

# 基层工作的人力资源管理模式分析

窦迎春

(山东省青岛市胶州市委统战部,山东 胶州 266300)

**摘要:**党的十九大报告中指出“中国特色社会主义进入了新时代”,我国发展处于新的历史方位。基于基层工作的人力资源管理模式的构建在当前存在着一定的不足,无法充分发挥社会各界的力量与智慧,限制了人力资源的价值实现。因此本论文结合当前基层工作人力资源管理模式的构建实际情况,提出了加强基层工作人力资源管理政策支持、健全基层工作人力资源培训制度、优化基层工作人力资源管理资源配置、注重基层工作人力资源管理活动设计的策略。希望可以为相关部门提供建议,找到可行的方法,在新时期促进基层工作人员的作用发挥,让人力资源的价值有所体现,推动社会经济的快速进步。

**关键词:**基层工作;人力资源管理;管理模式

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.26.106

## 1 前言

伴随着社会经济的发展,全球化的不断深入,知识经济时代到来,提出了更高的发展需求,中国特色社会主义迈入新时期。因此,需要更加高效的开发人力资源,使其能够满足当前的发展需求,符合时代需要,推动城市的发展与进步。当前,基于基层工作的人力资源管理模式虽然已经初步建立,但是依然存在着一定的问题,比如,缺乏完善的管理体系与管理方法、缺乏人才流动机制、管理效果不佳等。这些问题影响着人力资源管理的效果,需要采取有效的方式将其解决。立足于此,本论文针对上述问题展开了分析,并提出了可行的策略,能够帮助相关部门构建完善的人力资源管理模式。

## 2 基于基层工作的人力资源管理模式的建立原则

### 2.1 遵循以人为本原则

构建基层工作人力资源管理模式,需要遵循以人为本的原则。以人为本的原则能够在人力资源管理全过程中发挥作用,利用多种途径与管理方式,体现出重视人的根本要求。以人为本原则要求组织的管理人员应该更加注重团队内部的沟通,尊重他人、理解他人,懂得信任的重要性<sup>[1]</sup>。特别是新时期之中,遵循以人为本的原则能够起到更强的推动作用。在工作中培养起与相关人员的友好关系,更加科学的发挥成员的主动性与积极性。结合所有成员的需求建立起共同的组织目标,将命令与协商相结合,更加满足成员的成就感,使其能够实现个人的人生目标与社会价值,进而实现组织的整体目标。以人为本是各项开展的基础,也是人力资源管理必不可少的内容,只有管理者懂得尊重、善于沟通,才能够有效的建立起完善的人力资源管理模式。

### 2.2 遵循能级对应原则

中国特色社会主义新时期,我国更加重视人才资源。人力资源配置的效果较强,将会有效的增强人力资源的整体功能,进而提高工作效率,增强整体效益。因此构建基层工作人力资源管理模式需要遵循能级对应原则,应当将个人的能力与岗位的要求一一对应。依据工作的具体岗位,将工作分成各个层次与类型,使其处于不同的能级水平之上<sup>[2]</sup>。同时,根据人力资源的个人水平与工作能力,使其在纵向层面上分出不同的能级,使其处于不同能级,发挥不同效果。注重工作人员的配置与调动,能够更好地发挥人力资源的优势,让每一个人所具有的工作能力与其所处的岗位层次能级对应,进而增强人力资源管理的效率,尽可能的发挥人力资源配置的作用,多个岗位协同发展,促进整体效益的提升。

### 2.3 遵循优势定位原则

新时期实现了中华民族的伟大飞跃,坚定了中国共产党的时代使命。想要更好的构建基层工作人力资源管理模式,需要遵循优势定位原则。由于人的发展历程各不相同,所具有的优势也不相同,不仅会受到先天素质的影响,也会由于后天发展而发生变化。在人成长的过程中,个人能力的形成与自身的努力与争取有着极为紧密的联系,同时,生活发展的环境也会在一定程度上影响个人的水平<sup>[3]</sup>。所以,人的能力在不同的环境、不同的状况下,是不相同的,所具备的特点及优势,也有着极强的差异,个性化相对较强。因此,在进行人力资源管理时,需要更加注重分析相关人员的优势,立足于个人优势,将其安置在具体的岗位上,发挥工作人员的最大价值。这样既能够满足整体的需求,也能够增强对相关人员的锻炼,使其能够

