

从公共管理视角下浅谈公共组织中的人力 资源管理

李海丽

菲律宾圣保罗大学, 菲律宾卡加延省·土格加劳市 3500

【摘要】自人类社会出现以后, 经过不断发展, 随着人类数量的不断增多及意识形态的进步, 逐渐出现了“组织”, “管理”等方面的概念。从原始社会的传统的部落的人事管理, 一步步发展到今天的先进的人力资源管理, 这是人类在人力资源管理方面的一次里程碑式的转变。无论是公共组织, 还是企业, 都离不开人力资源管理, 或许因为组织存在的目的不同, 办事职能等方面存在差异, 公共组织中的人力资源管理和企业的人力资源管理又存在相同及差异之处。随着社会的不断发展, 公共管理学的日趋成熟, 公共组织中的人力资源管理在经过发展后, 逐步呈现出了时代性的特点以及良好的发展势头。

【关键词】公共组织; 人力资源; 管理; 公共管理

On Human Resource Management in Public Organizations From the Perspective of Public Management

Li Haili

University of Sao Paulo, Philippines, Cagayan Province Philippines Tug Garau City 3500

[Abstract]: Since the emergence of human society, after continuous development, with the continuous increase of the number of human beings and the progress of ideology, the concepts of "organization" and "management" have gradually emerged. From the traditional tribal personnel management of the primitive society, it has gradually developed to today's advanced human resource management, which is a milestone transformation in human resource management. Whether it is a public organization or an enterprise, it is inseparable from human resource management, perhaps because the purpose of the existence of the organization is different, there are differences in the functions and other aspects, and there are similarities and differences in the human resource management of the public organization and the human resource management of the enterprise. With the continuous development of society and the maturity of public management, human resource management in public organizations has gradually shown the characteristics of the times and a good momentum of development after development.

[Keywords] Public organization; Human resources; Management; Public management

当今国家实力的比拼, 是人才的比拼, 这句话同样适用于公共组织上。无论何时何地, 人才资源都是各种组织全力追逐, 发展壮大自己的必要因素。古语有云: “得人才者得天下”, 人才资源的重要性不言而喻。当今各种企业, 民间组织, 公共组织为了能在激烈的竞争中争得自己的一席之地, 对人才的渴望程度达到前所未有的高度。但是得到人才, 下一步最关键的是懂得管理人才, 避免人才流失。那么这就要求这些组织在人力资源管理方面需要非常精通且擅长, 以保证源源不断的人才能够加入组织, 使组织发展壮大。但是理想很完美, 现实很骨感, 在现实生活中, 先不说组织本身能吸引到多少人才前来, 单单是留住人才, 具备优秀的人力资源管理能力这一点, 现实中受到多种制约因素, 例如地域、社会经济, 文化认同度等, 所以组织中的人力资源管理成为了当前这个社会各个组织都极为头疼的问题。

公共组织的目的, 即面向社会及成员提供公共产品及服务。之所以开展人力资源管理, 其目的则是未激发成员潜能, 促使他们公共积极性的提升, 从而达到最佳的工作状态, 实现高效率的工作。内部价值, 即公共这种所有成绩工作成效的结

果; 外部价值, 则是将内部价值提供给社会成员后产生的价值。因此, 要想实现公共组织人力资源管理的落实, 就是从组织成员价值提升入手, 这也是最为主要的价值体现。

1 公共组织人力资源管理的定义界定

社会人力资源

公共组织人力资源, 即为社会人力资源的核心内容。我们在开展公共组织人力资源研究之前, 需了解透什么叫公共组织, 其含义是什么, 结合相关的资料与理论知识得出答案, 所谓公共组织, 也就是一个具备公共权力的所有组织实体, 主要职责就是提供公共产品及服务, 其目的在于维护社会公共利益。公共组织主要包含两类, 一是政府部门, 二是非营利组织。需要提到的是, 有些组织服务于个人利益, 求他组织不会被其直接影响, 比如经济组织; 而有一些组织则面向的是社会公众, 其他组织或个人会被其形成所影响。公共组织存在的合法性和合理性受到人民的支持以及拥护, 它的存在依据于当今社会的法律法规, 它依法管理社会公共事务, 谋取社会公共利益, 承担相应的社会公共责任, 不隶属于哪个政党或者私人名下。

