

数字政府建设下的人力资源配置研究

王琪

黑龙江大学

DOI:10.12238/pe.v3i3.13607

[摘要] 随着时代的不断进步,数字政府这一概念也逐渐出现在大众的视野中,并成为了各国政府中一个重要的议题。数字政府的不断发展,意味着国家治理体系和治理能力的现代化程度不断提高。自20世纪80年代以来,我们的国家经历了数字化转型,直到今天,我们仍在努力建立一个数字政府。数字政府的建设通过提升政府的政务管理和民生服务水平,给我们带来了便利,但同时我们也发现了一些不足。人力资源在任何一个组织中都扮演着重要的角色,组织中的行为与决定都与人息息相关,而在过去人们的关注点大多在于如何更快、更好的推进政府的数字化转型,从而忽视了政府内部的人力资源配置等问题。本文从数字政府建设的角度,探索我国政府目前在人力资源配置方面存在以下问题:部分公务员素质偏低、人岗匹配机制不健全、职业发展规划不够完善等问题。为解决上述问题,政府应全面提高公务员素质、完善人岗匹配机制、制定人力资源发展规划等。期望能够优化我国政府人力资源配置,用最高效的配置推动着数字政府的发展。

[关键词] 数字政府建设; 人力资源配置; 优化配置

中图分类号: TU243.1 **文献标识码:** A

Research on human resource allocation under the construction of digital government

Qi Wang

Heilongjiang University

[Abstract] With the continuous progress of the times, the concept of digital government has gradually emerged in the public's view and has become an important topic in the governments of various countries. The continuous development of digital government means that the modernization degree of the national governance system and governance capacity is constantly improving. Since the 1980s, our country has undergone digital transformation. Even today, we are still striving to establish a digital government. The construction of digital government brings convenience to us by improving the government's administrative management and people's livelihood service levels. However, at the same time, we have also discovered some deficiencies. Human resources play an important role in any organization. The behaviors and decisions in the organization are closely related to people. In the past, people's focus was mostly on how to accelerate and better promote the digital transformation of the government, thus neglecting issues such as the allocation of human resources within the government. This article explores the problems existing in the current human resource allocation of our government from the perspective of digital government construction: problems such as the overall quality of civil servants being low, the imperfect mechanism for matching personnel with positions, and the insufficiently perfect career development plans. To solve these problems, the government should improve the overall quality of civil servants, perfect the mechanism for matching personnel with positions, and formulate human resource development plans, etc. We hope to optimize the allocation of human resources in our government and promote the development of digital government with the most efficient allocation.

[Key words] Digital Government Construction, Human Resource Allocation, Optimization of Allocation

引言

在党的十九届四中全会上,“推进数字政府建设”这一理念

被首次提出,我们要明确加强数字政府建设是发展网络强国和信息化社会的基础,同时也是提高我国综合竞争力和治理水平

途径中最有效的方法之一。各省份对此积极响应,但僵化的用人制度导致政府内部工作效率降低,对此进行深入了解后,发现问题主要来源于政府内部的人力资源配置方面。公务员是政府的执行者和维护者,是组织开展活动的基础,他们的思想和行为都决定着能否使政府更好的实现目标,他们自身的发展情况在一定程度上也能反映出我国数字政府建设的程度,所以政府内部的人力资源配置情况已变得举足轻重,让我们必须重视起来。

1 相关概念界定

1.1 数字政府

20世纪90年代网络逐渐兴盛,在这一时期产生了“数字政府”的概念,引起了学术界的激烈讨论,不同的学者从不同的角度出发,纷纷对其进行阐述。从含义角度,梁木生(2001)首先指出数字政府是为了使政府运行有效、公正,通过较为客观的运行机制,使用数据信息处理公共事务的一种最便捷的办公流程^[1]。从框架角度,黄璜(2020)将数字政府的治理框架分为三层,即目标、系统、资源系统以及动力系统,每个系统所对应的发展目标是信息服务、数据服务与知识服务,三者共同支撑政府治理^[2]。总而言之,数字政府的本质就是在传统政府的运行基础上进行再创新,不断优化政府内部,改进服务流程并完善社会治理模式。

1.2 数字政府建设

为了提升政府治理能力,进行数字政府建设已经成为了我国目前发展的首要目标。数字政府建设就是将“数字政府”这一理论框架进行实施的应用,通过整合政务信息和数据资源等手段,将政府机构的管理、服务和决策等方面数字化,实现政府信息化、智能化和高效化^[3]。构建出了现代化的数字政府,完成了数字政府治理的同时也为公共服务领域带来了新的变革。

