

# 新时期政府人力资源公共服务创新措施研究

施丹丹

江苏省盐城市大丰区人力资源和社会保障局

**[摘要]** 社会文明的高度发展, 人民群众对政府部门的工作要求逐渐的提高。创新人力资源公共服务管理, 充分发挥政府部门在公共服务工作中的作用, 需要提高公务人员的综合素质与服务能力。优化人力资源部门的管理模式, 完善人力资源服务体系为经济高质量的发展提供保障。本文以新时期政府人力资源公共服务特点为切入, 简述服务开展价值, 从转变思想认识等角度讨论具体创新措施。

**[关键词]** 政府; 人力资源; 公共服务; 创新

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.03.348

随着经济时代的飞速发展, 人力资源已经成为当今社会的主要动力。社会的进步推动着人力资源管理服务质量不断的提升。在人力资源实际管理工作中, 根据社会发展的趋势, 需要不断的完善人力资源管理措施。充分调动全体公务人员的工作积极性, 改变管理人员的公共服务态度, 确保公共服务的效率稳步的增长。政府人力资源管理部门要改变传统的服务理念, 创新管理观念, 建立新型的管理机制, 从实际情况出发, 解决人民群众的问题, 让政府的服务职能得到充分的体现。

## 一、新时期政府人力资源公共服务的特点

政府人力资源公共服务的范围非常的广泛, 包括加强城乡公共设施建设、发展科技、文化教育、卫生体育等公益事业, 以共同合作为工作基础, 为社会公众参与社会经济建设, 政治文化活动提供有利条件。公共服务与公共利益为根本, 政府部门要以公民的利益为出发点全面为人民服务, 要有责任意识在全心全意为人民服务的过程中担当重要的责任。政府人力资源管理是社会人力资源管理系统的一个组成系统, 有自己独立的特征。(一) 具有主体权威性。人力资源管理系统由三个部分构成, 根据管理主体之间的不同划分为: 企业人力资源管理、政府人力资源管理和第三部门人力资源管理。政府在国家行政机关社会中处于主体地位, 体现了权威性。(二) 目的公共性。人民群众赋予了政府权利, 因此政府部门属于公共的部门, 要在人民群众中实施权力服务于人民。开展人力资源管理工作是以人民利益至上, 要考虑满足全体人民的要求, 全面服务于人民群众的工作。

(三) 复杂的体系。政府是一个相对独立的特殊的部门, 造成了人力资源管理工作的复杂化。在同一原则的系统结构下, 横向分化的内部结构和纵向分布的权力体系要求政府部门的工作目标及机构设置都要统一要求, 在划分人事管理权利的工作中不是一项简单的工程, 使政府部门人力资源管理体系复杂化。(四) 运动法治性。依法行政是依法治国的方针, 公务人员是依法行政的执行人, 因此政府部门的人力资源管理工作要依据法律法规进行。

## 二、新时期政府人力资源公共服务的价值

人力资源公共服务的决策工作直接影响着广大人民群众的利益。在实际的工作中, 人力资源公共服务一旦出现错

误的决策, 会对国家和人民造成巨大的损失。因此政府的人力资源管理过程中, 要重点提高公共服务决策的科学化与有效化。发挥公共行政管理体制在政府部门的作用, 充分利用政府部门的职能, 对公共人力资源服务进行改革创新, 完善政府服务工作的开展, 从而能够满足公民的一切基本权利。优化公共行政管理体制, 提高政府部门的行政工作效率。政府在进行公共服务工作过程中, 对服务人员或服务项目进行沟通, 政府服务人员在服务质量中起关键作用, 人为因素严重的影响着其他方面作用的发挥。因此要提升政府服务的质量, 关键是解决人为因素, 然后充分发挥人力资源在政府公共服务中的引领作用, 明确服务于人民群众, 创新公共人力资源的服务体系, 提升服务质量。要创建服务型的政府部门, 为人民群众解决各方面的困难。有效的解决社会上就业难的问题, 为人民群众就业提供全方位的资源保障。创新服务体系是人力资源公共服务的新的理念, 解决了人民群众的就业问题。让人民群众在各尽所能的岗位上发挥自己的才能, 为社会的经济发展提供了人才基础, 人力资源得到有效的利用。市场经济的发展离不开人力的作用, 人力资源市场的优劣决定了社会经济市场的发展。高效的利用人力资源市场为人民群众解决就业问题推动着市场经济的发展。在人力资源管理中, 劳动和人事是统一的关系。分散的管理方式在市场经济体制中有一定的优势, 但也存在着弊端。政府进行人力资源公共服务的创新, 解决了劳动与人事制度中的矛盾。将劳动与人事管理有效的融合, 完善了市场经济体制, 合理的利用管理资源。

## 三、新时期政府人力资源公共服务的创新措施

### 3.1 转变思想认识, 树立新的观念

随着经济时代的飞速发展, 人们对社会公共服务的要求越来越高。对政府部门工作人员的素质也提出了更高的要求。因此政府工作人员要心系人民群众, 下基层, 走到人民群众当中, 以人民群众的实际需求为工作重点。改变传统的服务模式建立全新的服务理念, 在自己的工作岗位上以全新的服务观念发光发热从而实现自己的人生价值。人力资源管理工作对社会的安定团结起着非常重要的作用。公务人员的言行体现着政府部门的形象, 因此要提高对人力资源部门的重视。坚持以人为本的理念, 培养选拔优秀的人力资源相关

