

新形势下环保企业人力资源配置与开发

吴颖颖 崔剑 徐东勇

北京北方节能环保有限公司 北京市 100070

【摘要】生态文明建设是中国特色社会主义事业发展的主要内容，人力资源是生态文明建设的第一要素。本文主要论述了在新形势下，环保企业中高级管理人员、科研技术人员、工程技术人员、高能人员的重要性，并探讨了环保企业人力资源配置与开发。

Allocation and development of human resources in environmental protection enterprises under the new situation

Wu Yingying, Cui Jian, and Xu Dongyong Beijing North Energy Conservation and Environmental Protection Co., LTD. Beijing 100070

【Abstract】 The construction of ecological civilization is an important part of the development of socialism with Chinese characteristics, and human resources are the first element of ecological civilization construction. This paper mainly discusses the importance of senior management personnel, scientific research and technical personnel, engineering and technical personnel, and highly skilled personnel in environmental protection enterprises under the new situation, and discusses the allocation and development of human resources in environmental protection enterprises.

党的二十大报告指出，我们坚持绿水青山就是金山银山的理念，坚持山水林田湖草沙一体化保护和系统治理，全方位、全地域、全过程加强生态环境保护，生态文明制度体系更加健全，污染防治攻坚向纵深推进，绿色、循环、低碳发展迈出坚实步伐，生态环境保护发生历史性、转折性、全局性变化，我们的祖国天更蓝、山更绿、水更清。生态文明建设是中国特色社会主义事业发展的主要内容，从1979年9月第一部环境保护基本法《中华人民共和国环境保护法》通过，到2020年12月《长江保护法》、2022年10月《黄河保护法》通过，环境保护立法不断完善，为环境可持续发展提供制度保障，努力实现人与自然和谐共生的目标。如今，我国环境保护工作进入新的历史进程，由此带来新一轮绿色基础设施投资需求和相关产业的发展，同时对环保企业的管理能力、创新能力、核心竞争能力提出更高要求。

一、环保企业人力资源的现状

环境保护一般是指人类为解决现实或潜在的环境问题，协调人类与环境的关系，保护人类的生存环境、保障经济社会的可持续发展而采取的各种行动的总称。环保企业主要从事水污染治理、大气污染治理、固体废物污染治理、噪声污染治理、放射性电磁污染治理等等，其综合了多类别学科，是一项综合性强、复杂性高的系统建设工程。对于从事环境保护的从业人员，需要扎实的理论知识，丰富的工作实践，同时还要熟悉相关法律规章制度，才能更好发挥作用。人力资源是国家竞争最重要的战略资源，是企业发展的第一要素，也是企业持续发展的基本保障。环保企业要实现可持续发展，必须要坚持科学的发展观，构建新形势下人才队伍建设机制，合理、高效利用人力资源配置与开发。《中国环保

产业发展状况报告》中显示，截止2020年底，生态环保人才总量达到约24.3万人，比2010年增长35.8%。高学历、高级职称人才比例逐年提高，硕士以上学历人才约2.6万人，增长了120%；高级职称人才约1.8万人，增长了50%。40岁以下人员约10.4万人，占43.0%，人才队伍年龄结构更趋年轻化。

目前，我国环保人才队伍建设还存在许多不足：一是人才总量小，人才队伍的知识、专业结构与生态环保任务快速发展的态势不相适应，缺乏具有世界影响力的生态环保领域科学家，缺乏在关键核心技术领域拥有国际影响力的创新成果；二是人才分布和结构不尽合理，边疆少数民族地区、县镇乡基层生态环保人才严重缺乏，硕士以上学历、中高级职称人员较少；三是高层次专业技术人才较集中，缺乏部分专业人才，我国环保人才主要集中在水污染、大气污染、固体废物等传统环境治理方面，农村环保、土壤治理、应对气候变化等急需紧缺专业人才稀少，规划、政策、信息化等专业人才总量也相对较少；四是人才管理体制不完善，一些新兴的、复合的环境管理与科研人才缺乏，如减污降碳协同治理、土壤与地下水治理、智慧环保、环境健康、风险管理等领域人才十分有限，人才发展的管理体制机制仍不完善。

在我国，环保领域人力资源配置还存在许多问题，我们急需构建更加健全的、合理的、适应当代生态文明建设的体制机制。人力资源配置，是指依据组织生产和发展的客观需要，通过组织内在的机制对其所有的人力资源配置到合适的工作职位上，产出最佳工作效果，发挥出组织内部人力资源总能量，提高工作效率和组织效率。人力资源是发展的第一要素，企业提高经济效益，要充分发挥人力资源的配置作用。

