

基于精准扶贫中动态管理的实施困境及对策研究

谢芳

(湖南应用技术学院 湖南 常德 415000)

[摘要]党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央抱着必胜的决心展开了一场以精准扶贫为总方略的脱贫攻坚战。深入展开精准扶贫工作,坚决打赢脱贫攻坚战,顺利实施乡村振兴战略,才能确保我国顺利实现全面建成小康社会的奋斗目标。作为一个发展中国家,我国面临的贫困问题复杂且艰巨,实施综合性的扶贫策略,需要面对许多世界级贫困难题。例如,动态扶贫管理作为扶贫工作中不可缺少的一部分,对推动扶贫工作有着十分重要的作用,不过目前来看动态扶贫管理在实施的过程中仍面临较多问题,想要进一步确保扶贫工作的整体质量,需要针对当前存在的问题做好分析。本文针对当前精准扶贫动态管理存在的问题作出分析,并提出相应的解决策略,以供参考。

[关键词]精准扶贫;动态管理;困境以及对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.06.443

引言

2016年国家颁布了《关于建立贫困退出机制的意见》,文件中明确指出动态管理在扶贫工作具有十分重要的作用,应该给予扶贫动态管理工作一定的重视,扶贫动态管理作为扶贫工作者的一项日常工作,关系到每一位贫困者的切身利益,同时也能对当前扶贫工作起到一定的监督与约束作用。因此,动态管理工作对于扶贫工作的重要性可见一斑,不过目前来看动态管理工作中还面临较多问题,如,想要切实提高精准扶贫工作的成效,就必须立足实际,针对此类问题做出改善,以更明确的目标、更有效的措施,把扶贫扶到点子上。

一、精准扶贫中动态管理的意义

(一) 精准识别中的动态管理

动态管理作为当前精准扶贫工作中不可缺少的一部分,有着十分重要的意义,具体体现在以下几点:(1)识别主体,贫困主体呈现出较强的流动性,由于我国土地辽阔,人口比较分散,再加上一些自然条件的限制,使得人口流动性比较强。在开展扶贫工作的过程中,需要考虑到季节性理论、生命周期理论以及资本理论等,这些都是扶贫工作中动态管理的主要内容,这种流动性和动态性加大扶贫工作的难度。(2)识别方法,由于当前社会经济发展速度比较快,地区之间、城乡之间经济发展不平衡,导致民间收入差距不断增大,贫困人口划定的标准也会有所变化。针对贫困的动态监测需要从多个方面展开,一般情况下需要从贫困人口的收入水平、教育程度以及生活质量来进行全面衡量,同时还要与同区域的人员做好对比工作,随着行业领域的不断增多,人们的收入方式越来越多,可以通过多种途径获取经济来源。这也使得一部分贫困群体在汇报收入的过程中出现瞒报、虚报的现象,针对此类问题,开展扶贫工作的人员需要结合实际情况做好调查工作,同时还要根据不同的情况进行不同的鉴定,这也充分说明精准扶贫工作中的动态管理意义。

(二) 精准扶贫中的动态管理

精准扶贫的动态管理主要体现在扶贫的措施上,具体体现在以下几点:(1)扶贫工作需要根据实际情况而定,具体可分为持久性扶贫和暂时性扶贫两种,两种不同的扶贫工作适用的情形不一样。根据相关调查,我国大部分贫困人口都属于暂时性贫困。针对暂时性的扶贫工作,扶贫的精准性要求相对比较高,动态管理能够帮助工作人员及时地获取贫困原因,再根据贫困者实际的贫困状况制定有效的扶贫措施。(2)通过对脱贫人群的回访,我们发现有部分之前已经脱贫的人群出现了返贫。这部分比较脆弱的主体他们多半都是因为重大灾害或疾病而导致的贫困,在帮扶工作结束,带领他们走出贫困后,他们的自我发展能力不够,很容易就出现返贫问题。那么在精准扶贫措施的基础上,我们还要考虑到针对此类特殊群体需要制定出切实可行的行之有效的长期扶贫方案。这就需要动态管理,实时获取有关他们的家庭收入状况的数据,以便制定符合贫困实际的帮扶方案,并加以落实,让扶贫政策惠及这类贫困群体。

