

完善政府部门人力资源管理的途径

朱富霞

(淇县北阳镇人民政府 河南 鹤壁 456750)

摘要: 人力资源指的是一定范围内可以作为生产要素投入到经济活动中的劳动人口总和,在近年来人力资源管理的重要性得到了一定的凸显,受到了社会的广泛关注。政府部门人力资源管理以政府为主体,以公务人员为对象,以提高工作效率为基本目的,目前政府部门人力资源管理存在着一定的不足,想要更好完成管理工作就需要进行具体完善途径的分析。

关键词: 政府部门;人力资源管理;完善途径

引言: 近年来我国社会得到了较为快速的发展,我国社会发展速度越来越快,在这样的大背景下国家以及政府等部门的职能需要进行一定的转变,想要更好为社会大众服务做好政府部门的人力资源管理工作就显得尤为重要。政府部门人力资源管理工作可以加强政府部门的队伍建设,提高了公职人员的综合素质与水平,可以更好的发挥政府部门的社与服务职能,为社会的更好发展贡献着源源不断的动力。而在目前政府部门实施人力资源管理的过程中,因为一些因素的影响出现了一定的现状与不足,无法满足实际管理工作的需求,在这样的情况下就需要了解政府部门人力资源管理中的基本理念与重要性,在分析政府部门人力资源管理的现状的基础上找到完善政府部门人力资源管理的基本途径。

一、政府部门人力资源管理中的基本理念

在开展政府部门人力资源管理工作的过程中,明确相关理念是至关重要的,其中主要常用的理念包括以下几种:首先是市场化理念,是一种强调内部协调管理成本不要超过市场交易成本的理念,可以优化政府人力资源规模,保证人力资源管理的高效性。其次是法制化理念,其属于在实施政府公职人员进行科学、民主管理的基本保障,保证了管理工作开展的法律效力以及权威与稳定性。再次是民主化理念,其促进了官僚行政向民主行政的快速转变,更加强调依法行政,给政府公职人员的个人才能、潜能以最大的发展机会。最后就是绩效化理念,其属于政府部门人力资源管理过程中非常重要的行政管理环节,是一种需要广泛推广的人力资源开发技术,保证了政府部门公职人员的工作水平以及效率。

二、政府部门人力资源管理优化的重要性

在我国社会经济高速发展,市场竞争压力逐渐增加的今天,人力资源作为一种持续性较好的宝贵资源,其重要性得到了较为广泛的关注。对于政府部门来说其想要提高行政效率、办事质量,更好为社会大众服务,做好人力资源管理工作是十分必要的,具体表现在以下几个方面:第一,是经济时代发展的需求,同时也是促进社会经济更好、更快发展的基本保证。第二,做好政府部门人力资源管理工作有助于政府实际执政能力的有效提升,在提高公职人员素质、能力的基础上保证了各项工作的高效开展。第三,提高政府部门人力资源管理水平是促进社会发展,维护社会公共利益以及维持社会公共秩序的保证。

三、政府部门人力资源管理的现状

(一)绩效考核落实并不到位

对于政府部门的人力资源管理来说做好绩效评估与考核是至关重要的,而目前我国政府部门的绩效考核工作落实的并不到位,无法达到预计的管理效果,具体表现在以下几个方面。首先,绩效考核的方式、内容均相对较为单一,大部分绩效考核工作的开展往往都浮于表面,无法达到实际效果。其次,绩效考核的体系不够科学,缺少应有得到完善、规范性。最后,往往仅仅是考核,缺少绩效方面的管理,无法及时在考核后对相关结果进行反馈,无法达到提高管理效果的目的。

(二)激励理念相对较为落后

激励属于人力资源管理工作中一项非常重要的方法、手段,有助于政府公务人员工作积极性、主动性的提升,但是目前我国政府部门在实施人力资源管理的过程中,激励工作的开展与落实并不到位,激励的理念相对较为落后。在具体激励工作的开展过程中往往没有健全的激励机制,很多先进的管理理念没有得到运用。同时,在激励的过程中相关的方式、方法较为单一,无法满足公职人员的实际需求,可能直接影响其工作积极性。在此基础上,激励制度有待完善,可能降低激励工作的公开性、公平性与民主性[1]。

