

# Problems Existing in the Management of Human Resources in Township Governments and Their Solutions

Hongzhao You

Junan County Daokou Town Human Resources Office, Linyi, Shandong, 276632, China

## Abstract

Township government is a national grass-roots government management organization. The ability of government staff directly affects the public service construction level of township government. With the rapid development of China's socialist construction, the requirements for human resource management are becoming higher and higher. At present, the traditional personnel resource management has been unable to meet the needs of socialist development. In order to improve the public service construction level of township government, the paper analyzes the problems existing in the current human resource management of township government, and explores the treatment measures to promote the township government to better serve the people, so as to improve the quality and effect of personnel resource management of township government.

## Keywords

treatment measures; problems; township government; human resource management

## 乡镇政府人力资源管理存在的问题及处理措施

尤洪召

莒南县道口镇人社所, 中国·山东 临沂 276632

## 摘要

乡镇政府是国家基层政府管理机构, 政府工作人员能力直接影响乡镇政府公共服务建设水平。随着中国社会主义建设的快速发展, 对人力资源管理的要求也越来越高。当前, 传统的人事资源管理已经无法满足社会主义发展的需求。为了提升乡镇政府公共服务建设水平, 论文基于当前乡镇政府人力资源管理中所存在问题进行分析, 探索促进乡镇政府更好地服务群众的处理措施, 以便提升乡镇政府人事资源管理的质量和效果。

## 关键词

处理措施; 问题; 乡镇政府; 人力资源管理

## 1 引言

乡镇政府人力资源管理是进行部门职工协调、分配、管理及控制工作的主要依据, 进而实现乡镇政府人力资源配置趋于稳定状态。然而, 随着中国经济的不断进步与发展, 人力资源管理的压力日益加大, 一些基层政府部门依旧使用传统人力资源管理模式, 部分问题逐渐显露出来。因此, 政府工作人员需采取科学有效的措施, 优化改革人事资源管理工作, 并作出具体解决措施, 促使乡镇政府工作深入群众, 让群众更加信任政府部门工作。

## 2 乡镇政府人力资源管理简述

乡镇政府属地方级政府, 是传达和普及各项民生措施、

【作者简介】尤洪召(1973-), 男, 中国山东临沂人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

法律政策的基层管理机构, 在人民和中央政府之间起着至关重要的连接作用。而乡镇政府人力资源管理是为了更好地提供社会公共服务, 分析研究乡镇政府人力资源在工作上所存在的不足及发展, 并提出相应的解决对策加以改善, 从而最大限度发挥政府工作人员的工作职能, 确保乡村政府工作的顺利开展<sup>[1]</sup>。

## 3 乡镇政府人力资源管理所存在问题

由于乡村政府传统思想根深蒂固, 在人力资源管理方面思想存在滞后性, 严重限制乡村政府行政工作的有效开展, 降低其行政工作效率。就政府工作人员而言, 即便有现代化优秀人才, 由于受政府部门领导意见的影响也无法充分发挥才能优势, 严重影响人力资源管理的改革与完善, 具体表现在以下几方面。

### 3.1 人力资源管理模式滞后

现阶段, 就中国当下发展现状而言, 科学化管理模式

是提升人力资源管理效率和质量的最佳途径。然而,在部分乡村政府人力资源管理过程中,传统思想及管理模式根深蒂固,使其存在一定滞后性。随着社会经济的进步与发展,传统的人力资源管理模式已经无法满足当下人们到实际发展需求,需要进行改革优化,特别是政府工作人员的综合素质、晋升机制、薪资问题等,加强政府工作人员的培训管理工作,有利于提升乡村政府整体的综合实力。

### 3.2 政府工作人员综合素质有待提升

目前,参差不齐的人力资源水平是乡村政府面临的重大难题,其主要原因在于缺乏专业的技能型人才。由于乡镇政府的薪资水平不高,晋升机制不全切,缺乏具体的培训机制,使得新政府工作人员无法胜任自己的本职工作,直接影响乡村政府的行政效率和质量<sup>[2]</sup>。

### 3.3 缺乏完善的监督机制

对于部分乡村政府而言,部分不良风气严重影响体制的改革与完善,当下的监督体制无法有效监督谋取职权和利益的腐败官员。中国始终坚持全心全意为人民服务为宗旨,而乡村政府是最基层为人民提供公共服务的政府部门,如果一直无法有效遏制不良风气的发展,那么乡村政府将无法听到人民真正的民心心声,也就偏离了乡村政府工作职能的核心本质。所以,缺乏完善的监督机制,致使无法真正做到为人民服务<sup>[3]</sup>。

