

# 乡镇政府人力资源管理的优化方式

于馨悦

(烟台市牟平区人民政府姜格庄街道办事处,山东 烟台 264114)

**摘要:**人力资源是开展乡镇政府管理工作的核心要素,也是确保政府机构高质高效运作的坚实基础。当前,由于部分乡镇政府内部人力资源管理缺乏正确认识与理念,导致效能发挥不充分。本文主要分析了当前乡镇政府人力资源管理中的主要问题,并结合实际给出了若干完善建议,旨在促进地方政府工作质量与效率的快速提升。

**关键词:**乡镇政府;人力资源管理;问题;优化策略

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.31.141

乡镇政府在城乡一体化建设中的作用与贡献十分显著,而政府部门公共服务能力的优劣与工作人员综合素质具有密切关联。但受限于传统人力管理思想,人力资源管理工作还存在诸多问题,导致管理效果不佳、人力培养与开发不足,极大的影响来乡镇政府的日常运作效率与职能发挥。

## 1 当前乡镇政府人力资源管理存在的主要问题

(1)乡镇政府运行能效不足。尽管乡镇政府越来越注重绩效考核,并进行了持续的改善,但相较于一般企业而言,无论上激励措施还是考核过程都存在许多不足之处。企业绩效考核具有显著的权威性,其考核结果与员工的岗位、薪酬以及业绩完成度之间关联性更高,也更加有利于发挥促进与激励作用。但对于乡镇政府来说,绩效考核还存在走过场、流于形式的情形,不可避免的还存在人员个人能力与岗位要求不匹配、奖惩措施执行不到位的情况,不但增加了乡镇政府人力资源管理的工作量,还损害了绩效考核的严肃性与公正性。

(2)对人力资源科学管理缺乏科学认识。乡镇政府工作开展方式以及组织结构随着社会经济快速发展也发生了较大改变,但受到传统管理思维与模式的影响下,难以短时间内认识到现代化人力资源管理的优势与重要性,导致了无论是在管理理念还是方式上都无法有效突破与创新。加之以人为本管理宗旨的指导,在创新方式与理念上也无法及时跟进,仍将工作人员视为劳动工具,而不是核心的发展资源加以开发与利用,使得相关工作人员的主动性与能动性无法得到充分发挥,妨碍了乡镇政府运作效能的提高。

(3)用人及培养机制有待完善。在招考评价上不够全面,无法对拟录用人员进行有效评价。另外人力资源管理的核心是要重发挖掘与培养人员的潜能,而人员的成长离不开完善的培训与管理措施,但在乡镇政府内由于相关措施构建不合理,导致培训内容滞后,无法满足当前形势下乡镇政府人力资源管理与开发的需求。另外,部分乡镇政府在筹划培训课程中针对性不强,未能针对不同岗位职能开展,使得培训效果不明显,现有工作人员参与积极性不足等问题时常发生,严重阻碍了乡镇政府职能的充分发挥。

## 2 乡镇政府人力资源管理优化途径

(1)树立正确科学的人力资源发展观。针对于乡镇政府在人力资源管理与社会企业之间差距的问题,要加强重视与理念更新,树立起科学的人力资源战略意识,大力推动对现有人才的充分开发与利用。首先,要扭转观念,将人作为开展日常工作的核心与重要要素,扩大人才引进,提升乡镇政府效能与政府形象。从现代化人力资源管理角度来看,人才是一种必要的核心资源,要将人力的作用发挥至最大,用相对较小的投入换取较大的收益,体现出人力资源的经济效益。其次,乡镇政府相对于城镇地区来说,经济建设相对薄弱,无论是基层人员素质还是在人力资源管理理念上都相对落后,因此突破思想的桎梏是非常重要的,一方面要变革人力观念,将管理效益化,另一方面还要树立起科学、健全的发展管,注重人力的重要性与必要性,通过不断培养与引导来提升人员的综合素养与工作技能。

(2)引进新的人力管理理念与管理方式。要引入适宜乡镇地区发展及需要的人力资源管理体系,变革传统的管理模式,逐渐由现代化的管理理念与措施替代。一方面要用完善、全面的考核方式对乡镇政府工作人员开展绩效激励,不但要体现出工作业绩还要反映个人成长性、学习能力以及工作态度等。另一方面,保障绩效考核的公正与公平性。针对不同的岗位及岗位职责、要求,量化考核指标,落实到不同的考核阶段中,由上级、平级以及工作中沟通密切的部门人员共同完成考核工作,最大程度体现出考核的公平性。乡镇政府人力资源管理要适应时代与经济趋势,把握时机,利用有效的管理措施来提高工作人员的效率与质量,实现个人与组织的共同发展及进步。

(3)提高岗位匹配度。乡镇政府要充分认识到人力资源管理的科学性与长期性,通过严格筛选将合适的人员安置在合适的岗位上。首先,要提高人力资源配置的合理性,基于不同时期的需求做好人力规划,降低用人的随意性,尤其是在编外的聘用制人员上。其次,全面分析岗位需求,细化任职要求,选择合适的人配置到适合的岗位上,避免任职力不足或人才浪费的情况出现。最后,利用考核促进人员合理流动,通过优胜劣汰的方式来提高工作人员的积极性与自我提升能力,提高政府部门组织活力。

(4)完善人力在培训体系。随着宏观环境的变化,乡镇政府工作人员无论是在专业技能还是业务素质上都需与时俱进,这就需要通过完善的培训体系来实现。需要注意的是,培训工作要有针对性,根据不同的岗位以及专业需要来规划培训课程。培训后还要开展相应的考核与意见收集,便于掌握培训效果与完善方向。另外,培训工作作为一个完整的体系,要包含培训计划、具体实施、课后考核、意见反馈以及后续优化建议等几个方面,使得人力资源培训工作更加有效、全面。

## 3 结束语

人力资源管理要践行以人为本的宗旨,尤其是在乡镇政府中,要应用各种管理措施来调动工作人员的积极性与主观能动性。在实施管理过程中,不但要及时发现其中不足及时完善,还要不断学习新的优秀经验与专业管理知识技能,提前规划做好各类人力管理的科学决策,提高用人规范化与制度化,加强提升人员综合素质能力,全面提升乡镇政府的管理与运作水平。

## 参考文献

- [1]孙彤.乡镇政府人力资源激励问题及对策研究[J].才智,2020(03):231.
- [2]朱小转.关于提高乡镇政府人力资源管理实效的思考[J].才智,2020(03):235.
- [3]郑巧.我国乡镇公务员人力资源开发的价值取向——基于新公共服务理论的分析[J].湖南医科大学学报(社会科学版),2008,10(02):97-99.

**作者简介:**于馨悦(1991,04-),女,汉族,籍贯:山东烟台,本科,研究方向:经济师人力资源方向以及农村经济发展。