

乡村振兴战略期间如何做好农村 基层政府人力资源管理

韩 蕾

(山东省汶上县白石镇人民政府,山东 济宁 272513)

摘要:在我国实施乡村振兴战略期间,人力资源管理工作可发挥较为明显的优势功能。乡镇作为农村发展的重要区域,不但需持续优化人资管理工作的实施效果,同时也发挥出促进乡村振兴的重要作用,为加快农业农村现代化提供有力人才支撑。因此,农村基层政府需使用多样化的人资管理手段,不断对管理的理念和模式进行革新,从而提高人资管理的效率和效果。

关键词:乡村振兴;农村;基层政府;人力资源管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.19.108

在我国实施乡村振兴战略期间,人才竞争形势也越发严峻,人资管理工作的质量已经成为乡村振兴的重要动力,受到了社会的广泛关注。如何对乡镇单位的人资管理工作进行优化,便成为当前乡镇建设的主要问题。因此,需基于经济时代背景,主动迎合社会建设的需求,对人资管理工作的实施模式进行优化改进,从而凸显人资管理工作的优势特征。

1 乡镇人力资源管理的意义

经济发展也为社会结构的变革提供可前提。随着人们收入水平的持续提升,乡镇政府也需优化自身的服务职能,不断迎合群众的需求,从而发挥出政府的人资管理工作效能。开展科学的政府人资管理工作,不但需优化管理人员的职业素养,同时也需不断提升政府服务群众的整体能力水平,充分发挥出政府的服务职能。此外,政府也具有实现价值的诉求,对自身发展需形成客观和科学的规划,希望能够在具体的乡镇服务工作中表现出自己的价值,全面推动乡村振兴。因此,优化乡镇政府的人资管理工作效能,可促使人员提高工作的积极性和工作能力,充分发挥职业价值。此外还可通过有效实施人资管理工作来构建更为完善的乡村工作机制,使用有效的鼓励手段来促进社会各界提供教育、技术和创业指导等方面的支持,重点对本土的人才进行培养,鼓励高层次专业人才到乡村发挥作用,打造更高水平的人才队伍。

1.1 有利于优化人力资源配置

在实施乡村振兴战略期间,可将人才作为核心的动力,因此人资开发和管理的效果便会直接决定政府的工作能力。如果对人资管理和开发的重视程度不足,便会对正常的工作秩序形成影响,降低政府的服务能力,同时还会导致大量的人力资源配置不合理,无法发挥出基层专业人才的价值。因此,在实施乡村振兴战略期间,便需侧重实施人资管理和开发工作,对不同的岗位和资源进行协调,发挥基层人才的工作效能,这样不但能够保障乡镇基层政府的工作效能,优化资源配置,同时还可对乡村振兴提供必要的人力支持。

1.2 有利于提升农村基层政府工作质量

基层政府是国家和群众之间的桥梁,而人资管理工作则是政府的重要工作内容,因此需持续优化人力资源的开发和利用,坚持以人为本思想作为工作指导,以实效性作为工作原则,这样才能为乡村振兴提供人才动力。不论是对政府政策和方针的宣传,还是为群众提供服务,人力资源均是重要的内容。人力资源本身的职业能力和素养也会对政府的服务能力产生直接的影响。因此,基层政府在实施人资开发和管理工作时,便需主动迎合时代的发展需求,制定

长远的发展目标,不断提升政府的服务能力。

1.3 有利于优化农村基层政府发展环境

人资管理工作可作为政府发挥职能的核心动力。因此优化人资开发管理工作,不但可对人员的工作行为及态度进行规范,调动干部的工作积极性,同时还可提升基层人员的职业素养,对人员的职业能力进行优化,营造和谐的工作氛围。从基层政府自身的规划角度分析,构建健康的人资发展环境,树立工作人员和政府的双赢目标,可加大岗位与政府整体发展的联系,这样不但能够激发人员个体发挥更高的潜能参与工作,同时还可建立协作和良性竞争的关系,全面推动乡村振兴,持续优化政府的服务效果。