(三) 精准管理和监管工作

精准管理需要对扶持对象进行全面监测,还要确保其符合脱贫条件,以此帮助贫困者及时脱离贫困范围,从而使扶贫资源真正惠及广大贫困者。在整个过程中需要相应的工作人员利用动态管理做好跟踪,同时还要根据动态管理反映出的情况作出调整。以此改善当前贫困户贫困问题。

二、动态管理开展中存在的问题

(一) 需要贫困人口比较散乱

近几年的发展中,我国贫困人口的原因比较多,不过目前大多都是因为疾病、残疾、灾难等问题导致。贫困者中因为残疾导致贫困的人数占贫困者总数27.71%,因为残疾导致贫困的人数占2.83%,因为学业导致贫困的有4.7%,因为灾难导致贫困的有3%,这些相关数据在国务院都是有记载的,并且根据追踪调查发展,这些原因导致的贫困者即便脱贫之后也容易出现返贫,为此,相应的工作者应该深入当前的贫困者中,对其进行深入了解,不断更新贫困者数据,根据最新数据,确定贫困者所在地区的生活水平,他们的家庭人口数量,家庭收入情况等,最后制定出切实可行的扶贫方案,在帮扶过程中最值得注意的,除了政府部门给予的政策、物质等外部扶持外,要多想办法让这些贫困者提高自己的思想觉悟,提高自己的创收能力,而不是一味地被动地接受外部的帮助。唯有这样才能真正的从思想上、物质上实现脱贫。

(二) 扶贫跟踪管理不全面

根据上文的贫困动态性分析,扶贫是一个长期且具有动态性的工程,它需要长期的日积月累,但是国家政府部门希望能够早日完成这项战略性任务,从而将更多的精力投入到其他的发展建设之中,这也使得工作人员在扶贫工作开展过程中,

将大量的精力放在一些文牍工作之中,而没有将一些实质意义的工作落实,从而使贫困者在帮扶过程中没能真正解决贫困问题,致一部分贫困者在脱贫没多久情况下又会再次陷入贫困之中。根据相关部门统计发现,一些贫困地区的贫困返贫率达到13%,一些特殊地区的返贫率高达40%,当前我国扶贫的措施以及扶贫的精确度还存在一定的问题,没有达到理想的效果,从而使得扶贫效果不理想。这些数据也说明,我们对脱贫者的跟踪是远远不够的,即便脱贫了,我们也要继续统计相关家庭的一些收入数据,及时发现返贫问题,及时处理返贫问题。早日带领贫困者走出困境,迈向小康生活。

(三) 扶贫对象的主体性发挥不足

从扶贫工作开展的总体情况来看,政府工作人员的参与积极性还是较高的,但是也有很多扶贫对象对扶贫工作的配合度并不高,加大了扶贫工作的难度。对于贫困者来说,扶贫不仅要增加他们的经济收入,还要解决其教育问题、医疗问题、住房问题等。但是由于贫困者分布较广、动态管理体系不足,导致动态管理相对滞后,无法及时获取贫困者的最新信息,那么在解决上述问题的过程中势必会遇到一些障碍。因此,要想扶贫工作得到大范围的改善,还必须加快动态管理的步伐。此外,还有部分贫困者思想觉悟不高,依赖性较强,他们更多的是寄希望于政府解决他们的贫困问题,而不是主动寻找脱贫方法,更有甚者浪费扶贫资源,或者不愿意配合扶贫工作者的工作,这就进一步加大了动态管理的难度。

(四) 考核结果没能综合利用

精准扶贫考核体系的健全是当前比较重要的问题,但是大部分人还没有重视到这一问题。具体体现在以下两点:(1)只关注短期的效益,什么扶贫方法省时省力见效快就用什么方法,而忽略了这些方法的可行性、可持续性,后期的跟踪管理也没有做到位。(2)考核人员只重视考核的约束力,但考核结果没有真正发挥应有的作用。考核的目的一方面是让扶贫工作者立足本职工作,坚守岗位,兢兢业业完成扶贫工作任务。但更重要的是应该通过考核,总结扶贫工作中的成功经验,看到扶贫工作中的种种不足,把经验用到以后的工作中,并积极改进扶贫过程中存在的问题。贫困者持续的收入状况、生活质量就是考核工作人员工作质量,扶贫工作成效的唯一标尺。

