

# 政府人力资源管理 with 职责的转变

马洪霞

(新野县五星镇人民政府 河南南阳 473500)

摘要：人力资源管理对于企业的发展来说至关重要，可以有效促进企业工作人员，提高工作积极性，推动社会发展与产业革新是企业管理中的基础措施。而对于人民政府单位来说，人力资源管理也被逐渐看重人力资源管理理念，被逐渐应用于政府中去取得了良好的效果，对政府工作单位的管理与职责进行了全面的创新与整改。为政府机能的完善而奠定了良好的基础，提高了政府的工作效率以及为落实了为人民求发展，为人民服务的基本理念，基于此本文将对政府人力资源管理理念与职责的转变提出合理的应对措施，总结归纳人力资源管理的创新方案，希望可为我国政府人力资源管理提出全新的发展意见。

关键词：政府人力资源；管理理念；管理职责

从目前对于人力资源管理的研究来看，采用科学规范化的人力资源管理理念可以促使企业获得较强的市场竞争优势，促使企业核心竞争力得到发展，而政府单位作为基层社会的管理组织，也必须不断加强自身职责，优化人员管理，加强政府服务水平，这就对政府人力资源管理提出了全新的要求，就目前政府人力资源管理措施来看，仍然存在人力资源分配不均衡，工作人员普遍缺乏工作积极性的问题，直接影响到了政府职能单位的工作效率和工作水平，因此政府应当积极转变传统人力资源管理理念，不断创新人力资源方案，建设高质量的人力资源管理体系，以此为政府人力资源的有效调动和合理分配建立良好基础。

## 一、政府人力资源管理理念优化转变的重要性

从我国目前政府人力资源管理理念来看，政府传统人力资源管理是以经济人为主要基础的，在管理过程中将人力资源视为一种资源，也同样是对组织资源的一种消耗。所以在人力资源管理方面忽略了人本位作用以及人的基础性思维，这对企业和政府发展来说将无法吸引工作人员积极性。而现代人力资源管理理念是将人看作一种资源，同时更加是一种高增值性的资本，可以在人力资源的基础之上开发出更多的产能与价值，以此来为组织带来更大的效益，其次，在传统人力资源管理方面组织人力资源管理，实际上是被动存在的很多工作人员是依附于岗位，完成岗位职责即可，注重强调组织对个人的管理和控制作用。但是就目前现代人力资源管理来说，人是一种资源的同时可以伴随企业组织的成长，而同时发展可以为企业和组织释放更多的活力，是企业创新发展的基本源泉，因此人力资源在管理与约束的同时，还需要为其提供一定的自我发展空间和机会，不断开发工作人员的基本潜能，以此来提高政务五工作人员的工作积极性和工作效率<sup>[1]</sup>。最后在政府传统人力资源管理理念中，更加注重对于个人的监控设置相应的规章制度，但是这些规章制度却并

没有进行细节化管理，只是很模糊的对政府工作人员的工作技能和水平进行了简单的描述，这样就导致人力资源管理十分简单粗暴难以对人力资源管理进行创新。政府工作职能部门人员往往缺乏工作积极性和认真的工作态度。

## 二、政府人力资源管理所存在的不足

在当前市场经济快速发展与变革的时代背景下，政府人力资源管理也不符合目前经济的总体发展态势，在进行政府人力资源管理 with 职责的转变过程中，首先需要了解政府人力资源管理所存在的问题和不足，主要包括以下两方面。

### 1. 人力资源管理理念相对落后

目前对于政府部门来说，人力资源管理并不是管理者所需要关注的主要内容。大部分政府领导认为只需要做好政府服务加强工作质量即可，而人力资源管理则无法为政府部门的水平和效率提高作出贡献，因此长期来说人力资源管理并未得到有效的重视。大部分政府单位人力资源管理模式较为简单粗暴，人力资源管理部门依然按照尽管出的三个环节对人力资源管理进行管理原则的设计缺少对人力资源管理的正确认识，只是对组织个人的工作职能和工作范围加以约束。难以保障工作人员的自我发展需求和自我成长需求，这样就脱离了以人为本的人力资源管理理念，导致很多政府公共部门的人员工作活力和积极性难以得到有效的释放，工作人员往往对工作内容缺乏积极性存在负面的工作态度与情绪<sup>[2]</sup>。

