

# 论如何有效提升街道办人力资源管理效果

武晓娜

(濮阳市华龙区人民政府黄河路街道办事处 河南濮阳 457000)

**摘要:** 街道办虽是基层单位,但也是重要的行政机关。在近年来我国不断发展的同时,街道办的内部人员管理和职能也开始与现实社会不协调,这就导致街道办事处的办事效率低下。街道办事处内部工作效率低、人力资源很难达到有效管理一直是该单位的顽固问题。作为基层单位,工作效率的出现问题会极大影响当地居民的生活质量。为提高城镇居民生活便利、准确传达上层要求,提高街道办事处的办事效率是重中之重,如何有效提升街道办人力资源管理效果显得至关重要。在如今的社会发展当中,对人力资源的有效管理是提高单位办事效率的关键。人员的合理调配与有效的管理制度能极大的提高单位工作的灵活性,而灵活性又是基层单位的重要特性。本文将就街道办人力资源管理出现的问题进行探究并提出相应的解决措施。

**关键词:** 街道办事处;人力资源管理;管理问题;创新改革

**引言:** 街道办事处对于我国政府管理国内事物方面有着重要作用。为发挥好街道办事处的行政职能,加强人力资源管理是必然要求。人力资源的管理无论是在政府机关还是在商业公司都是不可忽视的。人力资源的有效管理能最大程度的提高单位的工作效率,有利于企业或行政单位了良好发展。虽然在近些年由于一些客观原因导致人力资源管理上存在一些障碍,但我们仍然要提高对街道办人力资源管理方面的重视。对内部工作人员的管理条例方面还要坚持采取一定的有力措施。

## 一、街道办事处工作人员的责任与义务

现如今,国家之间的竞争不断。软实力成了展现一个国家是否强大的重要标志,人力资源也成了现代社会的第一资源。街道办事处在如今的工作主要与民生有关,人与人之间的交流自然少不了。街道办事处工作人员的沟通能力与处理事物的能力显得至关重要。每当上级下达新任务或新政策时就需要街道办事处调节好新政策与人民之间的矛盾。

街道办事处工作人员日常所负责管理的事项广泛且数量庞大,小到调解婚姻家庭邻里矛盾,大到处理重大信访。在这种大事小事都由街道办事处全权负责的情况下,工作上的繁杂使街道办的工作人员倍感压力,新时代的各种新问题也给办事处的工作人员带来新的挑战。如今人力资源管理又是现代社会的焦点话题,如何管理好在岗人员并发挥应有的工作能力是每个单位所关注的。在国家不断发展进步的同时,街道办所承担的责任也更加重要。街道办内部人员所承担的责任与义务不仅仅关系到单位个体的问题,更是关系到了政府的形象与居民的生活满足感[1]。

## 二、提高街道办事处人力资源管理成效的意义

我国的街道办事处最早在1954年成立。街道办是我国政府加强与人民的联系、提高国家内部团结的重要部门。街道办在成立初期有许多职能,例如反映居民意见要求、指导居委会工作、传达上层指令、执行计生任务甚至是管理民兵的训练等。街道办事处的成立实现了政府与人民的直接沟通,而居民不断提高的生活需求也给街道办事处带来巨大的挑战。由于时代的进步与发展,街道办事处在最初所负责的内容也开始发生变化。如今的街道办事处涉及

的工作内容更加复杂多样,与传统街道办事处所涉及得到工作内容不同的是如今的工作与中央的联系更加紧密。为保证中央下达的指令能更迅速的执行,为尽快向上级反应广大人民的需求,街道办事处成为连接中央与人民沟通的桥梁。提高街道办事处人力资源管理成效有利于落实中央、省委、市委等上级的方针与决定,让全国上下保持协调一致共同前进。

