

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有效开展。

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有效开展,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,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。

2 做好国有中小企业人力资源管理的思路和理念

2.1 树立以人为本的人力资源管理理念

国有中小企业必须要意识到在企业的发展过程中人力资源管理的重要性,在意识到人力资源管理的重要性之后,就必须加大对于人力资源管理人员的能力方面的培养,积极的鼓动员工参与培训,并且加大对于人力资源管理人员培训的资金投入,使人力资源能够得到更好的分配,也使员工的价值和能力在企业中都能够得到发挥,而除此之外,企业必须要围绕员工,帮助员工制定职业规划,使员工的个人规划与企业的发展目标能够得到结合,当员工的个人规划与企业的发展目标能够得到结合,那么在员工追求自身的职业理想的同时,也能够为企业做出更大的贡献,而为了使员工在企业中能够更加有归属感,企业就必须加强对员工的尊重和理解,使员工在企业中能够找到存在感和价值感,当员工能够在企业中实现自己的职业价值,企业员工必然就会扎根于企业,为企业的发展提供更大的推动力。

2.2 建立健全科学的人才选拔机制

企业想要得到可持续的发展,那么企业就必须要注重对于人力资源的利用和分配,因为人力资源也就是企业最重要的战略资源,等企业能够合理的分配人力资源时,人才就能够帮助企业进一步的实现企业的价值,而企业的利润创造者也是人才,企业80%的业绩都是由人才来完成的,所以,国有中小企业必须要注重对于员工的培训,加大培训力度,使员工的各方面能力和素质都能够得到相应的提升,同时也给予员工更多的权利,让员工能够更好的施展自己的才能。与此同时,企业可以引进公开竞争机制,使员工之间通过竞争来提升自己的能力,并且遵循优胜劣汰

的原则,让企业的人力资源的价值能够得到最大化。

2.3 建立公平合理的激励与约束机制

企业必须要结合物质奖励和精神奖励,使员工的激励机制能够得到健全,当员工为企业做出了更大贡献时,企业就需要从多方面肯定员工的行为,并且给予员工更大的鼓励,这种鼓励可以是物质奖励,也可以是精神激励,而无论是物质奖励或者精神激励都是非常重要的,企业在给予员工激励时也需要针对员工的需求以及针对员工的工作岗位采取不同的激励手段,如果企业能够采取合理的激励措施,并且能够以按劳分配作为主体,就能够使企业内部员工的积极性得以调动。

结语

总而言之,想要使人力资源管理理念得以改变和创新,我国中小企业就必须先改变自身对于人力资源管理的认识,明确人力资源管理在企业中的价值以及人力资源管理能够给企业的发展所带来的作用,当人力资源的价值得以体现,那么企业自然就能够市场上走的更加长远。而在明确人力资源的重要性之后,企业就能够意识到人才对于企业发展的重要性。

参考文献

- [1] 浅谈设计院人力资源规划[J]. 袁华. 工程建设与设计. 2011(09)
- [2] 企业战略人力资源规划创新[J]. 唐洋. 人才资源开发. 2020(04)
- [3] 基于企业战略的人力资源规划构建[J]. 王军平. 中国市场. 2020(09)
- [4] 重组背景下煤化工企业战略性人力资源规划改革与对策[J]. 杜鸣. 粘接. 2020(03)

浅议积极心理学在企业管理中的运用

徐家灵

(上海师范大学 上海 200234)

[摘要]在积极心理学领域,学习的相关内容是通过将人类的优点和美德进行歌颂和赞美,来帮助提升自身的力量,构建积极的生活态度,培养积极的人格,提升工作热情,促进个体组织共同发展。

[关键词]积极情绪;态度;人格;发展

1 积极心理学的基本概念总结

积极心理学相比于传统的心理学来说,是一种不太类似的学科,在积极心理学的领域,学者通过揭示人类本身的美德和品质,从而帮助受困的个体获得积极的人生态度,过上更加幸福的人生,在积极心理学的定义下,不仅仅要针对有心理疾病或者心理残疾的人进行心理教育和治疗,同时也针对心理情况,一般的个体培育他们的生活幸福感,提升他们的生活质量,一般来说,进行积极心理学研究的人,对于积极的生活环境和态度关注度更高,本质上来说积极情绪是一种主观的情绪,是为一个生命个体提供内在动力的主要因素,包含了满意,幸福快乐等各种情绪,积极心理学的主要目的是通过引进积极的心理环境,构建较为和谐的生活环境,对个体的心理进行疏导,来保证个体能够获得积极的情绪,提升生活的幸福感,同时对于个体来说能够提升他们的工作积极性,从而实现个体和组织的双赢,具有很强的现实意义。

2 组织管理的漏洞

(1) 当前很多企业内部制定和实施的规章制度缺乏人性化,基本理念与以人为本的理念相违背,一般情况下,组织建立的规章制度是为了约束组织内部员工的行为,通过对员工的行为进行管理,从而达到组织内部的平和和和平,但是对于员工来说,每一个员工都是独立的个体,过度的约束员工会导致反弹心理的产生,从而导致员工对于上级的不信任以及归属感的丧失等问题的产生。

