

# 新公共管理视角下我国事业单位人力资源管理研究

申水叶

(确山县刘店镇食药所 河南 驻马店 463209)

**摘要:**随着社会持续不断进步,我国人们经济水平越来越高,市场经济发展越来越迅速。事业单位也渐渐的重视起自身发展,希望能够符合、适当当下时代的发展趋势,开始注重拓展自身规模。及时调整单位内的管理模式,对出现的新的挑战不断克服,才能对未来面临的困难做到更好的应对。在事业单位人力资源管理发展过程中,需要对相关理论、概念有着全面的理解,对人力资源管理的重要性有着明确认知,是业务部分关键组成部分这一认知要有着充分的认识,知道人力资源管理在事业单位中是一项非常重要的工作,应对其涉及到的相关内容进行明确掌握。对人力资源相关内容进行概述,在新公共管理视角下,对面临的挑战、管理现状进行分析、探讨,提出有效的事业单位人力资源管理有效建议、方法,推动事业单位人力资源管理全面发展。

**关键词:**新公共管理;事业单位;人力资源管理;激励机制;考核制度

事业单位主要从事的是科技、文化、教育等活动,属于社会服务组织,由国有资产出资举办。事业单位是国家机构的重要组成部分,而人力资源管理则是事业单位的重要组成部分。利用工作人员为单位创造更多价值,将工作人员的工作成果和自身技能转化为经济,合理分配、管理各个部门职工,这就是人力资源管理。人力资源管理过程中,将全体工作人员组成一个有机的整体,不断增强工作人员的整体素质,最大程度开发工作人员的能力,进行资源配置,合理分配人才,这样才能最大限度的发挥人力资源的效用,使单位经济效益、社会效益得到持续不断的创造。事业单位建成之初的最主要目的就是为社会服务,服务于人民、社会是一直坚持的宗旨。所以,为了想人民、社会提供持续、更好的服务,就应该不断提高工作人员的道德修养,强化工作人员的道德素质。

## 一、新公共管理含义

新的经济学理念与管理主义的结合、发展、继承就是新公共管理理论。新公共管理的主要目的是可以建立一个非官僚制度的政府。而交易成本理论、委托代理理论、公共选择理论则是新公共管理理论的基础。部门机构的主要职能在新公共管理理论中,主要体现在绩效评估、产出导向、责任制的明确上。新公共管理是新的公共部门管理途径,最新引入市场机制的,是为改善竞争模式。与传统公共管理模式相比,新公共管理理论模式的效益、活力与当下时代更加顺应,呈现出商业管理风格。

## 二、事业单位概述

事业单位最初成立时的主要目的主要是为了向社会提供公益服务,属于一种社会组织,其性质主要服务。它的建立主要是利用国有资源举办,是国家机关的重要组成部分。事业单位参与了多个领域,包括卫、文、科、教等领域,与各项社会公共事务有着紧密的联系,具有着公共权利,将相应的法定服务提供给广大的人民群众。

## 三、人力资源管理概述

管理、应用及开发社会组织中的人力,并合理分配由此产生的效能,就是人力资源管理的主要体现。对人力资源管理的方式、方法进行有效、科学、合理的实施,方可优化人力资源配置,使得人力资源管理能够充分的被应用,同时也能够在管理活动多方面中起到良好的作用,如薪酬保障、任用、录用、规划等方面。人力资源管理在事业单位中,主要

是对三种类型的人力进行管理,包括工勤人员、专业技术人员、行政事务管理人员。在事业单位中人力资源有着其自身独特的特点,如较高的人才资源综合素质、丰富的人才资源、众多的职工。

## 四、新公共管理视角下,人力资源管理的不足

### (一) 欠缺完善的激励机制

在当下这个时期,人力资源在较多的事业单位中,没有能够形成较好的激励机制,现有的激励机制也存在着相对欠缺的问题,非常不够完善,阻碍了事业单位的发展,使得竞争力的提升受到了严重的影响。激励机制在薪酬方面的影响,主要体现在非常不容易产生弹性机制。传统人力资源管理的顶层制度影响,是导致奖励机制不完善的原因。人力资源管理中奖励机制的诞生,是对员工的升迁情况有着极大的直接影响的,但是,如果在事业单位中盛行一把手的观念,将会造成事业单位出现拉拢关系,出现恭维领导的情况,也会对形成弹性机制产生不良影响,不能产生完善的薪酬机制,引发不公平的现象,尤其是在薪酬发放中。甚至可能还会使个人能力与劳动付出严重失衡,这样会让职工产生离开的想法。