2 乡村振兴战略期间如何做好乡镇人力资源管理策略

基于新的经济发展背景,乡镇人资管理工作已经初步成型,在新时期组织实施基层政府的人资管理工作时,也需结合新社会环境的影响,不断对人资管理的策略进行完善,陆续处理在具体工作中出现的问题,最大限度调动人员的工作潜能,促使乡镇经济能够蓬勃发展。下面便依据新的经济发展环境中乡镇人资管理的具体工作效果,对开展工作的优化策略进行细化分析。

2.1 充分发挥人才在农村基层政府发展中的作用

首先,需从人才引进的环节入手,持续对人资管理的具体工作流程进行细化完善,坚持把乡村人力资本开发放在首要位置,大力培养本土人才,引导高层次人才下乡,推动专业人才服务乡村,吸引各类人才在乡村振兴中建功立业,培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍。科学开展人员的招聘、配置、管理与考核等工作。在对人资进行配置期间,需以政府的具体发展规划为指导,充分表现出前瞻性的特征,依据具体岗位需求制定更有针对性的招聘方案,尽量避免出现冗员问题。此外,政府还需结合现有的人力资源进行盘活,通过优化队伍结构,合理开发资源来实现人员和岗位的最佳配置,以此不断提高政府内在活力,充分发挥出人力资源的最大价值。此外,政府也需侧重加强文化建设工作,构建尊重知识和人才的环境,为专业人才提供更大的发展空间,从而提升人资管理工作的有序性和科学性。政府还需对内部的管理制度体系进行完善,如细化落实岗位责任制,通过合理划分岗位的权责来明确职责,避免在实施具体工作期间发生敷衍、推责等情况。深化落实绩效管理,提高考核工作的严肃性,保证人员的晋升机会和薪酬体系的合理性。此外,政府还需侧重为人员提供必要的培训机会,以人员的长远发展为目标,为人员提供定期和随时的再教育渠道,这样便可在政府内构建终身学习的氛围,不但有助于提升人员的综合职业素

养,同时还可作为人员的后续发展创造更为广阔的空间,为其推动乡村振兴提供人力支撑。

2.2 科学的人员培训体系

在实施人资管理工作时,需将人才的培训和激励作为重点工作内容。具体实施期间,需根据经济和社会发展的具体需求,对人才的培养规划进行科学设置,以此从本质上来提高人员的专业技能。在实施乡村振兴期间,要为地方的发展提供人力支持。具体可从下述方面着手实施:第一,需基于日前乡村振兴中的现有人员形成长效发展机制,依据人员的不同类型制定培训方案,引导人员合理规划自身的职业发展,突出发展目标,不断优化人员的职业素养。第二,在提高自身职业技能的同时,形成多元化的培训机制。在实施培训活动,也需依据不同人员的具体能力水平将其划分为不同的等级,依据具体情况制定长、短期培训计划,并对培训的实施效果进行优化完善。基于网络时代背景,基层政府要充分使用网络技术手段来形成智能化的培训体系,并将培训的内容向农村实际拓展,对人员形成更深的影 响,充分体现出培训活动的作 用。第三,需对人员的培训效果提高重视程度,并进行客观评价,一旦发现问题便需及时处理,这样才能有效激发人员参与培训的积极性,促进其提高综合素养,推动各项工作的有序实施。

2.3 建立健全组织目标体系

基于乡村振兴的背景,农村基层政府在实施人资管理工作期间,需以为乡镇经济和文化发展提供服务为目标,对人资管理工作的体系进行完善设置,以更高水平的服务意识指导人资管理工作,充分凸显该项工作的重要价值。此外,在对人资管理工作进行创新优化期间,还需客观认识到组织建设的重要意义,只有形成更为科学的目标体系,才能为人资管理工作的实施提供指导,不断优化管理工作的规范性与秩序性,这样才能妥善处理人资管理工作中的具体问题,有效发挥出该项工作的效果。在政府实施人资管理工作期间,可基于完善的目标体系基础,通过服务和技能等多样化的竞赛形式,为基层政府创造出更为和谐的氛围,以此激发人才形成更为主动的竞争意识,促使其积极参与到乡村振兴的各项工作中,为全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化提供有力人才支撑。

