

# Innovative Path of Public Human Resource Management from the Perspective of Social Resources

Zhiyi Cai

City University of Hong Kong, Hong Kong, 999077, China

## Abstract

Based on the perspective of social resources, this paper explores the innovative path of public human resource management. By analyzing the current challenges, a new perspective for theoretical reconstruction has been proposed, including role transformation, multi-party collaboration, and the application of social capital theory. The study proposes four innovative paths: building a diversified talent introduction and training system, optimizing incentive mechanisms, strengthening information technology construction, and deepening the integration and utilization of social resources. The aim is to improve the efficiency of human resource management in the public sector, enhance organizational vitality, promote the improvement of public service quality, and provide new ideas for the practice of public human resource management. By deepening the integration and utilization of social resources, the efficiency of public management and the quality of public services can be effectively improved.

## Keywords

social resources; public; human resource management

## 社会资源视角下公共人力资源管理的创新路径

蔡智怡

香港城市大学, 中国·香港 999077

## 摘要

论文基于社会资源视角, 探讨了公共人力资源管理的创新路径。通过分析当前面临的挑战, 提出了理论重构的新视角, 包括角色转变、多元主体协同和社会资本理论应用。研究提出了四大创新路径: 构建多元化人才引入与培养体系、优化激励机制、加强信息化建设、深化社会资源整合利用, 旨在提升公共部门人力资源管理效能, 增强组织活力, 促进公共服务质量提升, 为公共人力资源管理实践提供新思路。通过深化社会资源的整合与利用, 有效提升公共管理的效能和公共服务的质量。

## 关键词

社会资源; 公共; 人力资源管理

## 1 引言

在社会快速发展和公共需求日益复杂的背景下, 传统公共人力资源管理模式面临着严峻挑战。人才流失、激励不足、培训欠缺、信息化滞后等问题制约着公共部门的创新能力和服务效能。社会资源视角为解决这些问题提供了新的思路, 它强调利用和整合社会各界资源, 打破公共部门的封闭管理模式, 构建开放、协作的人力资源管理生态系统。论文旨在探讨社会资源视角下公共人力资源管理的创新路径, 通过理论重构和实践创新, 为提升公共部门人才管理水平、增强组织活力、提高公共服务质量提供新的解决方案。

## 2 当前公共人力资源管理面临的挑战

### 2.1 人才流失与结构失衡

公共部门长期面临人才流失与结构失衡的双重挑战。优秀人才流向私营企业的现象日益突出, 导致公共部门人才储备不足, 难以满足日益复杂的公共管理需求<sup>[1]</sup>。同时, 人才结构呈现老龄化趋势, 年轻化、专业化人才比例偏低。这种结构性失衡不仅影响公共部门的创新能力, 还可能导致代际断层, 影响组织的可持续发展。此外, 人才地域分布不均衡也是一个突出问题, 经济发达地区对人才的虹吸效应使得欠发达地区公共部门人才匮乏, 影响了基层治理效能。要摆脱这一困境, 公共部门需要重新审视人才引进与保留策略, 构建更具吸引力的职业发展平台, 同时建立灵活的人才流动机制, 促进跨部门、跨地区的人才合理流动与优化配置。

### 2.2 激励机制僵化

公共部门的激励机制普遍存在僵化问题, 难以有效调

【作者简介】蔡智怡(2001-), 女, 中国河南夏邑人, 硕士, 从事大数据社会公共人力资源管理研究。

动员积极性和创造力。传统的工资等级制度过于刚性，难以反映个体贡献差异，导致“干多干少一个样”的问题。非物质激励手段应用不足，难以满足员工多元化的需求。此外，晋升通道狭窄，职业发展空间受限，也削弱了公共部门对高素质人才的吸引力。激励机制的僵化不仅影响工作效率，还可能导致组织惰性，阻碍公共部门的创新发展。摆脱这一困境需要重新设计激励体系，将物质激励与非物质激励相结合，建立更加灵活、多元的激励机制，真正实现按劳分配、优劳优酬，激发公共部门员工的内在动力和创造潜能。

### 2.3 培训与发展不足

公共部门的培训与发展体系存在诸多不足，难以适应快速变化的社会环境和公共管理需求。培训内容往往偏重理论，缺乏实践性和前瞻性，难以有效提升员工的实际工作能力。培训方式单一，以传统课堂教学为主，缺乏互动性和体验性，学习效果有限。此外，培训资源分配不均，基层员工和偏远地区员工的培训机会相对较少。个性化的职业发展规划缺失，难以满足不同岗位、不同层级员工的多样化需求。这些问题导致公共部门人才培养质量不高，难以适应日益复杂的公共管理挑战。改善这一现状需要构建全方位、多层次的培训发展体系，创新培训方式，加强实践导向，并将培训与职业发展紧密结合，为公共部门人才持续成长提供有力支撑。

