

# 街道办人力资源管理创新探析

张秀梅

(内蒙古赤峰市红山区长青街道办事处 内蒙古 赤峰 024000)

**[摘要]**为了实现人力资源管理的创新,街道办事处需要改进人力资源管理模式。街道办事处领导要从"人性化"管理出发,设计每一位公务员和员工的发展空间,展示他们管理的创新,让公务员员工体现真正的人生价值,获得社会认可,获得利益。街道办事处人力资源开发与管理要充分发挥人的潜能,提高工作效率评价并最大化组织能力。随着全球化的发展,人力资源的开发速度明显加快当问题出现时,人才不再受范围的限制,而是以更灵活的方式发挥作用。

**[关键词]**街道办; 人力资源; 创新管理理念

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.07.261

## 前言

随着经济社会的不断发展和进步,人力资源越来越受到人们的关注。无论是对于一个街道办机关、部门、地区还是国家来说,人力资源都已成为最重要的战略资源,关系到街道办机关、部门、地区乃至国家的长远发展。人力资源作为第一资源,是街道机关可持续发展的关键,对街道机关的工作影响意义重大。因此,在区政府的直接领导下,要坚持以居民为本进行社区建设与管理,保障社区安全和区域稳定,进而促使民生管理和谐社会顺利进行。本文概述了街道办人力资源的创新管理特点,探讨街道办人力资源管理问题。其次,简要阐述街道办人力资源管理创新措施,希望通过本文来说明相关内容阐述,实现进一步完善,为中国街道办的人力资源创新提供更为有效地帮助,使中国能够在这方面更好地发展。

## 1. 街道办人才资源的创新管理

目前,人力资源管理实践和理论发生了重大变化,在模式、理念和方法上,世凯仍应以实践为主体,在实践中发展过程中,不仅需要以实际观念为主体,还需要注意确保人力资源的创新效果。让街道办机关拥有更多可利用的人才,充分发挥员工的实际价值进行创新发展需要注重传统模式的整合,而不是完全抛弃,尽管在当今社会在社会发展的过程中,传统模式它仍然具有一定的社会价值,因此管理者需要明确人力资源、管理创新的基本理念,不仅需要在理念上做出相应的转变,更需要增强其在新旧制度整合中的现实意义。

1.1以人为本。在街道办人才资源的创新管理的过程中,要认识到对于街道办发展的重要性。因此,注重以人为本本文将其视为街道办发展的重要潜在价值,希望通过此为街道办创造更多的机会经济效益高。如岗位是由人设置的,使员工积极参与相关工作。

1.2灵活地运用就业机制。在市场经济的影响下,街道办的产权会发生变化更明显的是,政府的影响力逐渐减弱,保障街道办顺利开展。因此,要根据其发展的特征和情况,合理地选择对街道办人力资源管理发展更有帮助的员工。此外,在薪酬体系方面,合理地调整薪酬体系,促使街道办人力资源管理工作更加有效。

1.3与传统人力资源相比,我国的人力资源管理难度更大,工作量大,随着社会的不断发展,人们的工作环境也越来越受到人们的重视它也在改善,在这种情况下,如果他们能找到更好地发挥自己才能的方法,当它拥有更高的利益时,它会离开原来的街道办发展成为一个新的街道办。

## 2. 街道办人力资源管理问题

街道办事处一级的体制是特殊的。有许多分工精细的既定部门,它们都面向人民。工作表现的质量直接代表着政府的形象。目前,街道办事处等基层单位的人员配备相对匮乏,不合理,人少、事多、杂的现象更加明显,在关键时刻可以使用的人才并不多,员工矛盾突出的现象比较普遍。

2.1基层公务员整体素质不高。低学历、缺乏活力、年龄结构不合理等问题,再加上工作原因、参加培训和深造的机会较少,使得基层公务员观念相对陈旧,习惯于使用传统思维方式,应对新形势变化的方法和手段,缺乏发现问题、解决新问题的能力。目前,虽然国家对公务员和职工选拔制度进行了新的改革,取得了一定成效,但仍有少数人员仅限于考试,综合工作能力不强,工作后导致不称职,缺乏实践,学习与应用脱节。

2.2人力资源管理模式过时,人力资源是街道办发展中非常重要的一个环节,但目前街道办在进行人力资源的整合时仍受到传统方式的限制,缺乏人力资源长期规划目标模型的街道办正在进行人力资源管理在源代码管理的过程中,它将受到当前事务工作的限制,并且不可能存在任何问题海关工作与街道办长期发展战略的结合可能最终导致需求计划与街道办之间的冲突有违发展。员工的积极性会受到很大影响。最后,人力资源管理程序缺乏制度和法律制度。目前,中国的中小街道办非常重要许多街道办在人力资源管理过程中没有遵循相关程序相关工作,但要从街道办自身利益最大化的角度开展相关工作<sup>[1]</sup>。

2.3.人力资源管理的约束和激励机制不完善。在街道办人力资源管理过程中,如何使员工具有自己的特点和能力更好地进行街道办重要的工作。目前,我国在人力资源管理过程中存在建立的制度不够健全,很多街道办都会对其进行评估指标或财务指标不重视的现象缺少这样一支科学的管理之手,长期的平均主义并没有提高员工的积极性,许多公共机

