

# 新公共管理在人力资源和社会保障中的利与弊

卢楚君

广西师范大学政治与公共管理学院

DOI: 10.12238/ems.v5i2.6083

**[摘要]** 随着社会的逐步进步和时代的不断发展,一种新的公共管理理论在此背景下应运而生。这一理论的应用促进了民营企业对自身管理方法的优化,政府的应用在一定程度上提高了社会公共管理的质量和效率。本文主要探讨新公共管理理论的概念,探讨借鉴这一管理理念在人力资源和社会保障中的意义,促进当前公共管理效能的提升,促进更高效地管理国家和社会。

**[关键词]** 新公共管理; 人力资源; 社会保障; 利与弊

## The Advantages and Disadvantages of New Public Management in Human Resources and Social Security

Lu Chujun

School of Politics and Public Management, Guangxi Normal University

**[Abstract]** With the gradual progress of society and the continuous development of the times, a new theory of public management has emerged in this context. The application of this theory has promoted the optimization of private enterprises' own management methods, and the application of the government has to some extent improved the quality and efficiency of social public management. This article mainly explores the concept of new public management theory, explores the significance of drawing on this management concept in human resources and social security, promotes the improvement of current public management efficiency, and promotes more efficient management of the country and society.

**[Key words]** New Public Management; Human resources; Social security; Advantages and disadvantages

从管理学的角度来看,实施管理的过程实际上是对自身的反思和总结,对社会发展和时代进步具有一定的指导意义。新公共管理理论应该是世界管理的一部分,在这个经济全球化和信息爆炸的时代,新公共管理可以说对世界各国都产生了影响。

### 一、新公共管理理论的概念内涵分析

新公共管理理论提出于20世纪,在公共管理理论和实践中日益显示出主导地位。新公共管理理论从管理科学的角度批判官僚主义,提倡私人机构的管理技术,认为分权、放松规定、授权是治愈公共管理机制僵化痼疾的组织原则。新型公共管理者普遍相信资源配置机制的效率,认为在公共领域引入市场机制促进竞争,提高公共产品和服务的效率和质量是提高政府组织效率、纠正政府失灵的最佳途径。该理论强调效率的主要价值取向:建立企业导向和顾客导向的政府;在公共服务领域引入市场机制,打破政府公共服务供给的垄断地位,寻求公共服务供给主体多元化。为了确保公众能够获得必要的服务和基础设施,新的公共管理是这一过程中的一个决定性挑战,这就是

管理引入私营部门的过程。

### 二、新公共管理视角下人力资源管理和社会保障中的作用

众所周知,新的公共管理制度始于英国,后来在其他资本主义国家得到发展,地位非常高。就其引入方法而言,实际上是对工商管理部人力资源管理和社会保障策略的研究,在一定的基础上加入新的元素,促进人力资源管理和社会保障的发展。

#### 2.1 统筹创新发展战略

新的公共管理体制应该成为就业的先决条件,这可能是将经济管理与公共服务相结合的更好方式。人力资源是社会和谐稳定的保障。政府应坚持有关部门在社会经济体制转型过程中的作用,开展新型公共管理,调查了解社会发展所需的人才,为加强失业人员技能培训提供参考。

#### 2.2 促进企业管理

在新公共管理理论中,“顾客导向”概念的提出,可以说改变了公共管理的性质。从政府管理的角度看,新公共管理理论

的应用导致了政府管理企业化的逐步发展，这一特点在一定程度上也与中国的计划经济体制有关。在计划经济体制下，国家和政府的权力过于集中，整体公共管理相对繁琐，可谓“人员冗员”，导致管理上相互制约，纠纷严重。新公共管理理论所强调的“顾客导向”强调提高管理服务质量，正是打破集权，提升政府公共管理的服务性，从根本上改变了公共管理的模式和意义，既保证了政府本身的地位，又提高了管理效率。

### 2.3 推动建立竞争机制

新公共管理理论在公共管理实践中的应用，增强了管理活动的竞争力。适当竞争机制的建立，在管理人员之间形成了竞争压力，在一定程度上激发了管理工作参与的积极性和主动性。公共管理竞争新机制的建立，使公共管理质量在各方面得到全面提高。管理者竞争意识的建立带动了管理服务质量的提高。从基层到管理层的竞争带动了公共管理服务的质变，人们在这种公共管理模式下的生活也获得了新的服务体验。借鉴新公共管理理论，不仅提高了管理效率，而且名利双收，可以说意义重大。

### 2.4 树立以顾客为导向的价值观

从政府管理的角度来看，在传统的管理视角下，政府是“难进难办”的。普通人解决自己的问题真的很难。政府在新公共管理理论的启发下，逐渐在工作中确立了“客户”的概念，并将管理行为转向管理服务。这不仅缓解了政府与公众之间的紧张关系，也提高了民众的地位。在一定程度上解决了人们在工作中面部表情的问题。与此同时，人民的满意度也成为衡量政府公共管理质量的标准之一。

