

# 政府机关人力资源管理优化策略研究

邢佳倩

如皋市九华镇政府 江苏 南通 226000

**[摘要]**随着我国社会的不断发展和进步，人力资源管理也受到了多个企业的关注。在政府机关也越来越重视人力资源中的地位和作用。基于此，本文则从实际出发提出了如何做好政府机关人力资源管理的优化措施。

**[关键词]**政府机关；人力资源管理；优化

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.1570

## 引言

随着我国社会经济的不断发展，我国政府机关服务效能也在不断进步之中。但是因为政府机关的具体性质，我国很多政府机关的员工激励制度不完善，员工工作热情不高涨，工作效果不理想，导致政府机关的员工素质没有达到单位所需要的水平，影响了政府机关服务效能发展。因此，需要健全政府机关的员工激励制度，来保障政府机关的人才队伍建设，提升整个政府机关的人才职业素养，提升政府机关的发展能力，推动政府机关的发展。通过分析我国政府机关发展以及员工管理过程中出现的具体问题，根据我国政府机关的基本性质和发展状况，针对性地提出政府机关员工激励制度建设方法，从而保障政府机关的人才队伍建设，提升政府机关员工管理的水平，推动我国社会经济发展。

### 1、政府机关人力资源管理概述

机关政府机关的人力资源管理不仅负责招聘、培训以及绩效考核等工作，而且要紧跟本单位的改革与发展需要，实现人力资源的最优化配置，通过发挥人才优势，实现工作效率和工作质量的同步提升。从整体上来看，近年来政府机关对人力资源管理的重视程度和支持力度均有明显提升；从局部来看，也仍然存在培训内容单一化、考核方式不合理等问题，在一定程度上挫伤了职工的积极性和凝聚力。因此，探究人力资源管理的改进策略，以及创新绩效考核机制，成为现阶段机关政府机关改革的主要方向和关键任务。

### 2、政府机关进行人力资源管理与绩效考核的重要性

采用绩效考核的方式开展人力资源管理工作能够调动起工作人员的工作热情和积极性，绩效管理可以有效划分相关工作指标，并针对性地对其考核方式进行设置，进而全方位开展对于工作人员实际水平和具体成果的检测评价工作。现如今人力资源管理较之以往已经有了极大的变化，绩效考核的最终成果直接影响着工作人员的职称评价、薪资水平等，所以强化开展绩效考核工作势必能够对工作人员起到良好的激励作用。工作人员本身出于提升积极效益以及实现自我价值等目标，便会自觉提升其工作质量和效率，最终助力机关政府机关整体的高质量运行。

### 3、人力资源配置的现状和问题成因

当前事人力资源管理改革不断推进，但在实际工作中，也仍然存在诸多问题，尤其体现在人力资源配置方面。

#### 3.1、人力资源结构不合理

与企业不同，由于属于政府职能机构，在人员引进方面需要经过国家统一组织的考核，并在面试通过后才可进入政府机关内部工作，虽然政府机关每年都在招考新的人员，但是受到编制的限制，单位每年新注入的血液并不多，这也使政府机关内部人员年龄结构偏大。随着社会的快速发展，各种信息技术不断进步，而政府机关内年龄结构偏大的人力资源也逐渐显露出许多不足和缺陷。如，许多年龄偏大的员工接受新鲜事物的能力较弱，因此在掌握信息技术时会显得比较吃力，一定程度上影响了政府机关对信息技术的应用力度，也不利于相关工作效率的提升。另外，目前政府机关人力资源在学历和职称方面也表现出不平衡的状态，政府机关内部人员的学历大多是本科学历，本科以上的高学历人才并不多，而随着精细化管理的不断发展，政府机关不合理的人力资源结构，也势必会增加单位管理工作的难度。

#### 3.2、人力资源调整能力相对较差

新形势对政府机关人力资源管理工作有了更高的要求，尤其是要求政府机关要具备一定的人力资源调整能力，这样才能够很好地应对人力资源管理领域发展的需求。但从现实情况来看，大多数政府机关的人力资源调整能力并不高，从当前人力资源配置结构来看，政府机关的人力资源主要是以定员定岗为主，所以在机动性方面，并不如企业那样灵活、高效。当然，这也与我国政府对政府机关改革及要求有关系，需要在日后的政府机关改革中进一步提升政府机关的人力资源调整能力。

#### 3.3、专职专业的招募人员缺乏

由于政府机关的人员招聘与企业的人员招聘有着本质上的区别，也使政府机关的人力资源管理职能要比企业的人力资源管理职能弱一些。具体来讲，企业的人员招聘，是由企业人力资源管理部门发起的，但政府机关的人员招聘，并不是由人力资源管理部门发起，而是需要通过国家统一组织招考进行招聘，即便政府机关在改制后增加了合同工的数量，但是仍然是以编制人员为主的构成形式，单位中专业技术人

