

乡镇政府人力资源管理的现状与改革

宋小忠

(新野县王集镇人民政府 河南南阳 473560)

摘要:人力资源管理部门对乡镇政府具有十分重大的意义,不仅是在管理方面,而且对构建科学的人力管理体系,从而提高乡镇政府的办事效率有着重要作用。但是,随着新时代的来临,乡镇政府的人力资源管理方面存在着许多问题,需要去寻找相应的办法,进行管理体制、多种制度的改革。

关键词:乡镇政府;人力资源;管理制度

引言:人力资源是乡镇政府重要的执行部门,新时代下,人力资源管理的自身价值和作用得到了具体强化,逐渐成为人们眼中的关注对象。目前来看,乡镇政府的人力资源管理面对了许多问题,比如,管理意识和体系不完善,没有创新力,资源配置不合理等等,都大大地阻碍了乡镇政府的经济发展,所以要通过各种方法解决这些问题,才可以保障乡镇政府健康稳定的发展。

一、人力资源管理体系及意识现状与改革

目前,我国乡镇政府人力资源管理的意识不够完善。由于乡镇政府的经济和思想较为落后,自身意识观念不足,导致乡镇政府的经济增长水平较为缓慢。人的意识是可以改变的,在其中最重要的使管理体系的改革,乡镇政府是最低层级的政府机构,其管理体系过于放松。虽然国家也出台了相应的政策用于扶持乡镇政府的执行力,但是由于乡镇政府拥有权力较少,做什么事情都需要和上级政府部门,进行汇报,增大了对其资源管理的难度,从而使人力资源的管理难度大大增加。

若想改变人力资源管理体系及自身意识的改变,就要改变对人力资源的旧观念,树立新观念,需要去大力开发或重新认识人力资源管理,并要用发展的意识去看待这种新现状。要想改变管理体系,就需要不断去摸索改良我们的人力资源管理制度,不断地去优化人员的职权配置,理解人力资源管理的内涵,更好的实现组织目标和任务,要将以人为本的管理方式落实到具体工作中,通过多种管理方式的改良,从而建成一个高质量、高效率的管理体系,从而实现乡镇政府人力资源管理的可持续发展性。

二、人力资源配置现状与改革

乡镇的人事部门制度改革不完善,导致人员配置不当,大大降低了工作效率,不能够更好的服务社会,在其中的一些人员可能会有“走后门”的现象,从而导致这些人员及相关工作人员有可能缺少相应理论知识体系,缺乏基层服务意识,而且乡镇政府对基层公务员没有进行好好的管理,有可能只是拿工资,却不办事,甚至用手里的职权,来帮助一些纨绔子弟办事,损害了人民群众的利益,整体素质偏低,没有相应培训,无法提高其服务水平,甚至没有服务力,人力

资源配置的问题是乡镇政府最应当解决的问题。

要想改变人力资源配置不当的问题,就要从人入手。工作人员的职责不明确,出现问题,互相推脱,导致有些人在位却不能够好好的服务,产生编制与职责分离的现象。人力资源当中的人最重要的就是个人能力的高低,因为人处理事务的能力是要影响乡镇政府的办事效率,如何可以做到这边人民群众提出问题,这边迅速落实并解决相应问题的工作态度,政府就需要及时整治,对每一个人的工作职责进行规定,设置一个优秀的人力资源管理组织结构,进行相应系统的配置,从而更好的服务大众。

三、人力资源考核制度现状与改革

随着时代的改变,越来越多的人开始从事有关政府部门的工作,在第二点当中提出了人员“走后门”现象,还有一些官员贪污受贿的现象等,都对人力资源的考核产生了巨大的影响。在不合理的人力资源考核制度下,对工作人员的绩效评价存在很大的不合理性,缺乏公正和公开性。而且,除了应试考试的方法,更应该采取综合实践考察的考核方法,这样可以避免“纸老虎”的产生,从而获取尖端人才。

乡镇政府更需要人才进行各项提升,需要引进先进的考核制度,加强对政府部门人员的考核考察,并实行“公平公开,高标准、方法和制度”的三公三严原则,除了笔试考试,更应该推崇实践社会考核,牢牢地去落实服务社会,为国为民的发展理念^[1]。国家现已出台了扫黑除恶的政策,严厉打击贪污受贿的现象,保护政府有关考核的顺利进行;而人民群众也可以向相应管理部门进行举报,拿好法律的武器,去保障自身所受到的权益,积极地去配合乡镇政府,把这种腐败现象扼杀在摇篮中,从而使乡镇政府的各个人员素质提升,更好地去服务人民,共同建设富裕、健康的乡镇环境。

