

# Discussion on the Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Current Towns and Towns

Hai'e Bai

Liusumu Town Government, Liangcheng County, Ulanqab City, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

## Abstract

Township is an important basic unit of China's social and economic development, and the solution of its human resource management problems is of great significance. The paper conducts a deep analysis of the current situation of human resource management in rural areas of China, and proposes the main problems in rural human resource management: unreasonable talent team structure, imperfect talent introduction mechanism, low welfare benefits leading to talent loss, and outdated management methods and methods. In view of these problems, this paper puts forward the corresponding countermeasures and suggestions, such as optimizing the structure of human resources, improving the mechanism of human resources development and utilization, improving the working conditions and treatment of the township, and improving the modernization level of the township human resources management. The implementation of these measures can not only improve the efficiency of human resource management in towns, but also contribute to the healthy economic and social development. At the same time, this study also provides a certain theoretical reference and practical reference for the subsequent researchers.

## Keywords

township human resources management; talent introduction mechanism; talent drain; development and utilization of human resources; township social and economic development

## 浅谈当下乡镇人力资源管理存在的问题与对策

白海娥

乌兰察布市凉城县六苏木镇政府, 中国·内蒙古 乌兰察布 013750

## 摘要

乡镇为中国社会经济发展的重要基础单元, 其人力资源管理问题的解决意义重大。论文通过对当下中国乡镇人力资源管理现状进行深度分析, 提出了乡镇人力资源管理存在的主要问题: 人才队伍结构不合理、人才引进机制不完善、福利待遇较低导致人才流失、管理手段和方法落后。针对这些问题, 论文提出了相应的对策建议, 如优化人力资源结构, 完善人力资源开发和利用机制, 提高乡镇工作条件和待遇, 提高乡镇人力资源管理现代化水平。这些措施的实施不仅可以提升乡镇的人力资源管理效率, 也有助于乡镇的经济社会健康发展。同时, 这次研究也为后续研究者提供了一定的理论参考和实践借鉴。

## 关键词

乡镇人力资源管理; 人才引进机制; 人才流失; 人力资源开发利用; 乡镇社会经济发展

## 1 引言

乡镇作为中国社会经济发展的基础单元, 其人力资源的管理与应用直接影响到该区域内社会经济的发展质量和动力。人力资源是一国之中最为重要的资源, 同时也是最有生命力的资源。然而, 在当前中国乡镇的人力资源管理中, 其存在的问题颇为突出, 人才队伍结构的不合理性、人才引进机制的不完善、福利待遇较低导致的人才流失以及管理手段和方法的落后性等问题已经对乡镇的经济社会发展构成

了一定的制约。因此, 论文对这些问题进行深度分析, 并对如何解决以上提到的问题提出具有针对性的策略, 以期对乡镇人力资源管理的有效进行提供一定的理论支持和实践指导。这些新的管理策略可能有助于提升乡镇人力资源的管理效率, 进一步推动乡镇的经济社会健康发展。

## 2 中国乡镇人力资源管理现状分析

### 2.1 乡镇人力资源现状概述

乡镇作为中国基层行政单位, 是承接国家政策、推动地方经济社会发展的重要环节<sup>[1]</sup>。而乡镇人力资源的现状关系到这些职能的顺利实现。当前, 中国乡镇人力资源现状表现出较为复杂的特征: 乡镇的人口基数虽大, 但人力资源素质普遍较低。乡镇内部从事农业和传统手工业的人口占较大比例, 而高素质专业人才相对较少, 导致整体劳动生产率偏

【作者简介】白海娥(1981-), 女, 中国内蒙古乌兰察布人, 本科, 人力资源管理高级经济师, 从事人力资源管理研究。

低。乡镇的教育和培训资源有限,使得人才的能力提升受到制约。

在数量方面,乡镇通常具备一定规模的人力资源储备,但结构性问题突出。具备先进技术和管理能力的人才短缺,而服务业和基本公共服务领域的岗位人员则供过于求<sup>[2]</sup>。在人才供需的不平衡问题上,乡镇面临较大的挑战,包括专业技能与岗位需求不匹配的问题,这进一步制约了乡镇经济与社会的发展。

乡镇人力资源的流动性较高,人才外流现象严重。由于城市地区提供了更多的职业发展机会和更高的福利待遇,许多具备潜力的年轻人和高素质人才选择离开乡镇赴城市工作。这种人才流失现象给乡镇的人力资源管理带来了巨大的压力,限制了乡镇在经济和公共服务领域的进一步发展。

为了全面理解我国乡镇人力资源的现状,必须结合以上各个维度进行详尽的分析。这些现状不仅揭示了存在的问题,也为对策建议提供了依据。通过优化人力资源配置和完善相关机制,提升乡镇整体人力资源质量,努力实现乡镇经济社会的健康可持续发展。