(2) 员工对于自身工作的了解程度不足,导致的心神不宁以及信任感的丧失,主要原因是由于组织内部进行决策的主要人员是管理层,而管理层对于自身决策的说明力度不足,导致员工在工作过程中会产生倦怠以及不热情的情况产生,积极性和主动性缺失。

(3) 组织内部进行激励的手段有限,激励效果达不到预期,当前我国市面上的企业多数采取的是高压管理的方式,但是目前很多企业的管理者意识到高压管理很难对员工的行为和思想进行约束,因此转而采用组织激励的模式,但是由于我国实行的组织激励模式不成熟,当前市面上的企业中实行的组织激励模式,多数以物质激励为主,而物质激励存在的一个问题就是激励过程中的公平性,一旦员工认为这种激励模式不公平,将会产生相反的效果,从而导致员工在工作中无法获取到成就感和满足感,无法起到激励效果。

3 组织管理过程中积极心理学的运用

(1) 将积极心理学运用于组织管理的各个过程,提升员工的工作积极性,提升管理过程中的个性化和人性化,针对员工的个体诉求进行满足,提升员工工作过程中的积极性,从而培养员工的积极心理品质,提升员工的自主创造性和工作积极性。

(2) 加大针对员工个体人格培养的力,对于组织而言,员工是一个个体,每一个员工拥有多样性的心理和工作能力,组织管理者应该针对员工的个体数据进行收集,针对性的建立档案和培养计划,针对员工的优点进行合理的鼓励和表彰,最大力度的对员工的潜能进行开发和挖掘,同时将员工本身的特性融入工作过程中,不仅能够提升管理的效率,同时还能够建立绿色健康的组织环境,组织管理者

也可以通过一系列手段,针对员工的个性进行岗位安排,是员工在工作过程中能够比较容易获得成就感和满足感,从而提升员工工作的积极性和热情。

(3) 通过将积极心理学运用于组织管理的各个环节中,提升员工对于工作的理解程度,从而提升员工对于工作的掌握感,针对提升员工积极心理过程中提升员工的任务自主性是十分重要的一个方面,对于组织来讲,要给予员工一定的自主决策能力,在员工的职能范围内,对员工本身进行的工作进行决策,从而提升员工工作的成就感和满足感,进一步提升员工工作的积极性,另一个重要的方面是任务反馈环节,在刚行街中组织管理者需要做到提升与员工的交流程度,积极的对员工工作进行鼓励和表扬,从而提升他们的工作积极性,这样做有利于树立员工内部的榜样,从而建立员工工作了积极心态。

(4) 提升个体的自我效能感,自我效能是一个整体的概念,它的具体定义是一个个体在一个环境内会增强自身的模仿行为,通过学习和分享的手段来唤醒自身的积极情绪,对于组织的管理者来说,要充分利用自我效能的具体定义,建立一个积极的工作环境,通过充分发挥榜样作用,提升员工个体的工作积极性,同时不断对员工的潜能进行挖掘,这样做不仅能够培养员工的荣誉感和归属感,同时也能够培养员工自身优秀的人格品质,从而完成优化组织结构的目的。

(5) 采取多样化的激励模式,提升员工的幸福感和满足感,本质上来说,不同的员工个体对于激励的需求不同,员工个体所经历的生活,以及本身的年龄等因素都会影响员工对于激励的需求,组织管理者应该对组织内部的员工需求进行数据收集和分类归纳,针对性的采取多样化的激励措施,通过有针对性的激励措施来提升员工的工作积极性,提升员工工作的满足感,同时,组织管理者应当充分发挥榜样作用,将优秀典型的人物作为榜样标杆进行宣传,实现群体带动,同时实现组织内部的良性循环。

4 结语

总而言之,一个组织是由各种复杂的个体共同组成的,组织的基本个体是员工,对于一个组织而言,要形成健康的组织内部工作环境,必须要注重员工自身的积极情绪培养,通过不断满足员工本身的需求来反馈给组织形成良好的循环,这样做不仅能够提升员工的归属感,建立组织内部合理有效的激励模式,形成长期的激励制度,保证人才的培养力度,同时能够大幅度提升员工工作的积极性。积极心理学对于组织管理过程的作用是十分明显的,能够有效地提升员工的归属感,同时培养员工本身的优秀品质,对员工本身的潜力进行深度挖掘,进一步实现积极的工作环境建设,保证组织的长期有效发展。

参考文献

- [1] 胡莹. 生态心理学视域下的民族村寨景区组织冲突研究[D]. 云南大学, 2017.
- [2] 王蕴璐, 刘剑锋. 浅谈管理心理学在组织管理中的应用[J]. 商场现代化, 2016(20): 81-82.
- [3] 崔宁宇. 管理心理学在组织管理中的应用[J]. 化工管理, 2016(04): 88-89.