

农村商业银行优化人力资源配置的问题及策略研究

李敏

(河南辉县农村商业银行股份有限公司 河南 新乡 453600)

摘要：就我国目前的经济状况来看，处于一个迅速发展和平稳发展的上升阶段，所以在这一时期各个行业都得到了相应的扶持，尤其是农村的商业银行也逐渐的得到了相应的改革和相应的发展。我国的农村商业银行的人力资源管理和配置问题是农村商业银行当中重要的组成部分。但是目前为止，农村商业银行的人力资源配置还存在着一些问题，阻碍了我国农村商业银行的进一步发展。所以本次研究基于这一背景探讨农村商业银行的发展前景以及解决农村商业银行资源配置的问题，为我国农村商业银行的发展提供帮助。

关键词：农村商业银行；人力资源配置；问题；策略

作为农村的商业银行，在农村的发展当中起到了不可推卸的作用，而想要提高农村商业银行的人力资源管理质量和人力资源管理水平，就需要采用有效的措施才能够对于其进行足够的干预，加强农村商业银行的人力资源管理和分配配置，进一步使得农村商业银行在农村经济发展当中有一个更加稳定的地位，并且充分的带动农村进行经济发展。人力资源管理 and 人力资源配置在农村商业银行当中可以说是不可或缺的，占有着十分重要的地位。因此在农村商业银行的管理当中，加强人力资源的配置管理是十分重要的，不仅能够更好的促进我国农村商业银行的发展，为商业银行的发展提供更加广阔的空间，同时也以银行作为一个纽带，带动经济的发展，推动农村人民生活质量的提升。

一、人力资源配置的内涵

普遍含义上来说，人力资源主要指的是社会当中适合年龄的，并且具有劳动力以及愿意参加工作人口的所有人口的总和，这些人群被称之为人力资源。在经济学的概论当中，通常将劳动力或者将人力资本投入认为是产生经济过程当中不可或缺的重要因素，所以人力资源是经济发展当中十分重要的一个环节。现代管理学之父也曾经提出过，人力资源主要能够帮助企业实现资源可利用的效率，而且在企业当中所有的资源当中，人力资源是最为具有价值的一种资源，具有协调性、整合性^[1]。同时作为人，人力资源价值具有自主判断性和想象力。当前阶段是信息经济时代，在市场日益竞争激烈的今天，对于新知识，新技术的竞争更为激烈，更体现了人力资源的重要作用。作为一个企业也是拼知识，拼能力的时候，只有拥有足够的丰富的人力资源，拥有足够的人才储备，才能够为企业的发展提供帮助，所以打人力资源的

略是所有企业当中的致胜关键。

二、农村商业银行优化人力资源配置的问题

第一，人才培养方式较为落后。人力资源在进行人才吸纳之后，是需要对人才进行统一培训的，只有通过统一的培训，才能够使得人才的综合能力得到集中的体现，也能够使得吸纳的人才的工作目标与银行的工作目标有所一致。进一步将银行的工作人员拧成一股绳，使得银行向着良性的方向不断的发展。但是，传统的人力资源管理模式，人才培养的方式是十分单一的，主要有组织上课，专家讲座等方式构成。这种方式主要都是由有经验者向新员工传递经验，然而新员工是否适合这些老员工的管理方法，银行是并不清楚的，新员工能否良好的利用老员工的管理经验，银行也并不清楚。这就导致了可能一部分员工不适用与这种管理方式，但是银行没有做出改变，也不了解实际情况。

第二，受到传统的人力资源管理思想干预。传统的人力资源管理方式在人力资源管理的过程当中会影响到现代人力资源管理，导致现代人力资源管理并不重视人力资源管理，在农村商业银行的管理当中，由于受到传统理念的影响，导致许多农村商业银行的领导从并没有将人才的力量作为第一资源，轻视人才的管理和人力资源的培训以及开发。相较于其他的国有银行或者民营银行而言，农村商业银行存在着显著的落伍性，对于人才的培训工作做的十分的落后，农村商业银行人力资源管理内部成功率很低的原因就是因为传统理念对于农村商业银行的领导者所产生的影响。由于这些传统理念的影响，在农村的商业银行进行内部管理时，往往也是以事物为中心，而不是以人力资源为中心，忽略了人的内在能动性。

