提高乡镇政府人力资源管理实效的思考

马洪霞

(新野县五星镇人民政府 河南南阳 473500)

摘要:在建设新农村的战略方针目标影响下,我国乡镇政府职能作用发生了重要转变。人力资源管理是乡镇政府重点工作内容,全面提高乡镇政府人力资源管理能效,可以为乡镇政府输送大量优质党员干部以及职工群众,真正提升乡镇政府各项工作质量与效率,促进乡村振兴战略实施。基于此,文章简要对提高乡镇政府人力资源管理实效性的策略进行了分析。

关键词:乡镇政府;人力资源管理;实效性;提高;乡村振兴战略

引言:乡镇政府是我国非常重要的基层政府职能部门,在新农村建设中发挥着重要角色,也承担着颇为严峻的工作任务。乡镇政府能否在各项工作中展现出比较强的工作能效,很大程度上取决于人力资源质量,只有不断提高人力资源整体水平,才能真正提高乡镇政府的社会服务能力。近几年,我国乡镇政府逐步加大了人力资源管理力度,也取得了比较好的成效,但从客观角度上来讲,乡镇政府人力资源管理实效性仍然具有比较大的提升空间,为此,相关人员需要继续加深对乡镇政府人力资源管理的研

一、提升乡镇政府人力资源管理实效性的重要性

乡镇政府在我国政府机构中扮演着非常重要的角色,作为基层政权核心的乡镇政府,必须要在推动实现“乡村振兴战略”以及向“服务型政府”的转变过程中,突出人力资源管理的实效性。从整体上来看,提升乡镇政府人力资源管理实效性的重要性体现在以下几个方面:

首先,能够提高工作人员核心素质。对于乡镇政府工作人员来说,能否在岗位工作中展现出极强的工作能力、创新能力,很大程度上取决于工作人员是否具备比较强的核心素质能力。通过人力资源管理的积极有效干预,可以真正建设一支能打胜仗、打硬仗的乡镇政府工作队伍,从而提高基层岗位服务能效,增强基层乡镇政府与人民群众之间的粘性关系。

其次,能够为人力资源制定长远规划。很多乡镇政府工作人员虽然身处政府机构的最基层,但心中却有着比较远大的理想,对于个人未来发展也有着长远规划。通过积极有效的人力资源管理,可以为每个乡镇政府工作人员制定科学、合理的职业发展规划,这样能够在很大程度上激发工作人员的工作积极性。除此之外,还可以优化乡镇政府人力资源配置方案,避免珍贵的人力资源浪费,从而帮助每个工作人员尽可能实现个人发展目标,最终激发乡镇政府工作人员的内在潜力。

最后,能够提高乡镇政府工作能效。人力资源管理具有比较明显的引导性和激励性机制特征,能够显著提高乡镇政府工作人员的工作积极性,也能让其始终保持正确的工作态度,这对于提升乡镇政府的社会公共服务能力有着关键作用。除此之外,在人

力资源管理的影响下,可以让乡镇政府的工作目标更加清晰,每个工作人员都明白各自的工作内容,并且在激励政策、牵引政策等管理机制的积极引导下,可以显著提高乡镇政府的工作绩效水平^[1]。

二、乡镇政府人力资源管理现状

从整体上来看,目前我国乡镇政府人力资源管理工作整体水平有了明显提升,但其中也存在较多问题。首先,乡镇政府针对人力资源管理已经陆续制定了较为完善的激励奖励机制、薪酬机制、约束机制以及竞争与淘汰机制等。乡镇政府很多工作岗位不再是“铁饭碗”,工作人员在岗位晋升中,更多的是依靠个人能力,“按工龄”或者“资历”作为唯一晋升条件的时代一去不复返。而且,在人力资源管理工作,更加注重对工作人员采取“人性化”管理理念,强调在构建“服务型政府”的同时,提高乡镇政府工作人员对于组织的满意度和认可度,尤其能够在良好的工作环境、工作性质以及薪资福利待遇的影响下,能够吸纳和留住更多优秀人力资源,越来越多的年轻大学毕业生、公务员等都乐于进入到乡镇政府部门进行工作,进而全面提高人力资源管理质量。