二、环保企业中人力资源配置与开发

环保企业人力资源主要是指从事环境保护行业的人员,人员类别主要有高级管理人员、科研技术人员、工程技术人员、高技能人员。每类人员负责的工作内容不同,需要解决的问题不同,因此人员所具备的知识、能力也不同。如何合理配置人员与开发人员,保障企业良性运行,是环保企业不可忽视的重要的发展问题。

(一) 高级管理人员是环保企业发展的基石

企业的良性运行与高效益发展,在很大程度上取决于企业管理,严格的科学管理是企业立足市场的重要保障。《公司法》中明确规定,高级管理人员主要是指公司的经理、副经理、财务负责人,上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。在企业中高级管理人员所占比例小,但在企业管理中发挥着重要作用。高级管理人员是企业的领航者,他确定企业战略发展方向,制定企业经营方针,指挥协调企业各类经营活动的开展,使企业能够创造良好的经济效益。

按照“党管人才”的原则,高级管理人员需要良好的政治素质,诚信廉洁。同时,要想带领企业做大做强,高级管理人员还需要具有与时俱进的精神、战略性思维、大局观念以及开阔的眼界。在能力方面,应具备良好的规划统筹能力、沟通协调能力和丰富的业务知识能力,以及为环保事业做奉献的精神。高级管理人员在选聘方面主要有两种方式,即内部培养和外部招聘,企业根据实际发展需求选择选聘方式。

1.内部培养:如果企业属于稳定发展阶段,业绩稳定或向上趋势,可以内部提拔,内部提拔的优点是被提拔人员对组织忠诚度较高,了解公司业务及运营方式,能较快开展工作。缺点是可能产生团体思维,团体决策有效性减弱,不利于冒险及创新精神发扬,加剧企业内部权利的斗争。

2.外部招聘:如果企业属于发展瓶颈期或者业务阻碍期,为了转变发展思路,可以选择外部招聘。外部招聘的优点是选择面广,引入的新兴血液能够给企业带来新思路、新方法,鼓励创新并且激发公司活力。缺点是招聘程序复杂,过程较长,新聘人员对本企业不了解,短期内很难打开工作局面,同时内部员工积极性会受到打击,影响企业整体运行效率。

因此,企业需要立足于眼前,着眼于未来,选择能够带领企业持续发展的高级管理人员。

(二) 科研技术人员是环保企业发展的关键力量

在快速的经济发展中,关于环保的各类技术也在不断发展创新,如果环保企业没有新的技术支持,没有形成核心的有竞争力的产品,发展之路将会受到阻碍。科研技术人员是科技创新的重要资源,科研技术、产品创新是企业发展的关键力量,科研技术人员能够开发新的知识产权成果,提高企业的核心竞争力。环保科技产品开发主要是指先进的环保技术开发和环保装备创新,对于研发人员来说,只有单一领域的研发人员并不能满足其研发要求,需要多学科交叉的技术研发能力,因此其研发团队具有独特的一面。在大型环保企业与中小型环保企业中,研发能力有质的区别。

1.大型环保企业中,科研技术人员数量较多,能够聚集多学科领域专业人才,能够独立开展研发工作。

在人才开发方面,主要是人才培养,近些年,我国已经加大了环保行业人才培养,各类院校专业学生也充足,但是独立完成科研任务的能力还有待提高,企业应多吸收应届毕业生,开发其科研能力,为科技研发储备相应的人才。企业可以通过选派专业技术骨干,与科研院所联合开展科研项目,开发企业人员的创新能力,培养企业人员的创新精神,开拓创新人才培养渠道。

在人才激励方面,要建立科学的、长效的创新激励机制,调动科研人员的创新激情。技术成果从开发到投入市场产生效益需要一段相当长的时间,如果单纯只看短期效益,则很难有优质技术与产品产生,因此科研人员的成果需要从长期的、可持续化的、产业化角度去评估,才能真正体现经济回报与贡献挂钩。在科研人才开发中,要注重优秀科技人才的培养,抓好青年科技人才的实践锻炼,为企业的长远发展增添新的生命力量。

2.中小型环保企业中,科研技术人员数量不足,科研经费有限,企业难以形成有效的科研技术开发团队,而在科研院所,集中了各类学科的专业人才,以及雄厚的技术研发力量,因此,中小型环保企业可以借助科研院所的技术研发条件,联合开发新技术、新产品,在有效转化后成为企业的核心技术或产品,为企业增利创收。