三、精准扶贫中动态管理的建议

(一) 建立切合实际的扶贫方案

在当前时代的发展下,我们应该充分利用大数据平台和信息技术,建立一个专门用于扶贫工作的大数据信息统计、跟踪及反馈平台。对应的一些贫困数据信息网络共享,通过平台实现传播。在扶贫工作数据库中应该包含扶贫工作开展所需的各种实时背景资料,例如:贫困者及家庭成员的个人信息,家庭收入来源,家庭收入水平,导致贫困或返贫的原因,所在区域的经济水平,生活水平等,这样才能够根据最新数据,根据区域经济水平,贫困户的家庭实际情况,为他们量身定制扶贫方案。在扶贫工作过程中应该改善阶段性的评测方式,同时要增加当前的动态管理频率,对贫困户的日常生活进行实时监测,收集贫困户最真实的信息,以便及时发现问题,及时处理问题,及时完善动态信息,充分发挥信息技术的作用,进一步完善扶贫工作机制。

(二) 采用动态扶贫方案

不同的贫困者致贫的原因以及家庭状况都有所不同,扶贫方案也就应该因人而异,坚决反对一刀切的扶贫方案在扶贫过程中应该实事求是创新扶贫模式,而不是照抄照搬原有的或其他地区的模式,这样才能防范各种形式主义,扎实做好扶贫工作。当前大多数的扶贫模式都采用给予资源的形式,这样的扶贫方法使得贫困户成了托管户,使脱贫者自身的主体作用无法发挥出来。我们应该跟上动态管理的节奏,把假贫困户清理出去,把真贫困户的信息及时更新,把扶持资源送到真正的贫困者手中,解决其生活困难。于能力不足的贫困者可以给予适当的物质资源,对于有能力的贫困者要充分发挥其自身优势,投入到生产劳动中,如果收益效果不明显,或者赔本,也还可以采取其他方式继续帮扶,但前提是必须要有动态的数据说明其情况。

(三) 建立长效的完善机制,保证动态管理的科学有效运行

政府部门作为扶贫工作的主导者,应该根据全国的经济状况,贫困群体的整体状况,建立全国性的扶贫工作机制,明确国家的扶贫目标、任务。各级政府也要根据本地的实际情况设置相应的目标,明确阶段性任务并按时按质完成,确保扶贫工作的精准性。此外,还要对扶贫工作进行阶段性的考核检测,激励扶贫工作者认真履行职责,积极总结工作中的经验和教训,不断完善扶贫方案,推动扶贫工作深入高效开展。

(四) 利用大数据技术做好预测扶贫管理

当前信息技术的快速发展已经极大地提高了扶贫工作中信息采集整理的效率，同时还能代替人工完成一些动态管理工作，工作人员可以在大量的数据之中很快的识别相关信息和数据变化情况。这样能够有效减少扶贫中实时监测与分析，从而节省一定的人工成本。首先，可以通过大数据对贫困人口的基本信息进行分析，这样就能根据实际情况完善扶贫方案，优化相应的扶贫资源。其次，动态管理精准扶贫大数据系统可以及时的收入一些关键信息，同时还可以利用网络平台及时的做好数据更新，开展全面的数据保护监测，实现贫困人口在贫困数据的动态进出，以此减少其他问题的产生。

结束语

综上所述，在近几年的发展中我国相关部门对于扶贫工作十分重视，精准扶贫作为发展建设中的一部分，其成效关乎广大贫困群里的切身利益要想扶贫工作落到实处，就必须借助动态管理，实时更新贫困者信息，达到真扶贫、扶真贫、扶好贫的目的。不过目前来看，精准扶贫中的动态管理还存在较多的问题，应该给予足够的重视。采取有效的策略做好改善，针对不同的地区，不同的阶段，不同的扶持对象，提出实质性的改善措施，从而加大扶贫的实践效果，以此提高精准扶贫的效率，早日完成扶贫工作。

