

新时期环境监测站的人性化管理

梁汉超

(花都区环境监测站, 广东 广州 510800)

摘要: 阐述了环境监测站在新时期面临的新挑战, 提出了人性化管理模式, 介绍了人性化管理的核心思想及人性化管理模式下的人员特性, 指出环境监测站实行人性化管理, 应转变观念, 确定目标, 重视监测人员培训, 加强与监测人员的沟通, 增强团队意识, 着力制度创新。

关键词: 环境监测站; 人性化管理; 核心思想; 人员特性

中图分类号: X830 **文献标识码:** C **文章编号:** 1006-2009(2003)01-0006-02

新时期, 环境监测站面临着新挑战。首先, 环境监测站作为事业单位, 要进行机构改革, 原有的管理职能将逐步向服务职能转变, 政府和环境管理部门对环境质量例行监测和监督性监测工作的要求也将进一步提高; 其次, 按我国加入 WTO 的约定, 国外的检测机构可逐步进入国内的检测市场, 国内的检测机构也可打破地域限制参与竞争。面对这种形势, 环境监测站应尽快转变观念, 摒弃落后的管理模式, 建立完善的管理体系和先进的管理模式, 实行人性化管理, 充分发挥监测人员的主观能动性和创造性, 提高工作质量和效率, 树立良好的社会形象, 提高竞争力。

1 人性化管理的核心思想

人性化管理的核心思想是人, 即尊重人、理解人、信任人、帮助人、培养人, 给人以更大的发展空间, 给人以更多的关爱, 从而提高单位的凝聚力、向心力和员工的归属感, 使员工与单位有着共同的目标和价值取向, 激发优秀人才的良好创新意识和创造能力^[1]。

2 实行人性化管理的必要性

21 世纪是知识经济的时代, 高新技术的发展将改变人类的生活方式和工作方式。工作任务的知识化和专业化, 各项工作之间的关联性和环境的多变性, 将成为行业的共同特征。科学技术是第一生产力, 科技以人为本, 说明科技的发展必须而且只能由人来创造。只有充分地尊重人、理解人、信任人、帮助人、培养人, 才能激发人的主观能动性, 推动科技进步, 促进企业发展。以人为本的管理思

想逐渐深入人心, 人性化管理模式也逐步被现代企业所采用。环境监测站是一个高科技和人才密集的科学事业单位, 每一位监测人员都应具备专业的技术知识和良好的业务水平。我国检测机构制定的计量认证新评审准则和实验室认可准则, 对实验室的监测技术和质量水平提出了更高的要求, 要求实验室建立与国际接轨的质量管理体系。因此, 环境监测站应及时、深入地实行被现代发达国家、先进企业所采用且富有成效的人性化管理模式, 充分发挥每个职工的主观能动性和创造性, 通过计量认证和实验室认可工作, 提高竞争力, 满足知识经济需要。

3 人性化管理模式下的人员特性

人性化管理模式下的管理人员热爱生活, 工作是其生活的重要组成部分, 他们可以愉快地工作并在工作享受生活; 沟通、交流以及关心、帮助他人是其工作的一部分, 他们希望下属也愉快地工作, 并有足够的时间享受家庭生活; 他们懂得尊重人、理解人、信任人、帮助人、培养人, 懂得通过合理的授权, 减轻自己的工作压力, 并得到理解与尊重。

人性化管理模式下的监测人员与环境监测站有相同的目标和价值取向, 领导的关心、同事的融洽相处, 使其有强烈的归属感和责任感。对他们来说, 在环境监测站工作是一种享受, 享受成果与知识, 汲取经验与教训。他们主动要求工作, 并有足够的机会参加培训, 学习新的知识, 提高工作效率

