

Discussion on the Reform of Human Resource Management in Government Departments Under the New Situation

Huihua Hu

Yanling County Bureau of Water Resources, Xuchang, Henan, 461200, China

Abstract

Under the new situation, the demand for talents in government departments and units is higher. In order to achieve healthy development, government departments and units need to actively make changes in human resource management and optimize the human resource management system. This paper discusses the Countermeasures of human resource management reform in government departments under the new situation.

Keywords

government departments and units; human resource management; management reform

新形势下机关单位人力资源管理变革对策探讨

胡慧华

鄢陵县水利局, 中国·河南 许昌 461200

摘要

在新形势下, 机关单位对于人才的需求提出更高的要求, 机关单位为实现健康发展, 需要积极作出人力资源管理变革, 优化人员资源管理体系。论文以新形势下机关单位人力资源管理变革对策为主题展开讨论。

关键词

机关单位; 人力资源管理; 管理变革

1 引言

在现阶段, 虽然中国多数机关单位逐渐认识到人力资源管理的重要性, 但因为人力资源管理发展时间较短, 工作开展过程中还存在部分问题亟待解决, 需要采取相应措施开展变革优化工作。

2 新形势下行政单位人力资源管理变革重要性

机关单位人力资源指的是经六大模块管理, 不断提升机关单位对人力资源质量的需求, 促使单位内每一位人员作用得到充分发挥, 人尽其才, 人员与岗位相互匹配的管理活动。在新形势下, 机关单位人力资源管理需要随着时代的进步作出优化调整, 以往的人力资源管理方式已经无法适合现代机

关单位需求, 需要积极作出相应改革。

2.1 中国国家政策要求

中国的发展需要优秀的人才作为支撑, 在新时代背景下, 中国提出人才强国发展政策, 促使机关单位对于人才选拔与培训提出新需求, 由裙带、臃肿的机关单位人员现象转变为逢进必考硬性要求, 精简政府职能结构, 中国政策导向使传统人力资源管理逐渐退出政治舞台。主要原因是随着时代的进步, 所产生的数据信息逐渐增多, 传统管理模式下机械呆板的管理方式, 导致机关单位工作效率较低, 无法及时处理大量的信息。中国政策强调以人为本, 对机关单位人员进行选拔时, 在新形势背景下机关单位进行人力资源管理变革能够改革选拔过程, 从多角度对人才审查候选人, 确保参与工作人员能够良好适应机关单位管理理念和组织文化, 机关单位属于中国国家政策的实施者和体现着, 提升人力资源工作效率才能为机关单位聘用优秀人才。

【作者简介】胡慧华(1978-), 女, 中国河南许昌人, 中级经济师, 从事人力资源管理方向研究。

2.2 适应时代发展

人力资源管理过程是机关单位不同发展时期对人才的需求要求,属于动态过程,符合时代发展趋势。在现阶段,人力资源管理工作的开展在机关单位、政府、企业中所发挥的作用逐渐凸显,中国人力资源管理发展虽然起步较晚,但是通过开展相应工作所提升的工作效率的显而易见的,在竞争机制不断完善的时代背景下,掌握时代发展方向,明确社会进步基调,将人力资源管理彻底落实到位。例如,薪酬管理、绩效管理,在劳动管理中各个板块都在随着时代的进步而发展更新,提升机关单位工作效率。因此,机关单位人力资源管理变革工作的开展相当重要。

2.3 机关单位发展需求

机关单位的日常管理工作中,人力资源管理主要任务的调配和管理协调。机关单位逐渐优化精简,积极开展人力资源管理变革能够提升工作效率,为机关单位带来更大的经济效益。人力资源管理工作的变革优化本质上是机关单位优化组织效率,为人民群众更加优质的服务,提升群众对中国国家政策的认可度。在机关单位中行政管理和人力资源管理相互协作、相互配合,能够提升国家下发文件通知和实施质量和效率。行政部门绩效考核完成程度质量在于其是否优化变革人力资源管理,符合时代发展需求,通过人力资源管理实现机关单位健康发展。

3 机关单位人力资源管理存在问题

3.1 人力资源管理理念陈旧落后

机关单位在日常管理中,因为受计划经济阶段管理模式和管理制度影响,相比于积极适应时代发展需求的同类型企业,人力资源管理工作的开展受到传统管理思想的束缚,对于人力资源管理开展的重要性没有加以充分的认识,对于管理制度的建立和所行驶管理方式较为陈旧落后。另外,对于人力资源的开发,所拥有的人力资源、物力资源、财力资源比较少,绩效管理和人才、岗位匹配方面,存在较多的管理漏洞,对工作人员参与工作的积极性造成一定程度的打击,无法配合机关单位人力资源管理变革工作的开展^[1]。