### 2.5 增强政治影响力

借鉴新公共管理理论的意义体现在政治影响力的增强，特别是政府管理对行政活动和公务员的影响。新公共管理理论的实践，推动了管理工作中政治服务的改进和优化，实现了绩效考核和管理工作中政治服务的统一和权威，提高了政治活动和公务员工作的严谨性和质量。与此同时，在新公共管理理论下，强调遵守既定的法律法规，这导致了公共系统的创新完善。对行政活动和公务员工作，政治效应影响增强，法律、法规、规章实施力度增强，成效显著。

## 三、新公共管理视角下公共部门人力资源管理和社会保障存在的弊端

### 3.1 管理理念落后

从目前的情况来看，中国还有很多公共管理部门对人力资源管理概念认识不够，没有改变传统的管理方式，在管理过程中没有加强人才队伍建设。他们的管理理念非常落后，不能适应当前的发展形势。因此，在公共管理的新视角下，公共部门必须加强自身人力资源管理和社会保障的创新，以适应当前的发展趋势。此外，公共部门在进行人力资源管理和社会保障时，不仅可以遵循其领导人的要求，有时还可以适当地向领导人表达

自己的建议，以找到更好的实施人力资源管理和社会保障的策略。

### 3.2 人力资源培训发展不足，培训体系仍有待完善

随着时代的发展和人才的短缺，许多公共部门已经意识到培养人才的必要性，也加强了对员工能力培养的重视。它们还实施了分类管理的新授权计划。但目前人力资源培训开发能力不足，制度有待进一步完善，针对性措施有待加强。主要问题在于：首先，对培训需求的分析不够全面，过于强调培训的规划和分析，员工与公司的目标和战略之间没有及时、紧密的联系，导致无法满足员工的需求，从而得不到更好的培训。其次，培训评价体系不完善，阻碍了培训效果的提高，严重缺乏针对性和形式化。

### 3.3 人力资源管理和社会保障缺乏激励机制

对于目前的人力资源管理和社会保障来说，实行激励制度是更好地提高员工工作积极性，引进高端人才的一个非常好的方法。不同的激励方式，效果也会有所不同。因此，公共部门必须全面推进激励制度的实施，对优秀员工给予一定的奖励，大大提高员工的积极性，改变传统的、单一的员工晋升模式。建立一定的考核制度，让每个员工都有升职加薪的机会，努力工作。

### 3.4 员工考核体系存在明显不足

虽然公共部门初步建立了绩效评价体系，但由于其科学性和规范性不高，其内容还有待完善。很多时候，它只是对员工的印象进行评估和打分，导致绩效评估体系无法发挥其作用。此外，一些评估人员根据他们的长相和家庭背景，向那些长得好看、家庭背景好的人敞开大门。解雇那些明显是高科技人才是不公平的。因此，公共部门必须建立完善的考核制度，对员工进行考核，规范各部门的事务和注意事项，监控每个员工的工作状态，防止员工偷懒工作。

### 3.5 人才选拔机制不科学

目前，许多公共管理部门缺乏科学而单调的人员选拔机制，无法提高效率。因此，公共管理部门应制定科学合理、有计划的人才选拔机制，为人力资源管理和社会保障增加动力，加快人力资源管理和社会保障进程。然而，目前中国公共部门人力资源管理和社会保障普遍缺乏岗位分析和类别分析，导致人才浪费，不能合理安排人才的岗位，不能很好地展示人才的才能。因此，公共管理部门必须积极组织管理人员开展公平人才配置，创新制定人才配置制度，坚持“优秀人才优先”的原则。同时，在目前中国公共部门人员人才招聘机制的竞争、公开评价等形式下，各大公共管理部门必须积极学习各部门的优势，创新发展，为员工提供开放的工作平台，提高员工的工作积极性和主观能动性，增强员工的创新意识和实践能力。

## 四、新公共管理视角下的公共部门人力资源管理和社会保障新思路

### 4.1 以人为本的“服务管理”

新公共管理的理论基础是以人为本的行政管理。在“服务型行政”中,政府是为人民服务的国家机构,是公用事业的领导者。在新公共管理理论中,政府是公共管理部门的核心,为公共事业提供各种支持政策,为人民和国家服务的主要机构。新时代,人民是社会的主人,人民已经成为自己事情的主人。为人民服务是党的根本宗旨。因此,市民的需求是政府提供服务的导向和出发点,其对员工的管理也应如此。

#### 4.2 政府等公共部门负有“引导”责任

随着新政策的出台,公共部门的管理和具体操作开始分为两部分。公共管理新理论认为,政府的作用是在“引导”和制定政策方面发挥良好的作用,而不需要执行政策。现在,中国政府并没有像新公共管理理论那样发挥作用,而是进行角色互换,导致政府职能效率不断下降,决策能力不断削弱。

