

# 新公共管理视角下的公共部门人力资源管理研究

徐歌

云南民族大学 云南昆明 650504

DOI:10.12238/ems.v7i6.13802

**[摘要]** 人事管理最初就是行政学的重要组成部分,它与行政组织、财务行政等领域共同组成传统的行政学体系。随着经济全球化的不断发展,我国的经济发展水平和人民生活水平不断提高。同时,国际地位也得到增强。尤其是中国加入世界贸易组织后,经济体制和经济结构发生战略性调整,但入世也给我国带来了新的挑战,主要是公共部门人力资源管理方面的问题,例如:公共部门人才素质低,工作效率低下;绩效考核标准不规范等。此文将在新公共管理的视角下对我国公共部门人力资源管理存在问题及成因进行研究,并提出针对性的建议对策。

**[关键词]** 新公共管理;公共部门;人力资源管理;建议对策

## 一、基本概念

新公共管理理论是在20世纪80年代兴起的一种公共管理思潮,是对传统公共行政的批判和质疑。传统公共行政被认为是低效的、僵化的,而新公共管理理论则以市场化、经济学和经验主义等为基础,更强调公共机构的效率、弹性。新公共管理理论的核心原则包括:市场化;去行政化;绩效导向;剥离。新公共管理的应用对公共部门人力资源管理有重要意义,例如提高了公共部门的服务效率和服务质量、推动市场公平竞争。但是新公共管理理论也存在一些不足,例如过于推动市场化导向可能过于强调效率而有失公平。所以在实践中要注重对新公共管理理论的深入思考。

人力资源管理是指通过招聘、选拔、培训、薪资等管理方式对组织内外相关人力资源进行合理配置,从而实现组织当前及未来发展要求,最终实现组织目标与成员获得最大利益与发展的活动。它是预测人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效配置、绩效考核、支付报酬与激励、人力资源开发以便实现最大效益的全过程。学术界一般把人力资源管理分为六大模块:人力资源规划;招聘与配置;培训与开发;绩效管理;薪酬福利管理;劳动关系管理。

随着我国经济体制改革和市场经济的迅速发展,对公共部门人力资源改革提出了紧迫要求。近些年来,我国进行了政治和行政体制改革,为公共部门人力资源管理改革创新奠定了基础。积极引进商业管理中运用的管理技术、方法和模式,提高了公共服务水平和服务质量。然而,目前我国公共部门人力资源管理还存在许多问题,例如:管理理念陈旧、管理机制不完善、激励机制有待健全等问题。

## 二、我国公共部门人力资源管理存在的问题

### (一) 缺少法律观念

我国的法制建设在不断完善和发展,但公共部门人力资源管理方面缺少法治观念,仍然深受历史中“人治”观念的影响。在这种观念的长期影响下,人力资源管理体制停滞不前。具体来说,领导根据自身意愿选拔下属,而缺少了对人才的统一严格考核,随意性较大。同时人员变动较频繁,缺少长期性和稳定性,不利于工作开展。另一方面,缺少法制观念容易使官员打法律的擦边球,进而出现贪污腐败的不良风气和现象。

### (二) 缺少竞争观念

随着市场经济的迅速发展,在经济方面竞争机制越来越健全。然而,我国公共部门人力资源管理机制中竞争观念较为薄弱。具体表现在,人员的资金来源是财政拨款,不同于在市场中竞争,不参与适者生存的激烈竞争,因此公共部门的人力资源管理缺少竞争观念。在选拔任用人才的理念上,强调听从上级命令和组织安排,缺少对人员能力的考察,造成人力资源安排不当的困境。在绩效考核观念方面,缺少对

考核结果的关注,以及奖励惩罚机制不健全等问题,造成部门中缺少竞争等现象,进而影响服务质量和服务效率。

### (三) 绩效考核机制不健全

目前我国公共部门人力资源管理的考核机制仍然存在许多问题,例如:考核标准不统一、不规范;缺少专业人才;考核方法不科学;注重定性考核,忽视定量考核;考核结果缺少重视;缺少一套完善的绩效考核指标体系;资金投入不足;奖励惩罚机制不健全;地方考核过于频繁,使地方工作负担较大;相关配套设施不完善等问题。这些问题对我国公共部门人力资源改革具有一定的不利影响,进而会影响公共服务水平和服务效率。

