

乡镇政府人力资源绩效考核存在的不足及完善措施

张 静

(河南省新野县溧河铺镇人民政府 河南南阳 473500)

摘要: 乡镇政府属于最基层的政府服务及滚和部门, 其在实现农村社会管理、资源调配、改善居民生活条件的过程中有着不可替代的价值。在实施兴镇政府管理的过程中人力资源绩效考核属于非常重要的一个问题, 在提高政府办事效率、改变社会群众对于政府传统认识的过程中有着重要意义, 但是目前乡镇政府人力资源绩效考核还存在一定问题, 需要进行改革与完善。

关键词: 乡镇政府; 人力资源绩效考核; 不足; 完善措施

引言: 对于乡镇政府来说其管理工作中人力资源管理是一项非常重要的管理内容, 不仅仅可以充分发挥政府工作人员的工作能力, 同时也有助于工作效率与行政服务质量的提升。在实施人力资源管理的过程中绩效考核的效果是非常明显的, 但是因为社会、政府体制、乡镇政府工作人员绩效复杂性等因素的影响, 在当前人力资源绩效考核的过程中还存在着诸多的问题, 并不能很好的实现考核的作用与效果, 难以发挥其激励与管理效果。在这样的情况下, 本文就从乡镇政府人力资源绩效考核存在的不足与其具体原因出发, 对乡镇政府人力资源绩效考核存在不足的完善措施进行分析。

一、乡镇政府人力资源绩效考核存在的不足

(一) 人力资源绩效考核的管理理念落后

在实施乡镇政府人力资源管理的过程中绩效考核是一个非常重要的管理内容, 虽然行政政府相关领导者已经认识到了人力资源绩效考核的重要性, 但是部分乡镇政府并没有建立起完善的人力资源绩效考核体系。人力资源绩效考核的过程中所涉及的方面较多, 相关内容也较为复杂, 需要相关管理人员制定科学的考核方案, 乡镇政府领导者缺少对于人力资源绩效考核重要性的认识, 管理的理念相对较为落后, 影响着人力资源管理的有效性以及绩效考核的结果。

(二) 人力资源绩效考核的标准不够简明

在目前实现乡镇政府人力资源绩效考核的过程中其应用的方法为给予每个政府工作人员在某一个阶段的绩效考核成绩评定为优秀、称职、基本称职与不称职, 将其作为基础根据国家规定提高其工资水平或者是下发考核奖金与记录表彰。这一人力资源绩效考核方法的缺点为绩效考核评价标准相对较为模糊, 并没有充分考虑考核对象的实际水平, 并没有年龄组别等纵向考核, 没有考虑到不同阶段、岗位工作人员之间的差异, 有力的数据支撑较少^[1]。

(三) 人力资源绩效考核管理制度的缺失

部分乡镇政府在实施人力资源绩效考核的过程中往往紧急有寥寥几条的项目, 部分乡镇政府过于对于定量指标的重视而忽略了对于定性指标重要性的认知, 在实际考核的过程中空泛的定性指标过多, 绩效考核并不能实现综合性、全面的评价与考量。这样的人力资源绩效考核现状存在制度上的缺失与不足, 在实际实施的过程中随意性相对较大, 在具体评价与考核的过程中往往依赖人员的主观意识, 往往采取“一刀切”的管理策略, 导致考

核工作发挥的激励、惩罚等相关效果有限。

(四) 人力资源绩效考核的方法相对单一

在传统观念中认为成为乡镇政府公务人员就意味着其有了“铁饭碗”, 在实际工作的过程中缺少热情与积极性, 在这样的情况下就会导致很多公职人员对绩效考核工作有了一定的轻视态度。尤其是对于乡镇政府工作人员来说其做晋升的空间相对较小, 很多乡镇政府领导者在制定具体的绩效考核的过程中所应用的方法相对较为单一, 在开展绩效考核的过程中往往都是草草了事, 还有一些公务人员在绩效考核的过程中相互串联, 无法真实、客观的反应实际考核结果, 这样单一的考核方法会导致绩效考核项目名存实亡。

二、导致乡镇政府人力资源绩效考核不足出现的原因

目前乡镇政府人力资源绩效考核存在不足的出现有着自己的原因, 其具体表现在以下几点。首先就是社会环境因素, 需要建立民主、法治且稳定的社会氛围, 形成优良的党风与政治气氛, 只有这样才能更好实现乡镇政府人力资源绩效考核。其次是体制性因素, 现阶段乡镇政府利用绩效考核调动工作人员积极性、主动性的意识不强, 并没有形成一个完善的绩效评估体系。最后就是绩效考核复杂性这一因素, 乡镇政府工作人员在绩效考核的过程中包括技能、政治与社会绩效三个大的板块, 每一个板块都十分重要, 且相互影响与联系, 这样复杂的考核内容增加了制定绩效考核标准与绩效量化分析的难度。

