

新经济条件下公共人力资源管理分析

■ 黄 慧

[乌鲁木齐市公共资源交易中心(市政府采购中心), 新疆 乌鲁木齐, 830000]

一、新经济条件下公共人力资源管理的特征

公共人力资源与人力资源管理的构成较为相同,主要差异在于公共人力资源的管理性质是非营利性的,与企业等营利机构相对的非营利机构人力资源管理。新经济条件下,公共人力资源管理强调激发人才的内生动力,挖掘人才潜能,通过科学合理的规划以及培训,促使人才价值得到充分发挥,实现人力资源能效最大化,为事业单位带来良好效益。

新经济条件下,公共人力资源管理特征主要包括以下方面。第一,地域特色化,公共人力资源管理会受到特定区域自然条件及社会经济情况的影响,具有明显的地域特色。随着当地繁荣程度的发展变革,可能会表现出不平衡特点,因此,相关部门需要结合地区实际情况,合理制定公共人力资源管理模式。第二,统筹系统化,事业单位公共人力资源管理属于系统工程,不但包含人力资源规划、配置,还包括人才的培养和提升,以及相应考核、评价和激励等多个方面。为保障人力资源管理工作能效,相关部门需要从全局角度进行考量和分析,结合实际情况,制定出有效的人资管理策略。第三,全面性,公共人力资源管理能有效将特定经济体内的管理主体有机地联系在一起,这不仅会影响单位内部人员的流动,而且关乎政策的出台及事业单位内部信息的流通情况,与当地经济、产业及社会的发展之间有着密切关系。因此,结合新经济条件,展开公共人力资源管理分析是至关重要的。

二、新经济条件下公共人力资源管理职责和职能分析

(一)主体职责分析

新经济条件下,为能更好地服务社会、服务人民,提高办事效率和质量,事业单位人力资源管理职责正在逐渐发生变化。公共事业单位人力资源管理有着极强的系统性,而且相关主体也不仅指政府,还包括社会、企业及劳动者。每个主体在公共人力资源管理当中都有各自的责任和义务。

政府的主要职责在于制定规则制度,并为其他主体提供指导,展开监督,同时负责各项资源的统

筹规划,为区域人力资源管理的发展提供良好条件。社会职责指第三部门,即介于政府和企业之间的非营利组织在市场经济条件下,应积极、充分发挥自身作用,实现对资源的有效整合,补充政府责任,促进当地人力资源更好发展。

企业职责是当前新经济条件下,公共人力资源管理中的重要组成部分。企业需根据自身优势,配合政府工作,促使人才价值得到更好体现。劳动者职责指劳动者本人职责,有着极强的不可替代性,也是人力资源管理的重要体现,这需要劳动者不断提升自身能力、技能和素质,促使个人价值和力量得到充分发挥。

在当前新经济条件下,体制转轨的关键时期,政府职能的重要性更为突出,其不仅要统筹规划地区人力资源管理发展战略,为企业、社会等提供科学指引和良好服务,而且应保障人力资源管理全生命周期的可持续性和稳定性。

(二)职能多元分析

公共人力资源管理并不是单一工作,包含多元化职能,且各职能之间有着紧密的联系,缺一不可,职能的多元性主要体现在以下方面。

第一,战略规划职能。对公共人力资源管理而言,战略规划是其中的重要内容,需要根据地区实际经济发展水平和情况,合理制定人力资源管理战略,并展开需求规划,以此确保公共人力资源管理能为当地人力资源管理提供可靠指导。因此,战略规划是公共人力资源管理当中的基础职能。第二,监督指导职能。公共人力资源管理负责辖区人力资源工作的推进和落实,并通过相应机制、制度及方法论等,为其他主体提供可靠参考和指导,同时需要负责监督其他主体职责情况,促使辖区人才能效得到最大程度的展现,间接推动区域经济发展。第三,服务保障职能。公共人力资源管理需为地区经济、社会和谐发展,以及人力资源工作提供良好环境和服务,对区域资源进行科学整合,全面提高人力资源管理水平。

三、新经济条件下公共人力资源管理发展条件分析

事业单位的组织管理水平与单位的公共服务能

效和发展之间有着密切的联系。为促进单位更好地发展,促使人才的价值和作用得到充分发挥,相关部门需要结合当前新经济条件,创新公共人力资源管理。对此,事业单位在展开人资管理工作的过程中,应融入发展竞争思路,强化利用有利人力资本优势,创新管理模式,并在竞争中获得更为强大的动力。为促进公共人力资源管理创新发展得以顺利推进,应加强对于以下发展条件的重视。