### 2. 人力资源管理模式落后

从客观角度来说，目前政府人力资源管理模式与机制相对落后，在筛选人才与培养人才是没有建立起公正严明的选拔机制，在政府内部“裙带机制和近亲繁殖”的情况较为严重。此外在政府单位内部缺乏完善的薪资激励制度与惩罚制度，统一的工资标准缺乏灵活性，大部分工作人员认为无论多做和少做都会获得同样的工资，所以工作人员的工作积极

性和主动性有所降低,也难以提升工作人员的工作水平。对于这样死气沉沉的工作环境来说,很难吸引高质量高水平的人才进入到政府部门工作。

### 三、政府人力资源管理与责任转变的创新措施

#### 1.建立弹性人力资源管理模式

目前政府单位人力资源管理模式主要基于区域公务员考试,公务员考试的考试内容和对工作人员的专业素养和职业技能并未进行有效的测试。所以这就导致工作人员在进入工作岗位之后会出现明显的岗位技能不符合要求的情况发生。在社会主义市场经济不断完善的今天,雇员制已成为促进社会发展的重要机制,打破了传统政府部门录用人员的制度可以优化政府部门内部人员结构,并且带来全新的活力。基于此,应当在政府部门人力资源管理中建立弹性人力资源管理模式,根据政府部门发展需求招聘更多专业化技能人才,主要考核其职业技能和工作经验,这样才能够让政府工作人员快速进入到工作岗位中,并且适用工作环境发挥其应有价值,与之同时更多采用合同外包的形式,对人力资源进行管理,并且设置一定的公务员考核机制,让公务员产生一定的竞争意识和忧患意识,这样可以在一定程度上提高工作人员服务水平,同时政府雇员至能够有效降低人力资源成本,让更多专业人才从事与专业的行业,从而降低政府财政压力,进一步提升行政效率<sup>[3]</sup>。

#### 2.建立全面的人力资源管理系统

随着当前科学技术的快速发展,无纸化办公已成为广大企业管理工作中的重要措施,而在政府管理方面也应当加强人力资源管理的建设,合理利用网络信息对人力资源管理模式进行优化和创新,从而提升人力资源管理效率和管理水平。首先应当对政府部门工作人员进行人力资源系统培训,在政府部门内部根据政府部门实际情况建立相应的人力资源管理系统,并且对人员信息进行整理和分析,以此来为绩效考核提供基础数据。在人力资源管理系统中还应当建立人才储备系统,在政府内部根据人才的专业技能和工作经验来设计人力资源共享数据库,这样在各部门出现特殊人力资

源需求是可以根据数据库情况合理调动人员。实现政府内部资源共享的发展模式,每一名工作人员都可以在其工作基础之上发挥更高的工作效用。

#### 3.加强人员培训教育工作

目前我国政府部门人员培训工作并未得到有效的展开,大部分工作人员在进入工作岗位后,将不会再提升个人职业技能和专业素养,这样的人力资源管理模式是存在漏洞和缺陷的,所以必须要按照政府发展方向和发展理念,对政府工作人员的工作内容进行培训,建立全新的人力资源管理办法。首先应当在政府内部建立人员终身学习的观念,在学习内容上要突出公共管理和专业技能的重要性,让广大公务员在工作过程中可以利用各类专业技能服务和普通民众。同时将人员的培训情况与工作人员的绩效考核相挂钩,让广大公务员具有培训积极性,还能够根据培训内容为公务人员创设自我发展渠道。所有公务人员能够在培训的基础下不断提升自我职业技能,提高工作质量水平。

结束语:

促进我国经济社会和谐稳定的发展,离不开政府管理工作,为了实现这一点,则必须要加强人力资源管理理念的改革,从区域经济实际情况出发,对人力资源管理模式进行优化,建立良好的人才队伍和人才储备。真正落实为群众谋发展谋利益的政府单位职能。

参考文献:

[1]陈金庄.试论政府人力资源管理与职责的转变[J].经济管理文摘,2020(08):92-93.

[2]杨贤金.关于福建省人民政府职能转变和机构改革方案的说明——2018年9月30日在福建省第十三届人民代表大会常务委员会第六次会议上[J].福建省人民代表大会常务委员会公报,2018(05):111-114.

[3]纪志耿. 新中国成立以来党领导农村公益事业发展的历史进程与基本经验研究[M]. 四川大学出版社., 201705.345.