

关于城市社区公共人力资源管理问题的思考

杨霞

(宁夏盐池县盐州路街道办事处)

[摘要]社区公共人力资源的有效管理对于社区发展甚至对于城市发展都有着重要的影响,需要引起关注和重视,但是就现阶段的情况来看,城市社区公共人力资源管理仍旧存在着一些问题和欠缺,导致了社区公共人力资源管理的效益和影响与预期的目标仍旧存在着一定的差距,需要做出相应的优化和改良,本篇文章也以此为中心分析了城市社区公共人力资源的管理现状,讨论了城市社区公共人力资源管理的内涵与任务,并根据城市社区公共人力资源管理的目标任务和现实问题分析出相应的优化对策和方案,希望通过本篇文章的探讨和分析可以为相关单位提供更多的借鉴和参考。

[关键词]城市发展;社区发展;人力资源管理;现存问题

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.110

城市社区公共人力资源具有政治性、社会性、公共责任性、稀缺性等相关特征,对于社区发展和城市发展都会产生重要的影响和帮助,但是就现阶段城市社区公共人力资源的管理现状来看,仍旧存在着较多的欠缺和不足,而想要明确相应的优化方案和路径,首先则需要明确需要明确城市社区公共人力资源管理的内涵与任务以及现存问题。

一、城市社区公共人力资源管理内涵与任务

人力资源管理顾名思义是对人力的有效调配和安排,通过培训、组织、调配等多种方式,让人力资源与物理资源充分协调,保障各项工作有条不紊地展开,人力资源管理是基于社会学、心理学、管理学等学科展开的重要工作,对工作人员的心理、思想、行为进行有效的控制和诱导,有效的人力资源管理可以充分的调动人力资源的主观能动性,进而在预期的规定当中更快更好的完成目标,实现目标,同时也可以通过人力资源和物力资源的有效调配减少在实践工作过程当中所需要耗费的时间精力和物资,人力资源管理工作是其他工作有条不紊展开的重要基础和保障,而从城市社区公共人力资源管理的角度来看,其管理的任务主要可以凸显为以下几点。

首先,城市社区公共人力资源管理工作需要对社区组织进行有效的分析,保障社区管理社区服务的各个工作人员安排科学合理,进而保障社区内部各项工作目标都可以有效达成,提高工作的效率和质量,为社区发展奠定好基础和保障。其次,从人力资源的角度来分析,通过合理有效地城市社区公共人力资源管理工作落实,可以让相关工作人员在自己擅长的领域发光发热,发挥自己的优势和特长,找到与自己相适应的工作岗位,进而有效地达成自己的人生目标。最后,从社区运作的角度来分析,城市社区管理工作的有效落实,可以让社区中各要素进行合理的配置,进而发挥社区应有的职能和效益。

二、城市社区公共人力资源管理的现状分析

1、管理体制较为呆板

城市社区公共人力资源管理工作在实践落实的过程当中政治性相对较强,因此,很多工作都会受到政府的干预,行政

部门干预过多导致了在规划完善上并没有引起重视和关注,且无法发挥规章制度的效益,很容易会因为各种要素导致了规章制度与行政部门两者之间的理念和内容存在冲突。其次,在规章制度建设的过程当中思虑不够周全,因为人才流动量相对较大,导致了在管理机制完善的过程当中无法从一个较为全面系统的角度做出相应的分析和探究,让规章制度欠缺健全性,最后,现阶段很多社区并没有成为专业的市场主体,受到政府的干预,但使用无法有效地避免市场的冲击和影响,而针对市场所设计的机制又不够完善,导致了社区公共人力资源管理所能起到的效益和影响相对较低。

2、岗位配置不够科学

可以发现,现阶段社区当中工作人员的文化水平高低落差是相对较大的,有本科学历、研究生学历,也有高中水平,人员素养的参差不齐,导致了在实践工作开展的过程当中难以有效地调整脚步,在社区现代化建设和现代化发展的过程当中受到了较多的阻力和影响,进而导致社区自身的职能并没有完全发挥,而在岗位分配的过程当中因为缺乏专业素养和专业能力导致了岗位配置的科学性、针对性和有效性较低,且工作岗位工作人员的专业素养高低落差较大也就导致了高学历高能力的人才不但没有得到相应的重视和关注,甚至还会因为自身能力相对较强,需要承担起自身工作之外的工作内容,分担学历和能力相对较低工作人员的工作,这就导致了高学历的人才工作负担相对较重,这种工作分配的不合理也会导致在实践工作开展的过程当中极易容易出现冲突,进而导致工作无法有效地落实,大大降低了工作的效率和质量。

3、激励机制较为欠缺

就现阶段社区的整体工作薪资待遇分配来看,仍旧是以等级来划分薪资高低,而不是通过考核工作人员的业绩来展开分析,尽管有的地区纳入了业绩考核制度,但是业绩的分析和考核的过程当中精细化不足,这就直接导致了工作人员的付出与自身的收获不成正比,大大打击了工作人员的主观能动性,工作人员的主观能动性受到打击所造成的影响是十分明显的,主