## 三、街道办事处人力资源管理出现的问题

### (一) 街道办内部工作人员的构成复杂

我国街道办事处由于工作的复杂性与处理的矛盾尖锐,其内部构成人员多且复杂,有公务员、事业编人员、临聘人员和志愿者等。街道办事处属于基层单位,所处理的事务也与百姓的日常生活离不开关系。繁忙、杂乱似乎成为街道办人员每日工作的标签,加班加点也成了常态。又因为街道办内部人员构成的复杂性,工作人员的素质参差不齐也是街道办工作效率提升困难一大问题之一。在大小节假日期间与涉及人民利益等方面经常发生很多难以预测的事情,解决矛盾、完善处理问题源头是街道办工作人员的必要工作内容。但由于工作人员之间有很大的差异性,工作人员之间在合作、协调、辅助方面经常出现问题。加之工作的繁杂性,更容易导致内部先出现矛盾。民众反映街道办事处的办事程序繁琐、得不到回应等问题屡见不鲜。

### (二) 内部缺少激励制度

无论是企业还是政府机构,激励机制都是提高人力资源管理成效的重要手段之一。由于现今我国许多地方的街道办事处对人力资源管理的不重视导致其内部缺少激励机制,工作人员缺乏一定的工作热情。特别是在如此繁杂的工作内容之下,工作人员对自身工作的态度模糊导致许多地方在公平、公开、民主方面有所缺失。不同地区的街道办对人力资源管理的态度也所有不同,激励制度的存在与否是人力资源管理是否得到重视的标志之一。除了奖励制度以外,考核机制是工作人员的能力评定的重要制度,根据人员的能力素质而将其分配到不同的岗位才能最大的发挥其个人工作潜力。而许多地区的街道办的考核评定却经常出现过于老旧的情况,考核内容与当今社会情况不匹配使上级对其内部工作人员的筛选评定缺少了一些准确度。

### （三）人员权责配置不合理

街道办作为基层单位，其具有的权利职能是由上级赋予和授权的。而在实际情况下，由于街道办负责的事务众多繁杂，民众遇到任何情况首先的反应是去找当地的街道办事处。虽然街道办事处以为为人民服务为宗旨，但各种家长里短、代办其他业务似乎也在无形中变成了街道办的责任。这就使许多本来不属于街道办工作范围之内的事务被划分进来，工作权责也就逐渐模糊。街道办事处变身成了大众的“保姆机构”。街道办的工作量自然也就变多，人员的工作压力也因此增加。街道办本身的职权发挥不到位，人员工作进程缓慢、效率低下，当地居民的生活质量也难以提升上来。这种人员权责配置不合理是街道办事处人力资源管理不到位的原因。要解决办事处的效率问题就首先要从明确自身职责、从人力资源管理开始做起。

### （四）内部人员结构不合理

人力资源结构不合理也是许多行业的人力资源管理中的常见问题。这种人员结构的不合理主要体现在工作人员的年龄与学历，结构的失衡必然导致工作效率的低下。从工作人员的年龄结构上来看，街道办的人力资源整体年龄偏大，单位的新鲜血液不充足，导致街道办的工作受到落后思想的影响，对于新问题的处理能力并不理想。除了工作能力受到限制以外，年龄偏大的工作队伍也很难适应街道办日常工作压力的情况，街道办的工作效率自然难以提升。若从学历方面来看，街道办的工作人员学历与其他行政单位相比低很多，普遍以初高中学历为主，本科学历在街道办内部不到百分之三十。街道办的处理事物众多、部分岗位的专业性很强，没有一个高学历高素质的工作团队很难发挥出良好的工作效率。

高龄化、低学历成为街道办事处的主格调，究其原因街道办事处对年轻人吸引力太小。大众的生活离不开街道办，但街道办事处在人们心中的地位并没有因此变高。街道办事处的薪资待遇也是难以吸引年轻人的原因之一。如今当代年轻人的学历素质普遍偏高，只要吸引到年轻人就有望改变街道办的现状[2]。

