

不动产登记部门人力资源管理现状及改善 对策探思

刘赫然

吉林省辽源市不动产登记中心, 中国·吉林 136200

【摘要】不动产登记是社会经济运行中的关键一环,是保障公民财产安全和地方经济稳定发展的重要工作。人力资源管理是不动产登记部门的短板也是未来发展的突破点。本文基于“以人为本”的管理理念,对不动产登记部门人力资源管理的现状和存在的问题进行分析,并有针对性地提出优化措施,希望为相关部门提供参考。

【关键词】不动产登记部门; 人力资源; 管理现状; 改善对策

The Present Situation of Human Resource Management in Real Estate Registration Department and the Countermeasures for Improvement

Liu Heran

Liaoyuan Real Estate Registration Center, Jilin Province 136200

[Abstract] Real estate registration is a key link in the social and economic operation, and an important work to ensure the security of citizens' property and the stable development of local economy. Human resource management is the short board of real estate registration department and the breakthrough point of future development. Based on the "people-oriented" management concept, this paper analyzes the current situation and existing problems of human resource management in the real estate registration department, and proposes targeted optimization measures, hoping to provide reference for relevant departments.

[Keywords] Real estate registration department; human resources; Management status; Improvement countermeasures

引言

改革开放以来,我国社会经济飞速发展,人们财产结构不断优化。与此同时,随着思想的进步,中国人民的理财观念也在不断变化,从以往把余款存入银行的消极投资到现在以增值为导向的积极投资,不动产已经逐渐成为重要的理财产品。目前不动产已经在我国公民的财产组成中占有较高的比例,不动产登记的工作量也就大大增加。此外,房地产行业在过去的二十年里得到了空前的发展,未来在我国社会的经济发展中仍然会发挥着巨大的引擎作用,有着相当可观的发展情景。在这样的背景下,做好不动产登记工作就显得尤其重要,这不仅是保障公民财产安全的重要措施,也是维护社会经济稳定发展的核心力量。因此,如何对不动产登记部门进行发展和完善是值得探讨的重要问题。人力资源管理在现代企业管理中占据核心地位,我国很多高校也开设了人力资源管理专业为该项工作培养专业人才,未来不动产登记部门的发展也需要在人力资源管理方面寻找突破点,实现人才的高效管理,发挥出人力资源的最大作用。相比于快速发展的房地产行业而言,我国的不动产登记工作则表现出滞后的趋势,而人力资源管理正是不动产登记部门的短板,既缺乏完善的管理方案,也无法实现思想层面的与时俱进,更没有相应的激励政策来激发工作人员的积极性,未来还有很大的改进空间。在充分认识到不动产登记工作重要性的前提下,本文对我国不动产登记部门的运行现状和存在的问题进行分析,并针对突出问题提出优化措施。

1 我国不动产登记部门人力资源管理的现状及存在的问题分析

人力资源管理来源于人事管理,创始人是十九世纪英国杰出企业家、人事管理学之父欧文·罗伯特。在结合现代经济学原理与人本主义思想的基础上,人力资源管理实现了人事管理的科学升级,通过招募、筛选、培训以及激励等环节的开展对企业员工进行组织和管理,实现人才的高效利用,为企业

的稳定运行和发展提供人事基础。相比于早期的人事管理,人力资源管理将整个企业运营打造成一体化的管理体系,不仅实现了员工的协调工作,还对企业的劳动力需求以及招聘工作作出科学准确的预测,大大提高了企业效益。对于不动产登记部门而言,人力资源管理的目的是实现人才招聘、能力分析、精准分工、激励措施、发展规划、薪资体系等各部分的统筹兼顾和协调运作。以往人力资源管理主要运用于经济生产领域,在公共服务行业运用较少,因此在运用的过程中自然而然地会遇到众多问题。下面就对不动产登记部门人力资源管理中存在的突出问题进行分析:

1.1 人力资源管理机制不够完善。对于公共服务行业而言,人力资源管理处于初级阶段,还没有成熟的工作经验,因此缺乏完善的管理机制,主要表现为人才政策没有科学的指导和系统的规划,人才引进渠道单一,导致不动产登记工作中高素质综合型人才较为匮乏。在人事任用过程中,不动产登记部门缺乏对人才的全面分析和把握,仅仅只能保障基本的薪资发放、人员调动和员工招聘等工作,无法做到知人善任、人尽其才。严格来说,目前不动产登记部门的用人状态还没有达到人力资源管理的系统性和科学性。因此,未来人力资源管理的提升必须进一步把握员工专业背景,结合各部门和岗位的自身特点,把每一个劳动力都放到最能发挥优势的岗位上^[1]。