在擅长的岗位上发挥作用,实现人生理想与社会价值。

#### 2.4 遵循动态调节原则

基于基层工作的人力资源管理模式构建,需要遵循动态调节的原则。这一原则能够有效的促进人力资源管理的可持续发展,对其进行有效监控,保证能够让人力资源管理的效果发挥出来<sup>[4]</sup>。动态调节指的就是当各个岗位或相关工作人员发生变化,需要有效的调整人力资源配置,保证符合要求的工作人员能够在适当的岗位上。但是由于岗位的需求不断发生转变,相关人员也始终都处于变化的环境之下,因此岗位与人的相互适应也是一个比较重要的过程。如果缺乏动态调节,将会导致工作人员与岗位不能协调,工作人员所具有的优势无法在岗位上发挥,不能起到积极促进作用<sup>[5]</sup>。所以,如果一次性就确定了相关人员的岗位安排,并且长期不发生调整与改变的话,将会导致工作人员的发展潜能被埋没,不利于工作人员个人能力的增长。同时,也会在一定程度上降低工作效率,不利于组织的可持续快速发展。

### 3 当前基层工作的人力资源管理模式存在的不足

#### 3.1 基层工作人力资源管理体系还不够完善

基于基层工作的人力资源管理模式在当前缺乏完整的人力资源管理体系。发生这样的情况,主要的原因就在于基层工作一盘棋格局作用没有充分发挥出来,以至于基层工作人员作用没有得到充分发挥。同时,人力资源管理模式缺乏阶段性的目标,以至于成员缺乏动力<sup>[6]</sup>。其次,相关激励政策还不够完善,以至于基层工作人员主动性与积极性不够高,整体效益相对不够高。导致在统一目标达成、个人目标的实现、基层工作人力资源管理整体效果的提高等方面成效不够显著。另外,对基层工作人员的绩效考核机制不够完善,以至于基层工作实现整体工作高质量发展缺乏动力。

#### 3.2 人力资源管理方法创新不够

基于基层工作的人力资源管理缺乏创新的管理方法,在人力资源培训方面存在一些问题。首先,对基层工作人员培训的内容形式较为单一。近年来培训对于具体工作业务内容的培训比较少,工作针对性还不够强。其次,培训班次较少。目前,基层工作教育培训的渠道不广泛,能够采取的培训方式较少,培训作用发挥的不够。人力资源管理缺乏可持续发展的基础,基层工作人员综合素质参差不齐<sup>[7]</sup>。针对这样的问题,相关部门需要积极解决,充分发挥培训的作用,提升其综合素质。

#### 3.3 基层工作人力资源管理人才流动机制不够完善

人才流动机制能够加强对人才的管理,发挥人才的

积极作用,促进各项工作的有序开展。然而在当前,基层工作人力资源管理缺乏有效的人才流动机制,缺少基层工作高素质人才,在吸纳专业的高水平人才方面没有建立完善的工作机制,而且基层工作对人才的吸引力度不够,导致高素质人才不愿加入到其中。另外,基层工作人力资源管理缺乏有效的人才资源配置机制,以至于凝心聚力的工作氛围不够浓厚,工作人员的优势没有得到充分发挥,没有做到人尽其才,才尽其用,影响了整体工作效率。而且,相关部门对人才整合工作不够重视,以至于各地的人才较为分散,人力资源统一分配不均。出现这样的情况,会导致基层工作的整体效率不够高,人才作用发挥不充分等问题,影响了基层工作整体效能的提升。

#### 3.4 基层工作人力资源管理效果不佳

基层工作人力资源管理不仅要求统一,也要求人力资源的平衡与协调,需要在差异之中存在统一,也需要在运动之中形成平衡。然而在当前,基层工作人员的总体协调性不高,平衡度相对较低。出现这种状况,主要的原因就在于基层工作人力资源管理的活动设计缺乏变通,过于单一、过于系统化,缺乏多样性与可变性。这样就会导致各项活动的作用难以发挥,基层工作人员的优势没有得到充分发挥。另外,人力资源管理的活动设计灵活性不够,活动开展的功效不够显著、优势互补不足,互联互通氛围不浓厚。这就导致基层工作的人力资源管理工作在一定程度上难以开展,所产生的效果相对不够好,对政府工作目标的完成和推进社会稳定与和谐等方面发挥的积极作用不够充分。针对这一问题,相关部门需要更加注重人力资源管理过程中的活动设计,让基层工作人员能够人尽其才,充分发挥积极作用。

### 4 基于基层工作的人力资源管理模式构建策略

#### 4.1 加强基层工作人力资源管理政策支持

在新的历史条件下,要不忘初心、牢记使命。基层工作人力资源管理模式构建需要政府发挥决策者的作用,推出更加有利的基层工作人力资源管理政策,将管理体系建立起来<sup>[8]</sup>。第一,需要制定阶段性的战略政策,立足于当地的社会经济发展计划,结合当地的发展实际情况,采取召开阶段性基层工作代表人士研讨会议等方法,为制定基层工作阶段性发展计划出谋献策。促进他们建言献策的主动性和积极性,以更好实现阶段性共同目标。第二,需要制定出完善的激励政策,结合基层工作人员的具体需求,对其进行激励,使相关人员能够更加积极的发挥主动性,在现有的条件下实现阶段目标。这样能够将基层工作人员的思想共识凝聚起来,使其可以朝着共同的目

