

人力资源管理与公共部门人力资源管理关系探讨

武冰雪

河南省濮阳市南乐县人力资源和社会保障局, 河南 濮阳 457400

摘要： 人力资源管理是企业或组织的核心资源管理之一，对于企业的发展和运营具有重要意义。随着经济的发展和社会的进步，公共部门人力资源管理也逐渐受到了广泛的关注。公共部门人力资源管理包括政府机构、非营利组织、事业单位等领域的员工管理，其特点在于具有更强的政策性和社会性。因此，研究人力资源管理与公共部门人力资源管理的关系具有十分重要的意义。本文旨在探讨人力资源管理与公共部门人力资源管理之间的相互关系。

关键词： 人力资源管理；公共部门；管理关系

中图分类号： D035.2

文献标识码： A

文章编码： 2023110105

Discussion on the Relationship Between Human Resource Management and Public Sector Human Resource Management

Wu Bingxue

The Human Resources and Social Security Bureau of Nanle County, Puyang City, Henan Province, Puyang, Henan 457400

Abstract： Human resource management is one of the core resource management of an enterprise or organization, which is of great significance to the development and operation of enterprises. With the development of economy and social progress, human resource management in the public sector has gradually attracted wide attention. Human resource management in the public sector includes employee management in government agencies, non-profit organizations, public institutions and other fields, which is characterized by a stronger policy and social nature. Therefore, it is of great significance to study the relationship between HR and public sector HR. This paper aims to explore the interrelationship between HR and public sector HR.

Key words： human resource management; public sector; management relationship

人力资源管理是现代企业管理中不可或缺的一部分，它通过合理配置和激励员工，以提高企业的绩效和竞争力。然而，人力资源管理并非仅限于企业，它在公共部门中也发挥着重要的作用^[1]。公共部门人力资源管理是指政府机关、非营利组织等公共机构在人员招聘、培训、考核和激励等方面的管理活动。

一、公共部门人力资源管理特点

(一) 公共性质

公共部门是由政府设立、负责提供公共服务和社会管理的组织，在行使公共权力的过程中，对其员工的人力资源进行管理。作为政府的延伸和执行者，公共部门有权力对员工进行配置、招聘、考核、培训等各项管理活动，以保证公共部门的公共服务能够得到有效的实施和落地。其次，公共部门的人力资源管理具有公共利益的导向^[2]。与私营企业以盈利为目标不同，公共部门的最终目标是为人民服务 and 保障公共利益。因此，公共部门的人力资源管理需要在服务公众的前提下，注重员工的职业道德、社会责任感以及对公共利益的忠诚度和认同感的培养，以确保员工行为符合公共服务的原则和要求^[3]。最后，公共部门的人力资

源管理具有公共管理的特点。公共部门人力资源管理需要与公共管理的原则和方法相结合，注重规范性、公正性和透明度。在公共部门中，人力资源管理需要遵循公共行政法规、政策和程序，确保决策和管理活动的合法性和合规性。同时，公共部门的人力资源管理也需要注重信息公开和公众参与，保障其公共决策的合理性和公众监督的有效性。

(二) 公平性和透明性

由于公共部门的职责是为公众提供服务和保障公共利益，因此在人力资源管理中必须确保公平原则的贯彻和实施。公平性包括两个方面的内容：一是对员工的平等对待，即在员工招聘、晋升、奖惩等方面，不因个人特征、背景或其他非业务相关的因素而产生歧视或不公；二是机会公平，即为员工提供平等的发展机会，公平竞争的环境和机制^[4]。其次，公共部门人力资源管理需

要注重透明性。透明性是指管理机制和流程的公开、清晰和易于理解。确保决策和管理活动的透明度。透明性包括两个方面的内容：一是决策透明，即管理决策的依据、过程和结果应当公开、可查，确保决策的合理性和合法性；二是信息透明，即将有关员工的信息、政策、规章制度等公布于众，对员工和公众进行及时、准确、全面的信息披露。

（三）员工素质的要求

由于公共部门的工作涉及公共利益和社会福祉，员工必须具备扎实的专业知识和技能，能够胜任各自的工作岗位。例如，在教育部门，教师需要具备教育学、心理学等相关专业知识；在财政部门，财务人员需要具备财务会计等专业知识。只有掌握了专业知识，员工才能够正确分析问题、解决问题，并为公众提供高质量的服务^[9]。其次，公共部门人力资源管理要求员工具备良好的道德素质和职业道德。公共部门的职责是为公众提供服务和保障公共利益，员工必须具备高尚的道德品质和职业操守。他们需要具备忠诚、正直、廉洁、奉公守法等道德品质，遵守公共部门的规章制度和法律法规，以公共利益为先，为公众提供公正、公平、诚信的服务^[9]。只有具备良好的道德素质，员工才能够成为公共部门的模范和表率，赢得公众的信任和尊重。