(三)人力资源存在闲置浪费

对于目前的政府部门来说,其在实施管理工作的过程中往往缺少对于人力资源管理工作的重视程度,在实际用人的过程中可能出现不合理的现象,不仅仅可能导致公职人员无法满足适应岗位情况的出现,导致公职人员自身专业与工作岗位不对口,使得人才使用的错位,同时也可能会导致部门人力资源的闲置与浪费,难以提升整体人力资源管理的水平高于质量。

四、完善政府部门人力资源管理的基本途径

(一)完善人力资源的考核制度

从目前的政府部门人力资源管理现状进行分析后可知,想要更好的完成高效的管理工作完善人力资源考核制度是十分重要的,因此在实际工作开展过程中就要合理的制定绩效考核制度,以发挥其绩效管理的目的,主要的途径如下:首先,要让政府部门的相关管理人员要充分的认识到人力资源管理过程中绩效考核的重要性,并由专门的领导负责这一工作的监督与指导,为更好贯彻与推进人力资源绩效考核制度奠定基础。其次,也要科学

实现绩效考核指标的制定,不仅仅要考核固定时间段内所完成的工作量,同时也要考核工作的质量,保证考核工作科学、全面的开展。最后,要丰富人力资源考核的方法以及形式,在具体工作中可以以企业的绩效考核工作作为参考,结合应用专项与年终考核,充分的挖掘公职人员的潜力,保证各项工作的顺利、高效完成[2]。

(二) 创新与完善人资激励制度

对于政府部门的人力资源管理工作来说,创新与完善人力资源激励制度是至关重要的,在这一过程中需要建立一个以人为本的激励理念,实施动态性的管理,在具体管理中要尽量满足每一位公职人员的实际需求。同时,也要丰富激励的方法与手段,合理的设定激励目标,将物质激励法、精神激励法等进行合理的整合与应用,更好激发每一位工作人员的工作热情。在此基础上,也要完善激励制度,具体的内容为完善晋升制度,根据具体的绩效考核结果实现合理晋升,并保证其公平性与透明性。

(三) 促进人力资源开发与培训

在实施政府部门人力资源管理工作过程中保证其专业能力、综合素质与所需要负责的工作相适应是至关重要的,也就是说需要保证公职人员与岗位之间的适应性。因此,就需要对政府各个部门的每一个岗位的具体工作内容、性质、强度以及职责均进行分析,并综合性评估公职人员的素质、能力,保证二者之间的是影响,更好达到合理选择岗位的目的。同时,在信息水平高速发展的今天,各种先进的知识、技能逐渐的走进了人们的视野,给公职人员的工作带来了一定的冲击,因此在具体人力资源管理工作开展过程中就需要加强培训工作,根据不同的职位合理的安排培训的内容,保证公职人员的相关知识、技术可以得到及时的更新,更加高效的完成相关工作。

(四) 改进人力资源的管理方式

想要更好开展政府部门人力资源管理工作,改进管理方式是至关重要的,可以促进管理工作的更好实现,避免了徇私舞弊等相关情况的出现。在实际人力资源管理工作开展中相关领导需要激发每一位公职人员的主人翁意识,保证其可以积极为各项行政事务与工作贡献属于自己的力量,保证民主性。在具体改进的过程中首先要做的就是进行人力资源管理的整体优化,有效调整组织机构,保证相关制度的合理制定。其次,在管理的过程中要以人性化为基本原则,要给予公职人员足够的尊重,关心其工作以及生活,提升其对所在部门、政府的向心力。最后,在管理工作中客观评价每一位公职人员对于政府部门的实际付出,并进行合理的鼓励和激励,促进其与政府部门服务水平的共同提升与进步。

结语:总而言之,在我国社会与经济均高速发展的大背景下,我国政府部门的职能得到了一定的转变,其发展迎来了新的机遇,同时也面临着巨大的挑战,完善相关管理工作非常必要的,在这样的情况下做好政府部门人力资源管理工作就显得尤为重要。因此,政府部门在实施人力资源管理的过程中就要认识到存在的现状与不足,并通过完善人力资源的考核制度、创新与完善人资激励制度以及促进人力资源开发与培训和改进人力资源管理方式的运用更好实现政府部门人力资源管理工作。

参考文献:

- [1]王建贞.新时期政府部门人力资源管理制度的完善与创新分析[J].财经界,2021(11):183-184.
- [2]李彦.“区块链+人力资源管理”在政府部门绩效管理中的应用与创新[J].领导科学,2021(16):71-74.