第三, 工作人员工作积极性不高。目前为止, 农村商业银行相较于其他银行所能够开给员工的待遇还不是十分的优渥, 所以农村商业银行的工作人员工作积极性还存在着普遍较低的问题^[9]。目前为止还有许多工作人员认为自己从事农村商业银行的工作只是为了过渡, 所以他们在工作的过程当中往往不会全心全意的投入到工作, 这些问题阻碍了我国农村商业银行的进一步发展, 导致人力资源所能够产生的生产力也是微乎其微的。

三、农村商业银行优化人力资源配置的策略

第一, 改善人才培养模式。改善人才培养模式是优化农村商业银行人力资源配置的一个重要方式。本次研究认为在农村商业银行进行人力资源人才培养时, 应当根据商业银行的实际需求和每一个人的特点展开培养的策略, 在培养的过程当中并不能够一味的向人才传输新的知识核心的技能, 更要及时的考核农村商业银行的工作人员是否对于新知识和新技术有所了解, 使得他们在进行工作时能够更加的得心应手。通过对于人力资源所吸纳的人才进行仔细的分配和管理之后就可以按照每一个人才不同的特点制定人力资源管理的对策, 根据其独特的优势将其分配到适合他们的岗位之上, 发挥人才最大的潜能。人力资源管理系统是否能够成功就在于人力资源管理的系统和人力资源配置的系统是否能够调动人才的工作积极性和工作主动性、激发人内在的潜能。所以应当给予人才充分的发挥的空间, 使得人才自身能够认识到自己所能担任的重要任务, 这样作为人力资源管理的人才, 才能够不断的努力, 不断的为银行的发展提供帮助。

第二, 转变传统思想。想要改善农村商业银行人力资源配置的现状, 优化农村商业银行的人力资源配置, 就要转变传统的思想, 使得农村商业银行认识到人力资源才是第一生产力。资源能够为银行的发展提供帮助, 改变传统的管理模式和思维理念, 树立新的管理模式, 树立正确的理念, 营造出一种积极和谐的人力资源管理氛围。在人力资源管理和人

力资源配置时, 要贯彻落实以人为本的基本理念, 认识到人力资源的重要作用, 根据人才的需求和人才的特点展开培训, 充分的意识到人才才是第一生产力, 为人才的进一步发展提供帮助。

第三, 提高员工的工作积极性。想要提高员工的工作积极性, 就要从根本上改善员工的待遇, 农村商业银行的员工的待遇应当与其他银行的待遇持平, 这样才能够便于农村商业银行更好的留住人才^[1]。除此之外, 农村商业银行还应当给予员工更多的晋升空间, 使得员工在工作时能够更加的认真, 能够看到以后的发展前景, 这样才能够为员工的发展提供动力。

综上所述, 当前阶段我国的农村商业银行人力资源配置优化还存在着一些问题, 这些问题导致我国的农村商业银行很难进一步的发展和良好的发展。本次研究认为想要解决农村商业银行人力资源配置的问题, 就要转变思想, 认识到人才的作用和重视人才的价值, 从根本上给予人才更多的发展的前景。除此之外, 更应该加大人才的培养力度, 提高人才的综合能力, 使得人才能够更好的为农村商业银行发展, 以农村商业银行带动农村的经济发展。人才培养的道路从来都不是一蹴而就的, 只有银行不断的努力, 才能够改善银行的人力资源配置, 为银行的发展提供进一步的保障。

参考文献:

- [1] 蔡万象, 李培凯. 管理学研究中的内生性问题及其解决策略: 工具变量的应用[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(2):17-20.
- [2] 林成华, 周红坊, 张维佳. 世界一流大学学科交叉研究人力资源配置的行动路径与启示——基于美国10所大学集群招聘计划的案例研究[J]. 教育发展研究, 2022, 42(7):7-11.
- [3] 季舒铭, 王维, 张佩, 曾诚, 李林键, 余飞, 周晓媛. 分级诊疗背景下医院人力资源配置的合理性研究[J]. 中国循证医学杂志, 2020, 20(9):8-15.