

地方政府人力资源管理问题研究

宋小忠

(新野县王集镇人民政府 河南南阳 473560)

摘要:在当前经济与知识高速发展的年代,人力资源的发展对于社会与经济发展均有着决定性的影响,人力资源管理问题成为了各个企业、组织与机构关注的重点。地方政府属于公共服务性组织,其中的优秀人才数量较为巨大,但是在实际管理中因为传统理念的影响其人力资源管理还存在着诸多问题,想要更好实现管理工作就需要进行改革与创新。

关键词:地方政府;人力资源管理;问题

引言:地方政府指的是中央政府为了更好实现国家一部分地域或者是部分地域某些事务而设置的政府单位,与企业不同的是其属于公共服务性组织,主要的责任与职能就是为社会群众提供各种政治服务。地方政府在提供公共服务的过程中需要以人员作为基础,也就是说做好其人力资源管理是非常重要的,可以更好发挥每一位工作人员的能力,激发其工作的积极性与潜力,进而保证组织的有序运转。但是在实际地方政府人力资源管理的过程中存在着一定的不足,可能会导致各种问题的出现,不利于管理工作的更好开展,基于此本文就在分析地方政府人力资源管理存在问题的基础上找到地方政府人力资源管理存在问题的针对性解决对策。

一、地方政府人力资源管理存在的问题

(一)人力资源管理的理念相对落后

对于目前的地方政府来说,其在实施人力资源管理的过程中所面临一个主要的问题就是管理理念落后,并不能适应当前时代的发展。地方政府负责人力资源管理的工作人员的理念不能紧跟时代观念的变化,对人才发展的需求并没有进行针对性的改变。在实际人力资源管理工作中过于关注地方政府工作人员的能力,忽视了工作人员的合作能力与团队意识,影响了地方政府人力资源管理作用的更好发挥,不利于地方政府的稳定发展。

(二)人力资源管理部门定位不准确

对于地方政府来说其负责人事行政工作的人力资源管理部门所处的地位相对较低,属于执行层的工作人员,在实际工作开展的过程中人力资源管理素质较低,专业知识、水平较低,长时间下来会导致人力资源管理人员对自己工作的重要性缺少正确的认知,认为只要遵守国家基本政策,可以完成基本工作就可以了。这样的地方政府人力资源管理部门是一个比较闲的部门,存在错位、缺位的情况,导致人力资源管理部门定位不准确^[1]。

(三)人力资源管理的人才缺少严重

地方政府属于基层单位,其发展与晋升的机会相对较少,在这样的情况下更多高素质、能力的人力资源管理人才往往会被省会城市以及更加发达的一线城市、二线城市所吸引,会导致地方政府管理人才与结构的缺失。在实际地方政府人力资源管理人才引入的过程中存在一定的困难,因为大多数有想法、注重创新且具有活力、潜力的人才往往选择发展前景更好的企业部门,或者

是自主创业,导致地方政府人力资源管理人员的缺少。

(四)人力资源管理中监督机制缺失

在实施地方政府人力资源管理的过程中做好监督工作是至关重要的,只有让权利在阳光下发展才能保证各项管理活动的公平性与公正性。但是,在目前地方政府实施人力资源管理的过程中其监督存在着以下问题,首先就是缺少外部监督与约束机制,虽然政府对公务员的工作有严格要求与规范,但是这属于内部监督内容,缺少公开性与透明度。其次,监督的激励效能较低,在检举、揭发的过程中可能进行一些物质、荣誉奖励,但是会因为害怕会被报复而不敢举报,导致了监督效率低下。

(五)地方政府绩效考核制度不健全

无论是对于任何组织、机构来说在实施人力资源管理的过程中做好绩效考核工作都是至关重要的。而在地方政府实施人力资源管理的过程中其存在着的一个比较突出的问题就是绩效考核制度不健全,形式主义严重,在实际工组中往往缺少实际的调查研究,对于绩效考核的重视程度不够。同时,绩效考核过程中各种激励手段落后,并无法满足政府工作人员的精神与物质需求,绩效评估无法面面俱到,考核结果的客观性、透明性与公平性明显不足。

