

针对城管队伍人员流动性的现状分析与对策

■ 杨小强

(迁安市城市管理综合行政执法局, 河北 唐山, 064400)

由于我国城市化水平的不断提高, 国家越来越重视城市管理工作。在城市管理工作中, 城管部门是重要部门。人才是城管部门中的重要资源, 然而近些年来, 由于部门存在人员稳定性差、流动率高等问题, 因此城管队伍人才建设的效果较差, 进而对我国城市管理工作质量的提高造成了一定影响。如果这些问题不能得到有效的解决, 那么将会影响我国城镇化工作进程的推进。

一、城管队伍人才流动性大的特点与形式

通常情况下, 城管队伍人才流动有广义和狭义之分。狭义上的人才流动指员工个人选择离开的一种流动形式, 包括工作者自动辞职、参加公选或编制考试、调出部门、借助社会关系流出等。广义上的城管人才流动除了狭义的人才流出之外, 还包括其他各种因素导致的人才的外流, 如人才的转任、人员因行为不符合相关的纪律标准而被解雇, 提前离岗或到法定退休年龄或因病去世而导致的人才流动等。

综合分析我国近些年来城管人才队伍的流动发现, 我国城管人员队伍流动主要有以下几方面的特点: 一是人才流动的数量日益上升; 二是流动的人才年龄大多数在 25~35 岁之间, 具有年轻化的特点; 三是流动的人才多数为骨干力量, 如中队长、文员、内勤等; 最后, 流动的类型为主动型, 即城管人员主动辞职占据较大比例。

二、城管人员流动带来的影响

(一) 导致城管队伍人才紧张

一方面, 由于国家日益重视基层工作, 再加上我国城镇化水平不断提高, 为了更加高效地完成各种任务, 城管队伍需要增加大量的人才。另一方面, 国家对于城管工作质量的要求日益提高, 这就使得城管部门的工作量进一步增加, 在这种情况下, 各地就需要大量的城管人员。而城管人员的高流动率会使得队伍中人才短缺的问题更加突出。

(二) 增加城管部门的资源消耗

人员的流动代表着部门多年培养的人才无法继续为单位效力, 之前投入的各种培训资源得不到高效、持久的产出。而且在人员流动之后, 城管部门

还需重新招聘人才, 需要消耗大量的时间与成本, 这就增加了城管部门的资源消耗。除此之外, 新招聘的工作人员还必须要接受培训, 需要长时间的岗位磨合才能融入工作。

(三) 对工作积极性影响

人才的流动也向其他人员传达了这样的信号: 除了当前就职的工作, 还有其他更多更优的选择。当人员看到其他的城管人员选择了更好的工作机会或者获得更多的收益时, 也会进行横向比较进而产生跳槽的想法。这种现象在流动率过高的情况下特别明显, 会影响其他城管人员的工作态度, 打击人员的工作积极性, 使工作人员的工作效率降低。

(四) 阻碍了工作的顺利开展

当前, 在我国城管部门中, 有相当一部分流动的人才业务骨干。这些骨干在离职之前是队伍的中层领导, 居于核心岗位, 拥有较为丰富的工作经验和较强的综合能力, 是一项宝贵的人力资源。这些骨干的流失是城管部门的一项巨大损失, 会导致城管部门工作顺利开展受到一定的影响。

三、提高城管队伍稳定性的对策

(一) 重视思想教育, 使人员形成科学的工作观

要想解决城管人员的流动问题, 首先, 城管部门要重视思想教育, 对城管人员做好思想政治工作。城管部门可以开展多种职业教育活动, 引导城管人员科学全面地分析工作, 使之认识到城管工作是一种具有奉献意义的工作, 避免人员因对工作不了解而产生的消极片面的想法。除此之外, 针对人员出现的就业困扰, 管理人员应开展有针对性的引导, 并与这些人员谈心, 使人员能够甩掉心理包袱, 认可并热爱工作, 树立科学的就业观。

(二) 与人员家属沟通, 做好后勤保障

家属对城管人员的理解是对城管工作的最大支持, 也是提高城管队伍稳定性、优化城管队伍效率的重要保证。因此, 在建设城管队伍过程中, 城管部门一定要重视大后方的工作。第一, 城管部门的领导人员要与人员的家属进行沟通交流, 对队员家属做好思想政治工作, 建立好家庭档案信息, 了解城管人员的基本情况, 还要定期对城管人员的家属

