

# 新时代水务行业人力资源管理现代化研究

李晗菡

河北省辛集市渠道服务中心

**[摘要]** 水务部门是政府的重要机构，承担着至关重要的社会公共服务职能，为了促进水务行业实现更上一层楼的发展，在新时代下推动人力资源管理现代化建设势在必行。基于此，文章从新时代下水务行业人力资源管理基本概念内涵入手，通过分析人力资源管理的现代化建设意义了解人力资源管理工作重要性，进而根据具体的现代化管理建设现状，提出行之有效的人力资源管理优化建设建议。

**[关键词]** 新时代；水务行业；人力资源管理；现代化研究

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.374

## 引言

在现阶段的水务部门发展过程中，要想实现单位部门的工作优化改革从人力资源管理层面入手进行工作分析，并落实人才队伍建设至关重要。各级水务机关在党和国家的方针政策指导下，对于人力资源管理投注了足够多的重视并且获得了一定成效。与此同时，在新的形势影响下水务部门的人力资源管理同样产生了一些漏洞，可见，水务部门应该在新时代下推动管理落实，借助现代化人力资源管理工作优势有效解决工作问题，为水务工作优化发展增光添彩。

### 一、新时代水务行业人力资源管理概念简述

#### （一）具体内涵

对现阶段的发展特点进行分析可知，水务部门正处于中国特色社会主义新时代的经济新常态和供给侧结构性改革发展时期，在此背景下对水务部门的人力资源管理进行优化调整能够有效推动水务部门工作人员自主能动性的发挥，可以使从业者有意识，有目的地重新认识世界，进而通过采取有效行动推进社会经济发展<sup>[1]</sup>。具体来看，人力资源管理的基本概念是组织单位按照自身战略发展需求，选择恰当的现代化管理工具对人力资源进行开发利用，从而引发的一系列计划组织控制协调活动管理行为。归根结底，人力资源的内在含义决定了相关管理工作的特殊性和重要性，同时，使其成为了当下水务行业发展的重要辅助工具。

#### （二）基本特点

总体而言，人力资源管理具有战略性、以人为本、动态化三个基本特点。具体来看，因为当下社会发展过程中，除了技术和资金之外，人才是维持事业单位发展的重要因素之一，所以推动人力资源管理在水务行业中的应用落实，能够有效发挥人力资源优势作用，使人才价值充分凸显出来，进而为水务行业发展进步奠定坚实基础；以人文本特点，主要是指人力资源管理是一项具备特殊内在规律和逻辑关系以及本质属性的科学活动，与此同时，由于人力资源管理是对人这一主体进行管理控制，所以人力资源管理工作难以避免的会蕴含人文要素和精神艺术活动。由此可见，在推进现代化人力资源管理落实的时候，应该从人性化的角度出发，遵循以人为本的基本原则开展具体工作；动态化特点是指新时代下水务行业的人力资源管理不是一成不变的，人力资源管理现代化建设需要以绩效考评结果为依据，从动态性和实时性

建设角度出发构建公平公正的管理考核体系。

### 二、水务行业人力资源管理现代化的积极意义

#### （一）有利于促进公共部门管理优化

基于我国国家性质和体制特殊性，对水务行业的具体管理工作落实情况进行分析可知，由政府部门和事业单位以及公共企业共同组成的公共部门以谋取社会的公共利益为目的开展工作，该类单位的管理是整个社会的管理系统核心，所以要想维持新时代下的行业发展与进步，从公共部门的管理层面进行优化建设是重中之重的管理现代化转变工作内容<sup>[2]</sup>。因为公共部门的管理水平国内社会发展方向和具体建设状况息息相关，所以从水务部门这一事业单位的人力资源管理角度出发，进行现代化研究，能够有效促进公共部门管理优化，在人力资源管理现代化建设的推进过程中，公共部门的管理模式能够从传统人事管理转变为现代化人力资源管理，有助于维持社会的长治久安。

#### （二）有助于有效解决水资源利用问题

水资源作为重要的自然资源之一是维持可持续发展的基础资源，同时也是社会经济发展中必不可少的资源要素。新时代下，水务行业的发展为供水安全提供了充分保障，所以，对水务行业人力资源管理进行现代化建设，能够进一步提高水资源管理有效性，有助于提高水资源保护工作的整体质量水平。在完善的人力资源管理现代化建设工作辅助作用下，水务部门的日常工作效率将会逐渐提高，这样一来，社会中的水资源短缺和水污染等问题都能在水务部门强大的基础能力作用下得到全面改善<sup>[3]</sup>。

#### （三）有益于践行水务部门治水理念

全面推动水务行业人力资源管理现代化转变能够实现可持续发展水务工作落实，作为我国水资源主管部门的各级水务部门需要在现代化人力资源管理推进过程中，承担起自身使命，并积极践行可持续发展治水理念。与之相对的，相关单位如果能够在工作中抓好人才培养工作，充分发挥人力资源管理优势作用，那么水务部门内部必然能够实现科学的人才队伍结构调整，进而形成专业水平高的工作队伍，为水务事业发展发光发热。总体而言，在现代化人力资源管理落实过程中，水务部门工作人员能够逐渐树立起先进的工作意识，也会在良好的工作环境中逐渐对水务行业发展情况形成更加清晰的认识。

