

如何实现街道办事处人力资源效能最大化

段芳芳

(孝义市崇文街道办事处,山西 孝义 032300)

摘要:人力资源管理工作是街道办事处的重要工作之一,在提升街道办事处服务水平中起着重要的影响。为了进一步实现街道办事处人力资源效能最大化,发挥好人力资源的积极作用,街道办事处要正确认识到人力资源管理的特点,正确认识到当前存在的问题,结合分析来探讨提升措施。因此本文就从优化管理制度、人员职权、人力资源结构、激励机制、人员培训以及信息化运用五个方面来探讨提升街道办事处人力资源管理效能。

关键词:街道办事处;人力资源;效能;最大化

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.01.140

随着时代的发展,当前人力资源已经成为了重要的竞争优势,对于促进社会经济的发展都重要的作用。人力资源在促进街道办事处的发展也同样发挥着重要的作用,但是随着我国社会的改革发展,街道办事处人力资源管理存在的问题也越发明,因此要发挥出人力资源的最大效能,就要解决当前存在的问题。

1 街道办事处人力资源管理的特点

1.1 具有公共性特点

街道办事处在解决民生问题中是起到承上启下的作用,不仅是满足群众的需求,更是起到平衡的作用。所以在开展人力资源管理时,必须要始终围绕公共性的服务主体所开展。但是与此同时,街道办事处也要加强对人力资源成本的考虑。

1.2 具有服务性特点

街道办事处是一个公共服务部门,所以是具有服务性的特点,这也是街道办事处的性质。所以街道办事处的人力资源管理也应当体现出服务性的特点,要为群众提供公共性的服务。

1.3 具有公开性特点

街道办事处的服务对象是街道群众,不仅具有服务性质,还掌握了一定的公共资源,所以街道办事处需要将所掌握的公共资源进行透明公开,避免由于公开性不高而带来了群众矛盾。在开展人力资源管理时,街道办事处也要做好各项事务的公开,从而更好地确保各项公共服务的公开性,更好地维护整个社会的利益。

2 街道办事处人力资源管理存在的问题

2.1 管理观念陈旧

在我国经济形势的转变以及发展过程中,无论是政府机关、企业还是事业单位都逐步形成了独具特色,适合自身发展需求的管理模式,但是人力资源管理工作都是其管理工作的重要组成部分,对于其发展具有重要意义。就街道办事处的人力资源管理工作而言,其主要职责内容并不是最基础的招收和解聘人才、对人员进行岗位职责划分、明确工作内容等,而是对于人员的一种系统化的管

理机制,因此工作稳定性较强,人力资源方面的压力较小,这也导致其人力资源管理模式一成不变。除此之外,街道办事处的性质也决定了各项工作开展都需要受到国家政策法规的约束,这一定程度上阻碍了街道办事处的人力资源管理模式革新。

2.2 人力资源配置不够合理

街道办事处属于基层组织,是属于政府部门的派出结构,所拥有的权利是政府部门授权下放的,因此街道办事处并没有拥有职能授权的作用。为了确保街道办事处各项公共服务的顺利开展,上级政府部门会适当授权部分职能,但是由于缺乏完善的管理制度,使得许多服务工作在开展过程中会存在职能不明确的问题,进而影响街道办事处的开展工作。街道办事处在服务群众中是属于承上启下的作用,不仅需要对街道群众负责,还要开展上级部门下发的各项工作,因此作为街道办事处的工作人员,需要承担许多不属于自身工作范围的工作内容,比如开展低保核查、五保核查、残疾人核查等各项工作。由于街道办事处工作人员有限,但是工作量大,因此会造成工作人员工作任务繁重,进而影响街道办事处整体服务职能的行使,也会对服务质量造成影响。所以当前街道办事处人力资源管理最大的问题就是人力资源配置不合理,没有充足的人员来开展大量的工作。

2.3 人员管理和激励制度不够完善

当前街道办事处的工作任务繁重,工作职责多,给工作人员造成了很大的工作压力,影响了工作人员的工作积极性。而且由于缺乏完善的人员管理制度和激励制度,导致街道办事处工作人员的人员职责比较混乱、绩效考核混乱等各种问题,进而影响工作人员的工作效率。此外,由于激励考核制度不够完善,缺乏明确的考核标准,考核机制和激励机制之间也缺乏良好的衔接,导致出现“多做少做,工资一样多”的现象,大大地影响了街道办事处人员的工作积极性。而且,当前对于街道办事处工作人员的评分考核,主要使用无记名打分的方式,这样的考核方式存在很大的主观性,无法客观公正地反映出工作人

