

当下乡镇人力资源管理存在的主要问题与对策分析

张彦超

(唐河县郭滩镇人民政府 河南南阳 473406)

摘要: 社会、经济的不断发展,促使人们提高了对政府部门人力资源管理的关注度,乡镇的发展也更加重视人力资源管理的建设,用以提高乡镇的人力资本,促进乡镇经济文化的良好发展。但受传统理念的影响,政府部门的人力资源管理中存在问题,导致人力资源管理系统失衡,工作实效性不高,对整个政府效能以及系统的正常运行造成严重影响。针对此类情况,政府部门应优化人力资源管理,激发工作人员工作的积极性,提高工作效率。本文主要综述了人力资源管理在乡镇政府部门中的问题及优化对策。

关键词: 乡镇;人力资源管理;存在的问题;对策分析

乡镇不仅负责本镇区的党委、行政工作,还需要向群众开展政府工作,将上级的各项服务、政策切实的落实到群众中,当下乡镇发展是我国的一个主要内容,因此乡镇必须打造具有超强的服务意识的团队,才能进一步在农村建设的基础上切实、有效的落实行政工作。从区域经济发展的角度将,人力资源不足、管理理念落后是乡镇人力资源管理中存在的主要问题,乡镇必须对人力资源的管理理念进行革新,创建完善的培训体系,才能切实发挥乡镇的作用。

一、人力资源管理的含义、重要性

相关研究指出,如今在各行各业中,人力资源管理的地位普遍升高,经济发展越好的地方愈加重视人力资源管理^[1]。总体来说,人力资源管理即通过现代化科学方式的有效利用,对物力、人力进行合理的调度、组织和培育,引导工作人员能积极、认真的面对工作,最大程度发挥其应有的能力。

第一,人力资源管理的含义。简单来说,人力资源即从事劳动的人,各行各业中的中高层结构和基础结构均由人力资源构成,通常人力资源的含义就是从事体力、智力劳动的人。

第二,人力资源管理的重要性。其是重要的推动社会发展的资源,不管事业还是商业的进步均离不开人力资源管理,是以集体竞争(行业、国家或企业等)归根结底是在进行人力资源竞争,哪个竞争集体中的人才质量好、数量多,哪个集体的竞争力就越强。

二、乡镇人力资源管理中存在的问题

目前在乡镇人力资源管理方面整体处于落后状态,没有随着社会、时代的发展而对自身结构进行调整,健全两个管理体制,导致如今无法充分发挥其在乡镇发展中的作用。服务型政府构建的基本要求就是乡镇能对上级的政策进行有效的落实,实现以人为本和简政放权,开通优化服务,因此乡镇需要创建一支具有较强沟通能力、服务意识和创新意识的工作团队。但目前乡镇人力资源管理中存在以下几点问题:

第一,激励机制。如今社会各行各业均以逐渐认同人才在发展中的重要性,尤其是各级非官方的管理人员,如今社会的发展需要大量的人才。在乡镇的经济发展中,需要较为庞大的人力资源数量,但目前乡镇得到福利待遇并不优厚,因此无法有效引入大量的人力资源人才。目前乡镇考核员工绩效主要通过其工作进度以及对待工作的态度进行评估,并依据评估结果通过年终分红、提成等方式进行激励。但因评估方式较为单一,没有明确的考核内容、结果方面的规定,外加乡镇人员稳定,因此会限制员工的职位晋升,导致绩效评估更注重业绩,缺乏全面依据,导致员工产生消极情绪,无法促进其发展进步,还会抑制其精神以及创新能力,对员工潜力的挖掘不利,影响乡镇的工作和发展。乡镇管理需要对机制进行革新,围绕乡镇的发展规划和员工的实际工作,将员工的业绩提成、职业晋升等和激励机制联系在一起,实现约束、激励机制的有效结合,以此提高员工的创新能力、进取心,促进乡镇的发展。

