

# 新时期如何做好乡镇政府的人力资源管理

马洪霞

(新野县五星镇人民政府 河南南阳 473500)

**摘要：**新时期背景下，乡镇政府在区域建设、国家建设等领域发挥着越来越重要的职能作用。做好人力资源管理，全面提高乡镇政府干部职工的工作能力，有助于提高乡镇政府各项工作能效，还能够提升乡镇居民的满意度和认可度，真正为社会经济建设“添砖加瓦”。基于此，本文简要分析了乡镇政府做好人力资源管理的几点策略。

**关键词：**新时期；乡镇政府；人力资源管理；职能作用

**引言：**乡镇政府属于一级地方政府机构，承担着非常重要的社会职能作用，尤其显著推动了社会文化、社会经济的全面发展。乡镇政府能否顺应时代发展需求，做好人力资源管理，直接关系到乡镇政府职能作用水平的高与低。传统模式下的人力资源管理体系，已经无法满足乡镇政府工作要求，甚至与乡镇政府的可持续发展相脱节，因此，必须要根据乡镇政府当前的工作需求以及未来发展趋势，对人力资源管理模式进行优化创新，尽可能提高人力资源管理的可操作性。

## 一、乡镇政府人力资源管理现状

在“十四五”规划和 2035 年远景目标的积极影响下，我国各个地区的乡镇政府承担的任务变得更多、更重、更加艰巨。为了满足乡镇政府基本工作需求，加快乡镇政府职能转变，提高乡镇政府的工作能力，各地乡镇政府都针对人力资源管理制定了一系列改革创新对策，也在积极主动通过多种方法提高人力资源管理能效，尽可能提高乡镇政府干部职工的业务能力、职业素养。为此，乡镇政府已经将加强人力资源管理质量作为重要工作内容，也为之投入了大量优势资源，但不可否认的是，我国乡镇政府人力资源管理当前依旧存在较多亟待解决的问题。

### (一) 人力资源管理理念有待创新

新时期的人力资源工作应当更加倾向于人性化特征，尤其要突出“以人为本”的发展理念。但目前乡镇政府的人力资源管理仍然普遍存在较为严重的“官本位”现象，传统模式下的人力资源管理理念并未真正得到转变，很多基层干部职工只是为了达成或者满足上级领导布置的工作任务、工作需求，这样便在很大程度上弱化了乡镇政府人力资源在岗位工作中的主观能动性以及创造力，不少干部职工存在“当一天和尚撞一天钟”的错误思想意识形态。

### (二) 人力资源整体素质有待提升

很多乡镇政府部门对于人力资源有着比较高的要求，也正在步入提高各个岗位干部职工的入门门槛，但当前乡镇政府仍然普遍存在人力资源整体素质、能力不够突出的问题。造成这一问题的因素比较多，主要集中在以下几个方面：首先，人力资源配置不够合理。很多乡镇政府都是根据自身发展需求，按照岗位的工作属性，任用相对应的干部职工，却未能调查干部职工的优势与能力是否与岗位工作内容属性相匹配；其次，乡镇政府针对干部职工未能做好定期岗位培训教育，这样便导致很多乡镇政府的基层岗位干部职工长期存在政治思想站位退化、工作能力与工作态

度弱化、责任担当与创新意识失位等情况<sup>11</sup>。

### (三) 人力资源考评体系有待完善

要想切实提高乡镇政府部门的人力资源管理能效，健全的人力资源考评体系是不可缺少的重要组成部分。尽管目前乡镇政府针对人力资源管理工作，已经制定了相应的人力资源考评体系，但不可否认的是，当前乡镇政府大多存在人力资源考评体系不够完善的问题，比如，考核制度不健全、考核制度不规范、岗位考评执行不到位，甚至存在徇私舞弊、弄虚作假的现象，严重影响了人力资源管理考评价值和作用，进而弱化了人力资源管理工作公平、公正、公开属性。

### (四) 人力资源管理机制有待优化

从整体上来看，我国很多地区的乡镇政府都存在不同程度的人力资源管理机制不够优化的问题。简单来说，乡镇政府干部职工并未真正被“激活”，工作能力与工作业绩水平始终无法达到最优水平。造成这一现象的主要因素在于，当前乡镇政府人力资源管理机制缺少牵引机制、激励机制、约束机制以及竞争机制的干预，从而导致很多干部职工长期存在工作态度不端正、工作积极性较为薄弱、工作能力不突出等问题，最终影响了乡镇政府履行职能的整体效果。

