

新常态下街道办事处的人力资源管理问题及应对策略

王丽萍

山东省淄博市博山区人民政府城东街道办事处

摘要：本文对街道办事处人力资源管理基本特征进行分析，并对现阶段街道办事处人力资源管理现存的问题加以阐述，提出合理配置街道办事处人力资源、完善人力资源激励机制以及提高街道办事处人员综合素质等有效对策，希望能为街道办事处工作中实现人力资源效能最大化提供参考。

关键词：街道办事处；人力资源；公共性；服务性

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2023.07.247

引言：人力资源管理实质性目标是为了确保所有人能够发挥出超越个人的能力，街道办事处工作中加强人力资源管理，有利于促使街道办事处工作效率与质量得到提高的同时，在一定程度上能够防止街道办事处人才流失。街道办事处工作中如何将人力资源效能最大化，是目前各相关人员需要考虑的问题。

一、新常态下街道办事处背景以及人力资源管理基本特征

“新常态”就是指由过去的状态向一种新的相对稳定的常态的转变，是一个全面、持久、深刻变化的时期，是一个优化、调整、转型、升级并行的过程。新常态下的街道办事处在常态化创建的过程中，全街道应该上下齐心协力、真抓实干，通力合作、广泛参与，把广大群众的积极性、主动性和创造性调动起来，形成上下“一条心”、下好“一盘棋”的良好局面。新常态下街道办事处背景以的人力资源管理基本特征如下：

（一）服务性特征

服务性是街道办事处最为突显的特征，街道办事处作为地方公共部门，主要承担着为社会提供公共性服务的职责。街道办事处人力资源管理主要目的是为了提高工作人员综合素质水平以及发挥出超越的个人能力，才能为街道居民提供更加优质的服务，为社会创造更高的公共利益。激发街道办事处工作人员的积极性及强化岗位职责意识，从而提高街道办事处服务水平。

（二）公共性特征

满足街道居民基本需求和利益是街道办事处开展人力资源管理工作的主要核心内容，同时也是街道办事处工作目标。街道办事处人力资源管理始终围绕为街道居民提供公共性产品与服务这两点内容，能够最大程度满足社会公共管理需求的同时，也能达到合理利用街道办事处人力资源的效果。

（三）公开性特征

街道居民是街道办事处日常工作中主要服务对象，在实际工作中街道办事处不仅要承担帮助街道居民化解各种矛盾的责任，同时也要维护社会公共利益。为了提

升街道办事处工作质量，必须要做到事物管理透明化，才能最大程度上保证街道事物管理公开性和公平性。为能够充分发挥街道办事处职能，接受街道居民监督，秉承为街道居民认真负责的管理工作态度，真正做到街道办事处日常工作公开化。

街道办尽管有着较高的人力资源基础，但其市场竞争能力依然较弱。与此同时，对人力资源管理欠缺一定程度的关注。但伴随着街道办外界环境的转变，街道办愈来愈高度重视人力资源管理，合理加强了资产投资，并通过加强人力资源分配、全方位人才塑造、薪资管理体系建设、绩效考核改革等一系列防范措施，不断完善和健全人力资源管理。街道办事处工作中实现人力资源效能最大化，能够充分发挥街道办事处职能效用的同时，对促进街道办事处工作水平的提高也起到了关键性的作用，优化人力资源结构，并建立配套的激励机制，提升街道办事处日常工作效率和质量，从而为基层提供更加高质量的服务。

二、现阶段街道办事处人力资源管理现存的问题

（一）人力资源配置缺乏合理性

通过调研和分析，可以发现人力资源配置缺乏合理性是现阶段街道办事处人力资源管理中普遍存在的问题，导致街道办事处职能效用无法真正发挥。街道办事处作为基层机关，在一定程度上不但加大了街道办事处人力资源管理工作难度，也降低了街道办事处实际办公水平。

（二）激励机制不完善

街道办事处所涉及的工作内容较为广泛，日常工作较为繁琐且复杂，在一定程度上提升了街道办事处人力资源管理工作难度。完善且配套的人力资源激励机制，有利于促进工作效率和质量提升的同时，也能有效提高街道办事处服务水平。但从现阶段街道办事处人力资源管理情况来看，因人力资源激励机制不完善，其工作绩效考核内容模糊，严重的阻碍了街道办事处人力资源管理工作顺利的推进。

（三）现行人力资源管理机制的制约

在人员招聘、管理决策、薪资制订等阶段欠缺管理权利。在工作人员招聘层面，街道办现阶段急缺专业的诊治教育工作人员，但受规章制度限定，做为上级政府领导下的街道办，在看待问题相关人员时，很多人通常被称作“教育管理”和扣除奖赏，欠缺强大的控制防范措施。

