

公共行政管理中人力资源管理变革模式探索

涂芷玥

蒙古民族大学 (Mongolian National University), 蒙古国·乌兰巴托 99909715141

【摘要】无论是国家的发展还是事业的发展,都离不开优秀人才的培育,为单位发展提供源源不断的动力支持,文章主要对公共行政管理中人力资源管理存在的问题进行分析,在此基础上提出具体的管理策略,促进人力资源管理模式的变革与发展。

【关键词】公共行政管理;人力资源管理;变革模式

人才作为单位竞争的核心要素,人力资源管理也是公共行政管理的中心内容,根据人力资源管理存在的各种问题,探索全新的发展方式与变革模式,落实以人为本理念,完善人才管理制度与激励机制,提高人力资源利用率。

1 公共行政管理中人力资源管理存在的问题分析

1.1 不重视人力资源管理

在现代政府改革与发展过程中,公共行政管理已经从单一的人事行政模式转变为效率更高的人力资源管理模式,考虑企业的战略性发展,聚焦人才管理、绩效提升、管理能力、文化建设等方面,全面推动人力资源的管理效率,突出人才优势。然而,公共行政管理忽视人力资源管理培训,缺乏长期发展理念,管理层意识不到人才培养与发展的重要性,人力资源管理工作在公共行政管理中占比较少,往往没有投入大量的人力与物力。部分事业单位在公共行政工作落实过程中,仍采取传统人事管理模式,围绕招聘发薪、档案管理等内容,与传达室、收发室本质上没有区别,缺乏对内部人才的有效规划,未能真正现代社会中人力资源管理的重要性。

1.2 人力资源管理方式单一落后

公共行政管理过程中人力资源的管理越来越倾向于人才的培育与发展,部分单位重视人才招聘,考虑人才的文化程度与专业技能,但是单位内部的人才管理方式单一,未能支持人才的长期进步与发展,主要体现在单位内部缺乏完整的晋升机制与培训体系。虽然部分单位的行政部门能够明确人力资源管理指标,形成一定的培训体系,但是在实际管理过程中出现形式化、表面化的情况,管理方式单一落后,培训活动缺乏针对性,与岗位需求与个人发展关系不大。这样一来,导致人力资源管理模式无法实现战略性转变,培训成果的转化难度较大,无法将所学技能运用于实际工作中,人力资源管理流于形式^[1]。

1.3 缺乏二者关系的正确解读与认知

实际上,公共行政管理与人力资源管理关系紧密,二者相辅相成,管理内容与管理模式的规划要有利于单位的长期发展,准确把握二者关系展开针对性的模式规划,拓展人力资源管理内容。但是,在实际管理工作落实过程中,部分单位未能将公共行政管理与人力资源管理有效联系,二者独立存在,缺乏对二者关系的正确解读与认知。同时,公共行政管理体系庞大,人力资源管理往往作为其子系统存在,单位只是强调人力资源管理中对“人”进行管理,未能拓展人力资源管理范围,与公共行政管理中财政管理、科学领导、组织管理等内容有效结合。

1.4 人才管理模式与薪酬制度不合理

人才管理模式与薪酬制度的完善能够有效提高人力资源管理效率,部分单位在生产经营过程中忽视分配机制的合理建设,导致内部资源配置不平衡,无法支持人才的长期稳定发展。对于薪酬制度的制定,单位未能考虑薪酬的公平公正,员工丧失工作积极性,缺乏完善的晋升机制,导致员工的工作热情较低,出现工作中敷衍了事的情况。同时,部分单位的人才管理模式较为传统,不符合现阶段战略性人力资源管理的要求,采取用人模式、身份管理模式等,导致单位内部的人力资源分配不合理,无法满足市场需求。

2 公共行政管理中人力资源管理变革的具体策略分析

2.1 完善人才管理制度,促进员工长期发展

在公共行政管理中人力资源管理模式革新,事业单位管理人员应创新自身管理理念,深化对公共行政管理的认知与理解,准确把握公共行政管理与人力资源管理之间的关系,重视内部人员管理,不断强化单位人才队伍,营造良好的文化氛围^[2]。在制定人才管理制度过程中,单位内部要形成爱岗敬业的工作氛围,构建完善的人才培训体系,定期组织文化活动、培训活动、技能大赛等,引导单位员工积极向上、热爱工作,增强单位内部凝聚力,发挥员工的主观能动性。人才管理制度的建设还要准确把握单位公共

行政管理的具体要求, 结合工作性质与实际情况, 合理规划制度内容, 设定具体岗位的具体职责, 确保员工明确自身的岗位要求, 将培训中所学专业知识与技能践行于实际工作中。同时, 人才管理过程中人才引进制度不断完善, 拓展传统人才的引进范围, 综合考虑引进人才的专业素质与综合能力, 积极了解引进人才的未来规划情况, 完善人才档案, 从而支持员工的长期稳定发展, 不断学习新知识、新技能, 在单位中得到成长与进步。