1.2 工作人员数量与工作职责比例失衡。上文已经分析过,我国房地产行业还处于快速发展阶段,人们对于不动产登记的规范性要求也越来越高,未来不动产登记工作面临着工作量急剧增加和工作职责不断加重的双重压力,急需招募大量员工,加强队伍建设。然而作为事业单位,不动产登记部门的编制始终没有得到有效扩充,与此同时,相关的部门却不断增加,业务范围也不断扩大,这使得本来就承担着巨大压力的工作人员更加雪上加霜。未来该问题的解决还需要上级部门,即自然资源部门大力支

持, 根据实际需求来增加不动产登记部门的编制。

1.3 工作人员专业知识和综合素养有待提升。作为国家事业单位, 不动产登记部门一般都是通过地方事业单位统考以及自主招聘两种形式来招纳工作人员, 因此对于专业性的要求并不高, 很多应试者并非专业对口人才, 对于该部门工作的了解程度不高, 也不具备专业知识。其次, 不动产登记部门属于公共服务行业, 长期缺乏有效的绩效考核机制和激励政策, 因此工作人员工作热情不高, 综合素质也得不到培养, 因而呈现出能力和素质不足的情况。未来不动产登记部门应当对该问题引起足够重视, 及时采取措施来提高员工的专业知识和综合素养^[2]。

2 不动产登记工作中人力资源管理优化措施

随着新时代的到来, 我国社会步入新的发展阶段, 各个领域都提出了高质量发展的要求, 不动产登记工作也要紧跟时代步伐, 实现人力资源管理的与时俱进, 从而为整体工作奠定坚实的人才基础。在新发展阶段里, 不动产登记工作也趋于复杂综合并具备了信息化的特点, 因此工作人员不再仅仅需要完成登记信息这样的基础工作, 还需要具备众多专业技能, 可以对数据信息作出科学的整理和分析, 对不动产登记工作流程作出优化, 落实“以人为本”的管理理念, 将人力资源的优势充分发挥出来。对此, 本文将结合前面提到的问题对不动产登记工作中的人力资源管理提出优化措施。

2.1 营造良好的工作氛围。众所周知, 好的工作氛围可以大大提高工作人员的工作热情, 提升团队的凝聚力。对于不动产登记工作而言, 良好的工作氛围也是实现人力资源管理的基础。在实际中, 不动产登记部门可以从以下几个方面入手来营造良好的工作氛围: 第一, 培养工作人员的归属感。作为事业单位, 不动产登记部门拥有一定数量的事业编制, 但由于实际工作需要, 单位往往还会自主招聘一部分工作人员, 这些人员没有编制, 仅仅与部门具有劳动关系, 因此往往无法形成对单位的归属感, 总是把自己定位为“打工人”。因此, 不动产登记部门需要特别重视与这部分人员的沟通交流, 将他们纳入编制人员的考核体系之中, 并开展一视同仁的奖惩, 在发放福利的时候更不能区别对待。如此一来, 工作人员才能对单位产生归属感, 有助于形成良好的工作氛围。第二, 培养团队意识。在开展具体工作的时候, 单位要按照每个人员的专长来分配工作, 做好分工协作, 让工作人员融入团队, 建设一支具备团队意识, 发挥人才特长, 为人民群众服务的骨干力量。第三, 培养职业道德, 树立服务意识。作为服务部门, 每个工作人员都应当把自己定位在“人民公仆”的角色上, 树立服务意识, 切忌官僚主义和作风。当每个工作人员都把人民群众的利益作为自己的工作追求的时候, 良好的工作氛围就自然而然地形成了。

2.2 创新人力资源管理制度。要实现人力资源管理的与时俱进, 必须不断创新管理制度, 借鉴先进管理经验、融入科学的管理办法, 为不动产登记工作注入新的活力。第一, 在进行具体工作前, 单位应当根据服务目标、服务人数以及业务类型来确定所需工作人员的数量和专业背景, 组成高质量、有特色的工作队伍。这个过程需要单位反复调查研究 and 讨论, 并在工作过程中不断总结经验, 及时调整。第二, 完善多样化的激励政策。随着不动产登记工作日益复杂化, 涉及的工作岗位也逐渐多样化, 这就需要单位针对不同部门和岗位的特点来完善激励政策, 尽最大可能来调动工作人员的积极性。第三, 提升工作人员的专业知识和综合素养。随着时代的发展, 不动产登记部门的工作也逐渐呈现出专业化的特点, 这就对工作人员提出了更高的要求, 需要工作者具备较高的专业知识, 从而在工作过程中可以妥善应对各种专业问题。此外, 综合素养的提升是新时代对每一个工作人员提出的要求, 其中包括职业道德、工作态度、专业技能等等。只有具备了较高的专业知识和综合素养, 人才的创造性才能被充分发挥出来, 从而为创新管理制度贡献更多智慧。

