

基层动物园人才流失预防机制构建

王君¹ 吴乾¹ 陈冬梅²

1 石家庄市动物园, 河北省石家庄市, 050200;

2 石家庄市城市更新促进中心, 河北省石家庄市, 050011;

摘要: 本文聚焦基层动物园人才流失问题, 通过对人才流失现状及影响的分析, 深入探究了导致人才流失的多方面原因, 包括人力资源管理层面、员工思想教育与职业发展层面以及外部环境因素等。同时, 借鉴石家庄市动物园在人才管理方面的成功经验, 提出了构建基层动物园人才流失预防机制的一系列策略, 旨在完善人力资源管理体系、加强员工思想教育与职业规划、营造良好工作环境与文化氛围以及建立有效的人才激励与保障机制, 以降低基层动物园人才流失率, 保障基层动物园的可持续发展。

关键词: 基层动物园; 人才流失; 预防机制; 人力资源管理

DOI: 10. 64216/3080-1486. 25. 04. 001

基层动物园在野生动物保护、科普教育、生态旅游等方面发挥着重要作用。然而, 近年来基层动物园普遍面临人才流失的问题, 这给其正常运营和发展带来了诸多挑战。人才是基层动物园发展的核心竞争力, 稳定的人才队伍对于提高动物饲养管理水平、提升科普教育质量、推动动物园创新发展至关重要。因此, 深入研究基层动物园人才流失问题, 构建有效的人才流失预防机制, 具有重要的现实意义。

1 基层动物园人才流失现状及影响

1.1 基层动物园人才流失现状

基层动物园面临的人才流失问题, 源于多种因素的共同作用。薪资失衡、职业尊严缺失、地域发展不均以及培养机制失效, 都是导致这一现象的根本原因。如果不对薪酬体系进行系统性改革, 改善职业环境, 并推动区域均衡政策的实施, 人才断层将进一步威胁行业的可持续发展。

基层动物园的薪酬普遍偏低, 导致员工虽然对工作充满热情, 但由于收入无法满足生活需求, 最终选择离职。例如, 根据环球网的报道, 南投凤凰谷鸟园生态园区原本有 6 名编制内的特殊性技工, 但其中 5 人已退休, 剩下的 1 人也将于第二年退休。然而, 园区对外招聘的岗位却无人前来应聘。这一问题在全国许多基层动物园都存在, 员工工资待遇普遍不高, 月薪常常只有三四千元, 这直接影响了人才的吸引力和留存率。

1.2 人才流失对基层动物园的多方面影响

人才流失对基层动物园的业务运营、经济成本和品牌形象造成多方面的负面影响。首先, 人员短缺会影响

动物饲养、医疗和繁育等关键环节, 威胁动物健康和福利。例如, 饲养员流失可能导致管理不规范, 兽医的缺乏可能延误疾病治疗, 增加动物死亡率^[1]。此外, 科普教育活动因讲解人员不足也会受限。其次, 人才流失带来的直接成本包括招聘和培训新员工的费用, 间接成本则表现为工作效率下降和业务损失, 尤其是新员工适应期内的低效, 影响整体运营效率。最后, 频繁更换员工可能影响动物园的品牌形象, 游客对管理和服务质量产生质疑, 从而降低满意度和忠诚度, 也可能削弱动物园的创新能力, 影响吸引力和竞争力。

2 人才流失原因分析

2.1 人力资源管理层面的因素

2.1.1 招聘与配置不合理

基层动物园在招聘过程中, 可能存在招聘标准不明确、招聘渠道单一等问题。一些动物园在招聘时过于注重学历和专业背景, 而忽视了应聘者的实际工作能力和职业素养。此外, 招聘渠道主要依赖于传统的招聘网站和人才市场, 缺乏与高校、职业院校的合作, 导致招聘到的人才质量参差不齐。在人员配置方面, 可能存在岗位设置不合理、人员与岗位不匹配的情况。例如, 一些具有专业技能的人才被安排到了与其专业无关的岗位上, 导致其工作积极性和工作效率低下。

2.1.2 绩效考核不科学

基层动物园的绩效考核体系可能存在不完善的地方。一些动物园的绩效考核指标过于单一, 主要以工作任务的完成情况为考核标准, 而忽视了员工的工作态度、团队合作精神等方面。此外, 绩效考核过程缺乏公正性和透明度, 导致员工对绩效考核结果不满意, 影响其工

作积极性和工作动力。

2.1.3 薪酬福利缺乏竞争力

与其他行业相比,基层动物园的薪酬福利水平普遍较低。薪酬结构不合理,基本工资占比较高,绩效工资和奖金占比较低,无法有效激励员工的工作积极性。此外,福利项目也相对较少,缺乏对员工的吸引力。例如,一些基层动物园没有为员工提供完善的社会保险、住房公积金等福利,也没有提供带薪年假、病假等法定假期,导致员工的工作满意度较低。