## 三、新时代水务行业人力资源管理现代化建设措施

### (一) 管理理念现代化转变

根据上文内容可知,在新时代下进行水务行业人力资源管理现代化建设的时候,首先应该对单位内部的整体管理理念进行现代化转变,比如,事业单位应该根据人力资源管理的基本特点,引导工作人员树立以人为本的基本工作理念,进而遵循人才是第一资源的可持续发展观念开展人力资源管理的现代化建设工作。具体来看,因为水务部门的工作存在比较强的特殊性和复杂性,所以管理人员应该立足于国内的水务整体发展形式进行差异性管理工作建设规划。例如,水务单位首先应该充分摒弃传统人事管理落实过程中的重物轻人问题,将人才发展放在人力资源管理首位,全面建设尊重人才的工作环境,从而实现事业单位和员工个人的共同发展与进步。

### (二) 管理机制高效化设计

#### 1. 竞争择优筛选人才

在落实管理机制高效化设计的过程中,首当其冲应该完成的工作任务是制定公平公正公开的人才筛选机制。水务单位的人力资源管理部门应该根据具体的岗位需求制定清晰明确的人才甄选录用机制,在人才招聘过程中谨遵竞争择优的基本原则充分考察新进人员的综合素质,确保吸收到的人才能够承担起岗位职责<sup>[4]</sup>。除此之外,水务单位在筛选人才的时候,还应该注意严格控制筛选机制的透明性,在最大程度上避免暗箱操作和人情关系等不公正现象,确保水务部门的人才筛选流程公开透明且规范有序。

#### 2. 建立科学培训机制

在公平合理地吸引优秀人才参与到水务事业单位当中后,相关部门还应该对单位内部的人才培训机制进行优化建设,确保高品质人才在加入本单位后仍然能够获取到自我提升机会。例如,水务事业单位可以在日常工作过程中设置专业化,水平高的培训教育机制,从职业道德培养和岗位职能培训等方面充分落实培训工作建立完善的人力资源开发体系,使单位内部的人才综合能力能够通过日常培训得到全面优化提升。总之,水务事业单位应该有组织有计划地及时对新进员工进行入职培训、定期组织老员工参与在职培训,借此有效发挥培训机制的积极作用,使全体人员都能在培训过程中实现自我成长。

#### 3. 完善绩效考评机制

建立健全的绩效评估考核机制,是维持人力资源管理现代化建设的关键工作内容,水务单位在制定考核机制的时候,应该确保考核过程公开化,同时避免评估考核浮于表面。具体来看,水务单位应该从根源上避免形式化的考核机制落实,而应该根据单位内部的岗位特点有理有据的建立考核指标体系,通过落实定量和定性的考核来对水务人员能力和工作效果进行综合评估。除此之外,还应该在单位内部设置流畅的反馈机制,确保人力资源管理部门能够与相关工作

人员建立起顺畅的沟通交流关系,由此,借助反馈机制,使职工及时了解自身工作任务完成情况,并对后续工作落实进行及时调整。

#### 4. 落实规范约束机制

正所谓不以规矩不成方圆,推动水务行业的现代化人力资源管理落实,还需要借助规范化的约束机制支持力量。水务部门应该在管理工作落实过程中,积极开展宣传工作扩大规范制度和约束机制的影响面,通过确保各岗位上的职工都能够了解约束机制的具体内容,来确保其进行规范化工作。具体来看,水务单位可以结合《水务干部教育培训管理办法》等相关规章制度推进约束机制建设,通过在日常工作中组织职员参加规范制度研讨交流会来不断加深各岗位人员对规章制度内容的印象,从而使其真正领悟规范内容,并在工作中有效约束自身,合法合规推进工作。

### (三) 管理技术自动化升级

最后,在新时代下的管理建设过程中,自动化技术的应用是不可或缺的一项辅助要件。随着社会科技水平的提升,当下各行各业在进行管理优化过程中,都会利用信息技术或自动化技术提高工作效率。在水务行业中,对人力资源管理进行现代化转变也是如此,工作人员需要秉持着工欲善其事,必先利其器的基本理念,充分接收和学习科学技术知识技能,在管理实践过程中灵活利用现代化信息技术简化人力资源管理工作。例如,水务单位可以在管理工作中引入无线通信技术和计算机技术等先进手段,进而通过远程视频会议和谢谢管理系统等的应用来进一步提高日常水务人力资源管理便捷性。

## 四、结束语

结合上文叙述进行综合分析不难看出,在新时代下水务行业谋求发展的过程中,需要立足于人力资源管理现代化建设进行具体工作研究。从业人员在实际工作中需要充分认识到,新时代现代人力资源管理的内在含义,在此基础上,对人力资源管理现代化的优化落实积极意义进行深入探讨。之后,水务部门的管理人员应该从现代化理念的转变、管理机制的高效化建设、管理技术的自动化应用三个角度对具体的管理实践举措加以研究,从而真正有效地推动行业内部人力资源现代化管理的实现,为水务行业稳定发展与快速进步保驾护航。

### 参考文献

- [1] 杨恺. 新时代水务行业人力资源管理现代化刍议[J]. 办公自动化, 2019, 24(24): 38-40.
- [2] 李貌. 基于供水企业人力资源管理问题的分析及对策研究——以长沙水业集团为例[J]. 经贸实践, 2018(17): 262-263.
- [3] 李雪梅. 企业人力资源绩效管理的现状及优化策略分析[J]. 中外企业家, 2019, (32): 81-82.