

土地管理人力资源的运用探究

李建国

(山西省保德县自然资源事务中心,山西 保德 036600)

摘要:各项工作的平稳顺利进行,都与人力资源的使用离不开。在当前的土地管理工作中,由于受经济发展的影响,促使该方面资源的使用数量大幅增加,为实现科学合理的管控,便要通过优化人力资源管理的方式,来增加员工数量,保障工作能够平稳、顺利开展。为此,便需要管理层人员能够正确认识到人力资源的重要作用。基于此,本文重点分析了土地管理中人力资源的现实状况,同时,细致阐述了对对其进行管控的关键策略,供参考。

关键词:土地管理;人力资源;资源规划

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.15.017

1 引言

国家实力的快速提升,促使资源使用上的标准不断提高,让土地方面的使用数量、次数大幅增加。为了在该过程中进行科学、合理的管控,便需要相应部门利用大量专业人员来完成,因此,让人力资源管理工作的重要性不断增加。通过对人力资源管理进行更深层次的研究、分析工作后,再使用合理的手段,来将土地管控工作质量大幅提升。

2 土地管理人力资源现状

由于国内土地广阔,这促使在发展过程中该方面资源的使用次数、频率都相对较高,在此基础上,还为经济的快速提升提供了良好支持。为此,国内需要对土地资源进行科学的管控,并对该工作的开展加大重视,强化对该方面人力资源管理情况的多角度分析,来了解国内当前的真实状况,并完成数据的记录工作。当前,在土地管理方面的人力资源上,人员流失情况较为严重,这是因为单位员工在考虑个人内部的未来发展时,并未得到满意的效果,与此同时,人力管理工作内容复杂,涉及内容较多,经常会因为客观因素的干扰,而对工作效果产生影响,促使在人才发展上受到了限制。为改变该情况,土地资源管理单位便开始采用合理的措施,来对招收目标进行确定、制定出合理解决方案、引入高水平人才,并不断改善内部制度的合理性。在该过程中还要建立良好的管理机制,这不仅可以强化内部人员之间的凝聚力,还能提高土地管理的效果,促进国家经济建设脚步不断加快^[1]。

3 人力资源管理的策略

3.1 明确资源规划

在土地管理的过程中,需要大量的专业人员进行支撑,以此来让工作完成的质量、效率进行大幅提升,确保资源能够科学、合理地使用。为此,在进行土地管理时,需要对人力资源管理所想要达到的目标进行明确,之后在该基础上开展人才的引进,提高对其的使用效率。与此同时,相应管理人员还要对当前人力资源的市场情况进行

深层次了解,知晓当前人员的需求内容,并其中的具体情况进行细致了解,之后在此次基础上完成自身各项管理条例的改善、优化工作。除此之外,还要对人员空缺的岗位情况进行科学分析,再对工作的具体内容进行细致划分,并对该任务进行快速开展、适应,使其可以在规定期限内完成上级布置的任务,为单位的良好发展打下坚实基础。不仅如此,在进行人力资源的管理工作中,还要对相应部门进行适当调整、完善内部结构情况,以此来对目前社会人才发展的需要适应、提高当前工作岗位员工数量,并对资源的分配情况进行优化。单位在运行的过程中,还要对自身的人力资源种类进行优化、开拓采集的范围,强化人员之间的沟通,以此对数据信息进行共享,提高任务完成的质量,促使人员增加工作时间内的满意程度,提高对其的利用率。