3.2 人力资源结构比例失衡

首先,机关单位中对于部分岗位的人员配置较多,而相关岗位工作比较少。其次,因为岗位要求较高等因素影响,重要岗位对于人员配置较少,而日常工作量比较多,工作的

开展难度较大,对机关单位整体发展造成影响。在管理人员和后勤人员的配置结构中,所占的比例比较大,缺少技术人员。最后,相比于同类型国有大型、中型企业,人员薪酬方面待遇较低,导致内部人员容易流失,外部人员不愿参加相应工作。

3.3 绩效评价形式化严重

多数机关单位对于人员评价体系中,对于评价标准没有按照不同性质和层次进行准确的划分。在人员绩效考核中,为制定合理、科学的评价指标,导致评价工作难以有效开展。另外,对于人员评价多采用笼统标语,无法对每位员工优势和不足加以具体反映,导致评价工作的开展过于形式化,实效性不足。

4 新形势下机关单位人力资源管理变革对策

4.1 积极转变管理观念

机关单位为实现人力资源管理变革工作的顺利开展需要积极转变管理观念,遵循“以人为本”原则,认识机关单位的发展与人员存在密切关系。在机关单位中,人员属于第一要素,在人力资源管理中管理工作核心部分对人员参与工作积极性和工作质量存在直接影响。机关单位开展人力资源管理工作时,不仅需要确保物力、财力的充分投入,还需要确保人员合理配置利用,加强人力资源发展开发重视程度,最大程度发挥人员作用。

4.2 建立健全绩效评价考核制度

机关单位人力资源管理中业绩考核属于重要内容,评价考核制度的建立对人员管理理念和工作态度存在极大影响,能够促使人员积极转变态度,提升人员及时适应新形势工作环境。在机关单位中,人力资源管理工作的开展所涉及范围较广,需要按照不同工作部分,结合实际情况制定绩效评价考核标准,通过多种考核评价方式,开展分类评估工作,确保评价工作的合理开展。另外,需要积极开展评价结果反馈分析管理,通过评价考核对人员工作时存在的工作加以积极发现,通过分析管理与人员进行积极的沟通交流,实现人力资源管理优化,把人员任职、奖惩和提拔和考核制度挂钩,提升评价考核制度制定力度。

4.3 合理建立薪酬分配和晋升体系

机关单位人力资源管理工作的开展为实现人员工作积极性提升,需要构建合理、科学的晋升体系和薪酬分配制度。在人力资源管理变革中,需要按照机关单位管理需求和未来

发展方向,构建行之有效的激励制度,在物质层面和精神层面给予人员激励,构建完整、科学的晋升体系和薪酬分配制度^[2],最大化激发人员潜能,推动机关单位整体发展。

4.4 加强人员培训

机关单位为实现人力资源管理工作的高效开展,需要积极开展人员培训工作,将培训工作划定为人力资源管理关键内容,充分落实培训工作。培训工作开展前,机关单位需要对人员实际情况加以充分的了解,结合具体内容制定培训内容,并配合培训工作制定奖励机制。首先,管理部分需要加强对相关管理人员监督管理,提升管理人员技能水平,其次,需要强化普通人员素质培训,提升整体人员工作效率。最后,为确保培训工作的高效高质开展,管理部分需要跟踪记录培训开展情况,在各个阶段对培训效果进行评价,按照评价结果,改进完善培训体系。

5 结语

在机关单位中人力资源管理属于管理体系重要组成部分,在新形势背景下,为实现机关单位健康发展,需要积极开展人力资源变革工作。人力资源管理工作的开展能够提升人员工作质量和工作效率,进而提升机关单位整体运行速度。变革工作的开展首先需要单位转变管理理念,建立考核制度、晋升体系、薪酬分配制度。另外,需要加强对人员的培训,提升人员综合素养,为管理工作的开展奠定基础。

参考文献

- [1] 李伟立. 探析行政事业单位人力资源管理存在的问题及对策 [J]. 消费导刊, 2019(34):126.
- [2] 杨林. 新形势下事业单位人力资源管理相关问题思考 [J]. 商品与质量, 2017(03):136+141.