三、乡镇政府人力资源绩效考核存在不足的完善措施

(一) 完善人力资源绩效考核体系

想好更好实现乡镇政府人力资源绩效考核工作建立一个完善的人力资源绩效考核体系是至关重要的。首先, 乡镇政府的相关领导要转变对于人力资源管理中绩效考核重要性的认知, 用科学的眼光去看待人力资源管理工作, 建立一个先进的人力资源绩效考核理念。其次, 乡镇政府要根据自身的职能和具体的工作内容来完善和规划绩效考核体系, 通过多种措施和方法的应用促进绩效考核工作的顺利开展。例如, 在建立人力资源绩效考核体系的过程中可以以奖励为主、惩罚为辅, 激发每一位工作人员的积极性, 促进其行政工作效率的提升。同时, 乡镇政府要充分发挥人力资源绩效考核工作的作用, 将其纳入到乡镇日常工作与干部考核的过程中, 为乡镇工作行政工作的更好开展提供参与支持。

(二) 制定公开以及分类考核标准

在实施乡镇政府人力资源绩效考核的过程中有一个明确的考核标准是非常重要的,有助于考核工作的科学、有效开展。因此,在实际人力资源绩效考核工作中就需要实行公开考核,建立一个完整的民主的考评机制,对考核流程、成绩均进行公示,让社会公众与乡镇政府内部工作人员进行考核整体流程的监督,具体展示考核对象、评估负责人、过程、指标、结果。同时,在实际绩效考核的过程中也需要制定分类考核标准,从基层政府工作人员的工作性质、工作困难程度以及具体责任、行政职能等角度出发进行分类,对政府工作人员的实际健康进行客观的考核与评估,作出岗位设置、工作分析、任职资格等相关规定,制定出更加详细和标准化的考核标准。

(三)健全人力资源绩效考核制度

在实施乡镇政府人力资源绩效考核的过程中完善相关制度是至关重要的,在这一过程中需要做的以下几点。首先,要明确乡镇政府绩效考核工作的流程和要求,在具体考核工作开展前要实现考核内容、标准的学习,保证其考核的能力与客观性。其次,在人力资源绩效考核开展过程中要全面对各部门、岗位人员结构、工作内容以及工作人员能力、职业道德、工作态度的收集,保证其真实性、客观性,进而将其作为基础实现绩效考核。再次,在乡镇政府人力资源考核制度制定的过程中要坚持公平、公正与公开的原则,保证所获得的考核结果具有说服力,已获得工作人员认可。最后,在具体考核制度落实的过程中要通过先进的技术、手段弥补考核过程中存在的缺点与不足,保证人力资源考核工作的全面、可靠性。

(三)创新与优化绩效考核的方式

在实施乡镇政府人力资源绩效考核的过程中创新与优化绩效考核机制是至关重要的,在这样的情况下就需要丰富绩效考核的方法与模式。首先,可以建立长短期考核模式,短期考核以日常考核作为主要内容,包括日常工作完成情况、出勤情况以及工作态度等相关内容,长期考核的主要内容为年底目标的完成情况,年度工作计划总结情况等综合性的考核。其次,要改变单一考核方式,建立多重考核主体,将行政性评估、专业性评估与社会独立评估结合于一体,将政府、专业机构、社会群众均引入到绩效考核之中。最后,要保证考核的公开性与透明度,建立公示与通报制度,实现考核内容与结果想政府内外公开^[1]。

结语:总而言之,在实施乡镇政府管理的过程中人力资源绩效考核属于非常重要的一项内容,而目前绩效考核内容与制度并不完善,存在着一定的问题与不足,在这样的情况下就需要乡镇政府从实际情况出发,针对存在的不足进行进一步的改进与完善,保证人力资源绩效考核工作的完善性与全面性。进而提高政府工作人员工作积极性,改善其行政服务理念与态度,改变乡镇政府部门沉闷的工作状态,更好为社会群众提供公共服务与管理。

参考文献:

[1]王美娟.乡镇政府人力资源绩效考核存在的不足及完善措施研究[J].商讯,2020(16):192-193.

[2]徐文辉.建立事业单位人力资源绩效考核机制的策略探讨[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(19):79-81.