3.2 完善薪酬制度

在各个领域的内部,员工在单位内部较为重视的一方面内容,便是自身的薪资酬劳。在现实中不仅存在部分单位薪酬较低的问题,还不具备相应合理的制度内容,这让其不能符合当前人员的需要。为此,土地资源管理单位在进行人力管理时,需要充分认识到人才产生的重要作用,并依据对其的合理使用,来提高管理过程中的质量,改善当前土地使用的质量。在现实工作中为达到该良好效果,单位管理人员需要对人力资源的使用加大重视力度,并将基层员工的角度作为切入点,来与其开展深层次的沟通,了解其目前的真实想法。单位还可以依据员工自身的思想、需求,让其对管理条例内容提出建设性的意见,之后通过挑选出适宜的内容进行采纳,使其能够体会到被重视的感受,增加员工对集体的满意程度。与此同时,在进行薪酬制度完善、优化的过程中,还要与市场该方面的真实情况,以及当前工作的具体内容进行结合,来对其进行深层次、全方位的分析工作,然后在根据不同的岗位,来设定适宜的薪资水平。薪资待遇的不同,可以让员工对内部的发展产生期望,并对自身的提升方向进行

充分明确。不仅如此,在薪酬制度建立时,单位还需要多加考虑自身的真实情况、人员需求,确保待遇的合理性^[2]。

3.3 强化能力培训

在土地管理工作开展的过程中,需要内部员工具备充足的专业理论知识、以及丰富的工作经验,以便在发现问题的第一时间,能将其科学地处理掉,从而将管理工作的质量大幅提升。但是在当前的情况中,大量人员不仅缺少专业方面的知识内容,还不具备良好的管理工作经验,导致工作的顺利开展受到了严重限制。为对该情况进行合理解决,土地资源管理单位便要对当前职工进行专业培训工作,让其依据该方式来强化自身的专业实力、提高实力水平,并将掌握的内容在实际中灵活使用,促使土地管理工作效率不断升高。同时,在对人员进行专业培训时,还要对其开展多方面的审视核查工作,然后制定出适宜的考核机制、明确具体的考验内容。在考核进行时,想要对土地资源科学管理,便先要保障员工的能力,之后依据专业培训、实力考核的措施,来将整体实力提高,促进人员不断进步,降低员工流失发生的概率。

3.4 增强招聘管理

土地资源管理单位在进行员工招考的过程中,同样需要加大重视力度。招考作为引入人才的关键措施,对该环节的严格把控,能确保内部选择到适合的岗位员工。为达到该效果,管理人员需要先对招考工作的重要性产生清晰准确认知后,再知晓内部具体的人才需求情况,以及与自身的真实情况进行结合,完成对人员的筛选、明确需要达成的目标。人员在进入岗位前,要对其开展集中式的培训活动,使其能够对当前的真实情况产生了解,知晓具体负责的工作内容,以便其可以在较短的时间内投入到工作中。不仅如此,在进行人员培训的过程中,土地管理单位还需要向初入岗位的人员进行文化内容介绍,并让其对自身产生更深层次的了解,强化员工之间的凝聚力,增强对土地资源的管理全面性^[3]。

3.5 大数据技术应用

在人力资源的管理工作中,主要包含了管理规划、职工招聘、专业培训的一系列活动,并其还与“选”“育”“用”“留”几大环节产生了对应。通过将大数据技术与人力资源管理进行融合,便可以将工作中的能效充分展现出来。

3.5.1 “选”

在进行人力资源管理的过程中,领导层人员可使用大数据技术建立出相应的分析模型,然后将其与趋势预测、成本控制方法结合,并在每年招聘、人工成本使用预算的基础上,估算出增长的幅度,以及可能招聘的人员总量。该过程中通过使用大数据技术中的组织结构、人员比例等内外信息数据,来对各种可能发生的情况进行模拟,知晓其中的合理性、风险性,并得出包含人力资源需要的报告数据。管理层还可以使用大数据技术创建员工的信

息内容模型,再通过自动化整理集合网络内部、当前现有、社交平台内部的信息源,以及素质模型内容,来生成内部各个岗位内人员的匹配程度,再以此来多角度、全方位的考察人员能力情况,从而选择出最合适单位的人员。

3.5.2 “育”