2 公共组织人力资源管理相关特征

公共组织, 又或者是政府公共部门中组成人员, 特别是我们常说的公务员, 编制人员, 政府职工等, 他们和企业中的从业人员在大范围上虽然都等同于组织的成员, 但是因为组织的特征, 他们和企业员工又有着不同之处。公务员等从事的所从事的是社会公共事务, 不以追求盈利为目的, 他们行使公共权力的同时, 要依据相应的政府所规定的相关法律法规, 追求的是公共利益, 承担社会公共责任。基于此, 公共组织的人力资源管理就需要具备区别于普通企业的管理特征。它既要具备一般的人力资源管理的特征, 同时又要符合政府要求的政治性以及公共性, 与公共权力的行使密不可分, 时刻不要忘记自身是公共组织的本质属性。

2.1 公共组织人力资源管理中的复杂性

如果说在企业中的人事管理, 仅仅是为了企业更好的盈利, 追求更高的利益的话, 那么公共组织因为其特殊性, 其中的人力资源管理在一定程度上就涵盖了具有政府活动这种公共属性。而且公共组织中的体系是一个错综复杂, 环环相扣的组织结构体系, 要求管理的目标统一、提供的公共服务, 设施统一。

那么公共组织中的人力资源管理自然而然也要彰显出这种性质, 那么具备了政府属性的人力资源管理的复杂程度就不是一般的组织或企业的人力资源可比拟的, 所以在公共组织中进行人力资源管理的复杂程度就大大提高。

公共组织人力资源管理, 其重要的特征就是复杂性, 主要体现在绩效管理层面相对比较复杂, 难度较大。绩效评估主要难度包括: 一是产出量化难度较高; 二是目标准确性不高; 三是相关指标确定难度较大; 四是尚未构建完善的评估信息系统; 五是管理者与评估者呈对立面等。以上情况中, 有两项难度是不能通过外界手段去改变的, 比如产出量化难度。

2.2 公共组织人力资源管理中的公开与透明

人民群众对于公共组织的最基本的要求, 无疑就是信息公开透明了, 我国是人民当家做主的社会主义社会, 人民群众有权利有义务了解公共组织的基本运行动态, 同时也包括其中的人力资源管理。

正因为如此, 公共组织内部人力管理制度就必须具备两项基本特性, 一是公开性, 二是透明性, 也就是说要所有信息要面向人民群众。显然这与企业人力资源管理是相反的, 对于企业而言, 开展人力资源管理是商业秘密内容之一, 为了防止被竞争对手刺探到重要信息, 是半透明甚至完全隐秘的。但公共组织却不一样, 力求公平公正公开, 这样才能在社会上起到积极带头作用, 从而提高公共组织人力资源管理的能力水平。

2.3 公共组织人力资源管理中的平和与稳定

企业可能因为经济不景气, 市场竞争力不够而经常更新迭代, 但是公共组织的结构却很少会发生变化, 人力资源管理模式也是保持一贯的稳定状态, 很少发生大的变革。之所以稳定, 是因为通常公共组织都是由国家政府组建的, 其基本的特征就是稳定性, 发展相对平和, 员工的工作情绪也是持续稳定状态, 但也

有一些弊端, 也就是过于稳定可能会造成员工工作懈怠, 缺乏上进心, 出现“大锅饭”的不良现象, 不能有效激励员工努力工作。

2.4 公共组织人力资源管理中的守法属性及权威性

任何具有国家属性的公共组织, 它的存在都离不开法律、相关条例的保障, 无论是公共组织中人力资源的规划, 还是管理等, 都有相关法律的明确规定, 做到了有法可依, 有法必依。首先, 出台的法律明确定义了公共组织人力资源中的多种管理内容, 比如组织机构、宗旨等。其次, 明确规定、要求公共组织要依法合理地行使其管理权力, 这也是不同于其他社会组织, 民间组织及企业的人力资源管理的一大特点。

