

街道办事处人力资源管理存在的问题研究

张秀梅

内蒙古赤峰市红山区长青街道办事处

[摘要]街道办事处是最基本的政府机构,它具有多种管理功能,比如学生文化教育功能,城市建设功能等,有利于政府管理和政府形象建设。因此,我们应该充分发挥这些政府职能,街道办事处的人员要具备良好的综合素质。然而,目前街道办事处的人力资源管理面临着许多问题,不能满足发挥这些功能的相关质量要求,就此,需要不断研究和探索街道办事处的人力资源管理,积极听取和反映公众的意见和要求。

[关键词]街道办事处; 人力资源; 管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1899

前言

随着中国行政体制改革和发展逐步实施,街道办事处的人力资源管理引起各级的重视,人们认识到人力资源管理的现状,并针对存在的问题,树立以人为本的思想,客观、积极地反映每个人,制定科学合理的人力资源管理制度,顺应时代潮流,完善和发展街道办事处的规章制度,提高工作人员的工作质量,以便街道办事处更好地发挥其职能。本文从目前街道办事处人力资源管理的现状中进行划分,结合街道办事处的实际情况,分析存在的不足并采取相应措施采取有效对策,以更好地发挥街道办事处的职能。

1. 人力资源管理的影响

随着互联网时代的深入,个人和社会、物理和虚拟世界是相互关联和经济的组织,社会化媒体数字化和流动性的整合使员工工人和合作伙伴之间出现了新的联系信息。在云技术、互联网和物联网三个网络的整合下人力资源的管理这一理论产生了新的影响,基本工作量逐渐减少,协调和沟通的比例显著增加^[4]。

对传统的管理体系具有深刻的影响。街道办事处作为政府和人民之间的重要桥梁,它的工作能力和质量将直接影响我们党在人民心目中的形象。长期以来,受到传统管理体制的意识影响,超前意识、计划意识有待加强,而在人员结构调整、岗位设置、绩效考核等方面按照主管部门的安排执行,因为街道办事处的工作是为群众服务,管理层第一次模拟考试很难进行,质量分级管理更不利于目标管理,导致街道办事处资源有限,只注重使用而忽视培训培养现象比较普遍,对青年人才的选拔和培养体系不完善等。

2. 街道办事处人力资源管理的现状问题

2.1 街道办事处人力资源配置不合理

一些职能部门将部分职能授权街道办事处,缺乏完善的制度保障,街道办事处在行使职能的过程中往往会出现一些模棱两可的问题。在实际过程中,由于街道办事处最基层的性质,它需要对上级机关和人民负责,也允许它承担许多不属于其职能范围的任务,例如调查极端贫困家庭和低保户,比如大学生就业普查,这些不仅大大增加了该办公室的工作

量,而且对其正常职能的行使产生了不利影响。其次,权力和组织配置不当,街道办事处大部分职责范围小,涉及人民切身利益的服务很少,如医疗卫生服务,即使存在这样的公共服务,制度设置也相对落后。

2.2 激励机制不完善

绩效考核作为人力资源管理的重要手段,是激励员工的前提。许多街道办事处在激励机制上激励不大,标准也不详细,比较混乱。做得少、做得好、做得差”的现象频频发生,因此,绩效考核对员工的影响很小。同时,街道办事处的评估机制中没有明确的评估分类,甚至没有专业人员进行评估,或者即使进行了评估,也无法实施。即使存在员工多做少做的现象,但加班没有相应的补偿,员工的积极性不高,工作效率自然很低。

2.3 办公室人员综合素质欠缺

由于街道办事处制度的不完善,如服务意识不足、工作技能缺乏一些问题出现,员工的总体年龄稍大,工作团队的更新相对缓慢,新想法的影响较低,学历低、工作素养缺乏等,导致街道办事处管理模式陈旧,效率低下。此外,由于街道办事处日常工作繁忙,培训安排不足,无法有效提高整个办事处工作人员的专业素质。整个街道办事处的平均工作人员人数,随着年龄的增长,劳动力也在缓慢更新,缺乏新观念的年轻群体的影响,存在人才匮乏的问题,通过对工作人员的教育和培训,可以建立一支高素质的街道办事处团队。

2.4 出入境制度与社会脱节

制度内工作模式长很长时间以来进出都很困难,不利于人才流动人才管理模式,在世界上也比较少见,不利于人才的进步,也不利于人才的成长。并且街道办公室人员严重短缺,一个人有很多工作越来越多的社会事务在增加,这是必然对员工的知识结构和管理能力提出了更高的要求。要解决这些问题,我们需要进行培训和发展,但任务繁重,根本原因不明本没有时间参加培训,导致许多工人失业如果员工长时间不接受培训,势必影响相关人员提高人员的专业技能。