### 2.4 信息化水平不一

公共部门人力资源管理的信息化水平参差不齐，制约了管理效率和决策质量的提升。部分地区和部门仍停留在基础的人事信息管理阶段，缺乏全面集成的人力资源管理系统。数据孤岛问题普遍存在，各部门间信息共享不足，难以实现人力资源数据的有效整合与分析。大数据、人工智能等新技术在人力资源管理中的应用仍处于起步阶段，难以充分发挥技术红利<sup>[2]</sup>。此外，信息安全风险也不容忽视，如何在提高信息化水平的同时保护敏感数据，是公共部门面临的又一挑战。克服这些困难需要加大信息化建设投入，推动人力资源管理系统整合与升级，加强跨部门数据共享，并积极探索新技术在人才管理中的创新应用，全面提升公共部门人力资源管理的信息化水平。

## 3 社会资源视角下公共人力资源管理的理论重构

### 3.1 从“管理者—被管理者”到“资源整合者—资源贡献者”的角色转变

社会资源视角下，公共人力资源管理需要重新定义管理者与被管理者的角色。传统模式中，管理者居于主导地位，被管理者处于被动接受的地位，这种单向的管理关系难以激发员工的主观能动性。新的视角要求管理者转变为资源整合者，其核心职能是整合内外部资源，为员工创造有利的工作环境和平台。管理者需要具备敏锐的洞察力，识别和利

用各种社会资源，如社会网络、知识资本、技术创新等，为组织发展注入新的动力。同时，被管理者也需要转变为资源贡献者，主动发挥自身优势，为组织贡献知识、技能和创意。这种双向互动的关系有助于形成开放、协作的组织氛围，促进知识共享和创新。

### 3.2 公共人力资源管理的多元主体协同机制

社会资源视角下的公共人力资源管理需要构建多元主体协同机制，打破传统的封闭管理模式。这一机制强调公共部门、企业、高校、社会组织等多元主体在人才培养、使用和评价等方面的协同合作。政府部门可以发挥政策引导和资源整合的作用，为跨部门合作创造有利条件。企业可以为公共部门输送先进的管理经验和创新理念，提高公共服务的效率和质量。高校则可以为公共部门提供理论支持和人才储备，促进产学研结合。社会组织可以参与公共人力资源的评估和监督，提高管理的透明度和公信力。这种多元协同机制能够实现资源互补，提高人才培养和使用的效率。这一机制不仅能够拓宽公共部门的人才来源渠道，还能促进公共部门与社会其他领域的良性互动，提升整体治理能力。

### 3.3 社会资本理论在公共人力资源管理中的应用

社会资本理论为公共人力资源管理提供了新的思路和方法。社会资本强调个体或组织通过社会网络获取资源和机会的能力，这一理念在公共部门人才管理中具有重要意义。首先，社会资本理论可以用于优化人才招聘策略。公共部门可以利用员工的社交网络，通过口碑传播和推荐招聘等方式，吸引高质量人才。其次，社会资本可以应用于员工培训和发展。通过建立指导制度、组织跨部门学习小组等方式，促进知识共享和经验传承，加速新员工融入和成长。这不仅能够为公共部门注入新的活力，还能够促进公共部门与社会组织之间的相互理解和协作。最后，公共部门还可以构建面向公共价值创造的众包式任务分配系统，将一些非核心或创新性的公共管理任务外包给社会力量。这种方式不仅能够提高公共服务的效率和质量，还能够激发社会创新活力，形成政府与社会协同治理的新模式。通过构建创新网络，鼓励员工跨部门、跨领域交流合作，激发创新思维。在实践中，公共部门可以通过搭建内部社交平台、组织跨部门项目团队、举办创新沙龙等方式，积极培育和利用社会资本。

## 4 社会资源视角下公共人力资源管理的创新路径

### 4.1 构建多元化人才引入与培养体系

社会资源视角下，公共部门应打破传统的单一人才引入模式，构建多元化、开放性的人才引入与培养体系。这一体系应充分利用社会各界资源，实现人才资源的优化配置。在人才引入方面，公共部门可以探索建立“旋转门”机制，与企业、高校、科研机构等建立人才交流渠道，吸纳具有多元背景和跨界经验的优秀人才。同时，可以引入柔性引才机