员的真实工作能力,进而影响了考核的公平性,影响了考核的鼓励作用。

2.4 缺少相对科学的员工绩效考核机制

一般而言,企业的绩效考核机制与街道办事处的绩效考核所发挥的作用存在明显差别,主要体现在企业的绩效考核一般是与员工的工资直接挂钩的,牵涉到员工的个人利益,因此能够起到很好的激励作用,而街道办事处的绩效考核则主要是考察员工的实际工作情况,不牵涉其个人利益,因此很难调动员工的工作积极性。现阶段,街道办事处的绩效考核制度较为固化,灵活性不高,绩效与员工的个人利益没有实现有效关联,流于形式,按部就班,绩效考核的有效性大打折扣,员工的工作热情和积极性难以被调动起来,绩效考核形同虚设,也使得员工的工作质量、工作效率等难以得到实质提升。此外,绩效考核的制度标准和相关考核指标都不够完善,不能实现对员工全面的考察,较为精准的反映员工的工作情况与工作表现。由于街道办事处人员稳定性较高,员工的招收和解聘相对不那么随意,这也造成了员工思想上的怠惰,在绩效考核方式上甚至采用投票的方式,显然不够公平公正,也失去了绩效考核的实际意义。

2.5 工作人员的综合素质待提高

随着时代的快速发展,对于街道办事处的工作要求越来越高,但是由于我国街道办事处的发展较迟,许多工作理念、工作模式都处于比较落后的现象,与当前时代的要求存在较大的矛盾,特别是当前街道办事处的人员素质偏低,无法满足新时代的工作要求。街道办事处人员在开展工作中,常见的问题比较多,包括有服务意识不高、工作技能水平不高、政治素养水平不高等各种问题,进而影响街道办事处的服务质量。此外,当前我国大部分街道办事处工作人员的年龄偏大、信息化水平不高,整体综合素质不高,导致街道办事处的各项工作效率和质量都得不到有效的提升。而且当前街道办事处工作任务日益增多,容易忽略对工作人员的专业培训,影响工作人员整体素质的提升。

3 实现街道办事处人力资源效能最大化的措施

3.1 加强对人力资源管理制度的完善

要发挥出街道办事处人力资源的最大效能,提高服务水平,首先就要完善人力资源管理制度。因为管理制度是开展各项工作的重要前提,也是统一各工作人员权利和义务的重要内容。在开展人力资源管理工作中,街道办事处要从三个方面来完善管理制度。第一,要树立与时俱进的理念,要切实巩固工作人员为民服务的意识,加强各工作人员之间的工作沟通和协调,强化工作人员的行政服务职能。在开展工作时,工作人员要严格遵守所制定的制度,并且结合创新的精神和方法来发挥人力资源的最大效能。第二,街道办事处要加强和上级政府部门之间的联

系,采取各项措施来完善管理制度,明确和细化办事处工作人员的行政职能,优化职能的同时,也可以更好地为人民服务。最后,办事处要加强和街道群众之间的沟通交流,了解群众的需求,结合群众的需求来制定工作目标,使得人力资源管理目标和群众需求之间更加贴合。

3.2 转变人力资源管理理念

街道办事处首先需要从思想意识上做出转变,转变传统的人力资源管理理念,树立现代化的先进管理理念,创新人力管理方式和方法,并加强对人员的宣传教育,确保人力资源管理能够得到有效落实。街道办事处应摒弃传统的单一的管理形式,确保将现代化的人力资源管理理念贯彻落实到各项实际工作中。另一方面,街道办事处需要加大对人力资源管理工作的资金、技术以及人力等方面的投入力度,高效的人力资源管理需要充足的资金、技术以及人力等作为支撑,事业单位应根据实际情况以及人力资源管理需求,适当增加资金人力投入力度,为人力资源管理工作开展提供支持。除此之外,无论是领导层人员还是基层人员都应注重人才的培养工作,在实际工作中,做到尊重人才、包容人才等,为人才发展提供机会和发展空间,在内部创设良好的人才成长环境,促进人员不断提升自身素质。

3.3 加强对人员职权配置的优化

加强对人员职权配置的优化,也是提升街道办事处人力资源最大效能的重要措施。因此街道办事处要从三方面着手开展工作。第一,要加强建设服务型基层组织,优化组织结构。比如要做好和下辖村委会之间的关系,要打破传统的领导和被领导的关系,要发挥好自身的指导作用,指导村委会做好各项民生工作。与此同时,街道办事处也要发挥好协调作用,协调好村委会和村民之间的关系,营造良好的服务氛围。第二,上级政府部门要做好对街道办事处的指导工作,要指导街道办事处如何强化自身的服务职能和管理职能,从而提高服务质量。上级政府部门还要将职权还给街道办事处,明确办事处的工作职权和责任,切实发挥好办事处的行政服务职能。在日常工作,街道办事处也要加强和群众之间的联系,协调村委会解决各种群众矛盾。最后,街道办事处要精简机构组织,比如对一些党政机构进行精简,集中更多人力为群众服务。比如要优化招商和经贸的机构组织,确保足够的人员开展招商引资工作,有效地提升当地街道的经济水平,为当地群众提供更多的就业机会。总的来说,街道办事处要对当前的机构组织进行科学合理的优化,有的放矢地优化人力资源。