三、提高乡镇政府人力资源管理实效性的策略分析

(一)做好乡镇政府人力资源配置

乡镇政府的人力资源质量相对较高,如何可以真正展现出每个工作人员的特点、能力、优势,对于能否提高乡镇政府社会公共服务能力有着至关重要的作用。因此,乡镇政府应当做好人力资源配置工作,尤其要根据每个工作人员的真实能力,结合各个岗位对人才的实际需求,提高乡镇政府工作岗位属性与工作人员能力适配性。此外,乡镇政府应当尽快裁撤“名存实亡”的行政部门,改善当前乡镇政府臃肿的组织结构形态,积极推进“扁平化”管理模式,这样有助于提高乡镇政府干部职工的工作能力以及工作效率,更能将节约下来的资金成本,用于人力资源激励奖励机制领域。除此之外,乡镇政府还需要强化对人力资源管理的关注度,无论是哪个岗位的工作人员,都应当将人力资源管理工作放到高处,保障乡镇政府不可多得的优质人才资源不流失。通过动态化人力资源管理模式,运用好现有的人力资源,并吸引更

多优质大学毕业生、公务员到乡镇政府参加工作,进而提高乡镇政府的工作能效。

(二) 提高乡镇政府人力资源质量

乡镇政府应当全面提高工作人员的综合素质,这是人力资源管理工作的重中之重。为此,乡镇政府需要尽快构建完善的人力资源培训体系,确定培养方向、培养内容、培养策略,保证工作人员的培训教育工作能够落到实处。针对当前乡镇政府的职能转变情况来看,在对乡镇人力资源开展培训活动时,除了要对其工作岗位涉及到的内容、技巧等方面进行培训,提升乡镇政府工作人员的信息技术水平。除此之外,更要提高乡镇政府工作人员的思想政治水平,尤其在“十四五”规划期间,更应当保证乡镇政府工作人员可以展现出比较强的进取心、创新力,帮助工作人员积累更为丰富的工作经验,提高乡镇政府党员干部以及群众职工的政治思想站位,尤其要培养好乡镇政府人力资源的忠诚度和向心力。而且,乡镇政府还可以通过“串岗”、“调岗”等方式,提高人力资源的综合素质以及职业道德水平,进而更好的服务于广大人民群众。

(三) 加强乡镇政府在岗人员考评

乡镇政府需要持续加强对目前在岗职工的考核评价力度,尤其对于党员干部以及重要岗位的工作人员,更要做好日常工作中的考核评价工作。例如,对每个乡镇政府职工的工作绩效进行考核评价;对乡镇政府党员干部工作作风、工作态度等方面进行考核评价。所有考核评价工作都应当建立在公平、公正、公开的基础上,尤其要逐渐完善绩效考核评价标准以及考核评价制度,将每个工作人员的岗位晋升条件与考核评价结果进行关联,这样有助于提高乡镇政府干部职工的日常工作能力以及工作积极性。此外,需要注意的是,在开展绩效考核工作时,切不可一味的以数字评价乡镇政府干部职工的工作业绩,更需要通过群众的呼声以

及满意度等方面入手,只要是人民群众满意的行为,真正为广大乡镇居民带来了福利,就可以认定其绩效考核达标。而且,不仅要考核评价的内容、标准对外公示,还需要将绩效考核结果对外公示,这样才能接受广大人民群众的监督,更可以提高绩效考核核心价值。

(四) 确保人力资源财政资金支持

乡镇政府应当尽快摆脱人力资源管理财政资金匮乏的被动局面,加大对人力资源管理创新的资金投入力度,为开展更为高效、确切的人力资源管理活动提供资金保障。其中,乡镇政府应当通过减少行政成本,加大乡镇政府招商引资力度,吸引更多投资商前来投资,尽可能提高乡镇当地的经济效益水平,这样能够有效缓解乡镇政府的财政压力,更能为乡镇政府进一步开展更高质量的人力资源管理工作提供大量资金支持^[2]。

四、结语

市场经济条件下,人力资源管理逐渐成为社会热点话题,受到人们的广泛关注。在“十四五”规划期间,要想真正做好乡村振兴战略,必须要突出乡镇政府的职能作用,而提升乡镇政府社会公共服务职能质量的重要手段,就是做好人力资源管理创新。为此,乡镇政府应当对组织内部人力资源管理工作提高关注度,加大资金与政策扶持力度,做好人力资源配置,不断提高人力资源质量,同时,加强对乡镇政府在岗人员的考评力度,这样才能真正提高我国乡镇政府机构的人力资源实效性。

参考文献:

- [1]张艳云.乡镇人力资源管理中激励机制建设方法研究[J].中国市场,2022(01):102-103.
- [2]廖晓冬.基层政府人力资源管理工作中激励机制的应用研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(15):101-103.