

基层乡镇街道人力资源管理体系的创新

宋成凤

胶州市胶莱街道办事处

【摘要】乡镇街道公共服务能力的高低与工作人员的能力有很大关系。基层乡镇工作人员业务能力强，就能更好的促进单位的持续发展。目前，我国在增强乡镇工作人员能力方面做出了许多尝试，进行了不懈努力，以提高为人民服务的能力。因此，乡镇街道应加强人力资源管理建设，需要在不同层面实行行之有效的人力资源管理策略，要充分认识到人力资源管理在基层管理中的重要性，需要逐步完善乡镇街道的人力资源管理体系，提高乡镇街道人力资源管理部门工作能力，充分发挥乡镇街道人力资源部门在经济发展中的作用，为地方经济发展做出应有的贡献。

【关键词】基层乡镇街道；人力资源管理；创新

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.1104

基层乡镇街道是国家机关的重要组成部分。通过发挥乡镇人力资源管理的作用，激发工作人员的工作主动性，提升工作人员的综合能力能够有效促进乡镇街道持续发展及公共服务能力的提升。随着人力资源改革工作的开展，国家越来越重视该项工作。若想要改变乡镇街道人力资源管理情况，要更新人们对人力资源管理的认知，开发潜在的人力资源，将其作为一种基础战略资源，实现最小化的支出和最优化的收入。目前，乡镇街道的经济观念极为滞后，需要在全社会树立一种全新的理念，充分认识到人力的创收优势，以发展的眼光去看待该项资源。

一、乡镇街道加强人力资源管理的意义

社会经济的不断发展促进了社会结构的变革，人民对生活质量的要求不断提升，要求乡镇街道不断提升公共服务能力，满足人民的诉求。人才是提升乡镇街道公共服务能力的关键因素，是保证乡镇街道建立服务型政府的重要推动力量。做好乡镇街道人力资源科学管理不仅能够提升工作人员的综合素质，也能够有效提升街道服务人民的能力，促进乡镇街道的科学发展。加强乡镇街道人力资源科学管理除了能够提升街道公共服务能力外，还能有效促进工作人员素质与能力的提升。乡镇街道工作人员同其他领域工作人员一样，具有自我价值实现的诉求。乡镇街道工作人员对职业发展都有科学的规划，希望在工作中实现能力的提升，在促进乡镇街道工作效率的前提下，实现自身人生规划，实现自我价值。加强乡镇街道人力资源科学管理能够有效提升工作人员的积极性、集体荣誉观念及个人工作能力，能够有效推动乡镇街道服务能力提升与个人价值的实现。

二、乡镇街道人力资源管理中存在的问题

1、乡镇街道对人力资源科学管理的重要性缺乏认识。随着我国社会快速转型，组织结构及工作方法发生了巨大变化。现阶段，乡镇街道对人力资源科学管理的重要性缺乏认识是导致人力资源管理问题的重要因素。受传统管理方式与思维的影响，乡镇街道缺乏人力资源管理方式、方法创新。在工作过程中“以人为本”的管理意识欠缺，人的能动性得不到有效发挥，阻碍了乡镇街道工作效率的提升。缺乏创新

性的管理方式与新时代创新理念不相符。另外，乡镇街道未将工作人员作为主体，而是将工作人员当作劳动工具，通过传统的管理制度管理工作人员，完成工作任务。

2、乡镇街道人力资源管理缺乏科学合理的用人制度与机制。乡镇街道人力资源管理受领导个人意志的影响较大，这种人力资源管理方式缺乏科学合理的用人管理制度与机制，缺乏科学依据，缺乏公平性，过于形式化。主要表现在招聘及人才甄选环节。首先，招聘过程缺乏规范。乡镇街道根据当地实际将用人需求报上级部门，上级部门未综合考虑各地乡镇街道实际需求，进行县级整体招聘。最终乡镇街道录用的人员与实际需求存在出入。其次，对招聘人才缺乏甄定制。通过公务员招考这一环节对工作人员作出的评价不够全面，无法对录取的工作人员进行综合评价。

3、乡镇街道人力资源管理缺乏科学合理的考评与激励机制。当前，我国乡镇街道人力资源考评机制未能随着时代发展与机构改革进行创新，进行调整，仍采用传统的人力资源考核方式，不能符合时代发展要求及组织自身需求。传统的人力资源考核方式缺乏针对性且目标不明确，没有起到通过人力资源考核实现乡镇街道服务能力提升的作用。此外，乡镇街道激励机制也需要进行创新，使之适应组织发展需要。

三、人力资源管理的创新策略

1、呼吁政府出台政策。在人力资源管理过程中，需要根据实际情况呼吁政府出台对应的政策，以国家的力量给予支持与监督。由于部分乡镇地区服务与经济发展较为滞后，人力资源管理创新模式革新性差，这就需要上级机构加大扶持力度，确保乡镇街道部门的事务处理过程有财力支撑，不至于因为资金不足导致工作进行到一半就无法处理。对于一些经济欠发达地区，该类地区的信息获取途径少，不能及时做好人力资源管理以及信息管控，故可推动乡镇街道人力资源管理体制的综合创新以及体系改革。

2、完善人力资源管理体制。在人力资源管理过程中，需要根据实际情况完善人力资源管理体制，做好人力资源开发工作，使人力资源充分发挥其独有的价值以及作用，促进乡镇长期性战略发展。乡镇街道应当提升人力资源利用效率，

做好定期或者不定期培训工作，开发工作人员的有效学习平台，在平台中增添其他功能，简化工作流程。除此之外，还应当出台鼓励性政策，让每一位工作人员都能够享受到良好的待遇，有畅通的晋升渠道和通道，使工作人员具备良好的上升与发展空间。