2.2 员工思想教育与职业发展层面的因素

基层动物园在员工思想教育与职业发展方面存在一定问题。首先,思想教育体系不完善,员工缺乏对动物园发展目标和企业文化的认同感,导致工作积极性不足。现有的思想教育方式单一,传统的会议和培训缺乏创新,难以吸引员工参与。此外,职业发展空间狭窄,员工晋升渠道不畅,且缺少有效的职业规划和发展指导,致使员工无法明确职业目标,容易产生倦怠感,甚至选择离职^[2]。解决这些问题,需加强思想教育和职业发展支持,提升员工的归属感和积极性。

2.3 外部环境对人才流失的影响

随着动物园行业竞争的加剧,基层动物园面临较大压力。大型动物园凭借资金、先进管理和设施吸引了大量优秀人才,导致基层动物园难以留住人才。同时,动物科研机构和宠物医院等相关行业也对基层动物园的人才产生了吸引力,加剧了人才流失问题。此外,社会普遍认为基层动物园的工作辛苦且待遇低,导致优秀人才对这一行业兴趣不足。员工在社会观念的影响下,可能缺乏职业发展的信心,进而选择离职。解决这些问题需要提升工作待遇和改善社会观念。

3 石家庄市动物园人才管理经验借鉴

3.1 石家庄市动物园的人力资源管理措施

3.1.1 科学招聘与合理配置

石家庄市动物园在招聘过程中,制定了明确的招聘标准,注重应聘者的专业技能、工作经验和职业素养。同时,拓宽招聘渠道,加强与高校、职业院校的合作,建立了实习基地,提前选拔优秀的毕业生。在人员配置方面,根据员工的专业特长和兴趣爱好,合理安排工作岗位,实现了人员与岗位的最佳匹配。例如,将具有动物医学专业背景的员工安排到兽医岗位,将具有园林专业背景的员工安排到绿化养护岗位,提高了员工的工作效率和工作满意度。

3.1.2 完善的绩效考核体系

石家庄市动物园建立了科学合理的绩效考核体系,绩效考核指标涵盖了工作任务完成情况、工作态度、团队合作精神等多个方面。绩效考核过程公开透明,员工可以清楚地了解自己的考核结果和考核标准。同时,根据绩效考核结果,对表现优秀的员工给予奖励和晋升机会,对表现不佳的员工进行辅导和培训,促进员工的成长和发展。

3.1.3 具有竞争力的薪酬福利体系

石家庄市动物园注重员工的薪酬福利待遇,建立了具有竞争力的薪酬福利体系。薪酬结构合理,基本工资、绩效工资和奖金相结合,充分调动了员工的工作积极性。福利项目丰富多样,除了法定的社会保险、住房公积金外,还为员工提供了带薪年假、病假、婚假、产假等假期,以及节日福利、生日福利等。此外,动物园还为员工提供了免费的工作餐、住宿等福利,提高了员工的生活质量。

3.2 石家庄市动物园的思想教育与人才激励方式

3.2.1 加强思想教育

石家庄市动物园重视员工的思想教育工作,建立了系统的思想教育体系。通过开展主题班会、专题讲座、参观学习等形式,加强员工对动物园发展目标、企业文化的认同感和归属感。同时,注重培养员工的职业道德和社会责任感,引导员工树立正确的价值观和职业观。例如,定期组织员工参观野生动物保护基地,让员工了解野生动物保护的重要性,增强员工的使命感和责任感。

3.2.2 多样化的人才激励方式

石家庄市动物园采用多样化的人才激励方式,激发员工的工作积极性和创造力。除了物质激励外,还注重精神激励。例如,设立优秀员工奖、创新奖、团队合作奖等荣誉称号,对表现优秀的员工进行表彰和奖励;为员工提供晋升机会、培训机会、学习交流机会等,满足员工的自我实现需求。此外,还鼓励员工参与动物园的管理和决策,提高员工的参与感和责任感。

4 基层动物园人才流失预防机制构建策略

4.1 完善人力资源管理体系

4.1.1 优化招聘与配置

基层动物园应制定科学合理的招聘计划,明确招聘标准,注重应聘者的综合素质和实际工作能力。拓宽招聘渠道,加强与高校、职业院校的合作,建立长期稳定的人才输送机制^[3]。同时,在人员配置方面,要根据员工的专业特长和兴趣爱好,合理安排工作岗位,实现人岗匹配。此外,还可以建立人才储备库,为动物园的发展储备优秀的人才。

