

进行人力资源战略研究优化人力资源配置

马海霞

凉城县麦胡图镇人民政府, 中国·内蒙古 乌兰察布 013757

【摘要】人力资源管理要立足在岗位基础, 要逐步完善单位的人力管理制度与内部考核制度, 要重视对员工的思想教育, 提升他们的综合素质, 强化德育教育, 定期开展员工培训和思想教育, 多举办一些活动, 强化员工的自律性, 增加其的忠诚, 培养员工的职业能力与敬业精神, 合理安排工作岗位和任务, 保证人力资源的高效运用, 提高工作效率, 促进单位的长远发展。

【关键词】镇政府; 人力资源; 管理; 配置

人力资源是镇政府工作中重要一环, 通过对人才结构的调整、优化, 能明显提高单位的经济效益, 我国的人力资源管理水平也有了一定的提升, 在引入国外经验的同时, 增加了本土化的适应能力, 尤其是在项目和人才的科学配置方面、在人才的综合利用方面、人才的个人发展方面、单位文化建设方面取得了较好的发展; 形成了具有本单位特有的单位文化, 促进了个人价值感和归属感的提升。

1 创新管理体制

人力资源管理对单位的发展来说至关重要, 并且涉及的内容也较为复杂, 工作人员想要在激烈的市场竞争中站稳脚跟, 就需要不断对人力资源进行有效的优化, 这样能够有助于单位的发展, 并且为单位各项经营活动提供广阔的发展舞台。结合目前市场的发展情况, 以单位未来的发展目标和管理要求为中心, 创新人力资源管理体制, 确保体制能在单位内部落实到位。管理人员要把单位用工体制与新型的劳动关系联系起来, 促进人才的引进和培养; 其次, 是对员工的考核和薪资机制的完善, 确保员工的基本权益, 促进员工工作效率的提升; 最后, 创新员工的管理机制, 定期对员工进行相关的培训工作, 保持发展的先进理念, 加强员工的专业技能和素养。

2 树立良好管理文化

一个单位文化的建设能帮助人力资源管理部门形成更具凝聚力、吸引力的发展平台和环境, 以新型创新性手段让员工的思维方式与观念与单位发展前景相匹配, 不断提高个人约束力和潜能, 对员工的发展起积极作用。在创新研究过程中, 营造先进文化人物, 以开放化、信息化、创新化的发展方向, 尊重员工的发展价值, 把核心管理理念作为工作的根本, 充分调动员工的学习精神和创造潜质, 形成认同感和凝聚力, 提高工作的积极性, 通过文化建设让员工在统一的指导和规划下, 提高自我管理和约束的能力, 充分激发自身活力, 提高创造价值。紧跟现代先进人力资源管理发展规律, 创新人力资源管理理念, 强化人力资源管理绩效激励与评价, 为充分挖掘人力资源管理整体价值奠定基础, 为促进单位宏观人才战略高质量实施保驾护航。

3 提高管理人员素质, 注重开发人力资源

为了发挥战略人力资源管理的重要作用, 避免不必要的风险与经济损失, 需要提高管理人员素质和开发人力资源方面投入大量人力, 物力与财力。如, 定期举行与人力资源管理知识和技能相关的培训, 提高管理人员的意识水平, 使管理人员能限制和约束自己的各种行为。此外, 积累和开发人力资源也是可行的举措, 这与战略人力资源管理可以提高单位核心竞争力的要求有关, 需要单位经营管理者重视战略人力资源管理的各方面工作。

4 拓宽沟通反馈渠道

人力资源管理对于单位的可持续发展目标有一定的影响, 其作为单位发展的战略资源, 促使人力资源管理工作的创新发展更为重要。重视各部门负责人和基层员工针对人力资源管理工作的反馈, 根据不同职级员工的给予反馈进行回应。结合各部门负

责人给予的反馈, 管理者应和部门负责人进行谈话, 结合人力资源管理工作的实际情况和部门负责人的意见, 制定今后的人力资源工作计划。管理者与各部门负责人针对人力资源管理工作的交换意见, 有助于管理层之间消除隔阂。针对基层员工给予的反馈, 各部门的负责人应与存在意见的员工进行谈话, 把人力资源管理工作的资料进行整理, 并反馈至员工处。

5 做好事业单位的人才培养

人力资源管理是稳定单位发展的基础部门, 在日常工作的开展中, 主要是针对单位的发展情况, 制定相应的管理计划。行政事业单位首先需要转变人力资源管理者的传统思维和观点, 鼓励他们尽快实施现代人力资源管理理念, 并且帮助他们对自己的工作产生新的认知。在过去, 由于人力资源管理工作与单位的发展之间的关联不大, 导致行政事业单位不重视人力资源管理。久而久之, 人力资源管理者也对自己的工作没有了积极性和信念。所以, 必须帮助人力资源管理重新建立对工作的信心和信念。第二, 现如今的信息化发展相当迅速, 信息化技术对行政事业单位产生的影响是显而易见的。同时, 行政事业单位里各项工作的开展也需要信息技术作为支撑。所以, 各行政事业单位应该推进人力资源绩效考核和激励机制的信息化建设, 还应做到培养和提升行政事业单位里人力资源管理运用信息化的能力。

6 实现绩效结果与人力资源管理职能的统一

人力资源管理是单位发展中的重要工作之一, 在优化人力资源管理体制时, 应加强绩效结果与人力资源管理职能的统一性, 将绩效结果与员工的晋升、调岗和解聘等相结合。一是要让员工对人力资源管理形成更清晰的认识。如, 根据员工的个人职业发展规划和能力特征设计晋升、调岗机制, 实现绩效结果与职务晋升、与奖金分配等挂钩, 有助于促进单位人力资源管理结构的稳定性。二是要开展必要的人力资源培训, 帮助员工发现自身在实际工作中的欠缺之处, 使其对自身能力存在的优势和劣势进行正确认识, 更好地把握个人发展规划。三是将绩效结果作为单位招聘和筛选人才的依据之一, 大胆提拔优秀人才, 促进人力资源效益的最大化。获知激励机制实施标准、方法等, 进而科学地执行机制, 从而提高员工工作兴趣。

建立全方位的人力资源管理体系, 是镇政府工作管理的重要组成部分, 一个行业部门的人力资源管理水平的提高, 会对单位的发展产生深远影响。要打破落后的管理观念, 建立科学合理的人才引进与培养机制, 同时, 要建立行之有效的绩效考核与激励机制, 才能真正提高事业单位人力资源管理水平, 不断提高生产力。

参考文献:

- [1] 张华. 国有单位人力资源管理创新思路[J]. 今日财富, 2019(8): 1.
- [2] 耿卓, 戚浩. 微文化背景下公共部门人力资源管理的若干问题探讨[J]. 单位科技与发展, 2017(9): 132-134.
- [3] 刘孜. 浅析绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 中国集体经济, 2020(6): 119-120.