2.4 完善管理结构

为进一步优化乡镇的服务职能,完善管理体系,首先需对管理结构进行细化完善。上级主管部门也需高度重视人才的引进工作,不断提高人才队伍的综合实力。可通过设置更有吸引力的薪酬体系和职业规划来吸引专业人才参与乡村振兴工作中。随着工作的深入开展,持续提高人才的学历水平。其次,需对服务结构进行优化改进。工作时间较长的人员在经验方面具有明显的优势,而年轻人在工作积极性方面的优势也较强。因此政府可科学对不同的人才进行优化配置,充分发挥其优势功能,以此来优化工作的实施效率和效果。如为年龄较大的村民处理问题时,便可由老人员完成。其经验相对丰富,能够采取有效的沟通方式来处理问题。而在接触新事物时,年轻人便能够发挥特长。由于提升了人员和工作内容的契合度,便可明显提高工作效率和效果。人员在高质量完成工作任务后,也会积累相应的工作经验。

2.5 强化农村基层政府的人力资源管理的职能

首先,政府需形成相对完善的人才选拔和管理理念,科学设置人才聘任标准。其次,需对人资管理部门进行优化,形成合理的人资管理体系,同时包括建立完善的绩效评价体系,结合人员的工作成效进行必要的奖惩,体现出政府内的公平性特征。最后,需对人资部门的职能与机制进行细化完善,结合具体的工作职能来对基层政府

内的人资部门进行调整,形成更为完善和系统的人资管理平台。组建更高职业素养的团队,不断提高人资管理工作的质量,加强执政能力建设力度,全面调动人员共同参与,以此来实现乡村振兴的最佳效果。

2.6 完善绩效考评体系

绩效可作为政府人资管理工作的重要激励手段,也是开展人资管理工作所需重点关注的问题。只有深化落实科学的绩效考核体系,才能优化人资管理工作的实施效果,发挥出人资管理工作的真正价值。在具体开展工作期间,需依据新经济的背景和乡镇建设的目标,侧重构建更有激励作用的考核体系,重点对人员的专业性水平进行考量,同时将人员的职业道德、工作能力和工作内容的完成效果等作为评价指标,不断完善评价的维度,以此来调动人员的工作积极性,促使其发挥出全部的潜能来参与到乡村振兴中。以此为前提,在对考核体系进行细化完善期间,还需全面分析人员对工作内容的完成情况,保证考核体系能够与政府职能需求统一,通过开展人资管理来优化人员的职业素养,为乡村振兴提供更为有力的人力资源支持。政府需充分发挥出绩效管理手段的促进作用,有效发挥人员的能力和 经验优势,为实现乡村振兴提供有力的支持。

结束语

总之,为了进一步加强农村基层政府人力资源管理水平,应重视结合具体工作实际,有针对构建更加完善的管理体系,从而创新管理方式,进一步加强实践管理水平,希望通过以上分析,能全面提高乡村振兴战略期间农村基层政府人力资源管理效率。

参考文献

- [1] 窦飞月.乡村振兴视域下农村人力资源的开发路径[J].农村经济与科技,2020,31(12):219-220.
- [2] 罗一帆.农村人力资源开发与农村区域经济发展[J].营销界,2020(25):127-128.
- [3] 薛克总.农村转移劳动力人力资源开发的可持续发展机制分析[J].现代商业,2020(15):100-101.

作者简介:韩蕾(1984,6-),男,汉族,山东汶上,中级经济师,研究方向:人力资源管理。