

网络环境下的公共人力资源管理改革创新研究

余颖慧

(贵州师范学院 贵州 贵阳 550018)

[摘要]近年来,信息技术发展日新月异,网络覆盖面积逐渐扩大的网络环境对人们的日常工作及生活模式产生了极大的转变。因此,在新时期下开展公共人力资源管理工作的实践过程中,也必须结合网络环境的特点,实施有效的改革与创新,为提升公共人力资源管理的科学性与高效性奠定良好基础。

[关键词]网络环境;公共人力资源管理;改革创新

一、网络环境对公共组织结构变革的影响

在综合应用通信技术与计算机技术的基础上,网络环境为信息技术的进步奠定了良好基础,在这一背景下为宽带交换技术和信息传输网的产生和应用提供了保障,信息的大容量、高速传递给社会组织结构带来了转变,极大的转变了公众参与决策以及信息资源共享的方向^[1]。在网络环境背景下,多层次组织结构得以有效简化,拉近了基层公众与组织高层领导之间的距离,对于提升相关决策的科学性、扩大管理范围等都具有重要意义。

网络环境对公共组织结构变革的影响集中体现在以下几个方面:第一,有助于激发基层职工工作积极性;第二,有助于简化管理机构,提升管理效率;第三,有助于提升信息传递的准确性、充分性和快速性,为制定科学的管理决策提供保障;第四,有助于简化管理结构、降低管理成本^[2]。

近年来,国内外公共部门管理体制中都网络的重要性产生了深刻认知,并有针对性构建了健全的公共管理信息系统,其中包括信息管理系统和决策支持系统等。

二、公共人力资源管理与现代信息技术的关系

公共人力资源管理通常包含两部分基础信息工作:首先,与人力资源管理相关的业务流程以及规章制度等^[3]以国家相关法律和政策文件为主,同时还涉及到本单位的业务和部门职务等规定内容;其次,包含社会属性和个人自然属性在内的组织内部基础信息,同时还包含各项人力资源管理内容,如职工档案、合同、招聘及管理规划等。

在实施战略性人力资源管理的过程中,相关管理人员应从长期发展的角度出发,对人力资源的现状进行诊断与主动分析,从而为部门决策者制定科学规划提供具有较高利用价值的信息,为提升公共组织战略目标实施效果奠定良好基础。

在网络环境背景下公共人力资源管理工作实施过程中,需要对网络技术进行充分应用,在此基础上需要构建功能健全的人力资源管理系统软件,在对人力资源管理数据库进行充分应用的过程中,可以详细掌握人力资源的考勤、人事薪资、培训以及离职等综合性信息,系统可以对信息内容进行快捷分析与深入挖掘,为制定科学的人力资源管理战略目标提供保障^[4]。公共人力资源管理工作开展中广泛应用网络信息技术,可以将多样化自助服务提供给管理人员以及职工,为管理人员利用网络随时地查找职工状况、人力资源配置以及员工绩效等信息奠定了良好基础;针对普通职工来讲,其可以利用网络资源进行当月内部招聘信息、薪资明细以及人事政策等的查询,还可以利用网络完成各种内部培训课程。因此,在公共人力资源管理工作充分应用网络技术,对于促进公共人力资源管理工作效率的提升、实现业务流程的优化、提升服务质量等都具有不容忽视的重要意义。

三、网络环境下的公共人力资源管理改革创新途径

(一)全面落实“以人为本”管理理念

在网络环境背景下公共人力资源管理工作实施过程中,应以智能化、专业化以及其适合为主要发展方向^[5]。在这种情况下,社会组织、企事业单位以及政府等运行过程中,通过加大网络的应用,逐渐构建了先进的行政管理平台。传统公共人力资源管理工作以单向行政管理为主,而在网络环境背景下,管理

者以及客体等都能够参与到公共人力资源管理工作中来,甚至实现联合操作和同步运行的目标。并且在网络进行充分应用的过程中,极大的提升了公众参与人力资源管理的意识。可以说在网络环境背景下,现代公共组织管理模式逐渐呈现出以公民为主体的目标,有助于公共人力资源管理机构强化落实“以人为本思想”和“服务本文”管理理念。

因此在网络环境背景下,公共人力资源管理工作开展的过程中,应注重引入新的管理理念,应用“挖掘人的潜能”取代传统的“管人”理念,为全面激发人力资源的潜能奠定良好基础。

(二)高度重视公共人力资源能力本位建设

在实际分析公共人力资源能力的过程中,从公共行政管理的角度来看,即为实现公共管理目标公共人力资源所拥有的力量,又要实现德能、智能、体能和技能等为公共人力资源的主要能力。能力本位即在实施公共人力资源管理改革的过程中,始终坚持以能力为根本的目标。因此在网络环境背景下,实际实施公共人力资源管理改革的过程中,应注重能力本位建设。即将公共人力资源管理终极目标设定为能力管理,综合应用多种激励机制,又为全面激发公共人力资源的创造性和积极性奠定良好基础。

