

新常态下街道办事处的人力资源管理问题分析

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:街道办事处作为与基层人民最贴近的行政机构,随着我国发展城市化,街道办事处的作用充分显现。街道办事处中的人力资源管理部门在其占据十分重要的地位。随着时代的发展,政府与企业愈发关注人力资源管理,街道办事处中人力资源管理工作的优劣,对党与政府的形象具有一定的影响。同时影响社会经济发展的进程。我国街道办事处的人力资源管理部门起步相对较晚,从管理现状来看,人力资源管理有很大的提升空间。当前在经济转型的大环境之下,需要不断的加强人力资源管理的工作效率,与时代共同进步,全面贯彻人力资源管理的观念与体系,为政府注入源源不断的发展动力,为我国经济转型提供强有力基础。本文对当前街道办事处人力资源管理现状进行分析,针对人力资源管理提出合理性建议。

关键词: 新常态;街道办事处;人力资源管理;问题分析

引言:当前,我国经济呈上升趋势不断发展,城市建设速度十分迅速,街道办事处是连接城市中心区和城区之间的桥梁纽带。在新常态下政府对社会资源进行了有效整合。但是由于缺乏相应政策法规、管理制度不完善等原因,导致其存在诸多问题亟待解决和改善;另一方面社区组织结构不合理也制约着街道办职能转变与服务功能延伸,“人”作为城市建设中最重要的要素,是推动社会进步和发展最为关键的因素之一,而在这一过程当中人力资源又占据核心地位。因此,对街道办事处的人力资源管理问题进行探究,对于促进社区建设、服务型政府建设有着重要意义。

一、新常态与人力资源管理的涵义

(一) 新常态

新常态,即指经历了一段非正常状态,过后恢复正常状态,被定义为“新常态”,实际上,人类社会在正常、非正常、新常态的三种阶段反复经历,不断经历肯定、否定的发展过程,人类对社会有了更多的认识,了解事物本身都有正反两面。从实践过程中总结出相应经验。通过正反两面构成的事物进行认证,透过事物结果看本质。经济新常态的涵义,指人们对经济认识的肯定到否定再到肯定的过程,呈现螺旋上升的成果,新常态将成为我国社会主义的发展趋势。

(二) 人力资源

企业、政府等组织都离不开人力资源,人力资源管理是经济学与人本思想相结合的产物,拥有多种管理形式,例如:招聘、培训、绩效管理等。在组织内起到重要作用,随着时代的需求而不断变化,确保满足过去和未来的社会发展需要,以组织目标实现和组织成员发展作为目标,人力资源中涵盖员工管理以及考核的整体流程,其中包含薪资报酬、绩效考核、人员管理、奖惩激励等方面。人力资源管理主要分为六个不同的大板块,第一板块是人力资源规划,主要负责制定企业制度等方面;第二板块是招聘与配置,主要负责研

究招聘的策略等;第三模块是培训与开发,主要负责员工的教育、发展、培训、评估等方面,以及培训相关的一系列工作;第四板块是绩效管理,主要以绩效管理、改进、考评等方面为主;第五个板块是劳动关系管理,涉及就业法、劳资谈判、行业关系等方面;第六板块是薪酬福利管理,针对构建完善的薪酬体系。人力资源中的六大板块的核心理念是助力企业与组织更好的管理与掌握员工。

二、新常态对人力资源的影响

(一) 提高人力资源管理地位

我国的人力资源管理发展至今,在多个时期中不断变革,由最初的经济管理到后期的后现代管理,期间经历了不同阶段的创新改革。我国经济的不断发展,人力资源管理得到了社会的重视,在企业与组织机构中地位也在不断的提升。目前新常态下,企业规模各不相同,现在社会中规模企业组织占据大部分,为了与时俱进、适应市场,组织结构发展扁平化、小型化成为趋势[1],人力资源管理是组织与企业中的重要职能部门,承担人力资本的协调,具备优化配置的重要职责,在组织机构中的作用得到了一定的认可。

(二) 促进人力资源管理方式多样化

随着互联网与科技的不断发展,互联网时代席卷了当今社会,现实与虚拟、个人与社会之间都不再存有障碍,数字技术的盛行发展,使员工之间联系方便、与客户沟通顺畅。在新常态背景下,三网融合对人力资源管理产生巨大影响,管理工作任务量减少,更加便捷的沟通与协作。(四) 绩效考核目标不明