### (四) 人才培养体系不完善

人才培养体系不完善主要表现在以下几个方面:一是缺少对培训重要性的认识。市场经济的迅速发展,知识经济时代的到来都对公共部门人力资源管理提出了更高的要求。然而,目前我国公共部门人力资源管理部门人员缺少对培训的重视,认为培训的效果不突出。二是相关法律法规不完善。目前我国关于公共部门人力资源管理的法律法规较少,缺少相关配套法律法规。没有明确规定培训资金保障、培训人员资格审查以及定期考核等内容。三是培训内容较保守落后。培训内容较为老套,缺少与现实的联系,难以应用到实践中。

### (五) 晋升制度不健全

在公共部门人力资源管理中,晋升制度存在一些漏洞,比如:“论资排辈”现象严重。在这种不良风气的影响下,晋升标准主要是看人员在本部门的工作时长和与领导之前的关系是否融洽。这会造成一些没有能力的老员工升职,而一些资历短,能力强的员工无法晋升。这种现象最终也会影响本部门的绩效水平,进而影响服务水平和服务质量。除此之外,还存在晋升通道单一等问题,导致“晋升难”成为常态。

### (六) 薪酬机制有待完善

公共部门的薪酬分配机制也存在较大问题,例如:与事业单位、企业或私营部门相同或相类职级人员的薪资相差较大;与国外公共部门中相同或相近职位相比薪酬差距较大;与公共部门内部相比薪酬差距较大。除此之外,不同地方的同级别工作人员的薪酬也有差别。这些问题会影响公共部门人员的稳定性和积极性,进而影响服务质量和服务效率。

## 三、我国公共部门人力资源管理存在问题的成因分析

### (一) 传统人事管理观念根深蒂固

传统的政府人事管理理论及模式的局限性在于:以事为中心,管理过程强调事而忽视人,只在意把事办成,而不考虑人才是否合理安排利用,进而造成浪费人才资源的现象;缺少对人才的利用、规划和开发,关于人才的晋升选拔机制、考核机制、培训体系等不健全,缺乏规范性,随意性较大;强调绝对服从,听从上级指令,员工工作开展缺少积极性和

灵活性,难以施展自身才能;公共部门缺少对人事管理的重视,认为其不直接产生经济效益,只是辅助部门,缺少话语权,因此存在人事管理手段和方法较为落后,管理机制陈旧,传统管理理念根深蒂固等问题。

#### (二) 人事管理方法、技术、手段落后

人力资源管理技术和方法手段的落后主要表现为:第一,我国公共部门人力资源招聘方法主要是考试。这一招聘方法历史悠久,能够通过考试选出有自己观点并进行努力的人才。但同时这种方法也存在一些不足,比如:招到一些学习成绩好但人品作风差的人,或是能力低的人。因此这种方法有待改善。第二,缺少一套完整的绩效考核体系。具体来讲,存在绩效考核标准不统一,考核方法不科学;考核过程不严谨;考核方法单一,注重定性考核,定量考核较少;地方考核较多,工作负担重等问题。第三,人力资源管理技术落后。互联网的迅速发展,信息化进程不断加快,对公共部门人力资源管理提出了更新更高的要求。但目前我国公共部门人力资源管理技术缺少与互联网的结合。

#### (三) 管理机制不健全

我国公共部门的竞争和激励机制有待健全。公共部门人力资源管理部门和人员缺少竞争观念,这深受传统的官僚制和人事管理理论影响。部门内部机会较少,员工要绝对听从上级指令,同时他们的资金来源是财政拨款,不同于在市场中拼搏,使得“躺平”现象越来越严重。员工只想做好分内之事,不愿付出额外努力争取更多成绩。同时我国公共部门的激励机制建设不完善,例如:薪资报酬制度不完善、福利保障制度不健全等问题,损伤了工作人员的工作积极性和主动性。以上问题都不是一时形成的,都深受传统观念的影响,因此公共部门人力资源管理改革迫在眉睫。

### 四、新公共管理视角下公共部门人力资源管理的建议对策

#### (一) 改善法律理念

在新公共管理视角下要在公共部门人力资源管理中完善法律观念,推动公共部门人力资源管理更加法制化、科学化、民主化。第一,要加强法制建设,完善相关法律法规。具体来说,确立公共部门人力资源管理的法律地位,能够依法规范其行为,从而提高公共服务质量和服务水平,针对性地满足人民群众的多样化需求。第二,在法律上确立公职人员的地位,依法规范行为,防止权利滥用和贪污腐败现象出现。同时有助于公职人员顺利开展工作,提高他们的工作积极性和主动性。第三,在法律上确定公职人员与公共部门、民众之间的关系以及公职人员之间的关系,有利于公职人员协调合作,拉近与群众的距离,更加了解民众的真实需求。从而推动公共部门人力资源管理合法化发展进程。