## 2.2 乡镇人力资源管理的现状

乡镇的人力资源管理现状反映了基层治理中的诸多问题和挑战。乡镇的人力资源结构普遍存在不合理现象,主要表现为高学历、高素质人才相对稀缺,且各类专业技术人才和管理人才比例失衡。中年干部多、年轻后备力量不足,这种结构的不协调影响了乡镇各项事务的顺利推进。乡镇的人才引进机制较为僵化,缺乏有效的激励政策和吸引人才的渠道,不利于高层次和专业型人才的引进<sup>[3]</sup>。由于乡镇经济基础较薄弱,在薪酬待遇、工作环境、生活配套设施等方面对人才的吸引力较低,导致人才流失现象较为普遍。乡镇人力资源管理在优化队伍结构、改善引才机制、提升工作待遇等方面急需改进,以增强整体发展活力。有效解决这些问题是提升乡镇综合治理能力和推动乡村振兴的重要前提。

## 2.3 乡镇人力资源管理中存在的问题

乡镇人力资源管理中存在以下几个主要问题:人才队伍结构不合理,高素质人才和技术型人才匮乏,导致工作效率低下。乡镇对人才引进机制较为滞后,缺乏系统性和长远性,难以吸引和留住优秀人才。乡镇的工作条件和福利待遇相对较低,导致人才流失严重。例如,工作环境较差、职业发展空间受限和薪酬水平偏低等问题,均使得人员流动频繁,稳定性不足。乡镇的人力资源管理手段和方法过于传统,信息化水平低,缺少现代化管理工具的支持,难以适应新时代的人力资源管理需求。由此可见,要提高乡镇的人力资源管理水平,需要在多个方面进行综合性改进。

# 3 中国乡镇人力资源管理问题研究

## 3.1 人力资源结构的不合理性

乡镇人力资源管理中普遍存在人力资源结构不合理的

问题。具体来说,人才的分布和组织结构不够科学合理,主要表现为以下几个方面。是年龄结构失衡,乡镇的人力资源中老年群体比例较大,年轻人才较少,导致创新能力及应对新挑战的能力较为薄弱。学历层次结构不合理,大部分乡镇从业人员学历偏低,高层次人才匮乏,这直接影响到乡镇人力资源的整体素质和管理水平。行业和职业结构单一化,乡镇人力资源多集中在传统农业和基层服务业,而缺乏技术型、专业型人才,无法满足乡镇现代化发展的需求。

乡镇在性别结构上也存在不平衡现象,性别比例失调一方面影响了工作环境的多样性和和谐性,另一方面也导致某些行业和岗位难以引入适合的人才。能力和素质的结构也存在不合理的问题,乡镇的干部和技术人员大多缺乏系统的专业培训,对新知识、新技术的接受能力有限,难以有效推行现代化管理和生产方式。

这些结构性问题不仅制约了乡镇人力资源的有效配置,也在一定程度上阻碍了乡镇的经济社会发展。只有通过系统地优化人力资源结构,合理调整人才的年龄、学历、行业、性别以及能力和素质等方面的比例,才能真正提高乡镇人力资源管理的效率,推动乡镇更好地适应新时代的发展需求。

## 3.2 人才引进机制的缺陷

乡镇人力资源管理中的一个重要问题是人才引进机制的缺陷,这在多个方面表现得尤为突出。当前乡镇在引进高素质人才时,往往缺乏系统性和科学性,导致所引进的人才无法满足乡镇发展的实际需求。许多乡镇在引进人才时仍依赖简单的招聘广告和推荐,缺乏明确的人才选拔标准和评估机制,从而影响到人力资源的质量和匹配度。

乡镇的人才引进政策往往缺乏吸引力,难以有效竞争城市地区。在福利待遇、职业发展前景和生活环境等方面,乡镇明显处于劣势,使得优秀人才更倾向于选择城市就业,而不愿意到乡镇工作。这种状况导致乡镇在人才引进方面缺乏竞争力,进而形成恶性循环。

乡镇在人才引进后,缺乏系统的培训和发展机会,使引进的人才难以长期留在当地工作。很多乡镇虽然能够招收到一定数量的专业人才,但由于缺乏有效的培训机制和职业发展路径,这些人才在进入乡镇后无法发挥其应有的作用,甚至产生职业倦怠感,最终导致人才流失。

人才引进机制还存在审批程序复杂、效率低下的问题。乡镇政府在引进人才过程中,往往需要经过多个部门的审批和协调,程序繁琐且耗时较长,不仅降低了引才效率,更影响了乡镇用人的及时需求。

为解决上述问题,需从改进引才策略、提升福利政策、加强培训和简化引进程序等方面入手,以建立一套科学、高效并具有吸引力的人才引进机制。

## 3.3 工作条件和福利待遇引起的人才流失

工作条件和福利待遇问题在乡镇人力资源管理中引发了人才流失现象。乡镇的工作环境与城市相比存在明显差

距,不仅涉及设施和设备的落后,还有工作压力大、晋升空间有限等问题。而相对低下的福利待遇,如工资水平和福利保障不足,导致了人才在面对更具吸引力的城市岗位时选择离开乡镇。这种情况不仅使得乡镇人力资源流失严重,也加剧了乡镇发展面临的困境,进而影响到整体社会经济的协调发展。