三、街道办事处的人力资源管理中存在的问题

(一) 人力资源配置不合理

街道办事处作为城市建设和管理的重要主体,其自身也承担着一定的责任,因此,在进行社区治理过程中需要对政

府职能转变发挥作用。一些地方政府部门出现了“越位”现象、“缺位”问题等严重情况，却没有及时处理好这些难题，导致街道办事处人力资源配置不合理，导致城市资源无法有效利用和合理分配以及人员流失的恶性循环，使得街道办事处的发展受到制约。在工作过程中，办事处需要履行上级政府的任务也需要满足人民群众的需求，在承担社会管理、治安、服务、建设等多项职能，办事处也承担了许多不在管辖范围内的工作。例如：排查特困户、低保户的工作，还有大学生就业普查等工作，不仅为办事处工作加大了难度，同时带来了不小的工作负担，制约了街道办事处履行自身的工作职能。办事处应当与时俱进，跟随时代的脚步，而不能在职能配置与机构设置方面停滞不前。

（二）没有良好的人员管理和激励制度

吸引人才、留住人才最直接的手段就是制定健全的激励制度，是激励工作人员认真工作、恪尽职守的基础。但是大部门街道办事处的激励手段并不够吸引人才，激励标准不够细致化，存在制度混乱的问题[2]。激励制度与绩效管理未能相互结合，经常性出现工作不认真都是一样，工作量多少也都一样的现象。因此，导致考核对于员工起不到约束作用，员工不在乎考核结果，激励制度最基础的部分就是工资福利，而人员管理与激励制度不健全就无法激发工作人员的工作热情与效率。街道办事处的工作繁杂，对员工的工作带来一定的影响，久而久之会造成员工的负面情绪。当前，对员工的考评方式以“匿名评分”为主，评分考核人员带有主观性打分，这种评分方式不仅反映了办事处员工的日常工作，也造成了不公平评分的现象。

（三）街道办事处人员综合素质有待提高

由于我国街道办事处发展进度较晚，发展受到了一定的制约，发展速度相对来说较为缓慢，街道办事处的员工跟不上发展的新要求与新变化。由于制度的不完善，工作人员的日常工作中也容易出现大大小小的问题，例如：缺少服务意识、工作技能较差、工作效率低下以及政治素养欠缺等问题；街道办事处的人员招聘存在工作人员年纪较大、学历偏低的问题。由于年纪的问题，反映出街道办事处的人才引进不及时，人才更新效率低下；由于街道办事处是基层管理部门，很多年龄偏低的人才并不愿意加入，尤其是刚毕业的大学生更不愿意到街道办事处工作，职能部门需要新活力的注入，工作人员年龄偏大导致管理手段陈旧、古板。此外，由于办事处工作复杂且多样，无法抽出时间专业培训，导致办事处整体工作人员综合素质无法提高。

（四）缺乏竞争机制

大部分街道办事处都存在一个弊端，缺乏公开透明。很多岗位中缺乏竞争机制，没有合理的竞聘方案，单单通过学

历、职称等因素就能升职，没有一个统一、合理的竞聘制度。街道办事处中还存在着“走后门”的现象，出现了“亲人岗位”，很多人并不是通过正规的聘用渠道入职，员工考评是人力资源管理在街道办事处中重要的部分，但是实际上并没有尽职尽责的处理考评规章制度，在在职的员工考评结果模糊不清、含糊不定，考评更倾向于走个过场，考核时间跨度长，无法对员工实际工作成绩做出真实性判断。

四、新常态下街道办事处人力资源管理的策略

（一）建立健全管理制度

任何企业或是组织没有合理的制度，都无法更好的发展，街道办事处在发展过程中，由于角色定位不明确，导致工作效率低下。所以需要建立健全完善管理制度。制定出一套完整、系统化的制度。通过街道办统一组织进行行政审批与管理工作；对相关职能部门以及基层单位形成有效监督机制，并实行定期检查考核等措施保证工作有序开展和落实到位，在法律法规上为人力资源管理提供保障性作用。建立健全良好的管理制度需要从多个方面入手，如：协调好与上级相关部门之间的关系，通过制度化的落实，明确街道办事处人员需要管辖的范围，通过制度化的权力行使，推动办事处各个职能更好的显现，提高为人民服务的效率。在为服务的过程中，进一步明确工作目标与管理职能，从而获得工作上更好的反馈。办事处工作人员需要明确观念，由管理者的角度，转向服务者角度。明确自己的工作定位，经过日常工作，更好的履行自身行政服务职能，在制度的要求下，发挥职能、落实职责，真正含义上实现“权责统一”[3]。