第二,培训机制。并不是任何人都是人才,但每个人均有这方面的潜力,进行过相应的学习、实践后才能成为某个行业的人才。培育人才的过程不是一蹴而就的,因此专业培训学校、教育事业机构等逐渐存在。人力资源的开发、培育是目前主要的人力资源管理内容,健全、良好的培训机制有利于深度挖掘工作人员的潜力,更好的完成乡镇的工作,因此培训机制必须健全。但目前在某些乡镇上培训机制并没有将其作用充分发挥出来,甚至无法达到培训的目的,因此无法提升工作人员的姿势工作能力,无法有效提高乡镇对的工作效果。就目前来讲乡镇在培训机制方面主要存在以下几点问题:(1)相较于城市来说,虽然近几年乡镇在各个方面均有发展,但仍存在资源短缺情况,培训机制上的资源短缺主要表现在没有专业的讲师,内容也较为落后,无法创建和乡镇实际情况相符的培训系统,因此无法有效提高

相关工作人员的工作能力。(2)领导人对培训机制的重视程度不高,导致无法有效发挥培训的作用。乡镇和城市不同,其地理环境相对偏僻,整体思想高度较低,信息相对闭塞,政府领导在培训机制方面的重视度较低,因此几乎不会在健全培训机制上花费太多的时间、精力,因此提高工作人员工作能力的方式仅能靠日常工作来提高,提升方式单一^[2]。

三、对策

第一,创建完善的激励机制。人力资源管理关系到乡镇的发展、生存,其是重要的乡镇发展的资源。由于人才对乡镇的发展有决定性、共同性以及基础性的作用,必须要对人力资源管理的机制进行完善,通过激励机制的合理运用提高乡镇工作人员的工作主动性、积极性,充分发挥其潜能。另外健全、完善绩效的考核评价体系,为乡镇的发展提供推动力,使工作人员在工作中能摆正工作态度,积极、热情、有活力、精神饱满的参与到工作中。在绩效考核中应充分发挥广大群众的监督作用,通过群众监督、舆论监督的方式创建评价系统,保证评价公正性的同时能真正的对优秀者进行激励,创建良好的竞争环境和良性竞争机制,将乡镇人力资源管理的效率切实提高。

第二,完善培训体系。新时代下,乡镇较为重视人才的发展,人力资源管理也应对开发、培训方面的规划进行强化,围绕实际的乡镇人才需求和工作标准,将人才培养的内容进行更新,并设计新型的人才培养任务,用以提高工作人员的专业工作能力、综合组织以及知识储备量。人力资源管理中不仅需要强化培训员工的整体素质,通过专业培训讲师的引进,完善员工的素质培训;还需要引导工作人员形成正确的职业发展和道德观,提高员工的思想觉悟和个人道德品质。在培训过程中需要保证培训方法先进,同时定期对工作人员推送职业道德规则、社会公德守则等资讯。在人力资源管理中还应重视业务技能的培训工作,完成工作的基本保障就是工作人员有良好的业务能力,相近应通过先进的培训方式,提高其工作能力、专业能力以及实际解决问题的能力,因此乡镇应重视社会教育资源的引进工作,通过联合培训、委托培训的方式积极和党校进行合作,将工作人员定期派遣到党校进行系统、专业的培训,进一步提高其知识的储备能力和业务能力。

第三,将人力资源作为第一资源进行贯彻和落实。针对现代化的管理措施、管理理念,乡镇应积极引进,从而将人力资源管理手段进行有效的革新,通过合理的管理最大程度提高工作人员的主动性、积极性,使其能更好参与到工作中,提高工作效率^[3]。

第四,传统的福利待遇不再适应于当下,因此应在合理范围内对福利待遇进行优化。福利待遇良好的情况下对人力资源的流入有利。如今人力资源管理的重要性日益凸显,通过较好的福利待遇进行人才引进效果较好,同时可以稳定原有的工作人员的民心。

综上所述,重视乡镇人力资源管理中的资源开发问题,可以有效解决乡镇人力资源管理中的相关问题,为了促进乡镇的美好发展,人力资源管理必须在以人为本、科学人才观的基础上制定健全的人力资源管理制度和机制,保证其能充分发挥在乡镇发展中的作用,提高乡镇工作人员的工作效率、综合素质,达到提高综合素质以及员工创新能力的管理目标。

参考文献:

- [1] 寻明广. 乡镇政府人力资源管理中的激励机制[J]. 人力资源, 2020,455(02):137-137.
- [2] 董金红. 我国乡镇事业单位经济师人力资源管理存在的问题和措施研究[J]. 经济学, 2020, 3(5):30-31.
- [3] 董恩至. 事业单位人力资源管理现存问题及对策[J]. 人力资源, 2020,473(20):162-163.