而且公共组织中的人力资源管理的管理主体和其他组织也有所不同。它更具高地位及权威性。在世界上有将近两百个国家, 每个国家的社会属性, 国家性质都有所差异, 但是有一点是相同的, 公共组织行使的是国家权力, 凭借行使职能、权力开展公共资源管理活动, 落实管理措施, 其他组织必须认真贯彻执行, 容不得半点怠慢。

3 当前我国公共组织人力资源管理所存在的问题探讨

我国公共组织人力资源管理尚处于探索阶段, 因此还存在部分问题尚未解决, 问题主要表现在以下四个方面:

3.1 人力资源管理理念落后

开展公共组织管理, 最重要的就是用对人, 选拔人才做到公平公正, 不断创新选拔方式, 激发成员的潜能, 为人才创造展现能力的平台。但从公共组织当下的人力资源管理情况来看, 其中还存在诸多弊端, 包括管理理念老旧, 人事制度不完整等, 并且存在轻服务, 重人才使用的情况。具体表现为在人员缺少上岗培训, 激励体系的不完善等。而这些问题的存在就导致了大量人才流失, 最终影响到公共组织整体的工作效率。

3.2 培训方式缺乏规范性

开展人力资源培训, 那么一套有效的培训方案是非常重要的, 不同的培训个体, 其培训需求有所不同, 因此需采用多元化的培训方式。从公共组织开展培训的情况来看, 培训效果并不理想, 主要是因忽略了管理者和领导者培训所导致的。此外, 在培训实践中也发现, 公共组织并未掌握人才培养规律, 缺少监督机制, 也就导致了培训结果的不理想。

3.3 人力资源开发方式缺乏合理性

人力资源管理中, 开发方式是其中重要的内容。但从实际公共组织开展的情况来看, 也是存在问题的, 比如人才引进只考虑了如何去引进, 未解决引进后的问题, 缺少人才引进后的保障机制。此外, 还发现在人力资源分工环节中, 存在分工不明确, 职权重复等问题, 这给人力资源管理造成了诸多阻碍。最后, 公共组织发展特性未能与人才培养相结合, 培养体系不完善且方式落后, 缺乏创新, 也就最终导致管理效率受到严重, 不利于公共组织的发展。

3.4 管理机制缺乏灵活性

从当下公共组织开展人力资源管理情况来看, 在选拔人才的方式、渠道等方面也是存在问题的, 人才选拔的方式单一, 选拔机制未能完善, 公平性较差。一直以来公共组织人事制度被传统

思维渗透, 缺乏创新, 虽有多次改革, 但始终效果不佳, 且人事制度在多方因素限制的情况下, 比如住房限制、户口等限制, 也导致了开展人力资源管理的投入不足, 主要表现在两个方面, 一是对条件改善的不足, 二是对整体开发的不足。

此外, 管理制度缺乏灵活性, 且并未完善。从管理的整体情况来看, 虽人事部门了解人才情况, 掌握了相关信息, 但因体制的欠缺, 导致人才引进效果并不理想, 也致使人才培养降低了有效性。

4 公共组织人力资源管理问题的解决对策探讨

人才选拔体系的完善十分重要, 开展人力资源管理就是不断优化用人机制, 结合实际调整岗位, 从而发挥人力资源管理的优势。此外, 要结合公共组织发展的需求, 去制定、优化人力资源规划战略, 发现问题改善问题不断完善优化, 才能达到人力资源管理最佳效果。

4.1 促进科学人力资源管理理念的树立

开展公共组织人力资源管理, 首先公共组织要认识什么是人力资源管理, 了解其含义、理论及价值等内容, 结合公共组织需求、发展特征等, 明确管理目标, 树立正确的管理理念。秉承科学的管理理念, 是人才培养成功的保障。在组织的发展中, 人是最为关键的生产要素, 因此, 要树立以人为本的思维, 将观念转化为人的资源利用, 在管理过程中不断的探索、实践, 才能发挥人力资源最大的作用。值得一提的是, 要尤为重视人才引进后的相关问题落实, 才能留住人才, 为组织创造利益。