（二）强化内部结构，提升整体素质

人力资源管理部门的素质整体提升，强化内部结构是必要基础。优化人力资源结构对强化职能建设、落实日常工作具有十分重要的作用。所以，在日常的办事处工作时，人力资源管理要积极优化自身结构，从多个方面着手提升，如：根据原有的工作人员专业方向与工作需要，进行优化内部人员结构，科学、合理的进行人员资源配置，在原有人员的基础上将工作效率提升至最大化。认真制定人员招聘要求，将招聘员工年龄结构进行优化，注入年轻新活力。通过公正透明的招聘形式，在拥有新思维、新技能、新手段的年轻人才中选拔，优化年龄结构与人员配置，推进办事处整体工作效率的提升与观念的转变。在引进人才过后，需要制定相应的培训计划，积极进行人员综合素质的培养，加强办事处人员的培训安排，为工作人员能够更好地完成任务奠定坚实的基础。

（三）完善考核及奖惩制度

(上接第48页)

街道办事处的人力资源管理工作需要建立健全完整的激励机制,完善相对应的考核制度,注重考核与奖惩制度的完善,秉承“以人为本”的原则,将群众满意度有机结合,建立相应的考核体系,制定一套合理的考评制度,从而规范激励机制。对街道办事处的优秀员工需要给予丰厚的物质奖励以及薪酬奖励,有效推进激励制度的运行。除此以外,还需要建立健全一系列监督体系,监督体系的建立可以有效制约工作人员,及时对员工的工作成果进行监督,监督考察工作态度、工作能力以及职业水平等方面,与激励机制相辅相成,提供给激励机制数据基础。通过一系列的奖励与监督制度,可以及时发现工作人员的不足,也可以发现工作人员的优势,在奖惩制度的双管齐下过程中,有效推进街道办事处的效率,提升管理工作的重要性,使管理工作更加公开公正。考核制度的完善是街道办事处人力资源管理中重要环节,对社区职能部门在人员招聘、岗位安排等方面发挥着不可替代作用。首先,明确规定各单位和上级主管应当负责哪些工作内容与职责。制定出一套行之有效且符合实际需要的绩效评估标准及办法;然后根据具体情况确定各个责任人应承担什么样任务并进行相应奖惩措施的设计;最后街道办事处人力资源管理部门还应该对考核制度加以完善、创新、更新以及及时反馈到社区层面,以保证其工作的顺利开展,从而实现街道办事处的职能转型。

(四) 结合信息化技术,提升管理效率

我国目前已经将信息技术引用到企业当中,先进的管理手段为企业带来了巨大的优势。街道办事处应利用互联网、大数据等技术,运用信息技术手段提升管理效率。通过对信息平台进行整合和优化资源配置。通过网络平台将政府各部门的工作流程以及任务下达给街道办;人力资源管理工作进程中,需要及时转变思想理念,摒弃陈旧的管理模式,引用先进管理技术,使人力资源管理工作进展更加高效。人力资源工作中,可以合理应用信息整合技术,将人员的聘用、绩效考核、评比等信息一体化录入,有助于办事处员工的高效管理,还可以在工作中使用信息共享功能,推进人力资源管理和决策科学、公开,有效提供了技术支持。

五、结语

街道办事处作为与基层人民紧密相连的职能部门,一言一行都在人民群众的眼中。街道办事处的工作性质决定了其必须从“管理”向“服务”转变,而不是简单地做表面功夫。加强自身建设,需要完善相关制度。通过对现有法律法规进行梳理和分析来制定合理化、系统化的规章制度;在实际情况下结合当地经济发展需要以及政府政策要求等多方面因素,人力资源管理工作内容和工作方式上做出相应调整和改进;街道办事处须建立人才引进机制并将其落到实处,以吸引高学历人才进入到社区中去。将街道办事处的职能发挥到最大化。通过了解的街道办事处中人力资源管理存在的不足,针对性提出解决对策,从根本上提高街道办事处人力资源管理效率,更好的发挥行政管理职能部门的职能。

参考文献

- [1]付祥伟.人力资源培训开发管理中存在的问题与对策分析[J].企业改革与管理.2022(14):108-110.
- [2]赵平利.“精街道-强社区-促服务”:国家与社会关系调适的新常态[D].华中师范大学.2020.
- [3]岑惠珍.新时期街道办事处人力资源管理策略[J].中国产经.2021(11):152-153.