土地管理单位内部的领导人员,其可以通过使用大数据技术中的验算、推导,来对结果进行分析,之后在员工当前绩效情况的基础上,对各个员工的个人特点、岗位要求、人员岗位匹配程度、未来发展需要,来为各岗人员拟定出适宜的培训计划。与此同时,土地管理单位还可以对培训使用的资源信息、员工空余时间等进行整合,来为其制定出适合的方案,并通过过程、产生的数据内容进行监测,及时解决员工自身的问题。不仅如此,企业还可依据对员工在培训过程中的评估结果进行分析,知晓其在该过程中产生的效果,并进行个性化的强化与改进,促使工作成效能够不断提升^[4]。

3.5.3 “用”

土地资源管理单位内部通过使用大数据技术,来合理设计出人员的绩效指标内容,知晓岗位工作人员能力之间的匹配程度,然后通过该技术具备的处理能力,来对人员每日的工作表现、目标完成情况等一系列内容进行实时了解,并得出有效程度较高的结果。与此同时,单位还可以能通过大数据技术内部的交流模块,来对考评人员、和岗位职工之间的交流次数、时间长短等方面进行监测,然后通过系统来选择出对员工进行考察评价的人员,最后将产生的结果自动传送到员工个人信息内部,促使二者之间存在更强的匹配效果。不仅如此,通过进行员工之间的对比,来了解互相之间的存在差距,以此来对相应领导层发出预警,让其能针对优秀员工的数据,生成良好的改进计划。

3.5.4 “留”

土地管理单位领导人员通过将职工相关的信息,例如:薪资待遇、晋升机会、工作压力、外部机会、请假频率等一系列行为的变化,其通过使用大数据技术进行挖掘、建模、分析,之后在此基础上创建“离职倾向”的分数,然后以此来对员工的未来倾向进行细致了解,并提前对该方面趋势的预测内容上报到管理人员手中,以便领导层、人力资源负责的人员可以提前做好准备,事先完成调岗、调薪,或者是员工补充等一系列计划内容。

3.6 信息化技术应用

3.6.1 完善模式

土地管理单位进行人力资源管控时,使用信息技术能够让相应负责人在较短的时间内获取相关数据,并完成共享、挖掘工作。以往的人力资源管理工作通常都是静态模式,不会过度注重信息的获取,并且在面对较为复杂繁琐的内容时,采集工作开展会非常复杂。但是在当前的信息技术背景下,人力资源可通过更加先进的技术手段,

来获取更多的信息,实现随时动态获取、分析研究、应用,不仅将工作的效率进行了大幅提升,还节省了成本上的使用。为达到该效果,单位便需要不断开发、研究、创新人力资源的新模式,之后通过信息化的手段,来对具体情况进行深层次研究,实现岗位划分的合理性。与此同时,企业还要长时间坚持“以人为本”的重要原则,强化人员的培养力度,并在信息技术、管理工作融合的过程中,强化整体的凝聚效果,促使工作逐渐向科学的角度发展。

3.6.2 线上平台

土地管理单位在进行人力资源管理时,负责人的意识、行为之间存在着密切的管理。这是因为意识中存在主观意愿,其在产生之后,会对行为的开展产生影响。为避免二者之间互相干扰,管理人员需要强化内部信息化改革工作的重视程度,之后将更多的时间、精力投入到管理系统的创新、优化上,并在单位内部大范围推广该技术,促使管理层能够知晓信息技术在人力资源方面产生的重要作用,以及发挥出的价值,使其在日后能主动了解学习信息技术,推动工作质量、效率能的强化。不仅如此,企业内部还要对线上平台进行灵活使用,通过微博、公众号等方式,来为员工创建出沟通、交流的渠道,使其能表达出自身的想法,提出建设性意见,从而让单位不断前进^[9]。