## 四、街道办事处人力资源管理的策略

### （一）提高街道办人员的聘用门槛

街道办事处出现人员素质与工作岗位不协调的原因有很多，其中有很大的原因是街道办事处的进入门槛低，这就不妨有一些人浑水摸鱼。如今知识就是资源，街道办事处也要提高人员的聘用门槛。提高内部人员的文化修养，从根本上提高街道办的工作能力。提高聘用门槛首先要从人力资源管理的聘用制度开始改革。街道办事处要根据当地实际情况制定相应的聘用制度，可以初步调查当地的经济条件和社会资源，从源头提高单位内部人员的综合素质。在提高聘用要求的同时也要提高岗位的薪资待遇，这样才能最大程度的保留人力资源不会流失。

### （二）建立人力资源考核与激励机制

在改进街道办聘用制度的同时也要注意内部的激励机制。激励机制有利于加强单位内部的公平公正性，真正做到按劳分配。从考核评定上来说，街道办内部可以定期举行人员的考核，领导人可以根据考核结果来筛选出不同的人员进行合理的工作分配。考核机制还有利于筛选有潜力的人才，重点培养潜在人才，为街道办管理岗位打下基础。从奖励制度来看，街道办可以使用精神激励和物质激励结合，评定优秀员工、提高薪资、增加物质奖励等方法都能有效的提高工作人员的工作积极性与工作热情，也能最大化的发挥出人力资源的潜力。与此同时，街道办事处内部要提高公平竞争的氛围。鼓励内部工作人员积极建言献策，发挥个人才能。搭建便利的上下级的沟通渠道，让员工感受到自身价值的体现与能力的发挥。这不仅有利于提高街道办事处的工作效率，也有利于提高办事处的口碑。设立人性化的激励方案、完善考核内容是如今街道办提高人力资源管理效果的必然之路[3]。

### （三）重视内部人员的培训教育工作

街道办事处要想提高自身的服务水平，更好的为人民服务，就需要先从提高工作人员的专业素质方面开始。如今许多现代企业为提升人力资源的能力与水平，员工的培训教育是必不可少的。街道办事处也可以学习当今企业的人才培养方案，再根据自身单位的具体情况制定出符合自身条件的员工培训计划。在培训计划制定后也需要相关负责人定期开展培训活动，可以开展定期课堂、座谈会、专业技能比赛等。还需要组织街道办的不同岗位的工作人员学习对应岗位的专业知识。员工培训的负责人也需要根据街道办事处工作人员的个人具体情况制定合适的培训计划。这种对应式训练能节约更多的时间，利用最少的时间实现最大化的培训效果。街道办事处更要加大对年轻员工的培养力度，提高年轻人才在街道办事处中的占比，有利于促进街道办事处的良性发展。街道办事处还需要对制定的培训方案进行不断的改进与创新，根据现实社会的具体情况与人民的需要进行有序调整，以此来保证培训的先进性和纯洁性[4]。

### （四）协调工作人员之间的管理结构

街道办事处的工作效率难以提升的另一大原因是人力资源结构调整的不合理。街道办事处要根据如今社会的发展需要，对单位内部的人力资源结构进行合理的调整。可以根据单位内部工作人员的工作能力与水平进行合理的调配，将不同的人才放到合适的岗位当中，保证工作人员能够尽快熟悉自己的工作岗位。配置合适的人员之间进行合作，提高员工之间的能力。除了岗位上的协调，街道办事处也要对员工的知识结构进行优化。街道办事处人力资源管理中最容易忽略的是单位的领导层。如今街道办事处人力资源结构不合理还有因领导层实际参与工作的人员较少。从国内大多数街道办事处的实际情况来看，领导层的单位编制设定人员并不是实际参加工作的人员，也就是说在编人员也包括了退休人员、退居二线人员还有离岗休养人员等。这种情况下导致街道办事处在参与某些具体工作时无法顺利开展或进度缓慢。这就需要街道办事处的人力资源管理部门对其采取相应的解决措施。有关上级也要落实编制资源向基层倾斜的政策，积极

