

试论县级财政部门的人力资源管理问题

孙美琴

(江苏省响水县财政局,江苏 响水 224600)

摘要:作为各级政府的重要部门,财政部门担负着维护社会和谐稳定发展、保持经济平稳发展的重要职责。然而受到人力资源管理的限制,部分县级财政部门需要对此进行改革与调整。经济发展的新时期,县级财政部门面临着更为严峻的人力资源管理压力。但同时人力资源管理的作用也逐步显现。为此,需要针对县级财政部门人力资源管理中出现的问题进行详细分析与合理化解,从而发挥出县级政府的管理效能,提升其行政工作效率。

关键词:县级财政部门;人力资源管理;问题;对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.165

知识经济背景下,新经济时代逐步呈现出了全球化与市场化的特点,并具有明显的信息化发展趋势,在这些改变出现的同时,人力资源管理体系也会随之而出现较大的调整与变革。为提高与社会发展的适应性,公共部门逐步开展了人力资源改革,政府部门也需对现行的人力资源管理机制进行优化与完善。财政部门是社会经济发展全局掌控的重要部门,因而加强县级财政部门的人才资源管理具有重要意义。

1 县级财政部门的人力资源管理特征

(1)以公共利益为取向。在政府的所有公共部门当中,县级财政部门的职能是合理进行资源的配置、收入资金的分配,同时还兼具维护与推动经济稳定与发展的重要职能,从本质上来讲,县级财政部门存在的意义是为国家及民众而提供服务,因而在人力资源管理方面,县级财政部门不能以本部门利益的获取为核心,而是应将公共利益的维护作为利益取向。(2)管理行为存在政治性。作为政府部门,县级财政部门的一切活动开展均应围绕政府而开展,需要遵循上级领导部门的思想精神及政策纲领而组织与开展各项活动,因而在人力资源管理方面,其也不可避免地会存在一定的政治属性。(3)相对复杂的管理层次。从结构层次上来讲,财政部门是政府部门的机构,并且组织结构呈现出了复杂性的特点,因而在针对人力资源开展管理的过程中,也具有十分复杂的管理层次。(4)法律规定具有严格性。财政部门的工作与资金接触较为频繁,为防止部分人利用职务之便获取个人私利,需要依托于法律及政策而严格性开展各项管理工作,人力资源管理也是如此,需要遵循政策法规而确保人力资源配置的规范性。

2 县级财政部门人力资源管理中面临的问题分析

(1)对现代人力资源管理理论了解不够深入。在多年来传统人力资源管理理念的制约下,县级人力资源管理围绕工作及职位这两个核心而开展,人则被视做工作目标完成的一项工具,这与现代人力资源管理理念是相悖的。现代人力资源管理是围绕人而开展人力资源管理活动的,需要针对人而采取主动控制,而不是将人作为对立面,通过此种更加主动的控制方式可使人的主动工作意识得到激发,从而使人力资源管理水平得到进一步提升。同时,人力资源管理中应将人的内在潜力挖掘与发挥融入到组织目标实现的过程中。但是目前部分县级财政部门的改革进程推进较慢,加之其对现代人力资源管理理念的认识不够深入,因而制约了人力资源管理工作的进展。(2)人力资源管理信息基础不够深厚。对于人力资源管理工作开展而言,大体量的数据基础必不可少,然而目前部分县级财政部门的人力资源信息不够全面,局限于人员基本信息、薪酬福利以及培训经历等几个方面,并且未能实现计算机技术在数据分析方面的有效应用。同时,财政部门的人力资源信息出现了适用性低、不够全面以及信息不对等等各种问题,这均体现出了其人力资源管理基础不够深厚这一问题,因此难以实现人力资源管理信息的有效共享,也难以以为管理决策的制定提供充足的数据支持。(3)人力资源培训与实际工作需求不相符。人力资源管理工作中,人员的培训

是重要工作内容,然而一些县级财政部门针对人才开展培训时未能事先进行科学的分析与培训方案的制定,所采取的培训活动与部门的实际工作需求存在不一致的情况,难以结合组织目标而进行人员的科学培养,并且所选用的培训方式陈旧过时、培训难度相对较低,难以实现人才内在潜力的最大化开展。此外,部分县级财政部门所应用的人才培训形式也不够新颖,传统的说教灌输式培训模式难以激起被培训者的兴趣,因而取得的培训成效也十分有限。

3 县级财政部门的人力资源管理发展策略

(1)增强对人力资源管理内在价值及管理理论的了解。县级财政部门应通过全面且深入地宣传进行人力资源管理价值的宣传,增强所有人员对此工作内涵及理论的了解。同时,县级财政部门还应提升对人力资源开发与管理的重视程度,将人作为人力资源管理的核心所在,针对其开展深入的现代人力资源管理理论培训,使之管理理念能得到更新,并实现人力资源管理工作的创新性开展。(2)加强现代化技术应用,实现网络化管理。县级财政部门应建立一个可实现信息共享的信息系统,并针对信息内容进行分类存储与管理,可使管理人员需要时能够更加便捷与快速的查找到所需信息,从而实现财政部门人力资源管理决策效率的最大化提升。人力资源管理应利用先进的信息技术手段实现信息的科学归类与整理,并展开深入的问题探寻与分析,从而促进人力资源管理的网络化发展。(3)建立健全人才培训体系。人才培训的过程中,财政部门应结合自身需求展开科学分析,制定清晰的培训目标,从而有目的地开展人才知识与技能的培训。同时还应结合人力资源管理的特点展开差异化与个性化培训,增强与被培训者之间的沟通与交流,引入多元化的培训方式,深度挖掘与开发人才的内在潜力与价值。(4)制定与实施职位分类制度。这一制度的建立可明确各职位的基本要素,因职位具有静态特征,难以将人的能动性创造性展示出来,但是人力资源管理对人与职业的适应性要求较高,却对个人的努力情况以及责任履行情况的关注度不高。因此,县级财政部门应将人才的责任、努力程度以及技能水平平均纳入人力资源管理考核评价当中,从而对其与职位的适应能力进行评判,通过职业分类制度的实施更加公平的进行人才测评,从而实现科学的人才内部流动。

4 结束语

在社会高速发展形势下,财政部门的人力资源管理也必将同步进行变革性发展。鉴于县级财政部门存在一些亟需解决的问题,笔者认为通过增强对人力资源管理内在价值及管理理论的了解、实现网络化管理、建立健全人才培训体系、制定与实施职位分类制度可有效化解这些问题,从而为县级财政部门的高效运行与平稳发展提供助力。

参考文献

- [1]王雨晗.浅析基层政府人力资源管理问题及对策[J].人才资源开发,2016(14):21.
- [2]苏晓哲.政府部门人力资源管理存在的问题与对策研究[J].新乡学院学报(社会科学版),2015,2(5):30-31,43.