构的薪酬水平也不明显。而有效的激励约束机制是能够约束员工的行为，调动员工各方面的积极性、主动性和创造性，受传统人力资源管理体制的制约。

2.4. 绩效管理方面存在着巨大的差异。依靠留用机制重视街道办机关人力资源管理，用街道办机关文化吸引人才，用绩效管理留住人才，用制度管理培养人才，绩效管理是街道办机关员工更加关注的核心内容，而街道办机关绩效管理的质量直接关系到人力资源管理的水平。目前，绩效管理存在一些差异较大的问题，新员工工作内容多，工作压力大，绩效水平与老员工相比差异较大，这将导致人员损失和动态变化，它还影响街道办机关的经营管理环境（5）薪酬福利管理不到位。

### 3. 街道办人力资源管理创新措施

人力资源管理是指在人本思想指导下，对街道办机关内部员工进行的全面管理，包括员工招聘、筛选、通过人力资源管理进行薪酬绩效等与人相关的管理，而人力资源管理模式和作用在街道办机关经营管理中的弱化，使得街道办机关经营管理水平难以提高。因此要很好地规划街道办机关当前的发展状况和未来的发展趋势，促进街道办机关目标的实现，促进街道办机关员工的最佳发展，保障人民生活与政府之间的桥梁顺利搭建。

3.1. 根据政府人力资源创新与发展的趋势，政府人力资源的开发与管理应包括“六项内容与机制”：即选择和使用、继续教育和培训、分配和流动、激励和保证、会计和审计、监督和评估，明确的包括选拔、教育、就业、评估、保留和支持。无论如何其内容可分为宏观、中观和微观，以及纵向、横向和点位。目前，街道机关人力资源管理模式是传统与创新并存，街道办事处作为区政府派出的一个机构，要贯彻党的路线方针政策和根据法律、法规和区政府授权，坚持以经济建设进行城市管理，制定战略目标、发展规划、总体规划 and 政策法规，了解本单位的目標，认真按照规定要求发挥作用，完成工作任务和指标。

3.2 建立合理有效的激励机制，有效激发街道办人力资源管理者的积极性，实现个人和组织的共同发展也是其目标之一。受传统人力资源管理的制约，缺乏对员工潜能的激发，许多有才华的员工得不到公平待遇，人才流失严重。因此，培养街道办人才，建立有效的激励机制十分重要。目前，由于岗位的限制和约束，很多情况下，人员的任免是根据上级的指示和安排，升职是根据工作年限来确定的，这极大地限制了新人的积极性，人员结构不能满足高层次的要求，不利于街道办的发展，这样更容易造成人在物中流动等现象，因此要根据岗位需要引进先进人才，对岗位进行适当管理，根据需要设置岗位，反映岗位差异。需要时刻关注薪酬福利管理体系的优化，我们应该提供与人事工作内容相匹配的薪酬福利，建立更加人性化的薪酬福利管理体系，更好

地吸引人才。

3.3. 街道机关的管理模式是一种传统的、创新的管理模式，存在于一个组织中，管理创新应摒弃过时的管理模式，在人员的培训和使用方面，加强人员培训，提高人员素质，增强人员的思想觉悟，改进人员工作作风，根据人员特点合理配置相应岗位人员，最大限度地发挥个人才能。在现代管理中，将人本管理与街道办机关整体管理相结合，提高管理整合的有效性，是街道办机关竞争力的重要体现，将人力资源管理与街道办机关文化建设和创新相结合，可以使更多的员工意识到个人与街道办机关的关系，提高他们的岗位责任意识，增强他们的工作积极性，更好地推进人力资源管理。通过人力资源管理创新体现生命价值，使社会认可并获得效益，真正体现管理创新。

3.4. 人力资源管理制度的完善。如人员招聘和分配地不协调，缺乏对培训和发展的重视是由于人力资源管理体系不完善造成的，许多需要管理的问题没有反映在系统标准中，这不利于加强管理的有效性。目前，人为因素带来的管理效果弱化是街道办机关经营管理中的首要问题。因此，街道办机关人力资源管理需要不断优化和创新，形成更加有效的管理体系。传统的街道办机关人力资源管理是围绕着人的因素不断更新和变革的，因此，管理体系的改进需要结合相关政策和制度进行设计，并根据原有人力资源体系存在的不足提出改进建议。

### 总结

以上所述，由于市场经济和社会经济的快速发展，中国乃至世界都面临着严峻的挑战对创新型人才的需求日益增加，但从中国的现状来看，绝大多数创新型人才都是人才储备远远不能满足街道办发展的需要，这使得很多街道办处于发展的过程中人才匮乏。因此，街道办的人力资源管理部门很有必要以证据为依据，符合现代经济发展对人才的要求根据街道办的特点和发展需要，招聘人才，制定合理的人才培养机制，使之成为现实街道办员工能够在工作过程中成长，实现自身的生命价值，实现价值政府制定的就业机制。

### 参考文献

- [1] 李江红. 企业政工与人力资源管理的契合发展[J]. 人才资源开发, 2021(18): 93-94.
- [2] 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.
- [3] 文雅, 麦冬燕, 谢立朵. 思想政治工作在人力资源管理中的价值体现[J]. 纳税, 2018, 12(34): 287.
- [4] 艾群. 怎样将人力资源管理融入思想政治教育工作之中[J]. 现代经济信息, 2018(20): 18.
- [5] 黄玉芬. 论大数据时代街道办机关人力资源管理模式的创新[J]. 《泰晤士报财经》2018(09): 104+109.