（下接第64页）

方面问题。在考核人员期间,测算工作都是借助计算机完成,利用终端设备直接读取和绩效考核相关的所有数据。这些数据一旦录入,坚决不能更改,安全系数很高,透明度强。在区块链技术的帮助下,绩效考核不再单一地属于结果导向,而是经过相应程序,对员工行为要素精准测算,最终得出一个指数,与贡献值类似。事业单位可以将员工基本酬劳作为基础,再加上贡献指数,计算出员工的真实薪酬。可以说,区块链技术在绩效管理中的运用,可以从整体的角度对员工加以激励,激发人员的工作热情,提升工作主动性,降低核算成本,提升工作效率和质量,避免问题发生,进而为事业单位各项工作的有序开展奠定基础。

#### 2.4 雇佣关系方面

区块链技术对雇佣关系的影响主要可以体现在两方面。一方面,共享员工。互联网的飞速发展衍生出共享经济,而在这种背景下,人们的思想观念发生很大变化,不再因为身处于大企业而感到自豪,归属感不强。当前,人们更热衷于合作和创业。为改变现状,传统的雇佣关系需要做出改变,逐渐朝着合作伙伴方向转变。在区块链技术的应用下,可以和共享理念结合,建立一个没有第三方的生态系统,利用P2P直接交互,不需要第三方中介。另一方面,智能合约。在以

往人力资源管理中,员工签署的合约通常为纸质版,有时存在被恶意篡改、损坏等危险,加大了劳动纠纷出现的概率。通过使用区块链技术,这类问题可以高效解决,运用借助计算机信息系统精准识别语言,细致编写合约条款,提升了合约的安全性。

#### 结束语:

综合而言,科学技术水平的提升为区块链技术的发展提供了契机,有效优化了传统人力资源信息技术存在的缺陷,能与其他新兴技术高效融合,对社会经济稳定发展意义重大。运用区块链技术,事业单位与求职者之间会更加透明,真实度更高。因此,为提升人力资源管理效果,促进各项工作有序开展,应该强化对该技术的运用。

#### 参考文献:

- [1]王海宇,李于.浅析区块链技术对人力资源管理的影响以及应用对策的分析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2020,24(12):127-128.
- [2]张雨欣,邢苗条.“区块链”技术在人力资源市场中的应用探讨[J].信息记录材料,2020,21(01):175-177.
- [3]赵媛,陈恺宇.区块链技术背景下人力资源管理变革及创新路径研究[J].生产力研究,2020,25(11):130-133.

(上接第60页)

调剂补充街道办事处领导层,解决街道办事处后备力量不足的情况。街道办事处也要根据工作人员自身所具备的专业知识进行人力资源管理上合理的调整。为保证街道办事处内部的人才结构更加合理以及人才不充足的现象发生,街道办事处需要引进不同年龄段不同专业的人才,保证街道办事处有序发展[5]。

结语:总而言之,在我国现代社会发展当中,街道办事处所起的作用不可小觑。我国发展突飞猛进。在制度的变革与实施下,全国上下还能齐心协力步调一致,街道办事处绝对功不可没街道办事处要想提高人力资源方面的问题就要采取积极有效的对策,改善人员分配,优化人力资源管理工作。街道办事处的人力资源管理成效还是与人民的利益相关,只有街道办事处的工作效率提高才能更好的为人民服务。人力资源的管理也就不仅仅是政府的难题更是我们大家的难题。要想有效的提高街道办事处人力资源管理成效就需要我们大家的共同努力。

#### 参考文献:

- [1]苏亚哲.街道办事处人力资源管理问题与对策研究[D].湖南农业大学,2020.
- [2]张凤华.论如何有效提升街道办人力资源管理效果[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(18):49-51.
- [3]宋光辉.细化街道办人力资源管理实务[J].人力资源,2021(24):30-31.
- [4]张冶钢.“加强基层治理”视角下街道办事处人力资源管理新思路[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(06):67-69.
- [5]杨建颖.新时期街道办事处人力资源管理探讨[J].商讯,2022(20):191-194.