3. 解决街道办事处人力资源管理问题的对策

进入21世纪以来,人力资源管理成为一个热门话题,同时受到了各企业和政府的高度注意和赞扬,在社会和经济发展中发挥着重要作用。街道办事处是居民接触最广泛、最受欢迎的办公室,与管辖范围内的人员面对面工作,它与人民接触最广泛,属于大多数国家政策的最终实施载体。

3.1建立健全良好的人力资源管理体系,促进相关人员权责的统一

良好的人力资源管理体系是街道办事处人员改进工作的制度化基础,可以有效促进相关人员权责的统一,从而提高街道办事处的工作效率。其次,要完善人力资源评估体系,采取人性化的激励措施需要完善人力资源评价体系。包括其政治思想、工作水平、服务态度和表达能力和分析能力,根据评估结果,发现存在的不足并改进,严重的案件将被驳回,这将使组织内部感到不安为了公平竞争。

3.2完善激励机制

完善激励机制的前提是客观公正地反映每位员工的工作,根据结果作出相应的决策,那些工作出色的人将受到表扬给予物质奖励,主要包括工资奖励员工的激励、物质奖励等新的发展空间。其次,要优化员工的年龄结构。从目前情况看,办公室人员的平均年龄很高,要更好地为人民服务,就要重视、培养年轻干部,充分发挥各阶段人才优势,最大限度地提高人力资源管理水平,减少人才流失。通过制定上述一套激励、奖惩制度,可以有效发现办公室员工的优缺点,在检漏过程中提高办公室管理质量,空缺填补与奖励促进管理的公平与公正^[2-5]。

3.3提高人力资源管理的工作技能和素质

培训员工,提供他们的工作能力和素质,改善街道办事处的工作氛围,首先要了解每一位员工的特征长处和个性,最大限度地发挥他们的价值。街道办事处应经常组织工作人员到其他地方进行调查和实践,丰富他们的知识,更新他们的技能,以便更好地为街道办事处工作。然后,要加强招聘工作,提高工资福利,吸引广大毕业生到街道办事处工作,为街道办事处注入新的活力,帮助街道办事处更新工作技能和管理手段。最后,街道办事处应经常组织工作人员到其他地方进行调查和实践,丰富他们的知识,更新他们的技能,以便更好地为街道办事处工作。管理层应采用多种方法多元化模式,结合工作性质,有针对性地进行管理结合老、中、青年人才结构,培养适龄人才,为人才的可持续发展打下基础。

3.4优化人力资源结构

在新常态下,有必要对人力资源组织进行优化,满足行政部门发展的内部要求。第一,调整人才专业结构,它应该

与岗位相结合实际的人员配置需求应是“对应的”,并且专业人员被分配到相应的岗位,使员工加强合作,充分发挥各自优势最大总效用^[6];因此,为了更好地为公众服务,重视青年的选拔和培养,提高青年的素质比例,为所有年龄段的人提供一个展示才华的舞台,不仅可以提高街道办事处的工作效率,同时也改善了街道办事处内部的工作氛围和氛围,这对人力资源管理具有重要意义。

3.5树立以人为本的管理理念

在日常管理中,要打破传统的管理观念,以人为本融入理念,我们应该尊重和理解人才,为他们提供良好的工作环境,让人才实现自身价值,提高工作效率社会认可和尊重的满足感。论选拔与就业要充分信任各类人才,结合街道办事处各岗位的特殊需要对各类人才进行重点、有组织、有计划地培训。还必须改进培训覆盖范围,应考虑到各个部门各类人员所需的技能和知识,有针对性地进行培训。例如,社会事务办公室会员,可培训社区服务、建设、疾病预防和控制和其他知识,鼓励街道办事处的职员进行学术教育,受教育程度高的人可以适当提高自己的表现,酌情报销学费,还要派一些人员支付在不同的领域学习,进而实现人的最大潜能^[7]。

总结

综上所述,街道办事处是政府与人民之间的重要桥梁,它的工作能力和质量将直接决定我们党在人民心目中的形象。因此,街道办事处的人力资源管理必须引起足够的重视,顺应时代潮流,完善和发展街道办事处的规章制度,提高工作人员的工作质量,以利于街道办事处更好地发挥其职能。

参考文献

- [1]万素华.现阶段街道办事处的人力资源管理问题与对策[J].商情,2020(20):144.
- [2]陈学祥.新常态下街道办事处的人力资源管理问题析[J].中国集体经济,2017(19):88-89.
- [3]方飞.园区管委会人力资源管理体系改革和发展探析[J].人才资源开发,2017(16):12-13.
- [4]邱丽华.新时代企业人力资源管理对经济效益的影响及措施探讨[J].现代经济信息,2019(26):32.
- [5]潘振凯.新常态下街道办事处的人力资源管理问题与对策研究[J].中国科技投资,2018(20):171.
- [6]吴迪.秦皇岛市南戴河街道办人力资源管理现状及优化对策分析[D].燕山大学,2020.
- [7]陈学祥.新常态下街道办事处的人力资源管理问题析[J].中国集体经济,2017(19):88-89.