3.4 加强对人力资源结构的优化

要促进街道办事处的发展,做好人力资源结构的优化十分重要,因此当前街道办事处要从三个方面来做好人力资源结构的优化。第一,要做好年龄结构的优化,当前

大部分街道办事处工作人员的平均年龄都比较高,所以做好对年轻干部的培养和选拔十分重要。街道办事处要适当增加年轻干部的比例,并且不同年龄工作人员的工作能力优势来分配工作任务,发挥出人力资源的最大效能,避免出现人力资源浪费的现象。比如,年龄较大沟通能力较好的人员,可以负责群众接访工作,信息技术水平较高和写作能力较强的人员可以负责党群工作等。第二,要对工作人员的知识结构进行优化,不同工作人员的知识水平不同,专长工作不同,因此要发挥人力资源的最大效能,就必须要结合人员的知识现状来优化他们的知识结构。比如,针对于信息化技术水平较低的工作人员,要定期对他们开展计算机技术和信息技术的培训,提高他们的信息化水平,为提高日常工作效率奠定重要的基础。此外,街道办事处要加强对高素质人才的引进,进而更好地平衡人员的知识水平,更好地提升工作人员整体的工作素质。第三,街道办事处要加强对人才专业结构的优化,结合当前人才的需求现状,加强对人员的合理配置,在设置招聘岗位时,要明确专业方向,从而保证工作岗位和专业方向之间的有效衔接,提高了招聘的针对性。

3.5 加强对激励机制和考核体系的完善

要发挥出人力资源的最大效能,街道办事处要加强对激励机制和考核体系的完善,要结合绩效考核的结果来对工作人员采取相应的奖励措施,并且给予工作一定的上升空间。为了提高街道办事处的人力资源管理的规范性,可以鼓励更多的工作人员参与到决策和管理当中,构建一个公开透明的沟通平台,进而激发工作人员的工作积极性。完善的考核体系,是能够充分地调动工作人员的工作积极性,因此街道办事处应当完善考核制度,制定明确的考核标准,考核标准应该包含有工作能力、政治素养、服务态度、群众满意程度等,综合各种考核指标来对工作人员作出客观公正的评价,并指出存在的不足,促进工作人员快速弥补不足,提升工作服务质量。

3.6 加强对人力资源的培训

随着街道办事处的发展,对于人员的素质要求也不断提高,所以要发挥出人力资源的最大效能,加强对人员的培训十分重要。要做好人力资源的培训,可以从三方面进行着手。第一,要制定合理的培训方法和体系,结合人员的培训需求来制定合理的培训内容,提高培训的针对性。第二,应当采取多样化的培训方法,要针对不同的培训内容采取不同的培训方法,尽量提高培训的趣味性,吸引职工的参与积极性。为了保证培训效果,街道办事处可以采用不同的培训形式,比如半脱产培训、短期集中培训等多种形式,对工作人员进行集中的知识培训,及时他们的业务水平,为提高服务质量奠定基础。最后,完成培训后,要做好培训总结和反思,可以结合工作人员的培训反馈来分析培训中存在的不足,结合实际制定改进措施,

保证下次的培训效果。

3.7 加强对信息化技术的运用

为了实现街道办事处人力资源的最大效能,加强对信息技术的运用十分重要,因为借助信息技术的帮助,可以进一步提升工作效率,减少人力成本,提高服务质量。因此在信息化时代背景下,街道办事处工作人员要及时更新自身的工作理念,加强对先进信息技术和计算机技术的学习和运用,提高自己日常的工作效率。此外,街道办事处要加强对信息化系统和平台的运用,实现各项事务的一体化办理,比如通过建立内部信息管理系统,加强对工作人员的考核、晋升等人力资源工作的管理,提高人事信息的及时传递和共享,也可以保证办事处人力资源各项工作的顺利开展。要加强对信息化技术的运用,上级政府部门也应当加强支持,比如投入一定的资金协助街道办事处建立人力资源管理信息化管理平台,促使工作人员及时在平台发布相关的人事信息,进一步提高信息的公开性。

结束语

综上所述,街道办事处的人力资源管理是存在许多问题的,所以要实现人力资源的最大效能,必须要解决存在的问题,要从优化人力资源管理制度、人力资源配置、人力资源结构、人员培训等多个方面来提高人力资源管理效率,进而提升街道办事处整体的服务质量。

参考文献

- [1]李昕滢.关于街道办事处人力资源效能最大化探析[J].办公室业务,2021(13):150-151.
- [2]隋素香.现阶段街道办事处的人力资源管理问题与对策分析[J].今日财富(中国知识产权),2021(06):229-230.
- [3]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.
- [4]冯晓光.新时期街道办事处人力资源管理探讨[J].行政事业资产与财务,2019(24):41-42.
- [5]祖兰芝.街道办事处的人力资源管理中的常见问题与对策探讨[J].今日财富(中国知识产权),2019(12):170.

作者简介:段芳芳(1980-),性别:女,民族:汉,籍贯:山西省浮山县,研究方向:人力资源管理,硕士研究生,中级经济师。