

刍议新公共管理视角下的公共部门人力资源管理

周志荣

(海丰县博物馆 广东 汕尾 516400)

[摘要]公共部门的人力资源管理,在当今促进公共部门的发展、提升公共部门的管理水平等方面都有了极大的促进作用。新公共管理视角之下的公共部门人力资源管理研究是当前采用先进的新型公共管理理论及相关制度模型之下的人力资源管理,它能够改革当前人力资源管理中所存在的问题与弊端,并就此提出相对应的解决方案策略。笔者将根据当前先进的公共行政管理理论来提出对公共部门人力资源管理,在新公共管理视角之下的应对策略,为公共部门人力资源管理的管理水平提升和效率保证,贡献个人力量。

[关键词]新公共管理视角;公共部门人力资源管理;策略研究

引言

随着市场经济和社会发展水平的不断进步,公共部门在人力资源管理这一领域中的需求逐渐提高,所面临的挑战也不断的丰富,为了适应目前公共部门人力资源管理所面临的新的挑战 and 迎接新的发展趋势,则必须要在公共部门人力资源管理这一方面做出行之有效的改变。随着政府职能的转变和自身位置理念的重新确认,服务型政府逐渐取代管理型政府,管理者的身份也随之改变,成了人民的服务者。过去人力资源管理中所存在的问题,也急需有新型的公共管理理论,既包括公共选择理论、私人管理理论及相关经济学理论^[1]的基础之上,来提出新的管理办法,有效的展开人力资源管理模式的创新,促进新公共管理视角之下的公共部门人力资源管理水平提高。

一、新公共管理视角之下的公共部门人力资源管理概述

新公共管理指的是目前的公共部门人力资源管理方工作开展时,依据新型的公共管理理论,既包括公共选择、私人管理及经济学理论等为基础来展开的人力资源管理。它是一种公共管理的新的视角,有利于理解当前我们公共部门管理中所存在的人力资源管理问题,有效解决传统的公共部门人力资源管理弊端,创新发展人力资源管理理念。在传统的考核机制、激励机制、管理机制等方面提出新的要求,完善传统的资源管理机制,促进人力资源管理工作的顺利开展。

二、新公共管理视角之下的公共部门人力资源管理现状分析

(一)传统人力资源管理理念落后

在传统的公共部门人力资源管理工作中,官本位思想占据了大部分管理者的思想主流。相对应的所展开的人力资源管理方法,也基于此思想而展开模式,并未得到合理的优化,且相关人力资源管理也未得到人性化合理化的处理,因此这极大的阻碍的公共部门的管理水平提升,也无助于公共部门内部管理人员及能力的激发。当前市场经济发展方兴未艾,而相对应的竞争意识和创新意识却未在公共部门的人力资源管理理念中得到贯彻落实,从而无法促进工作内部之间的竞争和工作内容、方法制度的创新,严重的影响了公共部门自身的长足发展,也会导致懒惰、消极工作的风气发展。

(二)缺乏行之有效的监督考核机制

若想要使人力资源管理得到高效开展,缩短人力资源管理的工作周期,提升人力资源工作管理效率,则必须要建立健全行之有效的监督考核机制,以督促相关人员激发其工作积极性,提升其工作效率。而当前大部分公共部门未开展相对应的考核机制,在脱离部门的实际情况状况之下,并未做出对全体工作人员的适当奖惩。且在相关人员的工作监督考核等方面也为及时开展。

(三)人力资源管理部门工作缺乏弹性

在公共部门的人力资源管理工作当中,需要制定科学和合理的管理方案和制度,以做到科学合理的岗位轮换和人员替补等工作。在实际工作状况中,若岗位轮

换这一制度并没有得到有效的贯彻落实,则会导致多个职员岗位工作内容重复、而某一岗位出现人手不够等状况发生。无法做到岗位的及时替补也影响了正常工作的有效开展。同时不合格的人员激励机制也会导致贪污腐败等问题产生。科学合理的晋升机制,则会使得工作职员的热情上升。目前的工作晋级制度较为死板,严重的影响了工作职员的工作热情,从而导致人力资源管理工作的开展受到了影响。