## 4 中国乡镇人力资源管理的对策及建议

### 4.1 优化乡镇人力资源结构的策略

乡镇人力资源结构的优化是提升乡镇整体发展水平的关键所在。针对现有人力资源结构不合理的问题,需要采取科学有效的策略加以解决。

要进行全面系统的人才需求分析,明确不同岗位的具体要求以及未来发展所需的人才类型。通过详尽的人才规划,合理配置各类人才,避免人力资源的重复浪费及配置失衡。

建立多样化的人才培养机制。乡镇应与高等院校和科研机构紧密合作,建立实习基地和就业渠道,为学生提供实习机会,培养本地化实用人才。还需加强对现有员工的培训,提升他们的专业素质和技能水平,确保人力资源的持续发展和更新。

进一步实行轮岗和交流制度。在乡镇内外部不同单位之间进行定期的岗位轮换和人员交流,有助于工作人员广泛掌握各种技能,提高他们的职业适应性和工作效能。这样不仅可以避免人力资源的闲置,也能够有效提升文化认同和团队合作精神。

完善乡镇人力资源的考核和激励机制。制定科学合理的绩效考核标准,通过明确的奖惩措施和晋升渠道,激发公务人员积极性和主观能动性。增强人力资源管理的透明度,确保公平公正,提升员工的满意度及工作投入度。

通过以上策略的实施,可有效优化乡镇人力资源结构,提高人力资源使用效率,从而推动乡镇经济社会的全面协调发展。

### 4.2 完善人力资源开发和利用机制

优化乡镇人力资源开发和利用机制是解决乡镇人力资源管理问题的关键步骤。有效的机制需要从制度建设、培养体系、激励机制等多个方面入手。应建立科学的人力资源规划制度,以匹配乡镇发展的实际需要,确保人力资源配置合理。制定明确的岗位职责和晋升路径,推进人岗匹配,提升工作效率。构建系统的人才培养体系,通过培训和教育提升现有人员的专业素质和工作能力。可以设立专项培训基金,

支持员工参加各类专业培训和进修。外派学习和经验交流也是提升人才素质的有效形式。激励机制的完善同样至关重要,通过多元化的激励手段如薪资激励、荣誉激励和职业成长规划,增强员工的工作积极性和忠诚度。建立绩效考核和反馈机制,及时肯定人才的付出和成绩,并在实际工作中加以应用和改善,有助于营造良好的工作氛围,提高人力资源的利用效率。这些综合措施的实施,将从根本上提升乡镇人力资源开发和利用的整体水平,推动乡镇经济社会的可持续发展。

### 4.3 提高乡镇工作条件和待遇,妥善处理人才流失问题

提高乡镇工作条件和福利待遇是缓解人才流失的重要手段。应通过加大财政投入,改善基础设施,提升办公环境,增强职业吸引力。公务员和事业单位职工的薪酬体系应予以优化,适当提高基本工资和奖金比例,以期匹配城市同类职位的待遇水平。健全社会保障体系,提供住房补贴、医疗保险等多方面福利。设立专项奖励基金,对长期服务和表现优秀的工作人员给予物质和精神鼓励,增强其工作积极性和归属感。通过这些措施,能在一定程度上留住乡镇人才,稳定人力资源队伍。

## 5 结语

本次研究通过对当前中国乡镇人力资源管理的深刻剖析,凸显了乡镇人力资源管理存在的主要难题,即人才队伍结构不合理、人才引进机制不完善、福利待遇低导致人才流动,以及管理手段和方式陈旧等。为了解决这些问题,论文提出了几个切实可行的策略,包括优化人力资源结构,加强人力资源的招募和使用机制,改善乡镇的工作状况和报酬,以及提升乡镇人力资源管理的现代化程度。这些措施的实行不仅能提升乡镇的人力资源管理效率,助力乡镇的经济社会健康发展,而且对于后续的研究者也提供了宝贵的理论参考和实践范例。然而,值得注意的是,乡镇人力资源管理问题涉及经济政策、教育政策、技术改革等多方面问题,解决方案并非一蹴而就。未来还需要在现有研究的基础上,结合乡镇的实际情况,不断进行实证研究,以期找到更加切合本地实际、更具有可持续性的人力资源管理策略。

### 参考文献

- [1] 宋福玲.浅谈当下乡镇人力资源管理存在的问题与对策[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(6).
- [2] 马彩云.当下乡镇人力资源管理存在的问题与对策[J].中国经贸,2023(3).
- [3] 田丙永.乡镇人力资源管理问题与对策[J].中国市场,2021(21).