2.3 完善人力资源考核评价体系。考核评价体系是人力资源

管理的重要组成部分, 是确保工作人员尽职尽责完成工作的重要制度保障。第一, 不动产登记部门应当树立“业绩、思想素质、能力技术”多要素考核理念, 结合部门特色拓展人力资源考核体系, 对人力资源进行全面评价。与此同时, 将考核评价体系与薪资发放系统统一起来, 形成激励效果, 对各方面能力都比较突出的优秀人才进行额外奖励, 起到带头作用, 鼓励员工积极进取。第二, 打破岗位固化的传统用人理念, 施行流动制, 减少岗位轮换、调动和晋升周期, 在培养工作人员综合能力的同时快速找到适合每个人员的岗位, 把工作人员在不同岗位的表现统一起来, 纳入考评体系, 从而优化人才选拔机制。第三, 基于部门特点和业务要求, 建立动态化绩效管理体系, 采取质化和量化相结合的方式, 提高考核的公正性。

2.4 坚持理论与实践相统一, 加大人才培养力度。人才的培养既是人力资源管理的重要保障, 也是人力资源管理的核心目的。只有人才得到充分的培养, 人力资源管理才能得到保障。面对工作日益复杂化的趋势, 未来不动产登记部门要加大人才培养力度, 坚持理论与实践相统一, 在提升工作人员专业知识的同时要加强实践锻炼, 确保每个人员都能胜任自己的工作。首先, 各部门都要充分把握自身的业务特色, 探索适合本部门的人才培养模式, 及时总结工作经验, 优化并完善用人方案。其次, 加强理论学习 and 实践锻炼。不动产登记部门可以定期开展集中培训, 邀请专家进行现场指导或远程教学, 拓展工作人员的专业知识。之后, 还要结合工作岗位为工作人员创造实践机会, 让学习者能够及时将理论知识转化为实践能力。最后, 在有条件的情况下对员工开展继续教育, 鼓励工作人员攻读高层次学历, 学习新理论、新知识和新技能, 实现人才的与时俱进。

2.5 优化职位划分。发展是硬道理, 作为公共服务行业, 不动产登记部门也要以市场为导向, 积极迎合市场需求。这就要求不动产登记部门与企业开展联系, 及时掌握市场动态, 从而对单位职位划分作出指导。其次, 在以市场为导向开展职位划分的基础上, 不动产登记部门还要结合人才的专业背景、技术特长、工作状态对人员进行分工, 同时还要明确各职位的工作职责, 落实责任制度, 让每个工作者都承担起相应的责任, 这也是实现人力资源管理现代化的必然要求。最后, 职位划分必须尊重公平公正的原则, 在保障工作顺利完成的同时还要照顾到每个工作人员的切身利益, 切不可出现工作和福利分配不均的现象。同时还要营造公平公正的竞争环境, 确保每个人员都能拥有同等的晋升空间, 避免投机钻营的现象发生, 对于不正当竞争行为必须给予严厉打击。

2.6 营造单位文化, 提升单位凝聚力。单位文化是软实力的重要体现, 是提升单位凝聚力的核心力量, 不动产登记部门在进行人力资源管理的时候也要注重加强单位文化的建设, 通过文化软实力将广大工作人员凝聚在一起, 这会大大提高管理效率和工作效率, 实现工作质量的突破性发展。不动产登记部门可以从建设文化墙、定期开展文艺体育活动、举办节日联欢晚会等形式来打造单位文化。

3 结语

综上所述, 新时代的不动产登记工作面临着新的挑战, 需要尽快优化传统工作结构, 在人力资源管理方面实现突破, 为人才供应提供保障。目前我国不动产登记部门的人力资源管理水平还有很大的进步空间, 本文对不动产登记工作中人力资源管理的常见问题进行分析, 并提出了一定的优化措施, 未来还需要单位和工作人员共同努力, 积极参与到人力资源管理的创新之中, 探索优化途径, 落实“以人为本”的发展理念, 实现高质量发展的目标。

参考文献:

- [1] 蔡亚辉. 浅谈不动产登记部门人力资源管理现存问题及对策——以深圳市为例[J]. 住宅与房地产, 2019(2): 3.
- [2] 夏丽. 不动产登记部门人力资源管理现存问题及对策研究[J]. 经济技术协作信息, 2020(32): 1.