进行慰问,帮助解决城管人员家人的困难。第二,城管部门还要增加与城管人员家属的沟通频率,定期开展城管人员家属代表恳谈会,采用线下沟通的方式了解工作人员的工作状态,听取他们的意见,增进领导与人员之间的情感,使城管人员能够安心工作、尽心工作、努力工作。

(三)关心人员,改善工作条件

领导一定要设身处地地为人员考虑,想人员之所想,急人员之所急,通过各种方式优化工作人员的工作条件,帮助人员排忧解难。首先,管理层要重视财务、人事部门之间的合作和沟通,增加资源投入,提高工作人员的收入待遇,完善设备和工作条件,为城管人员的工作提供必要的后勤保障。其次,城管部门要通过各种方式进行宣传,例如,通过当前发达的抖音、小红书、微博以及微信公众号等新媒体渠道对城管工作进行宣传,使市民群众对人员的了解更加深刻,以提高市民群众对工作的认可度,增强工作人员的荣誉感。

(四)积极引入人才,改善队伍结构

在建设城管队伍过程中,城管部门一定要将“引才”作为维持城管队伍稳定性的重要内容,重视引才平台的持续革新,利用引才杠杆效应引入高素质的城管队员,改善现有的人才结构,维持城管队伍的稳定性。城管部门可以通过以下两种方式来开展引才工作。第一,公开招考。在公开招考工作中,城管部门要分析城管队伍的实际情况及工作的缺口,借助公务员考试或编制考试招录社会上素质高、专业知识丰富、综合能力强的优秀人才,以扩大城管队伍的规模,优化当前队伍的性别结构、文化结构,便于后期城管工作的顺利推进。第二,交流引进。城管部门要主动利用各种因素,获得上级部门以及政府部门的扶持,跨部门引入一些优秀的基层人员来开展城管工作,并借助这些优秀干部的新思想新方法增强城管队伍的工作能力,进而提高人才队伍的稳定性。

(五)大胆用才,提高城管队伍的活力

科学运用人才是发挥人才特点,调动城管队伍工作积极性,维持城管队伍人员稳定的重要策略。城管部门领导人员的责任总结起来主要有两个方面:第一,出主意;第二,善用人。这里的善用人就是指大胆地用人,确保才尽其用,使得人才的能力得到最大限度的发挥。因此,城管部门的管理人员要有用人的魄力,要敢用人、善用人,塑造科学的干部梯队。首先,城管部门要聘岗提拔中层干部。

在城管队伍中,中层干部是中坚力量,所处位置比较重要,起着上通下达的作用。中层干部的选拔要遵循公开选拔,择优晋升的原则,定期进行干部聘岗提拔,将工作中表现突出、作风优良、有高度管理能力的优势人才及时纳入中层岗位,以提高城管队伍中层执行力。其次,城管部门要重视后备力量培养,提高干部队伍的延续性,按照科学的流程打造一支能力突出、结构科学、规模足够的城管后备队伍。最后,城管部门还要重视领导干部的推荐。城管部门的管理人员要对中层干部及后备人才的日常工作表现进行评估。对于一些群众认可、工作能力强且品德高尚的人员,管理人员应及时向人事部说明,予以晋升,确保其能够在更加重要的位置上开展工作。通过推荐,更有能力的城管干部能够获得更多的提拔机会。这种方式可以提高城管人员的忠诚度,降低城管队伍中人员的流动率。

(六)开展培训教育,提高工作能力

要想提升城管人才队伍的稳定性,增加培训机会是一个较好的方式。培训能够提高城管人员的工作能力,使其在事业上不断发展进步。因此,城管部门一定要重视对人才的培训。第一,城管部门要完善培训制度,对新招录的城管人员进行培训,使其能够快速满足职位要求。第二,城管部门还要定期对城管人员进行技能强化,使其能够不断提高工作能力。第三,城管部门还要组织本部门的城管人员到其他先进城管部门进行学习,将其他部门先进的城管工作经验引入本单位,以持续优化本单位城管人员的工作能力。总之,城管部门一定要重视对城管人员的培训,使其能够在工作能力上不断提升,获得更多晋升的机会,这样,城管队伍的稳定性会更高。

四、结语

综上所述,城管队伍的稳定性不仅影响着我国城市管理工作的效率,也会影响我国城镇化水平。因此,政府必须重视城管队伍的建设工作,解决城管人员的流动问题。本文针对我国城管人员流动率过高的问题提出了相关的策略,希望能够使我国城管队伍人才流动的问题得到缓解,为我国城市管理部门工作的顺利开展助力。

【作者简介】杨小强(1985—),男,河北迁安人,本科,经济师,迁安市城市管理综合行政执法局,研究方向为人力资源。