参考文献

- [1]杨鹏飞.精准扶贫背景下农村集体经济发展困境及对策[J].辽宁农业科学, 2019(06): 52-54.
 - [2]林秀聪,张培源.民族地区精准扶贫困境及对策分析——以内蒙古为例[J].中国商论, 2017(10): 117-119.
 - [3]贾文平.浅议我国精准扶贫的困境及对策[J].新西部(理论版), 2017(06): 9+18.
 - [4]杨秀丽,武菲菲,谢文娜,程禹.精准扶贫过程中地方政府行为、困境及对策研究[J].农业经济与管理, 2017(04): 55-60+89.
 - [5]魏晓明,朴飞.精准扶贫的法治化困境及对策[J].和田师范专科学校学报, 2019, 38(04): 15-17+10.
 - [6]莫光辉,张玉雪.大数据背景下的精准扶贫模式创新路径——精准扶贫绩效提升机制系列研究之十[J].理论与改革, 2017(01): 119-124.
 - [7]吴雄周,丁建军.精准扶贫:单维瞄准向多维瞄准的嬗变——兼析湘西州十八洞村扶贫调查[J].湖南社会科学, 2015(06): 162-166.
- 课题题目:精细数据库支撑下的精准扶贫动态管理理论和可持续化研究 编号: 16C1185

中小企业人力资源管理模式选择浅析

雍杰

(成都银杏酒店管理学院 四川 成都 611743)

[摘要]在最近的几年时间里,我国社会经济水平得到了显著的提升,在这个过程中,中小企业所起到的作用是非常巨大的,尤其是中小企业管理工作的开展,人力资源管理工作在其中起到了非常重要的作用。人力资源管理工作其核心是针对企业职工进行管理工作,高水平的企业人力资源管理工作不但可以有效地将企业人力资源的价值发挥出来,并且还可以为企业的稳定持续发展起到积极的影响,促进企业综合实力的不断提升。中小企业最为突出的特征就是企业规模相对较小,资源占比较少,针对这个特征,为了保证中小企业的未来良好发展,那么最为重要的就是需要加强人力资源管理工作力度,结合企业实际情况来选择适当的人力资源管理方式对企业职工进行切实的管理,从而保证各项企业运营工作能够有序开展。这篇文章主要针对中小企业人力资源管理模式展开深入的研究分析,希望能够对我国中小企业的良好发展起到积极的影响作用。

[关键词]中小企业;人力资源管理;模式选择

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.06.444

引言

在社会快速发展的影响下,使得大量的不同类型的企业应时而生,在这种形势下有效的解决了我国当前就业问题,为我国科学技术的发展创造了良好的条件。就现如今实际情况来说,中小企业之间的竞争主要集中在人才的竞争方面,企业运用各种有效的方式方法来调动员工的工作积极性,促进企业综合实力的不断提升,这样对于企业未来发展是非常有帮助的。

1 中小企业人力资源管理存在的问题

1.1 管理理念太过传统

就企业管理工作来说,管理理念与企业管理工作的效率和效果是存在直接的关系的,尤其是人力资源管理工作在中小企业管理工作中的作用是最为重要的,但是就现如今中小企业人力资源管理来说,因为人力资源管理理念较为落后,并且往往都是以人事管理作为基础的人力资源管理方式,这样就对中小企业的发展形成了一定的制约。如果单纯的运用老的管理理念,那么往往都是将企业职工看作是静止状态的,这种管理模式对于企业职工的工作积极性的提升是非常不利的。其次,在老的传统人力资源管理理念的影响下,往往会导致管理不到位的问题发生,从而会对工作效率和效果的提升形成一定的限制,并且对于企业的持续稳定发展也是非常不利的。

1.2 人力资源管理制度不健全

就我国实际情况来说,国内企业数量较多,并且企业的规模也随着社会的快速发展不断的扩展。但是因为我国在人才制度的建设方面还存在诸多的问题,所以造成了企业管理工作开展过程中往往会遇到力不从心的情况。尽管当下很多的企业对于这一问题给予了重点关注,并且从多个角度进行了优化和创新,但是实践效果并不理想,造成上述问题的主要根源就是因为企业人力资源管理体系中存在诸多的问题,人力资源管理整体效果较差,只是单纯的依赖对员工行为的约束来进行企业管理,无法有效的对管理工作所存在的问题加以切实的解决,这样对于企业未来良好发展是非常不利的。