要可以呈现出两方面的特征，一方面社区工作人员流动性相对较大，无法保障社区工作人员整体队伍的稳定性，其次在于在工作展开的过程当中形式化较为严重，工作人员并没有真正的从内心上认可工作，在工作开展的过程中敷衍了事，导致了管理工作在实践落实的过程当中精确性、针对性和科学性大受影响，在可持续性上也存在着较多的弊端，工作效率和工作质量大幅降低。

三、城市社区公共人力资源管理有效实施对策分析

1、形成以人为本的管理理念

个人的理念将会始终指导个人的行为选择和价值判断以及价值排序，在实践工作开展的过程当中想要有效提高城市社区公共人力资源管理的效率和质量，首先就需要从理念上做出优化和改良，确立以人为本的管理理念，相较于传统的人事管理理念，以人为本的管理理念更加先进，具有较高的现实意义，在实践工作开展的过程当中以人为本对于制度的完善、岗位的设定、分配工作的落实都可以起到较高的帮助和影响，进而保障在实践人力资源管理的过程当中切实的发挥人力资源管理所能起到的效益和影响，针对这一点相关单位应当加强对于工作人员的人员培训，并且强化氛围建设，在培训的过程当中，让相关工作人员树立正确的用人观，端正工作态度，进而保证一切工作的有效落实。除此之外，在人员选择上也需要引起关注和重视，有效地杜绝现阶段城市社区公共人力资源管理从业人员专业素养和专业能力高低落差起伏相对较大的问题出现，在用人择人的过程当中更多的是关注相关工作人员的专业能力和专业素养，做出冷静清晰的判断选择最为适合的人才，而不是关注员工的资历或者员工的关系，让每一个工作人员都较为契合与实践工作的工作需求，保障城市社区公共人力资源管理工作在实践落实过程当中的效益和影响。

2、保障用人制度的灵活性

为了有效解决现阶段在城市社区公共人力资源管理过程当中人员素质参差不齐岗位分配缺乏科学性等相关问题，就需要对用人模式做出相应的优化，让用人模式更加灵活，更具有针对性，让每个人都立足于自身最适合的岗位，盘活人力资源，减少人力资源的浪费，相关单位需要根据人力资源中每一个工作人员的实际工作能力，构建动态性多维度的人才组合，将人力资源进一步整合优化，同时扩充后备人员，引入一些热爱公益关爱社区的低保人员或下岗人员，这样一方面可以有助于拉近社区工作与社区居民之间的距离，解决社区居民的实践生活问题，了解社区居民的那些诉求，另外一方面也可以让人力资源的整体结构变得更加合理，为一切工作的落实奠定好保障。

3、建立健全的激励机制

首先相关单位应当关注起规章制度的完善，尤其是绩效考核制度，绩效考核制度的确立可以让相关工作人员在实践工作开展的过程当中态度更加端正，同时也会更加积极主动的思考如何有效地提高工作效率和工作质量，相关单位应当根据实践工作需求确定出考核细则，在考核细则当中明确居民投诉率、个人出勤率、个人工作业绩等相关的评定准则。同时为了保障将以人为本的理念贯彻落实与实践当中，还可以纳入其他工作人员的评价，得出最终的评价，员工的最终评价将会直接与员工的薪资待遇相挂钩，以此为基础充分的调动员工的主观能动性，其次需要完善出相应的激励机制，除了个人的考核绩效与薪资待遇挂钩以外，相关单位对于工作能力较为突出和综合能力相对较强的工作人员应当给予更多的资源倾斜和优待，在兼顾公平的基础上奖优罚劣，真正的做到多劳多得，再次，需要定期的展开技能培训，在实践工作开展的过程当中相关工作人员所面对的工作问题是在不断变化的，想要有效地解决这些工作人员的实践工作问题，就需要不断地提高相关工作人员的专业素养和专业能力，以更好的契合与实践工作的需求为此就需要定期的展开培训，通过培训来传输最新的工作方法、工作内容、工作理念，打造出一批综合性相对较强的人才队伍，最后在激励机制完善的过程当中需要注意福利制度的建设，体现出工资机制结构性，和当地的城市条件地区经济水平以及工作人员表现等相关的元素有效整合，并给予工作人员更多的晋升机会和职位评选机会。这一方面可以充分的调动员工的主观能动性，让员工的薪资待遇弹性空间更大。另外一方面也可以有效地培养员工的主人翁意识，强化员工的工作热情和主观能动性，进而有效地推动社区工作的有效展开和整体发展。

参考文献

- [1]胡萌.城市社区公共人力资源管理管理问题研究[J].智富时代, 2018(09): 119.
- [2]杨美玲.城市社区公共人力资源管理问题研究[J].现代经济信息, 2018(06): 108.
- [3]纪志耿.新中国成立以来党领导农村公益事业发展的历史进程与基本经验研究[M].四川大学出版社: , 201705. 345.
- [4]王存良.美国公共体育服务中社区体育志愿者的管理模式[J].武汉体育学院学报, 2016, 50(08): 13-17
- [5]关于进一步加强社区卫生服务体系建设的若干意见[J].东莞市人民政府公报, 2014(02): 17-21.
- [6]王宗义.社区图书馆员职业空间局限与人力资源配置模式的变革——基层图书馆从行政模式转向公共模式的思考之一[J].图书馆, 2012(05): 11-13.