因此,新时期在实际展开公共人力资源管理工作的过程中,应对网络环境以及信息技术的重要性产生深刻认知,在此基础上从部门以及职能的角度出发,不断加大对于计算机知识以及操作技能的学习,深入掌握电子政务的规则以及流程等,通过梳理较强的数据信息意识,在此基础上综合应用先进的现代化数据处理技术,为提升公共人力资源管理者的组织能力、学习能力、信息获取能力等综合素质奠定良好基础。

四、结束语

综上所述,在网络环境下,实际展开社会经济管理以及服务的过程中,现代信息技术发挥着神经中枢的功能,因此公共人力资源管理者在日常工作中,必须对信息技术的重要性产生深刻认知,并结合公共人力资源管理机构以及职能,从管理理念、能力本位建设、公共人力资源行为方式等角度出发,为实现有效的公共人力资源管理改革创新奠定良好基础。

参考文献

- [1]吴克禄,王莉.我国公共管理部门的人力资源管理现状及对策分析——以公安部门的人力资源管理为例[J].人口研究,2017(4):68-71.
- [2]翟洋.公共部门人力资源管理与企业人力资源管理的区别与互动[J].财经界,2018(17):128-129.
- [3]宋振海.新公共管理视角下的公共部门人力资源管理分析[J].现代经济信息,2018(16):44-45.
- [4]江新会,王敏,黄波,等.现代职业使命感理论与公共部门人力资源管理[J].北京航空航天大学学报(社会科学版),2017(6):6-12.
- [5]张蓉蓉.人才竞争背景下公共部门与私人部门人力资源管理差异分析[J].劳动保障世界,2018(21):5.

作者简介:

余颖慧(1986年7月)女,汉,贵州贵阳人,硕士,贵州师范学院教师。研究方向:行政管理。

供给侧改革形势下“义乌小商品”产业创新发展研究

黄启义

(浙江广厦建设职业技术学院 浙江 东阳 322100)

[摘要]在经济下行环境下,义乌小商品市场产业存在结构失衡,产业质量偏低,创新驱动能力不足,要素成本过高等不良因素,影响到义乌的创新发展。本文通过对当前义乌经济环境的调研,发现存在的问题,并提出了相应的对策。在供给侧改革形势下,义乌小商品市场应在深化产业结构调整,优化融资水平,降低要素成本,创新驱动发展等方面努力实现义乌小商品市场的创新发展。

[关键词]创新发展;义乌小商品;供给侧改革

一、供给侧改革的背景

在国家经济新常态形势下,新旧经济动力增速换挡的大环境下,义乌的GDP总量上升,全市稳中有进,强改革、促转型、提质量、惠民生,主动适应新形势下的经济常态,着力培育地方经济增长新动力。

从统计数据看,义乌经济生产总值自2011年至2015年经济稳增长,呈增长态势,从增长速度来看,增速从10%的增长率调整为9.0%左右的增长速度,增幅较前几年略微上浮。义乌经济也步入新常态。义乌出口主要出口印度、非洲等质量要求不高的国家和地区,开阔更广阔的欧美市场这需要供给侧改革提升义乌质量和品牌。而电商的蓬勃发展不仅扩大了消费总需求,不能倒逼供给侧改革创新。

二、“义乌小商品”产业面临的问题

(一)无效低端供应过多,产业结构不合理

从2015年义乌制造业发展情况来看,产值保持增速的行业为:食品加工业(6.9%)、文教工美用品制造业(0.2%)、纸制品(7.4%)、化纤(26.1%);产值增速下滑的是纺织业(-2.9%)、服饰业(-3.0%)、塑料制品业(-1.7%)、其他制造业(-23.9%)。从数据中可以看出,化纤、纸制品行业引领制造业发展增速明显高

于塑料、服饰业,年内各行业发展不均衡。义乌海关提供数据显示,2016年上半年,义乌外贸进出口总额20.2亿美元,同比增长21%,但义乌进口1.6亿美元,同比仅增长6%。与此同时,6月份单月外贸出口回落明显,共出口3.8亿美元。进出口不平衡。

(二)制造业整体素质不高

义乌现有的电商数量非常庞大,发展速度也比较快,但义乌的不少电商还停留在电子商务的初级阶段。网络卖家只是简单的代售,既没有自己的品牌,产品雷同现象也比较普遍,因此缺乏电子商务的核心竞争力。对于义乌实体市场和义乌制造来说,并不能真正带来义乌小商品的转型升级。

(三)产能过剩,新兴业态尚未形成,去库存压力大

2016年二季度,浙江工业产能利用率为78.2%,义乌工业产能低于75%,传统产业主要集中在食品加工业、纸制品、化纤、纺织业、服饰业、塑料制品业等其他制造业。新兴行业刚刚起步,还没有形成发展主要势力。而低端产品库存压力大。

(四)研发水平低,创新驱动发展不足,要素成本高

义乌高端人才规模较小,人才外流严重,导致义乌创新能力发展缓慢。企