制,通过项目合作、顾问咨询等方式,吸引高端人才参与公共管理实践。在人才培养方面,公共部门应突破传统的封闭式培养模式,构建开放式学习生态系统。可以与高校合作开发定制化培训项目,邀请业界专家进行实践指导,组织跨部门、跨行业的学习交流活动,拓宽公务员的视野和思路。通过构建这样一个多元化的人才引入与培养体系,公共部门可以不断注入新鲜血液,提升组织活力,增强应对复杂公共管理挑战的能力。

## 4.2 优化激励机制,激发员工活力

在社会资源视角下,公共部门需要重新设计激励机制,以充分调动员工积极性,激发组织活力。这种新型激励机制应该是多元化、差异化和动态化的,能够满足不同层次、不同类型员工的多样化需求。在物质激励方面,可以探索建立与社会价值创造挂钩的薪酬体系,将个人绩效与公共服务质量、社会满意度等指标相结合,实现“优绩优酬”。同时,可以引入市场化的薪酬定位机制,提高公共部门薪酬的市场竞争力。在非物质激励方面,应该注重发挥社会资源的作用,如建立公共部门与高校、企业的人才交流机制,为优秀员工提供跨界学习和实践的机会。可以设立创新项目基金,鼓励员工提出创新方案,并给予资金和政策支持。此外,还可以建立公共部门内部的创新创业平台,允许员工在完成本职工作的同时,开展创新项目或创业尝试。在职业发展方面,应该打破传统的“终身制”思维,构建更加开放和灵活的职业发展通道。可以设立专业技术序列,为专业人才提供与管理序列平行的晋升路径。同时,可以建立跨部门轮岗制度,拓宽员工的职业发展空间<sup>[1]</sup>。

在数字化时代,公共部门人力资源管理的信息化建设显得尤为重要。社会资源视角下的信息化建设不仅要关注内部管理效率的提升,还要注重与外部资源的对接和整合。公共部门可以构建智能化、集成化的人力资源管理信息系统,实现人事、考勤、绩效、培训等各个模块的一体化管理。同时,可以利用人工智能技术,开发智能招聘系统,提高人才筛选的效率和准确性。在培训方面,可以建立在线学习平台,整合内外部优质培训资源,为员工提供个性化的学习方案。此外,还可以利用区块链技术,构建跨部门、跨地区的人才信用体系,实现人才信息的安全共享和有效利用。在社交媒体方面,公共部门可以建立官方账号,加强与公众的互动。

同时,可以利用社交媒体大数据,分析公众对公共服务的需求和反馈,为人力资源管理决策提供参考。通过这些信息化手段,公共部门不仅能够提高内部管理效率,还能够更好地整合和利用社会资源,提升公共服务的质量和响应速度。

## 4.3 深化社会资源整合与利用

社会资源视角下的公共人力资源管理创新,核心在于深化社会资源的整合与利用。公共部门应该充分发挥自身的资源整合优势,构建开放协同的创新生态系统。可以探索建立政府—企业—高校三螺旋协同培养模式,整合三方资源,共同培养适应公共管理需求的复合型人才。在这个模式中,政府提供政策支持和实践平台,企业提供管理经验和创新思维,高校提供理论指导和研究方法。通过这种协同培养,可以有效弥补公共部门人才培养中的短板,提高人才质量。同时,公共部门可以建立与社会组织的人才交流机制,通过项目合作、挂职锻炼等方式,促进公共部门与社会组织之间的人才流动和经验共享。

## 5 结语

社会资源视角下的公共人力资源管理创新,本质上是一种开放性、协同性的管理范式转换。它要求公共部门打破传统的封闭管理模式,主动融入社会资源网络,实现人才、知识、技术等要素的优化配置<sup>[4]</sup>。这种创新不仅涉及管理技术和方法的更新,更重要的是管理理念和组织文化的变革。未来,公共部门应持续深化社会资源整合,构建更加开放、灵活的人才生态系统,不断提升公共管理效能和服务质量。这一转变将为公共部门注入新的活力,推动公共管理模式的创新发展,最终实现政府与社会的良性互动和协同治理<sup>[5]</sup>。

## 参考文献

- [1] 陈爱丹.公共事业单位人力资源管理创新分析[J].商业文化,2021(32):78-79.
- [2] 蒙婷婷.我国公共部门人力资源管理创新模式研究[J].西部皮革,2019,41(22):66.
- [3] 李晓宁.人力资源管理创新在公共服务创新中的应用分析[J].人才资源开发,2018(2):6-7.
- [4] 唐三幸.论数字化社会“身份信用卡”的构建及广域作用[J].零陵师范高等专科学校学报,2002(2):40-41.
- [5] 饶钰玮.数字政府背景下公民身份管理研究[D].广州:华南理工大学,2021.