二、地方政府人力资源管理存在问题的解决对策

(一)创新地方政府人力资源管理理念

在社会高速发展的今天,地方政府的领导者逐渐的意识到了人才的重要性,在地方政府发展的过程中人才成为第一竞争力,也就是说地方政府想要实现更好的发展就需要创新其人力资源管理理念。在实际人力资源管理工作的开展过程中要不断的进行意识改革与创新,从思想上加强对于人才的重视,将以人为本的管理理念与人才资源的管理理念进行结合,在先进管理理念的引导下提高地方政府人力资源管理的合理化、科学化,创建一个良好的工作环境,让员工在一个和谐、稳定的环境中更好工作,注重对于员工思想与生活上的关心与关注,满足患者精神与物质上的需求,进而促进地方政府工作人员的能力的更好发挥。

(二)促进政府人力资源管理部门重构

想要更好完成地方政府人力资源管理工作,解决实际管理工作中所存在的问题就需要实现政府人力资源管理部门的重构,在这一过程中要对人员进行重新配置,让每一位政府工作人员均认识到自己工作的重要性,让政府部门可以真正担负起自己的职

责。在实际部门设定的过程中要认识到人力资源管理部门并不是养老机构,工作人员也不是政策的执行机器,需要的是具有较高人力资源管理能力以及具有心理、行为、人才、运筹以及法学和市场调查以及网络应用、计算机等综合性的知识,保证其具有服务意识与开阔的视野、创新能力,保证政府人力资源管理部门可以更好发挥作用。

(三) 建立高水平的人力资源管理队伍

实施地方政府人力资源管理的过程中想要保证管理工作的水平与质量,建立一支高素质、高能的人力资源管理队伍是至关重要的,因此面对目前人力资源管理的人才缺少严重的现状就需要创新人才的引入机制,进而丰富政府部门的人员类型。在实际地方政府人力资源管理的过程中可以优化政府部门的薪资结构与待遇水平,给人才提供更多的发展与晋升空间,进而提高对于更多人才的吸引力。同时,在招聘的过程中要大胆聘用高学历的专业型人才,对于特殊人才可以适当放宽条件,将合适的人才放在专业的部门与岗位上,保证人才能力与职位相匹配。

(四) 强化地方政府人力资源管理监督

地方政府属于基层政府单位,其为社会群众提供着最基本的公共性服务,可以说地方政府的一举一动都关系着人民群众的切实利益。而人力资源管理属于地方政府工作中比较重要的一种,因此在实际管理的过程中为了保证人民群众的基本权利就要加强人力资源管理的监督工作。因此,在实际工作中就要地方人民代表大会来对地方政府的人力资源管理工作进行监督,将地方政府的具体权利装进制度的笼子中,避免相关工作人员滥用自己的权利。同时,也要充分发挥社会监督的作用,并充分重视人民群

众所反映出的各种问题,给予人民群众监督的权利和义务,更好规范地方政府的人力资源管理行为^[2]。

(五) 实现地方政府绩效考核制度优化

在实施地方政府人力资源管理的过程中要实现绩效考核工作的优化,要做好日日清、月月考与年年评。在具体制定绩效考核标准与制度的过程中要从地方政府的情况出发,建立科学、合理的考核评价机制。同时,也要建立和创新激励机制,将短期激励政策与长期激励政策相结合,并充分的考虑员工的实际需要,考虑到对于社会的影响力,在提高地方政府工作人员心理、物质满足感的基础上优化人力资源的配置,为地方政府人力资源管理工作的更好开展奠定基础。

结语:总而言之,虽然在不断的实践过程中相关地方政府已经认识到了实施人力资源管理的重要性,但是在实际管理工作开展的过程中依然存在着一定的不足与问题,制约着管理工作的更好开展,主要表现在理念落后、定位不准确、缺少人才、管理机制缺失以及绩效考核不全等方面,在实际工作中需要创新管理思路,提出创新地方政府人力资源管理理念、促进政府人力资源管理部门重构、建立高水平的人力资源管理队伍以及强化地方政府人力资源管理监督和实现地方政府绩效考核制度优化等针对性解决方案,促进地方政府人力资源管理工作的更好开展。

参考文献:

- [1]娟娟.地方政府人力资源管理外包存在问题和对策探讨[J].山西农经,2021(04):133-134.
- [2]张鑫.双创背景下地方政府推动农村人力资源管理的职能转型与路径选择[J].农业经济,2020(06):107-109.