

# 关于建设“以人为本”的信访人力资源管理体系探析

王迎春

(莱阳市信访调处中心 山东 莱阳 265200)

**[摘要]**人才在21世纪是非常重要的资源,不论是政府部门还是企业部门,都需要人力资源的支持,而人力资源管理也发挥着非常重要的作用。在信访,人力资源部门,首先应该建立完善的作业管理体系,才可以真正做到以人为本。大家都知道,信访部门主要是为了老百姓而服务,所以信访部门的人力资源管理至关重要,这会影响到工作的开展,同时也会影响到信访部门今后的发展。

**[关键词]**人力资源管理体系;以人为本;信访

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.07.481

## 引言

信访部门的建立来自政府部门的支持,同时也要真正做到以人为本,为老百姓服务。但是在实际工作中,相关人员目前还需要提高自身素质,同时对于人力资源管理也要有较完善的体系才可以获得更多的人才。

### 一、信访人力资源管理中的现状分析

#### (一) 人才流失

目前在国内受到很多方面的影响,信访人力资源部门不具备较强的竞争力。有很多人才无法发挥出自身才能,所以人才流失非常严重,带来了很严重的损失。人才的流失,大多是由于竞争力带来的影响。针对管理人员来讲,自身具备特长,工作经验较为丰富,所以在信访人力资源管理中非常重要。曾经针对信访人力资源管理进行调查,有很多中高层次人才工龄较短,大多在3点左右,最短的时间是50天,最长的没有超过五年。由此可见,人才流失比融资还要困难,目前配套服务无法满足部门的要求,所以这也是发展中的阻碍。

#### (二) 缺少人力资源管理流程

由于缺乏规范的人力资源管理规程,目前如果需要人才,只能到人才市场去寻找,往往人力资源管理的缺乏,会导致无法找到合适的人才,造成资源浪费,所以目前一直无法找到合理的人才。使用科学的方法去招聘人才,主要是以笔试,面试等为基准,在面试时比较简单,很直接,也很节省时间,但是这种方式无法判定一个人的能力。对于人力资源管理不具备专业素养,大多以自身的经验去处事,在招聘时非常重视学历,但是不看重人才的能力,甚至还会以貌取人,就要对于应聘者来讲很不公平。难以保证优秀人才的进入。

#### (三) 信访人力资源管理发展战略

目前信访部门设立的人力资源部门,主要就是为了是针对人员进行管理,然而并不是为了发展才制定的相应策略。所以对于人力资源管理的性质,往往会忽略了其自身的特点,例如服务性质是人力资源管理的重中之重,尤其是在进行招聘以及调配的时候,薪酬等对于应聘人员有很大的吸引力,同时人力资源部门也具有较大的权利,但是人力资源部门从来不会以服务为主要发展策略,然而往往是通过管理而管理。目前脱离传统的管理方式。在人力资源部门与信访部

门的发展出现脱节的情况。

#### (四) 人力资源管理的角色认识不充分

由于没有建立人力资源管理部门,大多都是由主管领导来直接执政。根据目前发展趋势来讲,人事部目前已经更改为人力资源部,所以还需要兼顾很多的管理工作,是却与其他职能管理无法融合,所以在信访部门设立人力资源部之后,其工作并不是很全面,仅仅是处于管理档案以及工资等。这种操作模式不适合信访工作的发展。

### 二、信访人力资源管理体系存在的客观问题

#### (一) 对人力资源管理的重视不够

每年都有大学生在毕业,所以数量在不断的增加,目前所提供的岗位远远无法满足毕业生的数量。在人才市场上有很多求职者,然而由于没有构建较完善的人力资源,所以只能提供较为简单的工作。由于未建立完善的人力资源规划体系,同时也没有对工作进行分析,所以人力资源管理体系并不是很健全,无法寻找到更合适的人才,所以这也就要求信访部门要重视人力资源管理,工作的认真性会体现实际管理方面。想要完善人力资源管理,首先就要精心准备,对人力资源的忽视,导致准备不充足,不具备科学性,所以在管理人力资源时,经常会失败。

#### (二) 缺乏完善的工作环境

受到种种因素的影响,无法去承担研究任务,所以在业务领域中无法得到更好的进展。人才的引进以及开发对信访工作的发展也带来了限制。在实际的运行中,没有构建较为科学的培训机制,所以员工基本素质无法获得提升。然而有些员工想要找到自己能够施展拳脚的地方,所以会选择跳槽。未给予员工更多的保障,所以在这一方面,观念意识非常的淡薄。

#### (三) 对人才的吸引力不够

在国内的传统政府部门中,由于时代发展迅速带来了很大的影响,尤其是内部文化程度较差,工作过于表面化,敷衍化,所以一直在喊口号,并没有实际的付出,在构建文化建设时,能够于国内的政治思想工作相结合,那么对于信访部门的发展,会给预盈利的帮助。改革开放以来,信访部门一直是统一着装,并且有独特标志,这也证明了内部文化的存在。内部文化目前缺乏新鲜感,依然停留在较为传统的模式,所以促使无法继续发展,这也是非常重要的原因。