## 二、乡镇政府人力资源管理创新策略

### (一) 创新人力资源管理理念

在新时期背景下，乡镇政府必须要针对人力资源管理理念进行全面创新，尽快摆脱传统管理理念带来的不利影响，尤其要彻底消除“官本位”思想。为此，乡镇政府人力资源管理模式在创新过程中，需要做好人力资源管理理念的创新工作，着重突出“以人为本”的管理理念。着重围绕全体干部职工的个人发展以及乡镇政府战略发展规划，系统性、针对性开展人力资源管理工作，更要认识到创新人力资源管理的主要目的就是提高乡镇政府的工作能力，从而更好的服务社会、服务大众，建设好新农村。因此，只有在“以人为本”的管理理念引导下，才能让乡镇政府的人力资源管理目的变得更加明确，作用也变得更加显著。

### (二) 提高人力资源整体素质

乡镇政府在创新人力资源管理模式时，应当着重围绕全体干部职工的工作能力、个人素质、职业素养等方面进行针对性培养，为此，需要尽快将提高人力资源整体素质能力，作为当前人力资源管理工作重中之重。首先，乡镇政府应当制定完善的人力资源培训教育体系，将提高干部职工政治思想站位高度作为培训教

育的首要任务,确保每个乡镇政府的干部职工都能够始终保持较高水平的政治思想水平,真正担负起个人承担的责任;其次,要针对岗位工作属性,对人力资源展开针对性培训教育,提高其岗位工作能力,尤其要通过定期的培训教育,提高乡镇政府单位人力资源的创新力与创造力;最后,为了让每个干部职工都可以在各自工作岗位中做到努力工作,乡镇政府要做好人力资源配置优化,从乡镇政府各个岗位的工作内容、工作强度、工作需求、未来发展规划等因素,选择最为合适的干部职工任职,改变过去“岗位找人”的人力资源配置措施,而是要根据干部职工的工作能力实际情况,为其选择最为合适的工作岗位,这样有助于激发乡镇政府人力资源的工作积极性以及创新力。

### (三) 完善人力资源考评体系

乡镇政府单位需要尽快构建更为完善的人力资源考评体系,真正改变传统乡镇政府干部职工岗位变动、员工提拔、员工评优的模式,确保考评目的更加明确、考评内容更加清晰、考评标准更加合理、考评流程更加透明,提升人力资源考核评价的公信力。乡镇政府部门需要对人力资源考核评价制度进行完善,加强对考核评价的监督管理,保证考核评价工作的公平性、公正性和公开性,更要通过管理制度的约束,彻底消除徇私舞弊、弄虚作假的现象。而且,在具体的考核评价过程中,还需要对干部职工的工作质量、工作态度、群众满意度、群众投诉率等方面进行综合考量,不再单纯对人力资源的工作能力、知识与技能掌握量进行考评,确保新的人力资源考评体系更具可操作性。

### (四) 优化人力资源管理机制

乡镇政府部门需要尽快对人力资源管理机制进行优化,通过牵引机制,为乡镇政府全体干部职工明确下一步的工作方向,以及未来战略发展规划,确保干部职工能够采取更加正确的行为开展各项工作;通过激励奖励机制,对干部职工的工作态度、工作能力、工作成果予以肯定,引导乡镇政府人力资源不断实现个人价值,从而在岗位工作中展现出更为突出的工作绩效;凭借竞争机制的积极影响,对乡镇政府人力资源进行挑选,淘汰工作不认真、态度不端正、责权不清晰、党性不坚定的干部职工,积极任用有能力、有潜力、群众认可信服的人力资源。通过科学合理的人力资源管理机制,进一步提高乡镇政府人力资源的工作积极性以及工作态度<sup>[2]</sup>。

### 三、结语

新时期背景下,乡镇政府扮演着更为重要的角色,也承担着更为艰巨的工作重任。要想切实提高乡镇政府的运转能力,充分发挥出乡镇政府的职能作用,必须要从人力资源管理角度入手,加大人力资源管理扶持力度,同时,尽快创新人力资源管理理念、提高人力资源整体素质、完善人力资源考评体系、优化人力资源管理机制,这样才能切实提高乡镇政府人力资源管理质量,进一步增强乡镇政府的社会服务水平。

### 参考文献:

[1]禹文美.新经济时代背景下事业单位人力资源管理创新发展策略研究[J].财经界,2021(11):187-188.

[2]刘金泽.新农村建设背景下做好乡镇人力资源管理的重要意义分析[J].中国市场,2021(05):119-120.