(一)政策支持

事业单位其本身性质与营利机构不同,具有极强的公益性,以及公共服务职能。在当前事业单位体制改革及市场新经济条件之下,公共事业单位受到了极大影响。公共事业单位在实际展开公共人力资源管理创新发展研究的过程中,必须以遵守国家和当地政策为前提。政策的支持能为事业单位公共人力资源管理的创新发展和探索提供良好政治保障。

(二)减少干预

新经济条件下的管理干预主要是指行政干预,在实际推进创新管理工作的过程中,为保障公共人力资源管理能效的发挥,相关政府部门需要适当放权,减少不必要的行政审批环节,强化突出事业单位独立法人地位。在外部经济环境的刺激下,事业单位改革和人资创新管理模式将会得到顺利推进和有效落实。

(三)人才保障

任何管理活动的开展和执行,都是以人力资源为基础。高素质、专业强的人才的参与,能够为管理工作的顺利推进,提供人才保障。就当前事业单位实际情况来看,人力资源的水平和质量都有待提升。部分管理人员专业知识体系、能力、素质等都不尽如人意,仍然存在依靠传统经验展开工作的情况,这使得公共人力资源管理的先进性、科学性 & 创新性不足,影响了公共人力资源管理的发展。因此,公共事业单位应加强对于人才团队的建设 & 重视,为公共人力资源管理创新发展提供良好支持。

四、新经济条件下公共人力资源管理优化策略

(一)完善制度规范

新经济条件下,事业单位面临改革 & 发展的双重压力,相应制度 & 规则尚不健全,与当前市场经济发展之间的契合度相对较弱,无法为实际管理工作的开展提供良好指导 & 方向,这会影响人力资源横向、纵向流动 & 人才的选用育留,不仅限制了人力资源潜能的发挥,而且会造成人力资源的浪费。

对此,在实际展开公共人力资源管理创新发展的过程中,公共事业单位应结合当前市场经济环境,及事业单位情况,从内部发展需求出发,立足战略目标,结合公共人力资源管理业务需求,完善相关管理制度,实现对公共人力资源的统筹管理,以此为人力资源管理工作的推进 & 顺利实施提供可靠支持与指导。与此同时,在当前大数据等先进信息技术的支持下,事业单位自有复杂的人力资源管理系统平台,在实际完善管理制度的过程中,应根据网络信息系统实际情况,合理制定相应制度规范,提升系统利用率,促使系统的价值得到充分发挥,达到提升人力资源管理效率 & 水平的目的。

此外,公共事业单位还应结合公共人力资源管理全周期流程特点,针对不同环节,制定可行性制度,多元开拓人力资源的获取渠道,加快吸引 & 留住人才策略的制定,如提供过渡房、安家费等。值得注意的是,为保障制度规范落实有效,公共事业单位需坚持以人为本的核心理念,合理进行制度开发 & 完善,充分考虑人才的实际需求 & 诉求,这不仅包括物质层面,而且应强化精神层面的考量,为人才提供良好的平台 & 空间,体现制度制定的人性化特点,以此构建良好 & 和谐的工作环境与氛围,促使制度规范的价值 & 作用得到充分发挥。

(二)优化人员配置

人员配置是公共人力资源管理当中的重要内容,会对事业单位的发展产生直接影响。尤其是在新经济条件之下,市场竞争压力不断增强,对事业单位的要求不断提升。为保障单位的稳定发展、促使人才价值得到最大程度的发挥、降低事业单位人力资源成本,优化人员配置已成为当前公共人力资源管理当中的关键性课题。就当前事业单位实际发展情况而言,虽然单位改革已经逐步深化,人力资源管理工作也进入正轨,其已基本能满足各项业务开展需求,但仍需进一步优化人员配置,解决可能会出现的需求失衡、人岗不匹配等问题。

事业单位进行人员优化配置的过程中,为保障优化效果,需促使人才价值得到充分发挥,强化人力资源利用率。公共事业单位应着重从以下两方面入手。一方面,事业单位应加强对人力资源市场的研究,结合自身情况,提前进行预测分析,展开人力资源战略规划,在当前相关法律法规的基础上,强化对政策法规的利用,结合实际人力资源发展需求,展开人资规划,优化岗位结构,同时合理确定事业单位编制、合同制 & 劳务派遣人员配比,并制