员占绝大多数，从结构上来看，处于较为合理的状态。但也要清楚地看到，正因为这样的人员构成形式，以致许多政府机关并不重视人才招聘，对人才招聘的重要性缺乏认识，所以也未配备专业化的招募人员，这样就进一步加剧政府机关人力资源管理工作的难度。

### 4、提高政府机关人力资源管理水平的建议

#### 4.1、营造员工自身建设以人为本，培养单位文化

政府机关文化建设需要对政府机关职工风格文化个性化进行强化。通过职工文化建设，促进政府机关文化的个性化风格树立。通过政府机关职工文化的推广，加强政府机关职工风格文化个性化，推动独特的政府机关文化建设。职工文化是政府机关文化发展的一部分，职工文化的变化对政府机关文化有着重要影响。在政府机关发展过程中，可以建立专属的政府机关文化信息库，从而提高职工的职业素养，提升职工文化的总体水平。职工文化的丰富和水平提高能够直接影响到政府机关文化的建设，促进政府机关文化建设的完整性。通过扩展政府机关职工与政府机关管理阶层的交流通道，让政府机关职工能够更好地参与到政府机关的经营管理尤其是政府机关的文化建设中来。交流通道作为基层职工的发声筒，是促进职工文化推动政府机关文化建设的关键。政府机关管理者应该不定时地听取基层职工的建议和意见，将职工的需求与政府机关的发展结合起来，通过对职工基本需求的了解，为政府机关文化的建设定好方向。

#### 4.2、注重人文关怀

在人力资源管理中，以制度管人、管事，固然也能使各项工作有条不紊地开展、整个单位井然有序地运行，但是也容易出现人事关系不够和谐、工作氛围较为紧张和压抑的情况，从长远来看不利于政府机关的发展。因此，政府机关在人力资源管理中还要注重人文关怀，让职工能够顺畅表达其诉求，并尽量满足其合理诉求，有助于增强职工的归属感；及时解决职工在工作上遇到的各类困难，在营造良好工作环境的同时，也能激发他们的向心力。人力资源部门可以建立职工反映问题、反馈意见的“绿色通道”，让上下级之间能够有顺畅的信息交流渠道，保证问题可以得到及时解决，矛盾能够有效化解。

总之，在不违反既有管理规定的前提下，人力资源管理应尽量体现出人文性，让职工产生一种被尊重、被信任、被关心的感觉，在上下级之间建立起和谐友好的人事关系，这对于今后各项工作的开展也会产生积极帮助。

#### 4.3、强化信息建设

为了有效应对当前政府机关单位管理系统不完善的问题，应当在后续的实践过程中积极开展信息化建设工作，通

过对于各种信息化技术的科学应用搭建起良好的管理体系，进而推动政府机关单位人力资源管理的数字化和智能化发展进程。进入到信息时代之后，人力资源管理工作便面临着全新的发展要求，信息库开始在现阶段的人力资源管理中发挥着重要作用，并逐渐取代了固有单纯依靠人工的工作模式。因此，政府机关单位需要尽可能突破固有人工方式的局限，大力开展信息库建设，以从工作方式层面着手助力人力资源管理效率的提高。除此以外，政府机关单位需要扩大其在软硬件建设方面的投入，以便于为人力资源管理工作各个环节的优化开展提供必要条件，真正保障人力资源管理工作开展的针对性，进而为其最终管理目标的高效达成奠定坚实的基础。软硬件建设的实际成效直接关系到政府机关单位人力资源管理的数字化和信息化发展进程，良好的软硬件条件能够从技术角度强化支撑管理信息化的高质量进行。基于此，政府机关单位需要积极提升其现有的网络设施的实际应用效果，并立足于人力资源管理工作具体要求开展对于各种软硬件设备的采购工作，最大限度促进软硬件本身适用性和实效性的持续平稳提升，并搭建起良好的网络平台，为各项工作的开展提供必要的平台支持。

#### 4.4、强化顶层设计，有效发挥政府领导作用

要想提高政府机关人力资源配置的合理性，需要政府充分发挥领导作用。第一，需要政府加强顶层设计，不断完善政府机关人力资源管理相关的法律法规，及时修订有关政府机关人力资源配置方面的法律法规，为政府机关的人力资源合理配置提供良好的法律环境。第二，政府也需要进一步加大财政支持力度，为政府机关建设发展及人力资源合理配置提供充足的资金支持，让政府机关能够更好地进行人才的招聘，壮大单位的人才队伍，从而推动政府机关人力资源管理的发展。

## 5、结语

在政府机关的社会化建设过程中，充分认识到政府机关的本质特征，采用适合、合理、科学的人力资源管理策略和方法，以人为本，充分激发其最大的工作积极性，最大限度地发挥出其最大工作潜能，从而提高服务效率。

## 参考文献

- [1]曲云壮.政府机关人力资源管理体系优化研究[J].城市建设理论研究(电子版),2019(07):202.
- [2]贺娜娜.政府机关人力资源管理存在的问题[J].中国国际财经(中英文),2018(02):83.
- [3]潘穗榕.关于政府机关人力资源管理优化策略探讨[J].财会学习,2017(20):164+166.