（四）街道办人员培训的针对性和效果不强

培训学习没有意见反馈查验规章制度，预期目标没法检测。在培训学习以前，街道办人力资源以发布通知的方式对培训学习需求开展了调查，但调研深度不够，学员对问题和需求欠缺深层次思索。因而，在了解和培训学习流程中，学习内容对学员没有诱惑力。培训学习完毕后，欠缺对学习培训预期效果的点评、查验信息和意见反馈，造成培训学习不完整。学习培训和培训工作组的应用造成对学习培训和专业培训的关注不足。每一年参与专题学习培训或出门培训学习的行为基本上确立。学习培训和专业培训是提升品德修养能力和岗位能力的一种方式。殊不知，因为学习培训内容的迟缓更新，学员愈来愈不关注学习培训和培训机遇。学习培训已变成工作规划和最终方式。

三、街道办人力资源管理存在问题的原因分析

（一）街道办人力资源管理的观念相对滞后

殊不知，人力资源部的岗位管理职责重点依然是其日常工作上面，而且消耗了大批量的时间。换句话说，现阶段街道办的人力资源管理方式依然选用方案经济体系下人力资源部管理的运营模式，而人力资源管理中的许多是人力薪资的分派和工作人员职位的调节，人力资源的开发和运用欠缺科学合理的设计，在日常工作上依然沿用旧管理体系下的工作计划和工作方法，忽略了管理中人力资源管理发展战略的特性。因而，不论是在人力资源开发和管理的核心理念上，或是在行动上，都不可以达到街道办转型的急需，也不可以达到街道办推动改革的驱动力需求。

（二）街道办人力资源管理战略不完善

街道办人力资源管理一直高度重视事务性工作，而忽略了与街道办发展的转变态度。尽管总体人力资源整体规划包含在每一年核查和定编街道办发展整体规划的环节中，但这儿的整体人力资源整体规划通常是对工作人员的基本信息上开展分析和剖析。就重要性来讲，人力资源整体规划是街道办整体规划的精神寄托，没有充分运用人力资源整体规划在街道办总体发展规划中的支柱功效。不难看出，不仅有市场激励制度缺少的外界压力，也是有人力资源管理主体作用的缺少。与此同时，它也是以生产核心为运营管理核心理念的传统的观念的影响要素。

四、街道办事处工作中实现人力资源效能最大化的有效对策

（一）合理配置街道办事处人力资源

实现街道办事处工作中人力资源效能最大化的前提，必须要合理配置街道办事处人力资源，根据现下地方政府发展以及内在管理要求，在此基础上进一步优化街道办事处人力资源结构，重视人员招聘工作，将满足社会发展需求及街道办事处日常工作需要作为街道办事处人员招聘的基本内容，选择专业对口的人才，既能确保街道办事处所有人员都能充分发挥个人价值，又能全面提升街道办事处工作质量。结合街道办事处每位工作人员个人能力和学历水平，将每个人合理安排在合适的工作岗位中，从根本上提高街道办事处人力资源管理水平。此外，积极引进高学历人才，不但可以确保街道办事处人员结构更加合理，也能为街道办事处发展增添动力，从而促进街道办事处人力资源管理工作顺利开展。

（二）完善人力资源激励机制

健全与完善人力资源激励机制，能够有效提升街道办事处人员工作积极性的同时，也有利于促进街道办事处整体服务水平的提升。结合街道办事处日常工作内容，设立配套的工作绩效考核机制，为进一步提升街道办事处人员工作质量，对工作中表现较为优异的人员适当给予薪酬奖励，既能达到帮助街道办事处人员发挥个人价值效果的同时，也能实现对街道办事处人员进行有效监督的目的。定期考察街道办事处人员实际工作情况，从工作态度、工作能力以及工作水平这三个方面来考量街道办事处人员综合能力，在此基础上制定针对性的激励政策，促使街道办事处人力资源管理水平得到提高的同时，也能充分发挥街道办事处职能真正效用。

（三）建立健全人力资源管理制度

为使街道办事处人力资源管理工作更加贴合实际，必须深入了解基层群众基本需求，加强与街道居民沟通和交流，在此基础上建立健全的人力资源管理制度，确保街道办事处工作中人力资源管理朝着规范化方向发展的同时，也能达到精细化人力资源管理的效果。街道办事处人力资源管理制度建立应遵循提升基层服务水平和发挥自身行政职能的基本准则，创新人力资源管理模式，明晰街道办事处工作范畴，为街道居民提供高质量服务的同时，也能最大程度上保证街道办事处各项工作环节得到优化，从而实现全局统筹规划街道办事处人力资源管理的目标。街道办的发展以人的发展为基础，开辟街道办转型发展新局面，必须借助整体工作人员的智慧，借助整体工作人员的参与，推动街道办健康可持续性发展，以工作人员为本，将街道办权益与工作人员利

益密切联系，加强对工作人员的建设、教育、关怀，为工作人员发展给予高品质的街道办环境和服务平台。工作人员是街道办发展的品牌形象代言人，我们要提高街道办在市场竞争中的竞争能力，积极主动打造高效率的街道办机构，建设出色的工作人员团队，坚持互利共赢的原则，让工作人员共享街道办发展成效，搭建街道办文化管理体系，努力达到工作人员的精神实质文化需求，提高工作人员对街道办的信赖感，与此同时激起工作人员为街道办发展作出贡献的观念，产生较好的循环系统管理体系，提高街道办魅力。

