

浅析移民管理机构人力资源管理工作

刘 振

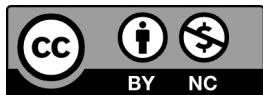
中国政法大学，北京

摘 要 | 为进一步加强我国移民（出入境）事务管理的统筹协调，更好形成移民管理工作合力，伴随2018年国务院机构改革方案提出，国务院建立健全新时代签证管理协调机制，将公安部下属的出入境管理、口岸边防检查职能整合，正式组建国家移民管理局，由公安部下辖管理。基于该情况，本文着眼于对移民管理机构的人力资源管理问题分析和对策方法探讨，希望能够帮助提升移民管理机构人力资源管理效率。

关键词 | 移民管理机构；人力资源管理；问题；策略

Copyright © 2023 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 移民管理机构人力资源概述

随着我国综合国力与国际地位的逐步提升，来华旅游、求学、探亲、生活与工作的外国人数不断增加。新形势下要求我国移民管理机构进一步提升在华外国人的服务质效，而当人力资源管理制度能够成功运用到移民管理机构内部时，便能够助力保障队伍整体利益和维护民警个体权益，发挥集体与个人潜力，推动移民管理机构工作目标的完成。对各基层一线的移民管理机构工作民警而

作者简介：刘振，中国政法大学硕士研究生，公共管理—行政管理。

文章引用：刘振. 浅析移民管理机构人力资源管理工作 [J]. 管理前沿. 2023, 5 (4) : 59-65.

<https://doi.org/10.35534/fm.0504006>

言，人力资源管理尤为重要。

在公安机关内部，人力资源管理并没有被足够重视，人力资源管理模式依旧延续传统方式，缺乏必要的战略层面的人力资源管理思想指导^[1]，而在人力资源管理具象到移民管理机构当中，作为公安部下属的国家局与诸警种力量之一，同样在人力资源利用及管理方面多多少少存在一定问题。当前，我国移民管理机构在人力资源管理机制上缺乏活力与竞争力，无论是机关的日常综合办公，还是一线队伍的基层警务，在开展工作中民警个人自身的文化素质水平、应变协调能力、处理工作能力等无法充分发挥，民警与其从事岗位之间都表现为严重不匹配、不契合，进而导致工作中人岗职责分离，岗位职能缺失，人力资源配置失衡的状况，并进一步发展表现为单位内人力资源的极大浪费。

首先，我国移民管理机构当前的人力资源管理模式，尤其是内部的人才选拔上岗任职机制，或多或少存在着一定人情世故因素，常常出现依照资历和关系内部来各立山头以及照顾“自己人”的现象，队伍整体人才选拔、人才考核、用人机制还不够公平。其次，人才选拔上岗任职制度不够民主、科学和公开，关键岗位的个人权力过于集中，岗位之间权利划分不平衡与分工不明确现象表现较为严重，这样的选人用人机制难以对每位勤恳工作的民警进行客观和准确的评价，也造成了移民管理机构内部、跨系统不同单位之间的信息沟通渠道狭窄和不通畅，增加了移民管理机构队伍管理的成本及难度。最后，当前移民管理机构的领导岗位任命大多采用任命制，部分领导的任用权利过于集中，往往会忽视个人实际表现与单位内部风评，直接性任命某一个在领导视角里自认为“表现出色”的员工，仅仅凭借少数领导的印象评价就直接评价一个民警的整体能力素质，忽视民警人才本身的任职能力、过往成绩和队伍内部风评，这样的选人用人机制及其容易导致不公平情况出现，在极大程度上影响了每一位踏实肯干的民警的工作积极性。

目前移民管理机构涉及到人力资源管理工作可大致划分为以下内容：人员岗位及其职能部门的权责设定；人才选拔晋升、遴选转任、交流留用；人才的能力素质培训；全年度与阶段性绩效考核；不同岗位的个人薪酬管理；重大专项任务与平时日常的激励奖励机制；队伍集体的发展前程规划；民警个人的职

业生涯规划等。以上各部分既相互独立又互相统一，进而成为联合性动力，促进不同单位或组织机构内部的选人用人机制的科学化、系统化、规范化。移民管理机构能够将人力资源作为机构内部关键一环，通过施行具体管理措施，激励调动队伍整体与民警个人创造潜能与工作效率提升，促使其更好发挥其主观能动性，投身到具体工作事务之中，从而令单位或组织发展目标尽快达成。人力资源在维护组织利益的同时，也要尊重和维护个体利益，令个体利益和组织利益达到最大化地统一，从而促进工作顺利开展^[2]。