收稿日期: 2002-06-10; 修订日期: 2002-09-02

作者简介: 梁汉超(1970-), 男, 广东南海人, 工程师, 大学, 从事环境监测管理工作。

和质量。他们具有强烈的创新欲望,能经常提出好的建议和想法。采用人性化管理模式,有潜质的优秀人才能够脱颖而出,及时得到重用。

4 实行人性化管理的几点做法

4.1 转变观念,确定目标

环境监测站的领导与管理人员应认清环境监测工作面临的形势和发展趋势,尽快转变观念,树立适应时代要求的管理和人才新观念,制定能激励监测人员的近期和远期工作目标,给大家指明努力的方向并提供实现自身价值的机会。制定的目标必须被大家认同,因为只有当监测人员知道要做什么以及为什么而努力时,才能全身心地投入工作。

4.2 重视监测人员培训

现在企业、事业单位和机关单位都提出要重视人力资源的开发与管理,强化人力资本的保值与增值。环境监测站作为技术单位,应重视监测人员业务素质与技术能力的培训,建立良好、完善的人员培训机制,让每一位监测人员都有机会参加培训,学习最新的技术与知识,并使监测人员树立起“学习是自我成长和实现自我价值的重要手段”的理念,使他们认识到只有不断地学习才能胜任环境监测工作。除认真学习环境监测站安排的培训知识外,还应鼓励监测人员主动自学或报读有关的专业,提高学历层次和水平。只有形成争相学习、求知上进的风气,监测队伍的整体素质才能得以提高。

4.3 加强与监测人员的沟通

环境监测站的领导与管理人员要加强与监测人员在思想上、工作上、生活上的沟通,关注监测人员的个人发展,建立与监测人员之间的良好关系。要了解每一位监测人员的思想动态和想法,帮助树立正确、积极的工作态度与人生观,并制定培训计划,确定需要努力的方向,使其顺利成长;要像老师和教练一般,传授看家本领,挖掘、培养和发挥监测人员的才干与潜能,训练团队合作精神,鼓励大胆创新,运用创造力解决各种棘手的工作难题;要创

造良好的工作与生活环境,解决监测人员在生活中遇到的各种困难,使其能安心地投入工作。

4.4 增强团队意识

团队意识指团队的合作精神和整体意识。现代环境监测管理在强调个人作用的同时,更注重团队意识。因为一群人在一起工作,难免会对一些问题产生不同的看法,导致分歧和矛盾,这时如果领导与管理人员协调不好,必然会影响工作的顺利开展。因此,环境监测站的领导与管理人员要经常向监测人员灌输团队意识,协调好他们之间的关系,取得每一位监测人员对团队工作目标的一致理解和共同承诺,确保成员职责分明,并在同一目标下,形成成员之间充分沟通、相互依赖、相互支持、彼此约束的良好关系。当环境监测站全体人员形成一股合力时,任何难题都能迎刃而解。

4.5 着力制度创新

环境监测站应紧跟时代发展的趋势,改革用人制度、育人制度、分配制度和决策制度。通过制度创新,使监测人员明确自己应承担的责任和义务,保证每一位监测人员都能及时接受培训,补充和更新知识,在人事上能上能下、能进能出,在分配上报酬与贡献挂钩,营造公平竞争、奖勤罚懒、奖优罚劣的工作氛围,激发监测人员的潜能与积极性。

5 结语

环境监测站在新时期面临着巨大的机遇与挑战,能否把握机遇,提高社会地位和市场竞争力,关键在于领导,在于能否充分调动每一位监测人员的积极性与创造性。环境监测站应树立与时俱进、开拓创新的意识,注重以人为本,实行人性化管理,建立先进的质量管理体系,争取在激烈的市场竞争中立于不败之地。

[参考文献]

- [1] 徐捷. 试论知识经济时代电信企业的人性化管理[J]. 邮电企业管理, 2000, (8): 51-53.

• 简讯 •

江苏省环境信息工作会议在南京召开

近日,江苏省环境信息工作会议在南京召开。会议就“江苏省环境信息机构规范化建设意见”、“江苏省环境信息机构规范化建设验收方法”、“江苏省环保电子政务及业务综合信息平台建设思想”等议题进行了讨论。

摘自中国环境监测总站《环境监测信息简报》2002年第10期