3、构建科学的人才培养模式

(1) 合理做好人员匹配。在人力资源管理过程中，要根据实际情况做好人员匹配工作，减少人力资源配置的随意性。对于非在编人员，更加需要加强管控，提高人员的工作能力，避免由于工作人员岗位能力不足导致自身工作无法完成的情况出现，使工作的效益以及效率达到最大化。此时，乡镇街道应当对所需工作岗位进行严格审查，依据自身能力以及岗位适应性做好科学配置。

(2) 健全人员考核制度。在人力资源管理过程中，需要根据实际情况开展人员考核工作，定期或者不定期对乡镇人员进行全面考核，深化管理体制，使上级领导了解当前工作人员的综合素养以及能力，督促人员认真工作，提升该类人员的危机意识。由于乡镇街道属于低层级行政机构，考核常常流于形式，在人力资源使用以及管控等各个方面都存在较大的不确定性，管控不规范行为屡见不鲜，不利于工作人员自身价值的发挥。因此，健全人员考核制度势在必行。

四、基层乡镇街道人力资源管理措施

1、实行科学的人力资源管理制度，实现工作人员的权责一致。科学的人力资源管理方法是乡镇街道办事处人员实现自己职责的制度化保证，能有效实现人员的权责一致，从而促进工作效率的提高。首先，加强与上级主管部门的沟通联系，并通过完善有关制度，明确乡镇街道办事处的权责内容，通过制度界定权力范围，促进其各项职能的实现，从而为人民群众带来更好的服务。其次，工作人员要积极转变服务观念，从原来的管理者角色向服务者角色转变，促进自身行政服务职能的有效发挥，实现权责一致。

2、采用科学手段完善乡镇街道办事处的人力资源构成。当前乡镇街道办事处要想高效开展工作，就需要对现有的人力资源构成进行科学规划和调整。乡镇街道办事处要结合自身工作的需求和对各种专业人才的需求，尽可能地合理调配符合专业条件的人才，使得这些人才能够在符合自己的工作岗位上人尽其才。同时，乡镇街道办事处要对现有人员岗位进行合理配置，对工作人员的专业知识、技术水平等进行充分了解，根据他们自身业务能力、知识水平等安排到恰当的工作岗位。结合工作需要，可以适当引进一些高学历的人才，借以提高整个街道办事处工作人员的文化素质水平，使人员知识结构更加合理，工作人员整体素质得到提高。另外，乡镇街道办事处还要根据现有人员的年龄对其所在岗位进行科学优化，把一些年轻、文化程度高的人才安排到一些任务重的岗位上，给予他们更多机会参与年轻干部选拔，借

以实现人员年龄结构的科学调配，使不同阶段的人才优势能够被充分发挥出来，从而减少人才的流失。

3、制定科学完善的人力资源考核奖惩制度。乡镇街道办事处为了能够有效提高工作人员的工作质量和效率，提高人力资源管理工作效率，更好地为基层群众服务，需要对现有的人力资源考核方法进行补充和提高。要结合乡镇街道办事处具体工作情况，制定出科学有效、公平公正的激励措施，对表现优秀的工作人员予以奖励，提高他们的工作积极性。通过科学考核体系的有效运行，使乡镇街道办事处的服务效能得到提高，对于提升人力资源管理质量有着重要作用。同时，乡镇街道办事处要建立科学的领导干部责任考核制度，对领导干部的职责任加以明确，加强对他们工作过程的监督与工作绩效的考核，通过科学的考核方法，分析他们在工作存在的问题与不足，将考核结果与奖惩挂钩，创造出能上能下、公平竞争的氛围。此外，还要建立一套有效的监督管理体制，通过对工作人员的工作监督，对其服务水平、工作态度及技术能力等多层面进行考核。通过上述人力资源考核奖惩制度的制定，可以及时发现工作人员工作中的优点与不足，及时改进加以提高，从而提高管理服务水平，促进管理工作的公平公正。

4、加强对现有人力资源的教育和培训。新时期对乡镇街道办事处工作人员的业务能力及专业素养提出了较高的要求，乡镇街道办事处各项工作的开展需要高水平的专业技术人才。因此，乡镇街道办事处应采用多种方式提高工作人员的业务知识和业务水平，开展多方面的教育培训活动，改变传统培训理念，加强与高校、科研单位和专门教育机构的合作，加大培训力度。随着互联网技术的发展，可以利用互联网优势，开展各种网络培训。培训内容可以结合为民服务的先进理念、科学工作方法、专业知识技能等方面，通过培训，提高他们的政治思想水平，丰富他们的专业知识，提升他们的能力素养，能够使他们掌握更多的工作技能，更能行之有效地开展各项工作，从而实现乡镇街道办事处对工作人员的有效管理。

综上所述，现阶段国家越来越重视乡镇人力资源管理，为了进一步提高乡镇人力资源管理质量，需要根据实际情况提高乡镇街道机构对人力资源的重视程度，定期或者不定期开展人员培训工作，做好综合性的人员管控，制定合理的政策制度，助推人力资源管理工作的持续性进步与发展。

参考文献

- [1] 孟令新. 乡镇人力资源管理的创新策略研究[J]. 中外企业家, 2019(10): 122.
- [2] 韦春毅. 新时期现代企业人力资源管理创新策略研究[J]. 企业科技与发展, 2018(09): 129-130.
- [3] 陶兴龙. 基层政府人力资源管理体系的改革方向探讨研究[D]. 上海交通大学, 2019.