4.1.2 健全绩效考核体系

建立科学合理的绩效考核体系是激励员工工作积极性和提高工作效率的重要手段。基层动物园应明确绩效考核指标,涵盖工作业绩、工作态度、团队合作等多个方面。绩效考核过程要公开透明,让员工清楚地了解自己的考核结果和考核标准。同时,根据绩效考核结果,对员工进行合理的奖惩,激励员工不断提高工作绩效。

4.1.3 建立具有竞争力的薪酬福利体系

基层动物园应根据市场行情和自身实际情况,建立具有竞争力的薪酬福利体系。合理调整薪酬结构,提高绩效工资和奖金的占比,充分调动员工的工作积极性。同时,丰富福利项目,除了法定的社会保险、住房公积金外,还可以为员工提供带薪年假、病假、节日福利、培训机会等^[4]。此外,还可以根据员工的工作年限和贡献大小,提供相应的福利补贴,提高员工的忠诚度。

4.2 加强员工思想教育与职业规划

4.2.1 强化思想教育

基层动物园应加强员工的思想教育工作,培养员工的职业道德和社会责任感。通过开展主题班会、专题讲座、参观学习等形式,加强员工对动物园发展目标、企业文化的认同感和归属感。同时,注重培养员工的团队合作精神和创新意识,提高员工的综合素质。此外,还可以建立员工思想动态反馈机制,及时了解员工的思想状况,解决员工的思想问题。

4.2.2 做好职业规划指导

基层动物园应为员工提供职业规划指导,帮助员工明确职业发展方向和目标。根据员工的专业特长和兴趣爱好,为员工制定个性化的职业发展规划。同时,为员工提供晋升机会和培训机会,帮助员工实现职业发展目标。例如,设立管理岗位、技术岗位等晋升通道,为员工提供广阔的发展空间;定期组织员工参加培训和学习交流,提高员工的专业技能和综合素质。

4.3 营造良好的工作环境与文化氛围

4.3.1 改善工作条件

基层动物园应加大对基础设施建设的投入,改善员工的工作条件。为员工提供舒适、安全的工作环境,配备必要的工作设备和工具。例如,为饲养员提供专业的防护设备,为兽医提供先进的医疗设备,提高员工的工作效率和工作质量。同时,合理安排工作时间和工作量,避免员工过度劳累。

4.3.2 塑造积极向上的企业文化

基层动物园应注重企业文化建设,塑造积极向上的企业文化。通过开展文化活动、组织团队建设等形式,

增强员工之间的沟通和交流,营造团结协作、积极向上的工作氛围。同时,树立正确的价值观和企业精神,引导员工树立正确的职业观和价值观。例如,开展“关爱动物、服务游客”的主题文化活动,增强员工的责任感和使命感。

4.4 建立有效的人才激励与保障机制

4.4.1 多样化的激励方式

基层动物园应采用多样化的激励方式,激发员工的工作积极性和创造力。除了物质激励外,还应注重精神激励。例如,设立优秀员工奖、创新奖、团队合作奖等荣誉称号,对表现优秀的员工进行表彰和奖励;为员工提供晋升机会、培训机会、学习交流机会等,满足员工的自我实现需求。此外,还可以开展员工满意度调查,了解员工的需求和期望,及时调整激励方式。

4.4.2 完善的保障机制

基层动物园应建立完善的保障机制,为员工提供全方位的保障。加强劳动安全管理,确保员工的生命安全和身体健康。同时,为员工提供必要的职业发展保障,如职业培训、职业晋升等。此外,还可以建立员工心理辅导机制,帮助员工缓解工作压力,保持良好的心态。

5 结束语

基层动物园人才流失问题是一个复杂的系统工程,需要从人力资源管理、员工思想教育、工作环境营造等多个方面入手,构建有效的人才流失预防机制。石家庄市动物园在人才管理方面的成功经验为基层动物园提供了有益的借鉴。通过完善人力资源管理体系、加强员工思想教育与职业规划、营造良好的工作环境与文化氛围以及建立有效的人才激励与保障机制,基层动物园可以降低人才流失率,稳定人才队伍,实现可持续发展。

参考文献

- [1] 于博研,刘奇.基层动物疾病防控工作的现状及优化措施[J].北方牧业,2025,(09):5.
- [2] 李丽.事业单位人才激励机制创新:基于自我决定理论的研究视角[J].今日财富,2025,(10):25-27.
- [3] 吕万秋.当前重大动物疫病防控现状及存在问题[J].中国禽业导刊,2024,41(11):37-39.
- [4] 刘星.宽带薪酬模式,助推薪酬改革[J].人力资源,2025,(05):114-115.

作者简介:王君,出生年月:1985年11月,性别:女,民族:汉,籍贯:河北省内丘县,学历:大学本科,职称:高级经济师,研究方向:人力资源管理。