（四）稳定性

由于公共部门通常为政府直属或政府委托的机构，其员工数量相对较大且相对稳定。相对于私营企业等市场化机构，公共部门的员工规模通常较大且在一定时期内变化不大。这种稳定性有助于公共部门实现工作任务的稳定和长期规划的进行，有效提升工作效率和质量。其次，公共部门人力资源管理的稳定性体现在员工职位的相对稳定^[7]。公共部门一般拥有一套规范、稳定的职位体系，不同职位的设置和岗位职责相对稳定。这也意味着公共部门员工职位的变动频率较低。相对于私营企业等市场化机构，公共部门更容易保持岗位的稳定性，有助于员工明确职责，形成良好的工作秩序，提高绩效和工作稳定性。此外，公共部门人力资源管理的稳定性体现在员工的经济待遇相对稳定。公共部门一般实行相对稳定的薪酬和福利制度，相对稳定的收入水平有助于员工的生活安定和心理稳定。公共部门的薪酬水平通常较高，同时还会提供各种福利保障，如医疗保险、养老保险等，从而进一步增强员工的安全感和归属感。

二、公共部门人力资源管理存在的问题

（一）监管不严

由于公共部门通常是政府直属或政府委托的机构，监管机构对其人力资源管理的监管力度相对较弱。缺乏有效的监督和检查机制，容易导致人力资源管理工作的不规范性和低效性。

（二）绩效考核标准不明确

绩效考核是评价员工工作表现的重要工具，也是激励和奖惩员工的依据。然而，在公共部门中，由于监管不严，往往缺乏明确的绩效考核标准和指标体系。缺乏明确的考核标准使得绩效评价变得主观和随意，容易导致对员工的不公正评价，削弱了绩效

评价的公平性和准确性^[8]。

（三）晋升路径不清晰

在公共部门中，晋升通常被视为一种激励机制，能够激励员工提高工作表现和积极性^[9]。然而，由于晋升路径不明确，员工往往难以知道如何才能得到晋升的机会，缺乏明确的指引和目标。这会导致员工的晋升动力受到削弱，影响他们的工作动力和职业发展的积极性。其次，晋升路径不清晰也会导致不公正的晋升现象。在公共部门中，由于晋升路径不明确，晋升过程可能受到主观因素的影响，容易导致不公正的晋升现象。例如，某些员工可能因为与上级有着亲近关系或其他非专业因素而获得晋升机会，而其他员工可能因为缺乏关系网或其他原因而被忽视。这会引发员工不满和不公平待遇的问题，造成组织内部的不稳定和不和谐。

三、优化公共部门人力资源管理策略

（一）改革招聘制度

公共部门，如政府机构、教育机构和大型非营利组织，通常在社会的各个方面都发挥着关键作用。人力资源管理是这些组织的核心，因为它直接影响到组织的绩效和员工的满意度。招聘到合适的人选，对于公共部门来说，不仅可以提高工作效率，还可以增强公众对组织的信任。然而，传统的招聘方式可能已经不能满足现代人力资源管理的需求。为了确保招聘制度的长期有效性，相关部门需要考虑一些关键因素，如招聘过程的标准化、定期评估和调整招聘策略等。此外，还需要关注招聘过程中的性别平等问题，以确保公共部门能够吸引到各种背景和经验的候选人。最后，通过比较不同的招聘策略和方法的效果，可以找出最适合公共部门的招聘策略。同时，还需要了解当前法律和法规对招聘过程的影响，以确保招聘过程符合法律和道德标准。公共部门的招聘往往注重学历背景和资历，可能导致招聘过程中缺乏竞争性和公正性。引入竞争性招聘可以确保招聘过程中的公正性和透明度，并吸引更多具有实际工作能力和激情的人才^[10]。以一家政府部门为例，传统上，这家政府部门的招聘方式是通过内部推荐或者学历背景来确定候选人。这种招聘方式可能导致一些内部人获得更多机会进入该岗位，而忽视了其他有潜力的候选人。然而，通过改革招聘制度，引入竞争性招聘，这个部门可以通过招聘公告和面试的方式来筛选候选人，确保选择出最适合岗位的人才。其次，改革招聘制度还可以通过建立绩效导向的招聘机制来推动公共部门人力资源管理策略的优化。在传统招聘制度中，公共部门往往只关注候选人的学历和背景，忽视了候选人是否具有适应岗位需求的工作能力和潜力。引入绩效导向的招聘机制可以通过评估候选人的绩效表现和潜力来选择最合适的人才。例如，考虑一个城市的教育局正在招聘一名学校校长。在传统的招聘制度中，该局可能只关注候选人的学历和资历，而忽视了候选人是否具有领导能力和创新能力。通过改革招聘制度，引入绩效导向的招聘机制，该局可以根据候选人的管理绩效、教学成果和创新成果等来选择最合适的人选，确保校长能够在带领学校提高教育