### (二) 欠缺完善的培训体系

想要能够更好地向职工普及专业知识、提高职工的专业技能,最主要的途径就是对职工进行培训工作,而人力资源的培训在人力资源管理中所能发挥的作用十分巨大,对事业单位具有着重要的意义。人力资源管理中进行职工的培训工作,其主要重点是为了能够使职工长时间在本单位进行发展,但是职工的培训工作需要较长的时间周期,较为严格的要求,这就导致了,即使持续不断的提高事业单位人力资源管理水平,可依然在事业单位的发展过程中出现了不少问题。比方说较为欠佳的职工培训质量,这个问题极易产生在人力资源培训工作中。可是若是考虑的角度是从全局出发,那么又会对正常运行人力资源管理工作产生严重的影响,导致出现浪费资源或是优化不足的问题。

### (三) 资源配置相对不合理

在人力资源管理过程中,如果职工与所在岗位能够处于相对比较融洽的状态,这就是对资源配置的合理分配。在事业单位中,有效、合理的配置资源有着重要的作用,若是未能实施有效、合理的配置,人力资源管理工作出现不恰当安排,都会造成管理人员与基层人员之间联系、交流的相对不

足,无效沟通。所以不合理的资源配置,会对正常运行管理产生较大的不良影响,也是最为重要的影响原因。当实施不合理配置后,会使得工作岗位再进行安放时,不能参考管理内容有效的进行;部分岗位比较特殊的,也无法良好的配置相应的职工;或是职工个人价值的实现受到极大的影响,较好的资源配置效果终将无法得到。

#### 五、新公共管理视角下,人力资源管理的对应策略

##### (一)完善考核制度

人力资源考核相关制度得到进一步有效完善后,人力资源的质量也会得到更为充分的提升。考核制度在进行制定时,考核目的需要进一步明确,在考核机制上能够充分的体现,制度在制定的过程中,需要将人力资源特点纳入参考范围,在对需求方面应该注意更加贴近于单位的实际情况,单位的职业规划也要格外的加大重视。同时,也需要对指标的合理性进行确立,并采取相关的评估,以明确评估考核带来的效果,使考核效果可以得到最大限度的提升。在对考核制度进行确立完善的过程中,为了能够使考核过关的几率得到更大的提升,就需要促进职工各方面能力的加强,鼓励职工学习新的技能和知识,在进行考核时,可以充分结合自身实践能力和理论知识,最终使自己的综合素质得到提升。

##### (二)合理配置人力资源

在进行培训工作的过程中,需要从多个方面进行相关内容的设置。一方面,参考事业单位人力资源管理的现状及

存在的问题;另一方面是,对人力资源的需求、特点进行全面掌握。在对岗位进行设置过程时,也需要从职工的综合素质方面进行考虑,达到上岗员工能够与此岗位有着良好的贴合。对职工的优势、特长进行充分的挖掘,并在人力资源管理中,坚持用人所长的原则,不但能够使职工与岗位进行更好的配置、组合,还可以最大程度发挥职工的长处。合理配置人力资源,可以充分利用职工的才智,促使职工创产生越来越多的价值。在工作中,也可以持续发挥自己的主观能动性。

综上所述,随着市场经济的不断改革,逐渐开始不断完善人力资源管理,推动事业单位的发展。可从新公共管理视角下进行研究发现,还是存在着一些欠缺、不足,实效性管理方面依然未能真正实现,而想要达到这种管理层次,就需要针对性进行改善,制定相应的制度,充分参考事业单位实际需求、人力资源特点,提出行之有效的措施,更好的服务于社会、人民。

##### 参考文献:

- [1]刘世豪.基于新公共管理视角下的我国事业单位人力资源管理分析[J].劳动保障世界,2019(30):1.
- [2]刘敏.基于新公共管理视角的我国事业单位人力资源管理分析[J].福建质量管理,2019,000(012):88.
- [3]易彦,谢万全.新公共管理视角下的公共部门人力资源管理研究[J].中国战略新兴产业,2020,000(008):188.