### 3.4 缺乏健全的考核机制

就乡村政府部门而言,其选拔人才的主要依据依旧为绩效考核,然而此种考核制度并不科学完善,无法实现公平公正。即便乡村政府考核由特定部门组织,但其考核标准依旧由上级政府决定,乡村政府无法越权管理,上级政府部门在规定考核标准时,没有考虑乡村政府实际状况,使得考核质量与其本质严重脱轨,并且乡村政府在人力资源管理中缺乏健全的奖惩机制,使得政府工作人员参与考核的积极性不高,无法充分发挥其政府人员的优势才能。

## 4 加强乡镇政府人力资源管理的重要性

现阶段,中国社会主义经济迅速发展,人们的生活质量及要求愈来愈高。为了给社会提供更好的公共服务,加强人力资源科学管理至关重要,有利于提升政府工作人员的综合素质水平,强化乡村政府为广大群众服务的工作能力,提升乡镇政府的威望,推动乡村政府稳定可持续发展。在具体实际工作过程中,乡村政府人员还需履行相应的社会责任,明确整体职业规划,不断提升自身的整体素质及综合水平,从而更好地实现自身价值。总而言之,乡村政府实行科学化

的人力资源管理,能够充分调动员工的积极性,提升思想政治觉悟,有利于推动乡镇政府工作的有序开展<sup>[4]</sup>。

## 5 乡镇政府人力资源管理处理措施

### 5.1 优化更新人力资源管理模式

对于乡村政府人力资源管理现状来看,需不断引进新型的人事管理理念及制度,转变传统的管理思想及模式,避免领导意见专治绝对的现象出现。对此,乡村政府需进行统一科学的人力资源管理,完善相应的管理机制。第一,适当下放领导不玩儿权力管理权限。第二,不断优化调整人力资源管理体系,明确政府管理人员组织目标,确保考核制度公正公开透明,倾听政府工作人员的意见和想法,充分调动其积极性和内在动力,使政府工作人员专有所长,最大限度发挥自身技能优势,使得政府人员得以有效发展。

### 5.2 提升政府工作人员综合素质

乡村政府工作人员通常采用定期公务员考试的方式提升工作效率和质量,其渠道单一,效果甚微。现阶段,中国事业单位处于改革的早期阶段,为了有效提升乡镇政府工作人员的综合素质水平,乡镇政府需多渠道开展选拔,包括以下几点:

①以事业单位改革为出发点,确保乡镇政府基本用人需求,采用编制填补政府基层空编,给予乡镇政府灵活用人的权利,结合乡镇政府实际状况,适时引进专业性技术人才。

②健全县级政府领导到乡镇开展帮扶常态化机制,不断为政府引进先进的年轻人才,有效转变乡镇政府工作模式及作风。

③引进本土人才的政策及计划,加强乡村政府优秀干部储备,提升乡镇政府的薪资水平,结合引进人才,适当调整并明确薪酬待遇,此方式能够提升乡镇政府工作人员的质量和数量,从而提升乡镇政府公职人员的综合水平,继而提升政府工作的效率和质量。

### 5.3 强化乡镇政府科学用人机制

现阶段,乡镇政府需完善科学合理的用人制度,才能促进乡镇政府人力资源管理的同步发展。不仅仅关系到引进素质高、专业强的优秀人才,还直接影响后续工作人员的积极性和工作效率,同时也在一定程度上关乎着乡镇政府的发展程度,以上这些均取决于科学合理的用人制度。所以,在选拔人才时,需严格杜绝不良现象发生,须公正廉明,保持乡镇政府的威信力和廉洁性<sup>[5]</sup>。

### 5.4 建立科学的激励机制

为了充分调动乡镇政府工作人员的积极性和主动创造

性,乡镇政府需建立完善的激励机制。所以,乡镇政府需结合实际情况,了解并满足社会发展及工作人员需要,制定合理科学的激励机制,奖惩分明。第一,建立业绩评估体系,能够全面了解员工的整体工作情况并发现其中问题及时指正。第二,完善的激励机制,能够对积极、表现优异的员工实施奖励,能够充分调动员工办事的积极性,提升工作质量和效率。

## 6 结语

综上所述,乡镇政府科学化进行人力资源管理势在必行,能够转变传统的人力资源管理模式,健全并完善用人激励机制及管理体系,提升政府工作人员的工作能力及综合素质水平,有效解决乡镇政府中所存在的不良问题,从而实现

更好地为人民群众服务。

## 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.
- [2] 周海恋,周海玲.乡镇政府人力资源管理问题及路径选择[J].经营与管理,2021(4):92-97.
- [3] 安红玲.乡镇政府人力资源管理存在的问题及对策[J].办公室业务,2020(16):153+155.
- [4] 李福春.我国乡镇政府人力资源管理探究[J].中国外资,2020(14):79-80.
- [5] 王思思.乡镇政府人力资源管理的现状与改革[J].人力资源,2020(10):40-41.