1.3 人事管理与企业发展规划不适应

中小企业人力资源模式与战略规划二者之间存在密切的关联,但是就现如今实际情况来说我国中小企业中大部分企业并没有对这一问题给予重视,并且还在沿用以往的规划方法来落实人力资源管理工作,这样就导致了人力资源管理与企业发展战略相脱离的情况发生。怎样对企业人力资源规划加以保证,促使其能够与企业战略发展相统一,是现如今我国中小企业迫切需要解决的问题。经过实践调查分析我们发现,部分企业在编制人力资源规划的过程中,通常都不会对企业的发展规划加以过多的考虑,这样不仅会造成企业人力资源规划且实行较差的情况,并且也会对企业各项工作的有序开展形成一定的制约。^[1]

2 中小企业选择人力资源管理模式的途径分析

2.1 人力资源管理模式中对于领导风格的开发

所有企业内部领导风格都是不固定的,就企业实际情况来说,务必要保证领导风格的多样化,这样才可以确保企业内部人力资源管理工能够满企业运营需

要,所以企业务必要对自身人力资源开发工作加以重点关注。我国在人力资源开发和相应的管理方式的挑选方面务必要确保加以综合考虑,并且人力资源管理工作的方向也与企业的发展存在密切的关联。

2.2 合理执行人力资源管理模式

人力资源管理在企业管理工作中的作用是十分巨大的,其与企业员工工作效率和质量存在密切的关联,再加上人力资源管理没有受到人们的重视,所以也会对人力资源管理工作的落实形成诸多的制约。如果不能有效的提升中小企业人力资源管理工作的效率和效果,那么对于企业的未来发展也是非常不利的,并且还会对企业运营效益产生不良影响。所以,中小企业在实施人力资源管理工作的过程中,为了促进管理工作整体效率和水平,在确定人力资源管理模式之后,中小企业还需要充分结合人力资源管理模式的种类来专门的制定完善的人力资源管理机制,从而为中小企业人力资源管理工作的有序开展给予一定的辅助。^[2]

2.3 从行业技术特点入手

就现如今我国中小企业实际情况来说,整个行业中的技术特征十分单一,并且整体技术水平也与大型企业存在一定的差距,所以我们需要在对中小企业人力资源管理模式加以综合考了的基础上对行业技术进行不断优化和完善,在完成上述工作的前提下对中小企业人力资源管理方式进行挑选。当下,与我国中小企业人力资源管理存在直接影响的因素主要是企业技术方面所具有的特征,所以需要对企业技术进行全面的优化,并对于技术模式的挑选还要实施综合分析研究,尽可能的保证企业人力资源管理工作能够按照既定的计划按部就班的进行,促进企业各项工作效率的不断提升。

2.4 创新人力资源管理模式

在企业管理中,应对人力资源管理模式进行创新,以便确保人力资源管理模式在中小企业管理中能够取得更好地效果。在企业发展中,会遇到各种各样的管理问题,而这些问题的存在不仅会影响到企业的管理质量和效率,也会对企业的内部因素与外部环境造成影响,而据此对中小企业人力资源管理模式进行创新和调整,对推动企业的发展及其获取更大的经济效益也极为有利。^[3]

结语

综合以上阐述我们总结出,在实际开展企业管理工作的过程中,人力资源管理工作在其中的作用是非常巨大的,其与企业未来发展密切相关,所以要想确保中小企业能够稳定发展,那么就需要我们从各个细节入手来提升人力资源管理工作的整体水平。

参考文献

- [1]王春玲.中小企业人力资源管理模式选择解析[J].人才资源开发, 2016(12): 139.
- [2]钱华明.中小企业人力资源管理模式选择研究[J].企业导报, 2013(10): 205.
- [3]李芳,杨朝均,徐建中.中小企业人力资源管理模式选择研究[J].学习与探索, 2012(07): 119-122.