

# 探析乡镇政府人力资源管理的优化方式

陈宁

(山东省邹平市魏桥镇人民政府 山东 滨州 256212)

**[摘要]**我国经济快速发展,不仅是城市,乡镇地方也受到了经济快速发展的影响在逐渐进步。在经济快速发展的背景下乡镇政府的人力资源管理却并未进行有效的同步发展,依然存在着诸多问题,制约着乡镇的进一步发展。乡镇是我国最低一级的行政机构,其与基层人民的交流与接触是最为密切的,这也就要求乡镇政府的管理一定要与时俱进,能够真实将国家的相关政策等反映给人民。本文通过对我国乡镇政府出现的代表性问题进行阐述,提出相关优化乡镇政府人力资源管理的有效措施。

**[关键词]**人力资源管理;乡镇管理;优化策略

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.2144

人力资源是我国的一大发展优势,但高质量人才却是稀缺资源。乡镇地区的发展离不开人才的支持和保障。乡镇地区作为我国接下来的重点规划对象,其政府人力资源的管理与配置需要得到及时的升级和改革,为我国的共同发展和共同富裕目标提供基础。

## 一、现阶段我国乡镇政府人力资源管理的主要问题

### (一)受传统思想影响,管理方式落后

乡镇地区大部分是以乡镇和农村为主要辖区,受到经济、政治、文化等因素的限制,其教育水平与思想开放程度与城市有着一定的差距。管理方式也是大多沿袭传统的管理方式,不仅不适应现代乡镇的经济发展要求,还会阻碍政府管理水平的提高和管理方式的转变。另一方面,传统的管理方式方法不符合社会主义建设下的乡镇农村,会严重阻塞人们的思想,思想不改变难以推行先进的管理方式,以此形成恶性循环。

### (二)办事效率低下,不良风气盛行

乡镇地区一般情况下人际关系较为复杂,部分政府办事处的工作人员受到的监察力度较小,使得办事效率不高,办事水平有待提高。同时部分办事工作人员积极性不高,业务水平还有待提升,在这些问题的影响下,政府形象可能会受到影响,使得人民对政府的印象大打折扣。加之乡镇人民人权思想淡薄,对此类行为司空见惯,以及举报无门、举报无用等情况,更是加剧了乡镇政府人力资源管理的困难程度和部分工作人员的违法违纪行为,因此造成管理水平停滞不前、政府形象受损等恶劣影响。

### (三)缺乏人才,管理水平较低

乡镇地区大多为经济、文化等条件落后于城市的地区,接受过良好教育的年轻人群倾向于移居城市生活,人才移居的同时也将当地发展的前景和希望减少,导致乡镇人民普遍教育水平较低,各方面条件不利于管理。另一方面乡镇政府管理人员素质参差不齐,选拔方式也是多种多样,同时乡镇政府管理人员在就职前很少接受过系统的岗位培训和相关的教育学习,这也就导致管理人员专业素质不达标、服务水平较低的现象。大多政府工作人员与民众联系少、理解少,无法对于群众的生活有着切身的体会,所以就会导致管理不到位,管理人员能力与职位不相符等情况,从而降低政府的行政效率,造成管理水平低下的结果。乡镇地区经济不发达、交流困难,人才流失严重,乡镇人才管理没有系统性的建设,使得乡镇政府缺少人才和发展动力。重重苦难之下,乡镇政府的人力资源管理的改革可谓是难上加难。

### (四)人员管理制度不完善,监督考核系统不健全

乡镇政府在人力资源管理制度方面也存在漏洞。职责不明确,乡镇政府办事处包揽多项业务的处理和服务,工作人员往往要承担大量繁杂的事务处理任务,在这种情况下没有合理的分工与明确的权责设置;工作人员工作不积极,缺乏动力,管理机构内没有明确的奖惩制度去激励工作人员的工作积极性,对工作人员的工作成果一视同仁,会造成人员心理落差,从而降低工作效率。没有完善的监督制度,监管松懈应付,导致工

作人员的办事效率低下和有恃无恐。

## 二、乡镇政府人力资源管理的优化措施

### (一)积极学习先进管理思想,转变管理方式

提倡乡镇管理人员定期进行管理知识的学习,对管理方式进行改革与创新,提高政府管理人员的思想觉悟,借鉴成功管理案例,将传统优秀管理经验与先进管理思想相结合,形成适应本地发展要求的独特管理模式,为乡镇政府的转型提供良好的管理基础保障。积极采纳各方意见,针对自身不足进行调整与改进,密切工作人员与管理人员之间的关系,以便于更好的管理。

### (二)建立健全的监督、考核制度

建立完善的监督机制,接受来自上级政府、监督机关、人民大众等方面的监督,提高政府工作的透明度与公开程度,将权力放在笼子里,通过监督规范自身的行为与工作态度,提高工作效率和质量。建立完整系统的考核制度,建议老百姓和管理人员对工作人员的日常工作进行评分,相对应的制定奖赏与惩罚规则,激发工作积极性,提高办事效率,提升服务水平和管理水平,促进政府的管理制度改革升级。

### (三)增加岗位培训与教育,提高管理人员素质

对所有工作人员进行一定学识的岗位培训和再教育活动,要求各岗位工作人员具有一定的专业水平和知识素养,在时间充裕时期组织思想教育、文化熏陶、知识巩固、服务态度等方面的培养与实践活动,丰富工作人员的知识储备,提高文化与气质修养,培育正确的政治思想观念,对于干部更要进行正确的思想教育和工作能力的考评活动,自上而下的将政府工作人员的整体素质提高,利于政府人力资源管理方式的优化和升级。

### (四)改善乡镇政府人员工作环境,提高待遇水平

推行人才引进政策,通过经济补贴、人文关怀、思想劝导等方式培养人才、留住人才、重视人才,防止人才外流与人才埋没,使人才能够最大程度的发挥积极作用,为乡镇的治理做出贡献。改善乡镇政府工作人员的工作环境,提高待遇水平,在工资按时发放和财政状况允许的前提下增加工作人员的福利水平,通过实物与经济奖励使工作人员对于工作更加充满热情,有利于政府的管理和人力资源的引进,进而使乡镇政府机关的人力资源管理朝着更加健康和完善的方向发展。

结语:乡镇政府连结着基层人民与党的心,始终牢记各级政府的使命是为人民服务。提高乡镇政府的人力资源管理水平就是为人民谋福利、为人民谋幸福。通过指出现阶段存在的问题,认识到自身发展过程中的不足,并积极改正,才能吸引更多的高素质人才到乡镇中去,一同努力建设新农村。同时在政府的支持下和人民的监督下,乡镇政府的人力资源管理会逐渐进步,成长为新型服务型政府,有利于资源的合理分配与乡镇经济的蓬勃发展。

## 参考文献:

[1]傅新盛.乡镇政府人力资源管理的优化方式分析[J].经济管理文摘,2021(15):123-124.