(三) 工程技术人员是环保企业发展的主力军

环保工程建设项目主要有水污染防治、固体废物污染防治、大气污染防治、噪声污染控制、放射性电磁污染防治等五类,工程技术人员负责工程规划、设计,施工组织及指导。《中华人民共和国职业分类大典》中概括了环保工程技术人员类别,包括了环境监测、环境污染防治、环境影响评价、核与辐射安全、核与辐射监测、健康安全环境等六大职业类别。所以,环保工程建设项目不仅涉及了环保业务领域的知识,还包含了工程建设相关内容。一支专业的环保工程建设团队,需要具有当代的环保理念,还要具有专业的工程设计、施工、监理、设施运行、技术咨询的能力。

环保企业工程技术人员是环保产业的主力军,庞大并且复杂,拥有专业性强的工程技术团队,是环保工程建设项目成功的必备条件。建设专业的环保工程技术团队应考虑以下几点:

1.创新型的工程技术人才队伍建设。针对企业发展战略,以及企业发展重点领域及重点建设工程的共性与关键技术,加强相关学科人才的培养。培养并储备新型人才,建立以企业为主体,产、学、研紧密结合的生态环境工程技术创新体系。

2.高层次人才引进计划。积极吸引国内外生态环保工程技术领域的知名设计专家,支撑环保工程技术创新。

3.环保工程师队伍建设。培养国际化环境工程技术人员,加快培养既熟悉生态环境工程技术知识,又掌握国际环境法规、标准和技术规范,能承担境外生态环境工程设计和建设任务的国际化环保工程技术人员。

(四) 高技能人员是环保企业发展的有力支撑

《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》指出,

高技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。加强高技能人才队伍建设,对巩固和发展工人阶级先进性,增强国家核心竞争力和科技创新能力,缓解就业结构性矛盾,推动高质量发展具有重要意义。高技能人才在环保事业发展中,起到强有力的支撑作用。

近年来,环保作为战略性新兴产业,“绿色经济”比重持续增加,在高技能人才方面,国家大力发展职业教育,支撑生态文明人才队伍建设。2008年,高技能人才被纳入享受国家政府特殊津贴范围,多省推行“首席技师”制度,建立“技能大师工作室”机制。2020年12月,第一届全国技能大赛在广州举行,以“新时代 新技能 新梦想”为主题,开展高技能人才大比武。可以看出,国家一直努力提高技能人才的职业荣誉感,许多企业把高技能人才培养作为人才强企战略,根据环保企业高技能人才特点,我们应该不断创新培养模式,提高技能人员社会认可度,完善人才激励机制,才能有效配置和开发人才。

1.创新高技能人才培养模式。企业结合战略发展及未来发展趋势,做好高技能人才需求预测,把高技能人才培养作为企业发展战略要求,联合职业院校,培养高技能人才,向职业院校提供人才订单。职业院校根据市场需求,调节技能人才培养计划,实现人才培养优化配置。

2.提高技能人才社会认可度。应用全国技能大赛等重大

比赛活动,弘扬工匠精神的重要作用,营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会氛围,加大高技能人才社会认可度。

3.完善高技能人才激励机制。建立高技能人才技能职务津贴和特殊岗位津贴制度,鼓励企业制定技能要素和创新成果按贡献参与分配的办法,实现技高者多得、多劳者多得。优化绩效考核管理,对关键技术工作岗位、关键工序岗位、急需紧缺的技术岗位,实行协议工资、项目工资、技术创新成果入股、岗位分红等激励方式。

三、总结

党的“十八大”将生态文明建设纳入中国特色社会主义事业“五位一体”的总体布局,党的“十九大”提出要加快生态文明体制改革,建设美丽中国,党的“二十大”指出必须牢固树立和践行绿水青山就是金山银山的理念,站在人与自然和谐共生的高度谋划发展。随着国家对生态文明建设的要求越来越高,新形势下环保企业责任重大,我们应该遵循人才发展规律,建立市场化人力资源配置,真正做好人才“选、用、育、留”,打造使命感强、责任感强、业务水平高的环保人才队伍,支撑企业高质量发展。

参考文献

- [1]中办国办印发《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》.法治日报,2022.
- [2]习近平:高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告.新华网,2022.
- [3]加强新时代生态环保人才队伍建设.中国环境报,2021.
- [4]张奎,完善激励机制 加强高技能人才队伍建设.工人日报,2022.
- [5]刘芑岩,环境保护概论(第二版).化学工业出版社,2022.