三、新公共管理视角之下的公共部门人力资源管理策略分析

(一)健全公共部门人力资源管理体制

体制保证是公共部门人力资源管理工作开展时的根本保证。若想实现有效的人力资源管理,则必须在改变自身落后的人力资源管理理念的基础之上,来建立健全行之有效的人力资源管理机制和相关制度,如不可或缺的激励制度,在人力资源工作开展的时候,相关公共部门应结合部门发展的实际情况来制定符合部门发展实际的激励机制,从而保证人力资源管理工作效率的提高和周期的缩短。一方面,公共部门在建立激励制度时,要确保该制度实施时的公平性和操作时的透明性,以保证每个职员都有公平一致的上升通道和薪资待遇上升途径^[2];在另一方面,相关部门也应开展好针对各个部门职员的工作培训任务,以提升各个工作部门人员的专业技术能力和职业素养。

(二)贯彻理念,促进理念转化

公共部门传统的人力资源管理理念往往受到官本位制度的极大影响,而当下适应公共部门实际工作要求的是以人本主义为核心的管理理念,若想将该管理理念成功的融入人力资源管理的具体工作当中,则必须在清除官本位优化模式,来进行合理的优化提升。同时要采取更为人性化的管理方式进行管理,将管理理念深刻改观。制化的管理理念应用也是新公共管理是一个不可或缺的管理理念,若将法制化管理理念深入贯彻落实,则会提升工作人员的法律意识和思想道德水平。在培育部门人员的职业认同感基础上,肃清一切贪污腐败的道德前提。

结语

综上所述,尽管公共部门在我国目前的建设发展过程中仍存在许多问题,但其在新的公共管理视角之下的改进提升,能够使人力资源管理得到有效开展,相关公共部门应结合当前的新公共管理制度理念,以及单位企业自身发展状况,来制定科学合理的制度方案及相关考核机制,提升人力资源管理的有效性。

参考文献

- [1]张斯楠.新公共管理视角下的公共部门人力资源管理研究[N].科学导报,2019-11-08(B02).
 - [2]陈识多.新公共管理视角下的公共部门人力资源管理研究[J].科技经济导刊,2020,28(10):203+202.
- 作者简介:
周志荣 1974年2月,女,汉族,籍贯:广东海丰,大学本科,中级政工师。

试论国有中小企业的人力资源管理

王莹

(湖北工业大学 湖北 武汉 430068)

[摘要]在国有中小型企业中,人力资源管理是绝对的基础,因为只有建立在人力资源管理基础之上,才能够使国内中小型企业得到更加长远的发展,也使我国中小型企业管理水平能够得到保障,而本文也主要围绕国有中小型企业的人力资源管理进行研究和探讨,同时也提出了改革创新我国中小型企业人力资源管理工作的思路,试图通过对国有中小企业的人力资源管理探讨,找到其中所存在的问题,并且给出解决方案。

[关键词]国有中小企业;人力资源管理

1 国有中小企业人力资源管理存在的问题

1.1 人力资源管理理念落后

有一部分国有中小企业并没有重视人力资源管理工作,甚至于将人力资源管理工作看作是简单的人事管理活动,不仅不能够发挥出人力资源管理的作用,同时也没有意识到人力资源管理的价值,人力资源本身是具有非常巨大的潜力的工作,如果企业能够合理的应用人力资源管理活动,那么就能够提升企业自身的管理水平,同时也能够利用人力资源管理活动对企业内部的薪酬考核等模式进行优化,使其能够与企业的战略发展高度相匹配。

1.2 人力资源管理水平不高

就目前看来,只有一部分国有中小企业认识到了自身的人力资源管理部门有所缺陷,人力资源管理员工缺乏相应的专业能力,因此也就只有小部分的国有中小企业会注重对人力资源管理部门工作人员的培训,会尽可能提升其相应的知识和

技能水平。而大部分的国有中小企业都没有意识到这一问题,不但没能意识到这一问题,甚至于在招收人力资源管理相关的员工时,都没有对人力资源管理的基本理论和操作能力进行考察,因此导致员工进入到企业内无法承担企业的人力资源管理工作,甚至于还给企业带来了一定的困扰,降低了企业的整体效率。所以这也要求企业在选拔人力资源管理员工时,要考察人才的整体能力,并且考察人才的能力是否能够满足企业工作的需求。

1.3 缺乏有效的激励机制

大部分的国有中小企业都没有建立有效的激励机制,企业当前对员工也没能够起到积极有效的激励作用,不但不能够按照员工的岗位和员工的能力以及员工的贡献值对员工进行合理的资源分配,同时也无法完全的发挥出员工的长处以及员工的能力,当员工的价值没能够在企业中得到完全的发挥时,就造成了企业的一种成本损失。