2.2 构建完善的激励机制, 激发员工工作积极性

激励机制关注员工的实际需求与工作积极性, 薪酬制度、考核制度、晋升机制等都包含在内, 单位管理层要把握公平分配的原则, 多劳多得, 为员工提供完善的薪酬机制, 激励员工不断成长, 积极主动参与到单位的公共管理中。首先, 建立绩效薪酬体系, 根据员工日常工作情况, 了解工作量、工作时间和工作表现, 给予一定奖励, 激发员工的责任心与上进心, 形成以平等为本的薪酬配置体系。其次, 合理运用考核机制评估员工的阶段性发展情况, 主动了解员工的变化, 通过多样化考核方式评估员工的综合素质、专业能力、工作态度等, 设置多项指标实现对员工的全面管理。在考核制度落实过程中适当增加员工年终奖、年假、福利等, 激励员工的工作积极性, 吸引更多人才。最后, 构建完善的晋升体系, 晋升机制为员工提供平等发展的机会, 根据单位内不同部门的工作情况, 制定完整的晋升体系, 综合考虑各部门员工的公共事务参与情况, 对部门与员工进行认真评估、量化分析, 形成单位内部公平竞争、积极向上的良好氛围。同时, 在公共行政管理中人力资源管理还要定期制定工作计划, 把握单位经营生产的发展方向, 促使人力资源管理服务于单位的长期发展。

2.3 落实以人为本理念, 优化人才配置

在以人为本理念的影响下, 事业单位要关注公共行政管理与人力资源管理的内在关系, 将人力资源管理提升到战略位置, 最大程度上发挥人才优势, 优化内部人才配置, 不能一味的利用经营活动控制利润, 而是要拥有优质生产力, 完成人才组织与运用。那么, 在以人为本理念下加强人力资源管理方面的投资, 有充足的人力、物力应对紧急情况, 除了基本的岗位培训, 还要创造良好的工作环境, 开展在职职工的教育培训, 提供更多接受职业教育的机会, 增强员工的综合素质。无论是人才招聘, 还是员工的晋升与激励, 都要做到公平公正, 明确不同岗位的工作状况, 向单位公共透明公开, 针对不同部门的不同人才, 合理分配岗位, 把握“因事设岗、以岗择人”的基本原则, 确保员工在岗位工作中发挥自身优势与特长, 有助于员工

持续晋升与成长。通过这种人力资源管理方式, 优化人才配置, 最大程度上促进单位稳定发展, 不仅能够发挥在岗员工的优势, 还能够提升人力资源管理效益。同时, 关注员工的实际生活, 了解员工生活与工作的协调情况, 单位管理层落实以人为本理念, 关心爱护员工, 提高人力资源的综合利用率, 增强员工的归属感。

2.4 运用现代科学技术, 提升人力资源管理效率

在单位公共行政管理革新与发展过程中, 重点把握人力资源管理的优势, 提高人力资源管理效率, 获得更多管理效益, 综合考虑单位内外部竞争因素, 革新人力资源管理焦点。在“互联网+”基础上创新人力资源管理模式, 通过互联网思维的运用拓展人才参与行政管理工作的渠道与方式^[3]。为此, 合理运用现代科学技术, 拓展公共行政管理空间, 创造更多管理效益, 通过互联网平台的建立, 使用微博、微信、QQ等平台与员工进行沟通交流, 确保员工及时获得行政管理信息, 了解单位经营管理的实际情况。同时, 现代科学技术应用基础上融合员工的智慧与思想, 针对各种研讨活动、培训活动展开线上教育, 员工积极参与到公共行政管理中, 使用高效的管理手段让员工融入开放性、透明化的工作环境中, 不仅便于信息的沟通交流, 融合员工的思想与智慧, 还便于员工监督人力资源管理工作, 真正实现公共范围内的行政管理。同时, 人力资源管理工作中还要开展员工档案信息的归纳汇总, 管理层要积极运用现代科学技术形成电子档案库, 完成高效的信息管理, 确保公共行政管理中人力资源管理工作的电子化与系统化发展。

3 结语

综上所述, 在现代社会建设与发展过程中, 事业单位要重点考虑人才资源的管理效益, 积极探索全新的管理变革模式, 优化内部人才配置, 将人力资源管理置于公共行政管理中, 提升单位的人才优势。

参考文献:

- [1] 余耿民, 付思宙. 国有企业人力资源管理问题及对策研究[J]. 企业改革与管理, 2020(07): 86-87.
- [2] 尹柯然. 新时代企业战略性人力资源管理模式研究[J]. 中国集体经济, 2024, (05): 126-129.
- [3] 史树兰. 激励机制在事业单位人力资源管理中的实践探讨[J]. 中国乡镇企业会计, 2023(02): 115-117.

作者简介:

涂芷玥(2000.6-), 女, 民族: 汉族, 籍贯: 江西省南昌市, 学历: 硕士在读, 研究方向: 公共行政管理、人力资源管理模式。