实现对单位人力资源的合理调配, 激发员工的工作积极性, 为单位选拔和培养出优秀的人才, 更好地推动水利事业的发展。本文重点研究水利管理单位人力资源管理体系的建设, 首先分析人力资源管理的意义, 然后分析水利管理单位人力资源管理现状, 最后结合具体的问题, 提出完善人力资源管理体系的建议, 以供相关单位参考借鉴。

【关键词】水利管理单位; 人力资源管理; 体系建设

水利事业是一项关系民生的内容, 只有做好水利人才的储备和培养, 才能推动水利行业的发展, 更好地服务社会公众。从管理学的角度来看, 人力资源管理工作便是围绕人员展开的管理, 目的在于最大化地挖掘人才的价值, 让人才和岗位相匹配, 并通过绩效考核的方式, 激励人员的工作热情。因此, 水利事业单位要想实现持久健康的发展, 势必要重视人力资源管理工作, 做好人力资源管理体系的建设。

一、水利管理单位人力资源管理的意义

水利管理单位的人力资源管理, 是指在水利行业内部, 对人力资源进行规划、组织、协调、控制和优化的过程。通过合理配置与有效利用水利系统内的人才资源, 使其发挥最大的效用, 为水利事业的可持续发展提供坚实的保障。具体而言, 人力资源管理的意义如下:

(一) 选拔和培养人才

水利管理单位是负责水资源管理、防汛抗旱、水利工程建设的机构, 承担着保障国家水安全的重要使命。在国家基础设施建设中, 水利管理单位处于举足轻重的地位, 其管理水平和技术能力直接关系到国家水资源的可持续利用和经济社会的发展。通过人力资源管理, 为水利单位选拔更加优秀的人才, 与此同时, 还可以根据具体的工作内容、岗位设置等, 进行员工的技能培训, 提升员工的工作能力, 满足水利工作的需求。

(二) 优化资源配置

人力资源管理的目的在于人岗匹配, 充分发挥人才的能力和 value, 实现人力资源的合理配置。人力资源管理可以帮助水利单位合理配置人力资源, 确保各类人才能够在合适的岗位上发挥其最大的价值, 例如, 根据人才的实际情况, 对单位内部的人员进行统一的调动, 以此保证每个岗位都有适合的人才,

人岗匹配, 更好地发挥每一位人才的价值。

(三) 提升组织绩效

组织绩效是指组织运行的效率和效果, 良好的组织绩效离不开人力资源的管理, 通过人力资源管理, 可以激发员工的积极性和创造力, 增强水利单位的组织凝聚力, 从而提高整体绩效。水利单位通过合理地设置激励机制、完善考核体系、做好员工职业发展规划, 可以使员工更加认同单位的目标, 提高对单位的满意度和忠诚度。

(四) 推动行业创新

创新发展成为每个行业发展和进步的重要推动力量, 科技的进步, 带动了水利行业技术的进步, 对于创新型人才的需求越来越强烈, 水利单位也不例外。通过开展人力资源管理工作, 培养出具有专业能力、创新能力的优秀人才, 为水利单位的创新发展, 提供人才支持。

二、水利管理单位人力资源管理存在的问题

(一) 人才配置不合理

水利管理单位在人才结构与配置方面存在不合理之处, 导致人才浪费和短缺现象并存, 一些部门人才聚集, 而一些部门却人才匮乏, 影响了整体的工作效率。具体表现在以下几点: 首先, 人才结构与岗位需求不匹配, 一方面, 传统水利工程领域的人才过剩, 而新兴技术和管理领域的人才则严重不足; 另一方面, 高层次、复合型人才稀缺, 导致许多关键岗位无法得到合适的人选。其次, 专业技能和知识水平不符合岗位要求, 部分水利管理单位的老员工可能难以适应新的技术和管理要求, 部分新进员工缺乏实际工作经验, 无法迅速融入工作, 知识和水平无法满足工作需求, 影响工作成效。最后, 人员数量和比例不合理, 一方面, 一些部门人员冗余, 人浮于事; 另一方面, 关键部门和岗位则可能人手不足, 这种不合理的配置

不仅影响工作效率，也增加了管理难度。

（二）工作条件与薪酬待遇不佳

一些水利管理单位地处偏远，工作环境较为艰苦，员工的薪酬待遇也相对较低，导致员工的工作积极性不高，人才流失现象比较严重。水利管理单位往往分布在偏远地区或城乡结合部，周边环境相对较为闭塞，交通不便，生活配套设施不完善，员工的工作和生活不便，恶劣的工作环境，无法留住人才。办公环境相对较差，设施老旧，通风、照明、取暖等方面的限制，影响人们的工作意愿，加上薪酬待遇要低于其他行业，极大地削弱了水利管理单位的市场竞争力。