质量方面取得良好的绩效。

（二）制定职业规划和晋升制度

公共部门人力资源管理的优化策略应着重于制定职业规划和晋升制度。这种制度的设计需要充分考虑员工的个人发展、组织的整体目标和市场的竞争环境。其次，职业规划的制定应包括对员工现有技能和兴趣的评估，以及对组织内不同职位的需求和晋升路径的清晰认识。通过这种方式，员工可以明确自己的职业发展方向，同时组织也可以确保人力资源的合理利用。最后，为了确保这种制度的有效实施，公共部门应建立完善的反馈机制，定期评估制度的执行效果，并根据评估结果进行必要的调整。此外，还应加强员工培训，以提高他们的专业技能和适应组织发展变化的能力。

传统上，公共部门的职业发展往往缺乏明确的路径和晋升机会，导致员工的积极性和动力下降。通过制定职业规划和职业晋升制度，可以为员工提供明确的职业发展路径和晋升机会，激发员工的工作热情和进取心。例如，设立一套评审制度，员工在达到一定的工作年限和业绩要求后可以申请专业技术职称的评审，从而实现在职业道路上的晋升和发展。其次，制定职业规划和职业晋升制度可以提供员工发展的清晰目标和指导，帮助他们更好地规划自己的职业生涯。传统上，公共部门的员工往往在工作中缺乏明确的目标和方向，容易产生工作倦怠和迷失感。通过制定职业规划和职业晋升制度，可为员工规划出明确的职业发展阶段和目标，帮助员工清晰地知道自己在职业生涯中的位置和下一步的发展方向。举个实际案例来说明，假设一个政府部门制定了一个职业规划和职业晋升制度，明确提供了员工从初级职位逐步晋

升到高级职位的路径和条件。在制度中规定，员工需要满足一定的工作年限、培训经历和工作绩效要求，才能晋升到下一级别的职位。通过这样的规划，员工可以清楚地了解到达到下一个职位级别所需的条件，进而有目标地进行相关培训和提升努力，从而实现自己的职业晋升和发展。

（三）提高管理层人员的专业性

管理层人员的专业性不仅仅局限于他们所掌握的知识和技能，还包括他们的决策能力、领导力、沟通能力以及创新思维。这些能力不仅影响着他们个人的工作表现，更对整个团队的绩效产生深远影响。因此，提高管理层人员的专业性是需要重点关注的问题。首先，需要明确管理层人员的专业性培养目标。这包括培养他们的战略思维，使他们能够从更高的层面理解和应对各种挑战。同时，相关部门还需要注重培养他们的团队管理能力，以促进团队之间的协作和沟通。

结束语：

综上所述，在当今信息化、智能化的时代，人力资源管理已经成为公共部门管理的重要组成部分。通过合理配置人力资源，可以提高公共部门的工作效率和质量，增强公共部门的竞争力。未来，随着技术的进步和社会的发展，公共部门人力资源管理将会面临更多的挑战和机遇。因此，相关部门需要不断探索和研究人力资源管理与公共部门人力资源管理的关系，以更好地适应时代发展的需要。

参考文献：

- [1] 郭富城. 公共部门人力资源管理激励机制研究 [J]. 河北企业, 2023(3):123-125.
- [2] 鲜明龙. 新公共管理视角下的公共部门人力资源管理初探 [J]. 四川劳动保障, 2023(3):68-69.
- [3] 王琦. 变革公共部门人力资源管理 [J]. 人力资源, 2023(6):158-159.
- [4] 杨清华. 大数据时代公共部门人力资源管理的变与不变 [J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2020,(6).
- [5] 罗或昭. 大数据技术在公共部门人力资源管理中的应用 [J]. 合作经济与科技, 2023(22):129-131.
- [6] 林焱婷. 破解公共部门人力资源管理难题 [J]. 人力资源, 2023(4):138-140.
- [7] 单语. 我国公共部门人力资源管理价值体系的建构 [J]. 秦智, 2022(3):117-119.
- [8] 李珂瑶. 公共部门人力资源管理探讨 [J]. 合作经济与科技, 2022(24):94-96.
- [9] 时丹丹, 吴晓. 公共部门人力资源管理文献综述与可视化分析 [J]. 统计与咨询, 2022(6):14-17.
- [10] 李子牧. 基于新公共管理视角的公共部门人力资源管理研究 [J]. 中国科技投资, 2022(25):71-73.