（四）制订以能力为导向的培训渠道

创建管理人员考核的管理制度，并将管理工作人员的学习培训列入年终考评。在年终考核中提升“学习培训考评新项目”，对管理职位工作人员的培训状况及其领导干部基础理论创新和实践活动的自学能力和运用能力开展自身描述和个人评价，催促各管理职位工作人员提高对教育培训的关注水平和参与培训的管理权和自觉性。实行专业技术、专业技能工作人员的具体培训步骤和“新相关人员入职”的管理制度。坚持考试题考评作为考虑职工学习培训和培训实际效果的有效途径，改善和健全考卷、考题程序流程和奖罚防范措施，意见反馈给全部街道办的评定结果；并在一定区域内通告她（他）们，以平稳提高“招收”管理制度的科学性和高效率，加强合同书管理的功效。探索创建“互联网技术培训”的方式，在培训工作上运用互联网技术的分散性特性、数据互联网的扁平化设计，扩张培训工作中的室内空间设计和活动范畴。运用现在的网站地址、app、手机微信大众平台等信息传播渠道和新闻媒体，开发专业的培训服务平台，让职工在移动互联网时间把握娱乐产业的特性，改进时间和位置限定，随时学习培训目标。进而有效促进培训工作中从传统的并行处理构造向今日的并行处理构造变化，从静态数据向变化规律，从单一向多元化变化，提高培训实际效果。随着时代不断发展，街道办事处工作中人力资源管理也应具备与时俱进的思想观念，街道办事处需要进一步加强对工作人员的教育和培训，提高街道办事处人员综合素质，最大程度上满足社会公共管理需求的同时，也能有效提升街道办事处工作服务质量。

（五）完善现有的人力资源管理体系

这里所说的人力资源管理体系具体指的是对相关人员的工作分配、技能培训、职业生涯规划等与相关人员密切相关的工作计划进行设计、规范和管理，以完善街道办的组织结构，在实际的发展过程中使相关人员的工作积极性得到提升，提升街道办效益，从而促进相关人员与街道办的目标得以实现。要完善现有的人力资源

规划体系，首先要合理完善街道办的组织结构。以街道办战略目标为核心，研究各部门职能，根据各部门的专业性质合理分配工作，定职定责定岗；第二，定期分析相关人员的工作特征和心理状态。相关人员进入街道办后，状态和需求会不断发生改变。同时，在实际的发展过程中，街道办应该对相关的激励工作进行高度重视，使相关人员在实际的发展工作中有一定的发展计划，包括相关人员福利、工作热情、工作性质、薪酬福利等。这些方面在街道办的经营中占有重要的地位和作用。街道办需要结合自身条件和相关人员需求，全面完善激励机制，同时在实施过程中需要结合个体差异进行调整。所谓物质激励的实质是支持和保证广大街道办在职相关人员获得一定程度的物质支持和满意，从而进一步充分调动广大街道办在职相关人员的工作积极性和主动性。现代街道办对于相关人员的物质激励要高度重视，提升相关人员的工作积极性，提高工作效率，进而促进街道办的进步和发展。

五、小结

当今时代，中国经济市场受到世界经济一体化发展趋势的影响。街道办要提高竞争力，必须全面完善人力资源管理激励机制，重视人力资源管理。在管理上，要明确街道办的发展方向，了解员工的需求，合理制定激励机制，采取有效的激励方法，使员工在工作中保持较好的状态，并通过激励机制的实施，为街道办的进一步发展提供有效支持，保障街道办发展。总的来说，街道办人力资源管理应该遵循有效性和实用性的原则，其对人力资源管理有着十分重要的促进作用。通过管理制度的实施，在一定的基础上可以更好地使相关人员的积极性以及主动性得到相应的提升，进而提高相关工作人员自身的创新能力。

参考文献

- [1] 王晓华. 提升事业单位人力资源管理水平的措施研究[J]. 中国外资, 2019(24): 131-132.
- [2] 高芳华. 事业单位人力资源管理的创新发展策略[J]. 今日财富, 2019(24): 126.
- [3] 陈蓉. 大数据时代事业单位人力资源管理变革与创新[J]. 人力资源, 2019(22): 40.
- [4] 万学芬. 如何提高街道办事处财务会计报表管理效率[J]. 人力资源管理, 2018(5): 451.
- [5] 周丽萍. 下沙街道办事处财务管理系统的设计与实现[D]. 大连: 大连理工大学, 2019.
- [6] 贾丽芳. 论加强街道办事处的财务管理的策略[J]. 财会学习, 2020(23): 12-14.
- [7] 王慧. 街道办事处财务与会计工作的改革路径[J]. 经济技术协作信息, 2018(35): 37.