#### 4.3 政府等公共部门应引入竞争机制,追求效率

在新形势下,越来越多的公共管理部门不得不根据新公共管理理论引入市场竞争机制,使主要公共管理部门积极参与,从而加大竞争压力,有效提高自身管理效率和质量。同时,还可以引入竞争机制,规避政治风险,以确保公用事业管理的实施和完善,提高管理效率。

#### 4.4 加强部门组织内部执行

在新公共管理部门加强绩效管理的过程中,各部门职责不同,工作性质不同,这也影响了其工作的实际收入。因此,在日常管理过程中,确认员工的绩效考核有助于保证工作任务的传递,而相应的考核级别将明确工作任务的目标和标准,建立相应的规章制度,并辅助考核的执行机制,可以增强考核的执行力。与以往对领导者的主观评价相比,数据结果评价的应用更加公正、客观、有效。目前,大多数政府部门一般都进行绩效考核,不仅可以评估当前相关管理的工作情况和有效性,还可以对下属进行绩效考核。可以通过使用从上到下各级的工作结果评价机制来提供反馈。因此,绩效评价结果的应用可以帮助相关部门传达新政策、新方法的实施效果,直观地反映各部门、各组织的内部执行力。同时,也容易对考核结果进行干预,改善当前部门员工工作中存在的诸多问题。

#### 4.5 构建顶层设计实施机制

一是以顶层设计为指导,完善地方管理机制,为地方政府工作落实提供法律依据和支持,赋予地方政府相应的管理权限,深化治理实效。在地方管理机制建设中,要分析和探索地方政府治理模式实施不力的原因和存在的问题,有针对性地建立和完善法律制度和管理机制,实现地方治理现代化,深化国家治理体系和治理能力的有效性。二是建立创新型社会治理体系,调动社会组织和公众的参与积极性。构建创新型社会治理体系,需要从价值层面和运行层面进行综合分析。前者是确定治理概念和原则的基础,而后者是明确治理方法和性能类别的关键。此外,在新常态下,社会治理体系建设还需要符合中国宪法和

法律法规的相关要求,提升公共价值,为公共管理的实施提供助力。治理主体要实现多元化,将各个领域、各个层次的社会组织纳入治理主体范围,使政府与社会组织共同形成治理共担的协同治理体系。治理方式应强调合作与协商,从僵化地自上而下治理方式转向灵活的网络化治理方式,构建网络化治理平台和治理机制。明确治理范围,实现政府与社会组织的协同工作,解决存在的问题。对于治理绩效,要进行科学评价和反馈,保持工作的实效性和有效性。

#### 4.6 完善管理理念

在公共部门的人力资源管理和社会保障中,最常用的方面是借鉴工商企业的人力资源管理和社会保障模式,在现有管理的基础上取得高效的效果,从而反映人力增加的情况,为其带来一定的新资源。目前,要形成新的管理理念,首先要把理念应用到市场上,促进质量和管理效率的提高。同时,在加强竞争创新中,要合理利用资源,提供负责任的公共服务。其次,人本管理理念提出后,需要重新审视。新公众的管理应以人为本,在强化制度管理理念的同时改变以往的监管管理,在重塑的基础上实施以人为本的管理理念。最后,要在管理过程中加入法律化的概念,如具有一定的法律权威、有效性和可靠性,用相关的法律内容来说明两者之间的关系。行使权力要受法律约束和要求,满足一定的既有条件,依法实施工作管理。面对当前中国的社会发展,人才意识和人力资源开发意识日益强烈。但是,目前中国公共部门人力资源管理和社会保障还存在很多问题,不能迅速提高其工作效率。因此,中国公用事业发展的前提应该是加强公共部门的人力资源管理和社会保障,政府也应该改变传统的人力资源管理和社会保障观念,打破传统,寻找新的战略,加快人力资源管理和社会保障的研究进程。

### 五、结论

综上所述,随着社会的不断进步,新型公共管理在国家、政府、社会的应用可谓意义重大。它的理念指导在一定程度上促进了企业各种管理形式的发展,促进了岗位竞争机制的建立,提高了员工的专业素养。同时,以顾客为导向的价值观的建立促进和加强了政治影响力,特别是在政府工作中对行政管理和公务员的影响。总的来说,新公共管理理论是在新发展时代背景下推动社会公共管理质量和效益提高的优化手段,从根本上保障社会和谐稳定和人民福祉。

#### 【参考文献】

- [1]陈玲.公共部门人力资源管理的困境与突破研究——基于新公共管理[J].现代商贸工业,2019,40(4):100-101.
- [2]李扬帆.优化事业单位人才管理模式的工作构想[J].经济管理文摘,2021(05):107-108.
- [3]杨海涛.我国公共部门人力资源管理中的激励方式探讨——一个新公共管理学的研究视角[J].人力资源管理,2017(4):50-52.