（三）激励不足

水利管理单位在人员管理方面存在不足，缺乏有效的激励制度与人才分流制度，对于员工的工作分配过于随意，导致员工的工作积极性不高，责任意识淡薄，执行力不足。现阶段，水利管理单位激励制度存在的主要问题表现在以下几点：首先，物质激励和非物质激励不足。物质激励比如薪酬体系，固定工资和低绩效，无法满足员工的需求，员工的培训和晋升通道不畅，缺乏培训和职业规划，员工看不到未来，随波逐流。其次，考核评价体系不够完善，考核缺乏明确的标准，考核过程的客观性和公平性得不到保证，主观评价偏多，难以有效地调动员工的热情。最后，缺乏有效的反馈，对于员工的考核，未能及时地反馈给员工，对于员工的表现，是采取奖励还是惩罚，缺少明确的规定，执行起来模棱两可。

（四）未做好员工的培训和职业规划

水利管理工作需要人员掌握一定的专业技能，在工作之前，需要对员工进行培训，培训合格之后，才能分配到具体的工作岗位。目前，在技能培训方面，水利管理单位的重视度不够，管理层对于员工培训存在认知误区，认为这样只会增加单位的成本，影响投资活动的开展，培训活动的次数少，周期长，导致培训效果不佳，员工知识和技能更新缓慢，难以应对复杂的工作内容。其次，未对员工进行职业生涯规划，员工看不到自己未来发展的方向，只是一味地按照上级的安排工作，久而久之，员工的工作热情被磨灭，工作积极性不足，创造力也比较差，不利于组织的团队协作和发展。

三、完善水利管理单位人力资源管理体系的对策

（一）优化人员结构与配置

首先，做好人员的筛选，在招聘过程中，注重应聘者的专业技能、工作经验和职业素养等内容，确保选拔出的人才能够胜任水利管理工作。入职阶段，

便要认真筛选员工的能力和素质，做好人员的储备工作，尤其是一些高层次、高技术要求的工作岗位，必须严格招聘的要求，选择专业能力强、具有一定实践经验的人员。

其次，做好工作和岗位责任的划分，明确不同岗位的工作内容和素质要求，根据岗位的工作量以及工作的难易程度，进行人员的分配，确保人员与岗位相匹配，同时确保人员能够清晰地认识到本岗位的工作要求。

最后，人员的合理流动，工作岗位并未一成不变，为了让员工保持工作的热情，同时也让员工具有一定的危机意识，让岗位之间进行合理的流动，能者上，不能者下，不断对员工进行岗位和薪资的调整，营造一个公平竞争、合理流动的工作氛围，让员工通过努力可以实现自我提升。实施定期的岗位轮换制度，使员工能够熟悉不同岗位的工作内容和要求，提高其综合能力和团队协作精神；根据员工的工作表现和业绩，给予相应的奖励和晋升机会，激发员工的工作积极性和创造力。

以某知名水利管理单位为例，该单位通过优化人员结构与配置，吸引了大批高素质人才。在招聘选拔方面，该单位注重应聘者的专业技能和职业素养；在培训机制方面，建立健全的培训体系；在激励机制方面，实施科学合理的薪酬制度和绩效考核办法。这些措施极大地提高了员工的工作积极性和创新能力，推动了单位的持续发展。该单位的成功经验值得其他水利管理单位借鉴和学习。

（二）改善人员的工作条件和待遇

硬件方面，水利管理单位应加大投入，对陈旧的工作设施进行更新和改造，配备先进的技术设备，例如，计算机、自动化办公系统等，提升工作的效率。

待遇方面，结合当前的市场发展情况以及市场薪酬水平，合理调整员工薪酬，提高整体待遇水平，可以增加一些员工的福利，吸引更多优秀的人才，比如健康保险等。可以设立激励机制，鼓励员工积极工作，让员工的努力与回报成正比，激发员工的热情。

安全管理方面，严格执行安全生产制度，保证员工的安全，提升员工安全生产的意识，让员工感受到单位对于员工安全的重视。

（三）完善激励制度

激励制度是调动员工积极性的关键，只有完善的激励制度，才能起到激励员工的目的，实现员工价值的最大化。激励制度构建过程中，需要重点关注以下几点：首先，奖惩措施的制订。奖惩是激励的重要手段，但绝不是激励的目的，根据不同岗位的工作内容，难易程度，制订差异化的奖惩制度，更多地给予员工