专业的人才。改变培养人才的理念，企业领导要重视人才的建设，转变传统的观念，学习新的理念。健全人才信息的管理系统，实现人才管理的高效发展。政府部门在选举人才方面，要遵循工作能力大于文化知识的选才理念，对人才资源的开发提供了思想依据。引导职员合理的规划自己的工作目标，在政府部门明确的发展规划指引下，对有专业的管理能力和丰富管理经验的人才提供岗位，公平科学的选拔岗位所需要的各级人才。要有长远的工作部署规划，并且整体规划工作布局，为人才的发展提供着优越的工作环境。

### 3.2健全法律机制，发挥监督作用

在人力资源公共服务中，社会矛盾的偶尔出现，造成服务的效果降低。因此要建立健全法律机制以减少人事争议事件。健全人力资源市场制度，打造优良的人力资源工作环境，政府部门要出台一系列的相关政策，执行相关法律法规的制定。人才立法是人才法制建设的根本，要健全工作改革制度，不断的完善立法体系深刻明确立法的内容主旨与立法的质量。改善传统的人才队伍体制因素。党和国家在修缮相关的法律法规同时，也出台一系列新的政策法规。以党中央的政策法规为指导，各地根据实际情况建立符合当地人力资源实际发展的法律法规。根据人力资源发展的趋势分析，原先的政府部门笼统的概括工作人员的工作岗位职责，没有具体分化细节性的工作。新时期政府人力资源公共服务要建立合理化的职位分类机制。要对工作责任、岗位能力、工作条件、工作效果拟定细化的规则要求，合理的标准制度公平公正的划分岗位，保证优质的人才流动。政府部门在进行人力资源公共服务过程中，也可以借鉴国外优秀的经验，根据实际情况制定符合国情的法律机制，充分发挥人力资源部门的监督作用。

### 3.3完善市场功能，优化服务政策

政府部门支持社会公共服务的人力资源，一般情况下，人数的多少和服务的质量并不能达成一致。服务的质量并不是由人数多少而决定的，也满足不了人民群众的实际要求。政府要善于运用社会力量，用多媒体技术对市场中的人力资源的信息进行统计整理，全面掌握市场对人才的需求情况，充分了解就业人员所对口的事业岗位，随时帮助解决就业人员找到适合自己的岗位，在各自适合的岗位上创造自己的人生价值。合理配置市场的人力资源，打造良性竞争的人力资源市场，充分发挥市场的作用，促进人才的灵活就业挖掘人才的创造能力，人力资源市场才能够合理的发展。政府人力资源公共服务要规范人力资源市场的竞争机制，促进高校毕业生在本地快速就业，为创业发展提供前提。政府部门人力资源的工作人员对市场企业要有公平公正的态度，通过政策机制对企业的经济进行合理分配，从而实现部门之间、区域之间、单位和工作人员之间公平良性的竞争。政府部门人力资源工作人员要充分调节国民经济的运行，为人民群众的就

业、物价的稳定、人均收支平衡提供依靠，实现市场经济的均衡发展。

### 3.4建立奖惩制度，提高管理效能

政府部门的人力资源管理考核评定时，为确保精准度与公正性，要采用正式科学的评价系统，建立合理的考核机制。定量与定性结合起来的考核模式具有规范性的特征，不受个人情感因素影响，是以个人的贡献值实行公平的衡量的一种评价模式。政府部门实施绩效考核时，重点考核个人的素质，实际的贡献以及个人能力的发挥。这种考核制度能够调动公务员工作的积极性，为发掘人才，合理的利用人才提供了参考的依据，从而能够提高公务员整体队伍的素质水平。政府部门要在执行考核上加大力度。优化考核的方式，以“量化形式”的考核方式对工作人员进行评价，考核过程规范性、透明性、公平性的特征充分的呈现出来。良好的激励方法符合人的思想活动规律，能够促进员工的工作积极性，提高部门公务员的创造能力。个体在主观能动性及工作能力的驱动下在市场中体现出的价值可以用薪酬来衡量。因此政府部门建立分配与激励制度，运用业绩评价系统，健全培训机制、使用机制、晋升机制等多元化的薪酬制度。采用公平性，效率性原则，对公务员的个人收入进行考核。各部门与各职能相互配合，从而实现按劳分配，多劳多得的分配模式，激发员工的工作积极性。由于工作的差异，在对员工进行津贴补助时，采用能级津贴。政府部门在实施能级津贴的过程中要划分一个分界点，平衡能级评定资格的人员。能级津贴要拉开一定的差距，激发全体人员的挑战心理，不同能级的人员享受的工资待遇也不同。实现各尽所能，各需所求，使人力资源的配置最大的优化。

## 四、结语

政府人力资源公共服务已经成为政府工作的重要内容，政府的工作人员要对相关的工作提起高度的重视。在创新工作的过程中积极学习新的工作理念，建立健全各种工作机制，以人为本的奖惩机制保障人力资源工作人员能够全身心投入到为人民群众服务的岗位上。要平衡市场经济与就业人员的关系，推进市场经济的发展。

### 参考文献

- [1] 姚慕娴. 政府部门人力资源流动存在的问题与对策[J]. 湖州职业技术学院学报, 2018, 16(1): 58-60, 71.
- [2] 李丽. 政府部门人力资源管理存在的问题及对策[J]. 纳税, 2017(6): 57.
- [3] 李石英. 探究政府部门人力资源管理存在的问题与对策[J]. 经营者, 2017, 31(4): 175.
- [4] 王柏林. 政府部门人力资源管理存在的问题与对策[J]. 中外企业家, 2017(12): 153.
- [5] 宿志远. 关于建设人力资源和社会保障基础信息库的思考[J]. 劳动保障世界, 2017(19): 30-31.