3.6.3 提高配置

想要提升人力资源管理的工作质量,提高员工软件配置是非常关键的。为达到该目标,国家可以根据单位未来发展的真实需要,来强化相应软件的开发工作,相应设备供应的商家,同样需要与市场中的需求情况结合,来共同提高土地管理单位内部的信息化实力。与此同时,单位还可以与供应商进行沟通,确保其能对自身的需求产生清晰准确了解,从而设计出先进程度更高的软件配置。

3.6.4 转变观念

为了对当前时代发展趋势进行顺应,满足市场中的需求内容,单位需要对当前的经济文化进行深层次分析,并对以往管理工作的理念进行创新,明确人力资源管理中产生的重要价值、意义内容,知晓管理工作具备的能力。通过将单位战略发展规划作为基础,来对人力资源进行强化,使其成为当前单位内部的关键重心。与此同时,人力资源还需要向信息、网络化的角度进行前进,并在思想方面上进行创新、优化。

3.6.5 改进工作设计

想要将信息技术使用在人力资源改革的过程中,需要先确定员工在单位内部的关键地位,之后在“以人为本”原则的前提下,来对其提出的要求进行重视,尽可能对当前员工的要求进行能满足,强化内部职工之间的凝聚能力,增强员工对单位的归属感。与此同时,在当前信息化的时代中,伴随高专业水平实力的员工数量不断增多,在进行管理改革的过程中,必须要对当前的真实情况进行合理分析,从便能够对当前的真实需要进行满足。不

仅如此,还可以组织员工加入到流程设计的内部,确保能够对创新、预设目标存在正确认知,鼓励其提出具备建设性的意见内容,让其可以在工作中对自身的责任进行承担,并给予职工充分的尊重与认可。

3.7 薪酬激励的应用

土地管理单位中,不仅要注重对员工的物质奖励,还要在日常工作中对其精神方面进行鼓励。在日常工作中,土地管理单位通过创建出合理的激励机制内容,来对员工精神、物质等方面的需求进行满足,促使其可以在良好的氛围中,可以高效率、高质量地完成工作。该过程中的物质鼓励,能够让员工获得更多的经济方面报酬,减少在生活中的压力,并激发出在工作期间的积极主动性;精神鼓励主要涉及职位的晋升,假期数量增多等,这能够强化员工对单位的荣誉感,提高工作中的自信心程度。想要实现单位的发展进步,必然离不开高质量员工,只有注重人才引进、人才保留,才能让自身实现长远发展^[9]。

4 结束语

综上所述,想要实现土地管理单位工作质量、效率的提升,人才的支撑至关重要。通过对土地管理人力资源现状、管理措施进行细致分析后,了解到在当前工作中要重视匹配人才的引入,并为其创造出良好的工作氛围,以此来让其改善任务的完成质量、效率。不仅如此,人才还会在单位内部发挥出自身的真正价值,改善管理工作的质量,并为未来发展打下坚实的基础。

参考文献

- [1]张建民,顾春节,杨红英.人工智能技术与人力资源管理实践:影响逻辑与模式演变[J].中国人力资源开发,2022,39(01):17-34.
- [2]葛洋.事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨[J].中国乡镇企业会计,2022(01):123-125.
- [3]薛玮.人力资源管理对开发区经济发展贡献度的分析研究[J].中国储运,2022(01):179-180.
- [4]钱翊亮.数字化时代能源企业的人力资源转型——创新、变革与重塑[J].石油组织人事,2021(12):36-40.
- [5]罗文豪,霍伟伟,赵宜萱,等.人工智能驱动的组织与人力资源管理变革:实践洞察与研究方向[J].中国人力资源开发,2022,39(01):4-16.
- [6]赵丛勋,李晖.一体两翼协同并进 齐心聚力共创双赢 人力资源共享服务助推中国石油改革发展[J].石油组织人事,2021(12):57-60.

作者简介:李建国(1980-),男,汉族,本科,山西保德人,职务:副主任,职称:经济师,研究方向:人力资源管理。