4.2 促进人才选拔机制的完善

当下是社会发展的关键时刻, 结合时代发展特征去开展公共组织开展人力资源管理是非常重要的核心, 在实践中, 往往会涉及到跨行业人才的选用, 因此, 人才选拔机制要具备灵活性、开放性, 不断优化选拔机制, 才能提高人才的价值。此外, 还要构建合理的激励机制, 这是激励人才、激发其潜力的重要途径, 同时, 激励机制的建立, 也是调整人才优势、达成优势互补的一种措施, 只有人才价值的合理配置才能达到最佳的人才利用效果。

4.3 加强科学人才培训机制的建立

当下是信息技术飞速发展的时代, 信息是时代的主旋律, 因此公共组织开展人力资源管理也要充分利用信息技术。开展人才培养实, 可以利用信息技术调整培训机制, 制定培训课程, 理论与实践的相结合, 更好的为人才创造培训空间, 同时, 加强信息技术的结合, 也能使得培训管理系统更加的完善, 提高了培训的效果, 有利于公共组织人才各项能力的提升。

4.4 促进人力资源管理方式的创新

人力资源管理方式的创新, 是提高管理效率, 促进人才培养的重要途径。在不断创新的过程中要引入竞争机制, 充分了解人才特征、能力, 调整他们到匹配的岗位, 对于业务能

力长期不达标的, 也可实行人员淘汰。此外, 随着互联网的快速发展, 促进了招聘渠道扩展, 公共组织要合理利用互联网的优势去开展人才引进工作, 建立人才开发战略与时代进行接轨, 打造优秀的人力资源管理队伍, 对公共组织的文化进行传播和丰富促进人才发展环境的优化, 提高公共组织人力资源管理效果。

4.5 促进人力资源管理在组织中的战略地位上升

在公共组织中, 人力资源属战略性资源, 那么开展人力资源管理, 就要求战略地位实现责任的明确划分。开展此项工作, 其责任并不在某一个部门, 不单单是人力资源职能部门的职责, 同时也是组织管理层的责任所在。因此, 要明确人力资源管理职责, 包括各管理主体的职责, 关注各项人力资源的政策, 使得人力资源管理能够从行政型转向服务支持型, 对人力资源职能部门的权力进行调整。一方面, 在当前的人才应用的过程中, 要有一定的战略思维, 紧跟时代的步伐, 能够探索理论与实践相结合的道路为人才进行环境和岗位的适当调整, 使人力资源在当前的公共组织中能够更好的发挥作用。

5 结语

公共管理学科的诞生也有一定的年头了, 历经了多年发展, 学术体系已经逐步成形, 上个世纪70年代末掀起的“新公共管理运动”, 更是标志着各国政府对于这一学科的投入及肯定, 以及对本国政府的公共组织管理的高度重视。在这个时代背景要求下, 我国的公共部门的人力资源管理正在经历一场前所未有的变革, 无论是公共组织中的人力资源管理, 或是行政管理等, 其理念, 结构, 以及体制都源源不断注入新时代的精神与血脉, 可以预见, 在未来, 我国的公共组织中的人力资源管理将会更加先进, 更加彰显社会主义的属性。

参考文献:

- [1] 陈振明.《公共管理学》, 中国人民大学出版社, 2008版.
- [2] 凌茹, 刘家望. 公共管理伦理视角下的基本公共服务体系构建[J]. 求索, 2013, 03.
- [3] 刘雅玮. 公共管理理论最新研究综述[J]. 辽宁行政学院学报, 2013, 02.
- [4] 张成福, 党秀云.《公共管理学》, 中国人民大学出版社, 2001版.
- [5] 孙爱菱. 公共部门人力资源管理外包问题及对策研究[J]. 中国管理信息化, 2019, (13).
- [6] 华秀平. 当前公共人力资源管理存在的问题及对策[J]. 中外企业家, 2019, (16).

作者简介:

李海丽(1987.07-)女, 汉族, 菲律宾圣保罗大学在读博士, 研究方向: 公共行政管理。