标前进。最后,需要完善基层工作绩效考核政策,个性化的针对不同岗位制定不同标准,科学的进行考核。

#### 4.2 健全基层工作人力资源培训制度

基层工作常常包含着社会各界人士,人才相对较多,包括的范围也相对较广。然而这些人力资源的综合素质参差不齐,且高质量高素质的人才数量不是很多,这样会阻碍基层工作发挥更强的作用。从科学社会主义的发展进程看,中国特色社会主义进入新时期,意味着科学社会主义在 21 世纪的中国焕发出强大生机活力,相关部门需要增加对基层工作人才教育的资金投入,分层次分类别的针对基层工作人才展开轮流培训。特别是基层工作的先进模范,需要将其责任意识、个人素质与专业能力提高,进而发挥典型作用,带动基层工作的人力资源综合能力发展,促进整体作用的增强。同时,需要相关部门积极寻找创新的人力资源培训方法。立足于市场需求,培养出社会发展需要的专业性人才,不仅需要满足城市的要求,也需要符合农村基层工作人才培养的需要。而且,相关部门应该积极拓展基层工作教育培训的渠道,将社会主义学院作为基层工作人员培训的主要阵地,扩大教育覆盖面积。采取这样的方式,能够有效培养出高素质人才,使其可以发挥积极作用,实现自身的社会价值,让人力资源管理能够具备可持续发展的基本能力。

#### 4.3 优化基层工作人力资源管理资源配置

在以习近平新时代中国特色社会主义思想的科学指引之下,优化人力资源配置是建立起基层工作人力资源管理模式的主要方法。首先,需要建立更加科学的人才流动机制,积极吸纳基层工作高素质人才,将各个专业的人才纳入其中,增强基层工作的号召力和影响力。对此,可以借助基层工作中现有人力资源途径,吸引高素质人才;也可以利用海外基层工作人士,引进海外人才。其次,需要建立起更加有效便捷的人力资源配置机制。按照人力资源的个人能力与优势,将其分配到岗位之上,形成岗位的专业性与人才的专业性相匹配的整体环境,进而发挥人才的积极作用,做到用人为贤,这样能够实现基层工作人员的人生目标与个人价值。最后,需要完善整合机制,将各个地区的人力资源整合起来,再结合各地的需求进行人才的统一配置。

#### 4.4 注重基层工作人力资源管理活动设计

基层工作人力资源管理模式的构建,需要立足于平衡与协调,只有在运动中达到平衡,在差异中形成协调,更加有序、更加统一,才能够提高人力资源管理的整体效率。基层工作人力资源管理展现了党和国家事业发展的

生机活力和光明前景,对推进新时期基层工作发展起着重要作用。因此,相关部门在设计活动时需要注意活动的多样性与灵活性,同时,针对非公有制经济人士需要使其经济优势发挥出来,开展公益活动,发挥其重要价值。立足于此,将社会各界人士凝聚起来,使其更加团结,能够做到优势互补。对此,相关部门需要设计出各界人士都能够参与的活动,通过活动,促进各界人士的团结,使其能够互相尊重、互相理解、互相信任,进而增强基层工作的整体效率,发挥积极作用,促进当地经济社会快速发展。

### 5 结束语

综上所述,想要建立起完善的基层工作人力资源管理模式,需要从多方面入手,使用有效的手段与方式,发挥基层工作的优势进而形成较强的效果。本论文研究分析了基于基层工作的人力资源管理模式构建方法,提出了加强基层工作人力资源管理政策支持、健全基层工作人力资源培训制度、优化基层工作人力资源管理资源配置、注重基层工作人力资源管理活动设计的策略,能够发挥积极作用,帮助相关部门更好的实现社会经济发展的目标。

### 参考文献

- [1]杨博.事业单位人力资源管理与财务相互促进关系[J].老字号品牌营销,2022(06):162-164.
- [2]艾晓丽.信息化人力资源管理研究进展浅析[J].中国市场,2022(07):109-110.
- [3]朱利新.信息技术在人力资源管理中的应用探究[J].中国市场,2022(05):193-194.
- [4]罗卫江.事业单位人力资源管理创新路径[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(02):53-55.
- [5]姜莘.事业单位人力资源管理与财务管理双赢模式的构建探讨[J].商讯,2022(02):183-186.
- [6]黄滨.大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].产业创新研究,2022(01):136-138.
- [7]王萍.浅谈人力资源管理与经济可持续发展[J].质量与市场,2022(01):130-132.
- [8]张静.人力资源管理的创新策略[J].商业文化,2021(36):66-67.

**作者简介:** 窦迎春(1979-),女,汉族,山东潍坊人,本科,中级经济师,研究方向:基层管理者的人力资源管理。