奖励,设置绩效奖励等,对于工作优异的员工,给予一定的物质和精神激励,当然工作表现不佳的员工,则需要进行绩效沟通,了解员工的真实想法,帮助员工进行调整。其次,完善晋升通道,员工都有着实现自我价值的需求,为员工做好职业规划,梳理不同岗位的晋升渠道,给每一位员工提供实现自我的机会。员工都有着自我提升的意愿,应该重点关注这些不安于现状的员工,这些员工最具有发展的潜力。最后,提供多种学习进修的机会,作为培训的一种拓展,可以是技术方面的进修,也可以是管理方面的进修,为员工提供学习途径,提升员工的综合素质。完善福利待遇,除了工资之外,还可以提供员工各种保险等,提升待遇更好地吸引人员的参与。以某省水利管理单位为例,该单位自实施新的激励制度以来,取得了显著成效,通过实施绩效工资和项目奖励制度,员工的工作积极性和效率得到了明显提升;晋升通道的建立使得一批优秀员工得以晋升到更高职位,实现了个人价值。此外,单位还为员工提供了丰富的培训机会,使得员工的专业技能和管理能力得到了显著提高。

(四) 做好员工培训与职业规划

良好的员工培训制度也是单位的一项福利,可以很好地吸引员工。传统的人力资源管理工作,重在员工的招聘、选拔,忽视员工的职业生涯规划,导致一些员工不知道如何自我提升,久而久之,员工的工作热情会逐步下降,不利于员工和企业的发展。因此,可以通过完善单位培训制度,为员工制订职业规划,以此来吸引员工。水利管理单位应该建立完善的培训体系,加强员工的专业技能培训,明确培训的内容和频率,可以通过引入专家的方式,提升培训的质量。为了保证培训的效果,需要对培训活动做好绩效评估,评估培训的效果,不断做出调整。定期开展职业生涯规划,为员工提供咨询,让有着提升意愿的员工,知道如何提升自我,看到自己岗位的晋升渠道。此外,加强与其他单位的合作交流,通过与其他水利管理单位或先进企业的合作,共享资源、交流经验,提升培训和职业规划水平。

在国内外,有许多水利管理单位已经成功实施了员工培训和职业规划的实践案例,这些成功经验值得借鉴和学习,例如,某国内知名水利管理单位通过与专业培训机构合作,定期为员工提供专业技能和知识培训,同时建立了完善的职业发展通道,使员工明确自身发展方向。这不仅提高了员工的工作满意度和忠诚度,还为单位的可持续发展奠定了坚实基础。国外某大型水利管理单位也十分注重员工培训和职业规划,他们投入大量资金用于员工学习和发展,并

建立了完善的考核和激励机制,这种做法有效提升了员工的综合素质和业务能力,为单位创造了显著的经济和社会效益,这些成功案例为我国水利管理单位提供了宝贵的经验和启示,只有重视并做好员工培训和职业规划工作,才能确保水利事业的持续发展。

四、结论

综上所述,人力资源管理对于水利管理单位有着非常积极的作用,一方面人力资源管理可以为单位招聘优秀的人才,做好人才的选拔和储备;另一方面优化单位的人力资源配置,通过绩效评估,做到人岗匹配,更好地利用人力资源的优势。目前,水利管理单位人力资源管理方面存在着很多挑战,工作条件比较差,难以吸引人才,薪资待遇不足,无法留住人才,缺少有效的激励机制,员工培训和职业规划不够重视等。为了更好地发挥人力资源的优势,解决水利管理单位的困境,需要优化人员配置,改善工作条件,完善激励机制,加强员工培训与职业规划等,只有足够重视人力资源管理,重视员工的成长,才能不断优化和完善人力资源管理工作,更好地发挥人员的价值。

参考文献:

- [1] 王鸿赫.新时期水利行业事业单位人事管理信息化建设的实践与思考[J].东北水利水电,2023,41(1):64-67.
- [2] 商梦月.公益性水利工程管理单位人力资源管理探究[J].管理学家,2023(1):58-60.
- [3] 潘菲.机关事业单位人力资源管理信息化建设思考[J].环渤海经济瞭望,2023(5):120-122.
- [4] 刘若舟.基于新经济背景下人力资源经济管理的思考[J].商展经济,2022(15):135-137.
- [5] 徐红美.新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新研究[J].知识经济,2022(9):109-111.
- [6] 蔡振国.水利工程建设管理工作分析[J].工程技术研究,2023(20):129-131.
- [7] 张克其.加快灌区农田水利管理信息化建设的思考[J].农业工程技术,2023,43(11):94.
- [8] 何敏.水利工程管理的现代化与精细化建设途径及思考[J].水电水利,2022,6(5):22-24.
- [9] 李金桦.薪酬激励在基层水利管理单位人力资源管理中的运用分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(11):3.
- [10] 邹扬艺.水利单位人力资源管理与经济效益关系分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(12):4.