1.3 人力资源配置

从宏观层面来说,人力资源配置是指为达成一定的经济目标,通过采用某种方式、组织结构等方法去搭配和组合现有人力资源。从微观层面来说,人力资源配置就是要结合政府办公需求,合理构建组织结构,对已有的各类人才进行考核、选拔、培训等,并将人才安排在适合的岗位上,以充分发挥人才优势,提高与其他经济资源结合效率,做到人尽其才,产生现实的经济运动及经济效益^[4]。

对于个体能力的挖掘和对个人工作岗位的分析是人力资源配置的核心,只有使人力资源配置保持某种结构,才能将资源最大化的利用,进而促进社会财富的增长,实现组织目标。由此可见,人力资源配置应贯穿人力资源管理的始终。

2 现存问题

2.1 部分公务员素质偏低

目前我国公务员群体在工作效能提升上,仍存在有待优化的空间。在进行深入剖析后,部分公务员队伍在能力素质层面的问题,集中体现在以下三个方面:

第一、沟通能力欠缺;一方面,新入职的公务员对政府内部独特的工作环境和工作流程缺乏了解,不知道如何开展工作;另

一方面,他们在与同事沟通时存在明显障碍,初入组织与周围同事关系尚浅,很多人在遇到困难时,因羞于开口请教,而错失及时解决问题的时机,最终影响了工作的整体进度。

第二、服务意识薄弱;近些年来,网络上频频发生,公职人员与公民产生争执的纠纷,最常见的就是在办事大厅,社区服务这些地方,这种事情的发生为我们的社会带来了极大的负面影响,使政府的公信力受到怀疑,这种情况是我们不想看到且必须要解决的,归根结底是因为部分公务员的服务意识薄弱所引起的。

第三、创新精神匮乏;部分公务员也存在着创新精神匮乏的问题,时代不断在发展,只有不断的创新我们的国家才能持续进步。由于政府官僚体制的影响,限制了创新的空间,使部分公务员过度的依赖传统的工作方式,同时创新往往会伴随着风险,部分公务员担心失败会承担责任而不敢创新。以上三个方面都是我国公务员素质低下的表现。

2.2 人岗匹配机制不健全

首先部分公务员的专业能力与岗位能力之间存在一定差距。在政府部门中有一部分公务员掌握技能与所在岗位需求技能有一定出入,对公务员需求的判断和匹配不够灵活和精确。一些新兴领域的工作职责不断变化,但在岗位上无法及时调整,导致部分公务员无法被准确匹配到适合的岗位上,使得岗位职责与工作内容实际脱节,不能适应时代快速变化和工作内容的多样化需求,限制了组织对新兴领域的及时响应和适应能力。

其次由于岗位编制模式的限制,公务员的流动受到了较大制约。在流动过程中公务员“能进不能出,能上不能下”的模式,导致公务员长期固定的工作在同一个岗位,机械的处理事务,工作激情大幅度的下降。这都是由于公务员无法灵活的流动到所需要的岗位上,造成了人才的浪费和岗位间资源利用不充分的现象,为组织未来的可持续发展增加了难度。

最后因为近些年来公务员考试逐渐被越来越多的人认可,在激烈的竞争环境下,许多考生出于对“上岸”的迫切渴望,在报考时选择了一些自己并不热爱,却相对容易“上岸”的岗位。于是,不少人毅然选择与自身兴趣不符的岗位,但在后续的工作中,很有可能会产生公务员对所在岗位的工作内容不感兴趣的现象,导致效率低下,难以完成工作任务,从而遭到批评,长此以往打击了公务员的信心和积极性,甚至是产生厌烦心理,那么该公务员所在岗位的工作将难以进行下去,这也是导致人岗不匹配的重要原因之一。

2.3 职业发展规划不够完善

在网络化发展的背景下,政府除了要在人才引进的环节下功夫,更重要的是对于存量公务员的人力资源配置开发,明确公务员的职业发展道路。

一方面,政府对公务员的培养规划存在重使用、轻培养现象,将工作量和业绩作为考核的重心,更关注领导布置的工作能否顺利完成,忽视了公务员的全面培养,使得部分公务员对于自己未来职业发展方向还存在迷茫,也难以根据自己的理想和兴趣

对工作展开深入的研究。

另一方面,数字治理时代的公务员能力框架已发生结构性变革,政府部门的数字化业务占比逐年升高,但具备数字治理能力的复合型公务员人数相较却不多,所以培养复合型的公务员已成为当前的首要目标,对于政府来说,内部的岗位轮换是培养高素质复合型人才的一种既经济又高效的方法。