#### (二) 倡导竞争理念

在新公共管理视角下要在公共部门人力资源管理中倡导竞争理念,完善竞争机制,推动公共部门人力资源管理更加市场化。第一,适度裁减人员,建立精简团队。公共部门要合理精简人员,适度形成工作压力,减少工作人员的“躺平”现象发生。第二,进行合理的资源配置,减少资源浪费现象。市场化理念倡导优胜劣汰,适者生存,同时资源能够得到最佳利用。因此公共部门应该学习这一点。第三,注重效率而不失公平。由于公共部门和企业性质方面具有较大差异,公共部门具有特殊的政治性,因此在工作中不仅要注重效率,同时也不能失去公平。

#### (三) 完善绩效考核体系

在新公共管理视角下要在公共部门人力资源管理中完善绩效考核体系,推动公共部门人力资源管理更加规范化、科学化。第一,统一考核标准。考核标准多重绩效考核结果不符合实情的主要原因,因此必须统一考核标准,推动绩效考

核更加规范、合理。第二,完善考核方法。将定性考核和定量考核相结合,提高考核结果的准确性,进而有针对性地改善工作中出现的问题。例如:不仅考核工作人员的业绩,还要定期考核他们的品德和口碑。第三,培养专业人才。加强资金投入,建立完善的绩效考核人才培训体系。利用专业人才进行绩效考核,提高考核结果的真实性和准确性。

#### (四) 健全激励机制

第一,完善薪酬体系。根据当地的社会经济发展水平,推动公共部门工作人员的薪资待遇逐步与私营部门、企业等相同或相近职级的员工相适应。第二,改革晋升制度,拓宽晋升渠道。要逐步减少“论资排辈”现象的出现,给真正有能力的人更多机会。第三,改革录用机制。公务员一直被大众称为“铁饭碗”,使一些官员进入公共部门后工作懈怠,作风不良甚至贪污腐败。因此要形成优胜劣汰机制,促使工作人员提高工作能力,认真负责,从而提高公共服务质量和服务水平。

#### (五) 改革管理机制

可以通过建立人力资源关系网,完善人力资源网络系统,利用此系统设置合理的管理计划,对管理过程进行监控,并辅助管理策略的实践,最终评价管理结果。从而提高管理水平和管理质量,推动公共部门人力资源管理电子化进程。除此之外,将网络技术与人力资源管理相结合。要结合现实改革管理手段,充分利用现代计算机的特点。例如:利用网络技术建立人力资源信息网,结合“大数据”,制定项目工作人员清单。这种方法不仅能够节省时间成本,同时最大化发挥出个人才能,最终有效实现组织目标。

#### (六) 完善人才培训体系

在新公共管理视角下要在公共部门人力资源管理中完善人才培训体系,推动公共部门人力资源管理更加专业化、科学化。第一,加入资金投入,建立专门人才培训部门。这个部门的主要任务是对工作人员进行个人定位,定期进行针对性培训,不仅有工作方面,还有素质方面。第二,关注工作人员的个人职业生涯规划。对工作人员进行一对一帮助,帮助他们确立目标,制定实施计划,并监督他们的日常成绩,最终完成个人目标。第三,采用现代信息技术,建立网络培训系统。这不仅能监控培训过程,同时也对培训结果进行评价,从而有利于改善培训存在的不足。

### 五、结语

综上所述,本研究以新公共管理理论为视角,并结合政府改革与创新治理对公共部门人力资源管理进行分析研究,这对于公共管理研究和公共部门发展具有理论和现实双重意义。在理论方面,本文能够推动新公共管理理论进入新的视野,不断深化新公共管理研究。本文从公共管理视角去分析公共部门人力资源管理可以丰富政府治理理论内容,同时有助于为社会治理研究提供一些理论依据。在现实方面,本文从新公共管理理论视角下推动公共部门人力资源管理体制改革创新,能够为现实中的公共部门人力资源管理改革提供经验和对策。

#### [参考文献]

- [1] 洪力铖. 新公共管理理论对我国公共管理的启示[J]. 公关世界, 2022, (14): 65-66.
- [2] 孙小非. 对我国与西方公共部门人力资源管理的比较思考[J]. 科技信息, 2012, (06): 70.
- [3] 夏亮, 丁建华. 公共部门人力资源管理中的激励问题[J]. 中国人力资源开发, 2004, (06): 33-36.
- [4] 金鹤, 罗仕国. 梅奥的管理哲学: 科学的人本主义[J]. 经济与社会发展, 2016, 14 (03): 38-41+57.