#### （四）人力资源管理过程开展中的欠科学

目前由于没有建立单独的人事部门，所以将人事工作一般都放在了行政部门，也没有专业人员来管理这些人才，相关领导并没有意识到人力资源管理非常的重要，会影响到信访工作未来的发展，也会影响找到合适的人才。新人就职，前期会接触的是人力资源管理，人力资源管理的专业能力，素质高低直接影响到应聘人员对信访部门的评价。所以人力资源管理部门需要专业的人员来进行管理，要与岗位进行匹配，只有专业人员才能够了解岗位的职责。招聘部门应该与人力资源管理部门相互应，尤其是在前期工作时，人力资源管理部门发布招聘信息进行筛选，人员首先都需要人事部门提出对应聘人员的要求。在面试的时候，需要人事部门主管亲自招聘，对于参加应聘的人员进行考核，最终决定是否能够录用。

### 三、信访人力资源管理体系管理对策

#### （一）转变人力资源观念

作为信访工作的执行者以及管理者，首先应该对人力资源管理进行构建，并且要充分的意识到。人力资源管理的重要性一定要以人为本，并且根据战略来看待人力资源目前所存在的弊端，持续推进人力资源管理的构建，并且与部门发展相融合。

#### （二）正确对待人力资源管理

人力资源管理可以促进人力资源的发展，并且能够得到合理的配置，根据科学的方式来进行管理，将人力资源关于里充分的调动，其中包含人力资源管理的预测以及规划，对于工作有及时进行分析，同时还应该计算维护以及运行的成本。再进行甄选应聘人员时，要使用科学以及合理的方式。对于后期人员的开发以及培训等，要充分调动所有人的积极性，医生应聘人员的综合素质。人力资源管理部门首先在完成所有流程后，还需要意识到管理的重要性，需要摒弃传统的管理形式。人力资源管理目前已经成为焦点，其实每个部门都非常的重视，然而自身能力不足会导致在这一方面有些欠缺，目前可以为人力资源提供更多的手段以及方式，是人力资源规划以及选择合理人员的重要渠道。

#### （三）从狭隘的人才观到全面的人才观

社会的发展对于信访有很大的影响，所以以目前的认知看，人才等于是技术，由于缺乏高等人才，影响到工作开展。目前所具备的人才观比较狭隘，促使对于技术人才具备一定的依赖性，然而很难发现，自身所出现的问题，对于人才管理也未得到重视，所以系统建设并不是很完善，从而一直以来无法持续的发展。在运行中的成败，其实取决于技术人员，也可以理解成，如果在技术上会有一定的突破，那么整体工作会改头换面。这种情况的出现要具备一定的条件，因为这种情况一般不会出现在很多的部门当中，所以正常运作需要技术的推进。

#### （四）制定科学的人力资源规划和明确的工作分析

对于人力资源管理来讲，其基础就是资源规划以及工作

分析，首先应该对人力资源管理进行重视，才可以有效地促进发展。人力资源规划本身要具备一定的战略规则，发展中要随着环境在变化，根据发展战略以及目标科学的展开分析以及预测，为人力资源提供更多的要求，同时也要建立相应的政策以及措施。

#### （五）提高人力资源管理的专业水平

首先应该充分意识到人力资源管理具有一定的专业性以及技巧性，要不断引进高素质人才投入到人力资源管理工作中，促使人力资源在管理时可具备专业化形式。提升相关工作人员的专业性，对于人力资源管理要得到重视。人力资源管理与部门的形象息息相关，信访工作能力会影响到优质人才的到来，所以应该定期对人才进行培训，要组织交流学习，通过这些方法，可以提升相关人员的素质水平。

### 结束语

信访工作的发展必不可少的重要一项，是人力资源管理水平方面的高低。想要发展要生存、要充满社会竞争力，必须拥有高素质、高水平、专业性较强的人力资源管理人员。想要成长壮大，必须先拥有能力过强的人力资源管理人员才行。优秀的人力资源管理人才是部门成败兴衰中的决定性因素，如何提高人力资源管理的有效性，是目前各行各业都需要关注的课题，在本篇文章中，通过对信访人力资源在运行中存在的各种问题进行剖析，为了符合工作以及发展需求，所以要吸纳高素质人力资源管理人才，尽可能的提高人力资源工作效率，部门降低成本投入，实现工作科学化、合理化。为人力资源管理实施顺利进展铺设道路，高效率的人力资源管理为各部门、各领域身打造专业技术人才。

### 参考文献

- [1] 姬雪晶.新时期我国人力资源管理困局及对策研究[J].环渤海经济瞭望, 2021, (06): 101-102.
- [2] 管小穗, 曾建中.我国人力资源管理新思路[J].管理界, 2020, (48): 192-194.
- [3] 薛峰.政府部门人力资源管理研究[J].中国有色金属, 2020, (19): 70-71.
- [4] 刘玉芬.我国人力资源管理从业者的职业道德建设研究[J].中外企业家, 2020, (12): 120.
- [5] 周夕涵.我国人力资源管理外包问题探析[J].中国集体经济, 2019, (33): 112-113.
- [6] 梁辰毓.我国人力资源管理存在的问题及对策分析[J].知识经济, 2019, (33): 122-123.
- [7] 黄晓懿, 钟林.我国人力资源管理问题分析及对策[J].现代商业, 2019, (23): 74-75.
- [8] 金环, 刘林.探析我国中人力资源管理创新问题[J].知识经济, 2019, (24): 110-111.

### 作者简介:

王迎春; 197602; 女; 山东省烟台市莱阳市; 本科; 经济师。