2 通过坚持不断历练，提升人力资源能力素质，锤炼担当“铁肩膀”，服务中心主业

多经事方能成大事，犯其难方能图其远。一要自觉加强斗争历练。“道远知骥，世伪知贤”，在工作开展与日常管理中，锤炼移民管理机构民警保持不怕艰苦、奋发向上的干事状态，信念如磐、意志如铁。发扬钉钉子精神，压茬推进、久久为功、善作善成，全力推动上级决策部署落实落地，争当不折不扣抓落实的表率，在实践中增长解决问题的新本领、在细照笃行中不断修炼自我。二要自觉践行知行合一。“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”。每名移民管理机构民警需要充分做到学以致用，全面加强专业素养、专业知识和专业技能训练，积极适应新形势、新要求，不断提高工作综合能力素质，主动谋事干事，紧密联系基层，解剖麻雀、掌握实情，把调查研究工作做实做细，实现工作的高效开展。三要自觉勇于担当作为。作风决定作为，移民管理机构要主动培养民警发扬担当精神，遇事不推诿、不退避，立实干之志，求实干之效，在工作中突出一个“早”字，体现一个“快”字，做到一个“实”字，服务中心主业。在日常中切实当好模范、作出表率、走在前列，在本职岗位上努力践行党的二十大精神，勇做走在时代前列的奋进者、开拓者、奉献者。

3 强调统筹结合，有效发挥思想政治工作在人力资源管理中的重要作用

思想政治工作只有充分融入移民管理事业各个方面，尤其是充分融入到人

力资源管理工作当中,才能发挥其巨大作用。一是在队伍建设与人力资源管理中发挥思想政治工作的引领作用。抓队伍首先抓的是思想,抓资源首要抓的也是思想。思想不对,努力白费,思想落后,事事落后。尤其是一些年轻基层公安人员,只是将该岗位当作过渡性跳板,如果找到理想工作,便会跳槽离职,造成基层公安人员流失率高、工作不连贯度强的现象^[3]。只要将思想工作落实到位,才能留住人心、稳住队伍,进而真正发挥人力资源管理优势。所以,党在成立伊始就突出强调思想政治工作,始终重视对群众的思想改造,突出对党员的理论武装,把政治觉悟高低作为评价干部优劣的第一要素,政治不过关,其他都无关。军警武装力量也始终强调“政治建军”“政治建警”,始终把政治过硬放在队伍综合能力过硬的核心、首要位置。公务员考核也始终把“德”放在首位,而“德”最核心的就是政治品格。毛泽东同志强调,精神力量可以转化为物质力量。党的历史、军队历史都很好地证明了这一点。拿破仑说过,世界上有两种武器,一是剑,一是思想,长期来看,剑总是败于思想。苏联解体、东欧巨变等颜色革命都证明了这一真理。据此,要建设移民管理铁军,充分发挥好人力资源管理在移民管理机构中的重要作用,就必须发挥思想政治工作的引领作用。二是在业务建设中发挥思想政治工作的激励作用。人不是机器,他的言行受到思想和情绪的影响,积极的、正能量的思想和情绪是出色言行的根本保证,反之则是巨大阻碍。而人的行为目的、动机、情绪只能用思想政治工作来引导,例如用立功受奖、提拔任用、典型表彰、心理疏导、“传帮带”等思想政治手段来激发人的事业心、上进心、荣誉感、使命感,消除心理问题、维护健康身心,互帮互助、团结协作。古今中外任何组织团体,凡是重大任务就有动员部署会、艰难任务就有誓师会、任务完成有总结表彰会。任何团体、任何时代都有他们的英雄、典型、榜样。欧美部队有牧师,中国军队有思想骨干、心理医生。所有历史经验和现实做法都证明,加强业务建设、完成战斗任务,真正提高发挥出人力资源效率,就必须发挥思想政治工作的激励作用。三是在安防建设中发挥思想政治工作的警钟作用。安全稳定无论是在人力资源的运用、使用中,还是其他工作的开展中,都是压倒一切的、保底的工作,具有一票否决权。安全稳定体现为无事故、无案件、无严重不和谐情况。无数的经验教训都说明,

人是影响安全稳定的唯一决定因素，只要人心思安、人心思稳、人心思公，队伍就能安全稳定。抓安全稳定根本的就是抓住人心。人心靠什么来抓，只能靠思想政治工作，靠教育训练、制度习惯和监督检查。正因如此，无论是现役部队，还是现在的国家移民管理局，都坚持开展政治教育、纪律作风整顿、自查自纠、模范党建等工作。所以，队伍要安全稳定并充分发挥人力资源优势，就必须发挥思想政治工作的警钟作用。可以说，思想政治工作是出色完成各项移民管理工作任务、高效运用人力资源优势的前提和保证，贯穿于移民管理事业始终。只有坚持思想政治工作和其他各项工作统筹结合，才能真正发挥思想政治工作应有的作用，才能做到事半功倍，才能高质量完成各项工作任务。