定健全有效的招聘配置流程,以此确保事业单位人力资源储备能够满足各部门岗位发展需求,确保各项业务有序开展。另一方面,公共事业单位可加强对人力资源优势和劣势的分析,深挖人才潜能,科学合理进行岗位配置,提升人才与岗位之间的匹配度,推动人岗相适、人事相宜,促使人才的价值和作用能够得到最大程度的发挥,全面提升人力资源管理能效。

(三)调整考核激励

公共人力资源管理过程中,考核激励策略是影响人才工作积极性、价值发挥及人力资源管理能效的重要因素。但就当前事业单位人力资源管理实际情况来看,虽然绩效考核框架已经基本成型,也建立了相应激励机制,但科学性不足,考核指标设计有待优化,考核主体和对象相对单一,且绩效与考核结果之间的契合度较薄弱,激励作用不明显,这会严重影响人力资源主观能动性的发挥。为强化考核激励作用,公共事业单位在实际展开人力资源管理时,需对以下方面内容加强重视。

第一,事业单位人力资源管理部门应结合实际情况,明确不同岗位工作内容与职责,建立相应指标体系,确保考核方案和激励措施科学合理、切实可行。

第二,公共事业单位合理确定人力资源考核周期,以量化方式为主展开人力资源考核评价,并通过直观的方式,将人才绩效考核结果呈现出来,及时安排员工面谈,帮助员工更进一步了解自身工作情况,使员工明确自己在工作岗位中的优势和不足。公共事业单位管理人员需倾听员工心声,深挖员工潜能,提升员工归属感,激励员工不断优化自身工作方法,使其树立正确思想价值观念。

第三,加强对考核结果的应用。公共事业单位需根据目标完成情况,适度展开奖惩措施,确保奖惩公平公正且合理,从物质、精神等方面进行激励或处罚,如薪酬、职位、培训、职业生涯规划等,以此促使考核激励措施的积极作用得到充分体现,帮助员工感受自身价值,提升工作的主动性和积极性。

第四,合理制定考核指标,采取定性和定量结合的方式进行指标规划,以部门整体目标为出发点,并将其拆分到各个科室,明确科室具体目标,通过目标分解,促使其得到有效达成。

(四)健全培训发展

培训体系是人力资源管理中的重要组成部分,

其关乎着人力资源管理能效及潜力。人力资源培训不仅是针对员工能力、素质等方面的综合培养,而且能帮助员工不断提升自身能力,为事业单位创造更多价值,同时是公共人力资源管理过程中重要的奖励措施,其对人才及单位的发展均有着重要意义。

人力资源培训主要包括入职培训、岗位技能提升培训及管理技巧培训等多个方面。为强化培训效果,发挥培训价值,单位应结合实际需求,建立切实可行的人才培训方案。一方面,可结合实际业务需求以及人才发展需求,从专业基础知识、技能、综合素质能力以及管理水平等多个维度,展开人才培养,构建专业、优秀的人才队伍。另一方面,公共事业单位应开发和探索多元培训方式,可通过线上、线下等渠道展开人才培养,如直播、线上资源共享,或邀请专家座谈、举办参观学习、专题培训,以及外出学习深造等方式,丰富培训手段,以此满足各种人才培养需求,不断激发人才潜能,提升综合能力素质,构建高质量人才队伍。

五、结语

新经济条件下公共人力资源管理受到环境、政策及需求等多方面影响,有着明显的地域性、系统性及全面性特点,其主体职责和职能也发生了一定程度转变。在此情况之下,公共人力资源管理发展需得到政策方面的支持和人才的保障,同时应减少行政干预。在制定优化策略的过程中,公共事业单位应充分考量当前市场经济情况及事业单位内部业务需求和发展状况,完善相关制度规范,强化突出考核激励作用,还应合理优化人力资源配置,深挖人才潜力,提升人力资源价值,同时健全培训发展管理,为员工提升自我价值提供多样化渠道和手段,促进公共人力资源管理全面发展。

【作者简介】黄慧(1985—),女,重庆人,本科,中级经济师,乌鲁木齐市公共资源交易中心(市政府采购中心),研究方向为人力资源。