3 建议

3.1 全面提高公务员素质

为了改善部分公务员素质偏低的情况,首先应建立培训机制,对新加入的公务员,进行一定的岗位培训,使他们熟悉自己的岗位,将专业与岗位相结合,帮助他们更快更好的融入周围的环境;对非新加入的公务员,也要进行定期的培训,除了本职工作内容外,还要让他们接触与之相关岗位的知识。也要增加培训的方式,采用多样化的形式,如集中培训、在线学习、实践演练等,以满足不同公务员的学习。在培训过程中,也可以适当对公务员进行奖励,激发公务员的积极性,同时还要增加公务员的服务意识与创新意识。其次组织外派学习,只是组织内部进行培训,往往可能忽略一些重要的方面,所以地方政府要进行相互交流,互相借鉴,以此来拓宽培训时的思路,以便培养出更全面的人才。最后对公务员进行培训后,要将理论与实践相结合,真正的运用到日常的工作中去,并不断地吸取经验以便后续的完善改进。通过以上三个方面,可以全面提高公务员的素质,实现高效率,更好的完成工作。

3.2 完善人岗匹配机制

我们需持续完善公务员轮岗教育机制,在政府内部,应对各岗位的具体职责、工作量展开全面细致的评估。通过评估,让各岗位的公务员与单位实际需求高度适配,确保关键岗位和紧缺岗位得到充分的配置。通过轮岗制,公务员有机会接触和了解不同的工作内容和流程,有助于公务员全面发展,并根据公务员特长和兴趣,将其安排在适合的岗位上。在实施轮岗制过程中,需要注意以下几点:

首先,明确轮岗的时间和方式,比如每年一次或每两年一次以及是完全轮岗还是部分轮岗。其次,开展相关的培训和指导,提升公务员适应不同岗位的能力,以确保公务员在轮岗过程中能够顺利适应新的工作岗位。再次,为了让轮岗制度能够有序实施,发挥出最大成效,政府应当构建一套系统的轮岗流程和评估体系,确保轮岗的公平性。通过这些举措,实现对轮岗全过程的精准评估,收集多维度的反馈信息,不断优化和完善轮岗制度。在轮岗过程中,公务员可以分享他们在不同岗位上的经验和观点,政府可以借此了解公务员的真正需求和发展意愿,进一步优化人力资源配置,加速数字政府的建设。

3.3 制定人力资源发展规划

全球各国之间随着高科技的发展,竞争也愈发激烈,这无疑

让政府在人才培养和开发方面,面临着前所未有的严峻挑战。在此形势下,政府可以从以下两方面重点推进:

一方面,做好职业规划,拓宽晋升通道:部分公务员工作积极性欠佳,很大程度上是因为政府提供的个人发展机会相对匮乏。部分公务员长期坚守同一岗位,不仅难以获得晋升机会,甚至连参与竞岗的资格都没有,这极大地打击了他们的工作热情。为顺应时代发展需求,充分调动公务员的工作积极性,政府应当制定科学合理的人力资源规划,帮助公务员清晰规划职业发展路径,树立合理的职业发展预期。另一方面,鼓励自主学习,给予多元激励:政府在为公务员规划职业发展道路时,应当积极营造浓厚的学习氛围,采取多元激励措施,鼓励公务员主动开展自主学习,踊跃参与在职学历教育。例如,对于通过学习实现自我提升的公务员,给予工资档次提升的奖励,或者全额报销其学习费用,从而推动公务员队伍整体学历层次的提升。这种将激励与自主学习有机结合的方式,既能充分发挥激励的导向作用,又能有效激发公务员的学习内生动力。

4 总结

在互联网信息技术日益成熟的驱动下,信息化、数字化、智能化等服务技术革新,已经成为了当前各省政府所普遍追求的目标。数字政府建设已成为我国政府转型和创新的重要发展战略,数字化升级是政府在互联网时代下的必然选择。随着数字政府实践的不断推进,政府内部的官员总量、组织结构、对政府人员的要求及素质等也相应发生了变化,而在人力资源的话题中,作为核心的人力资源配置自然也是重点问题,值得政府管理者的高度重视。在数字化不断发展的大环境下,实现政府人力资源的最优配置已成为我国政府现阶段急需解决的问题。本文主要针对我国数字政府建设过程中,发现的人力资源配置方面存在部分公务员素质偏低、人岗匹配机制不健全、职业发展规划不够完善等问题进行展开研究,针对以上三个问题,政府应全面提高公务员素质、完善人岗匹配机制、制定人力资源发展规划等举措。

[参考文献]

[1]梁木生.略论“数字政府”运行的技术规制[J].中国行政管理,2001,(06):20-21.

[2]北京大学课题组,黄璜.平台驱动的数字政府:能力、转型与现代化[J].电子政务,2020,(07):2-30.

[3]胡少敏.中国数字政府建设水平影响分析[D].山西财经大学,2023.

[4]李娟.W水利枢纽项目人力资源配置优化研究[D].西安石油大学,2023.

作者简介:

王琪(2000—),女,汉族,江苏省沛县人,硕士研究生,行政管理方向。