4 做好队伍建设，通过“从严治警”与“从优待警”相统一来切实加强移民管理机构人力资源利用率

移民管理机构应当更加注重队伍思想政治与正规化建设，严格落实“从严治警”方针，锻造一支政治坚定、作风优良的警察队伍。同时加强人们警察核心价值观对新形势下做好移民管理工作的极端重要性，结合不同单位的驻地社情警情和民警个人实际，坚持不懈开展好各项铁规纪律尤其是人民警察核心价值观的教育培养，使其能够内化于心、外化于行，激发起每位民警团结奋斗、齐心协力的精神，不断提升移民管理队伍的凝聚力和战斗力，确保移民管理机构永远做党的忠诚卫士和人民群众的贴心人，同时有效发挥好每位民警的人力资源优势。

在“从严治警”的同时，移民管理机构也应当注重“从优待警”。积极推进民警正当执法权益保护工作，建立以维护人身安全为核心的教育训练和因公负伤快速救助救助机制。普遍实行年休假制度，确立定期体检制度，以最终逐步建立从优待警的规章制度体系和长效机制，坚持以人为本，始终以民警的需求为导向，在队伍管理中积极融入“尊重、理解、关心、激励”的人文主义管理理念，促进民警的全面发展，最大限度激发每位民警心中对队伍集体、从事岗位和移民警察职业自身的高度认同感，调动和激发广大民警干事创业、回报社会的工作热情与积极主动，努力让民警有自豪感和归属感，来最大限度发挥人力资源效能。

5 结语

除以上方式外,还可通过其他方式进一步提升队伍内部人力资源管理效能。第一,可以充分发挥队伍内部老同志优势,以传帮带的方式。一对一定点帮扶指导,通过老同志余热调动激发新同志潜力,推动新老民警双向进步;第二,可以提升人力资源专业化培训。在这其中尤其是工作信息化水平、科技化素质,通过培训实现向科技要人力、要警力、要战斗力,以特殊培训赋予全体民警学习新知识新技能的平台和机会,环节工作带来的高压状态和懈怠情绪,提高日常工作质效。第三,将培训作为长期性常态化工作。通过制定健全完善、长效可行的培训培养机制,创建公安大教育、移民大培训的培养体系。根据一线民警应当具有的能力素质和发展要求来制定长期性、规划性、体系性的培训方案。同时鼓励每位民警个人的自我激励成长,自我考学提升,创造利于学习的条件和机会使其参与更高层级的继续教育当中。

人力资源管理效能是当前我国移民管理机构现代化警务改革与移民管理现代化事业成功与否的一大重要因素,在维护国家安全稳定、保障百姓生命财产安全、确保社会秩序、提升国门口岸通关服务效率和管控效能有条不紊等多方面都发挥着重要性作用。因此想要推动移民管理机构人力资源管理效能的提升,必须要深入研究基层一线队伍管理尤其是人力资源利用现状问题和不足,针对性地进行改善和提升。在这其中,要注意避免同工不同酬问题带来的消极影响。很多基层公安人员是“二等公民”,比如基层文职、辅警等,工作内容、工作量和民警差别不大,但薪酬待遇上却明显低很多^[4],故移民管理机构可在薪资待遇、未来晋升、职业规划、士气激励等方面予以完善,并且要强化队伍内部的人力资源管理培训,健全考核评估、奖励激励等相关制度等,以此来提高对基层民警的管理标准,促进移民管理机构总体人力资源管理效率的提升。

参考文献

- [1] 肖炎. C区公安分局人力资源管理研究 [D]. 开封: 河南大学, 2015.
- [2] 王铁岭. 新时期公安人力资源管理的思考 [J]. 云南警官学院学报,

2008 (6) : 78-80.

- [3] 尚靖. 深圳市宝安区公安机关人力资源管理研究 [D]. 长沙: 湖南大学, 2018.
- [4] 吕德鹏. 警察组织的人力资源规划研究 [D]. 重庆: 西南政法大学, 2016.

Analysis of Human Resource Management in Immigration Management Institutions

Liu Zhen

China University of Political Science and Law, Beijing

Abstract: In order to further strengthen the overall coordination of China's immigration (entry exit) affairs management and better form a joint force in immigration management, with the proposal of the 2018 State Council institutional reform plan, the functions of entry exit management and port border inspection under the Ministry of Public Security will be integrated, and a sound new era visa management coordination mechanism will be established. The National Immigration Management Bureau will be officially established and managed under the jurisdiction of the Ministry of Public Security. Based on this situation, this article focuses on the analysis of human resource management issues and the exploration of countermeasures in immigration management institutions, hoping to help improve the efficiency of human resource management in immigration management institutions

Key words: Immigration management agencies; Human resource management; Problem; Strategy