四、监督机制现状与改革

乡镇政府的监督机制主要是纪检和党员监督两种方式,在这其中有专门的人进行负责,这也会产生很多问题和一些不可避免地危害。例如,公务员 A 和政府纪检部门人员关系很好,总是一起吃饭等,在公务员 A 被举报的时候或有贪污受贿的现象时,这个人就会选择睁一只眼,闭一只眼,

不理睬人民群众的举报或等公务员 A 处理好这些问题在进行监察,从而导致公众人员的举报无用功,造成腐败现象;还有一些有后台、有关系的人,通过这种方法与那些管理人员打好招呼,进行聘用,导致整体人员执政能力不够,不会更好的服务大众,人们没有话语权,不能表达自己的不满程度,目前,有关乡镇政府的监察机制不够完善,使不怀好意的人加以利用,强化了这种歪风邪气,使政府在人民的心中失去原有的颜色,政府也没有发展^[1]。

想要处理好监察机制的问题,就要找到其产生源头进行整改。首先,就要改良这种腐败现象,乡镇政府要想好好的提高地区经济,就需要在每个工作人员的工作当中做好监察管理,对一些不学无术、没有服务意识的人进行及时的后培养或踢出部门,塑造一个具有严明纪律的人事管理的监察体系;其次,国家需要出台相应政策对权利大或退休人员的权利消除政策,调动监察委员组,对去考察存不存在腐败现象,并予以上报;最后,要做好人民群众的思想工作,倡导人民去相信政府,与政府一起整改内部结构,创建成利民、利社会的乡镇政府。

五、奖惩机制现状与改革

目前来看,在我国众多乡镇人力资源的管理缺少奖惩机制,可能奖励大多都是一些大米、白面这些东西,而且非常的少,从而导致了一些工作人员工作激情不高,安于现状,不上进,只是完成自己的手头工作,久而久之对乡镇政府的工作成效产生影响,而且没有严明惩罚制度,不能够从根源上改正错误,可能犯过好几次的错误,还是会犯,不利于乡镇政府的可持续发展。例如,乡镇政府 A 对工作人员进行奖励,只奖励前三名几袋大米白面,整个乡政府的人员那么多,这种方法显然是不适合的,无法调动工作人员的积极性,从而阻碍了乡镇经济的发展。

想要调动工作人员的积极性,就要进一步完善奖惩机

制,奖励要更适用于现代人的需要,可以是物质或者是晋升机会。采用多元化的激励奖励政策,结合每一位工作成员的具体职能,进行小组划分,要详细并明确各种奖励内容,并以小组奖励形式,调调整体工作效率。例如,某乡镇政府,根据工作人员的各项职能分为行政组、后勤组、宣传组和财务组等等,哪三个组对政府的贡献大,再结合人民群众的反馈,对其进行整合,给予相应的奖励由高到低,可以是 500、300、200 的工资,也可以是升职的机会,这样每一个人都都会为这种激励政策努力工作,更好的发挥他们的工作职能,从而更好的服务社会。那么,有奖就要有罚,一些人只为了这个奖励,提高了工作效率,但工作的质量和完成度不够,从而导致“事半功半”的效果,还有一些人因为该政府没有惩罚机制,犯错不改,依旧不停的犯错,大大的影响了乡镇政府的发展,不利于社会的长治久安,每一个乡镇政府,必须要有惩罚机制,比如说,降职、扣工资的方法,作为政府的惩罚机制,这样可以有效的管控工作人员,让其注重工作的完成度,有利于建设高质量、高效率的乡镇政府。

结语:在乡镇政府的发展时期,要做到以人为本的理念,需要重视并对人力资源管理进行改革创新,寻找新的管理模式,培养新型人力资源人才,提高乡镇政府人员的综合素质。重视并利用多元化的管理理念,不断地去对管理水平进行优化,结合当地乡镇政府人力资源管理的弱点进行有效的调整和改革,从而使乡镇政府在人力资源保障为基础的管理下,更好的去服务大众、服务社会。

参考文献:

[1]朱小转.关于提高乡镇政府人力资源管理实效的思考[J].才智,2020(03):235.

[2]安红玲.乡镇政府人力资源管理存在的问题及对策[J].办公室业务,2020(16):153+155.