

21 世纪的政府人力资源开发管理

陆美琴 张明毫

(上海理工大学管理学院,上海,200093)

摘要 21世纪政府人力资源开发管理作为整个社会人力资源开发管理系统的一部分,随着行政机构在社会政治、经济、文化等各方面管理功能的放大,其地位和作用越来越突出。本文在对21世纪政府人力资源开发管理概念及其发展趋势进行论述的基础上,提出了新策略。

关键词 政府管理;人力资源

21世纪是知识经济和知识社会大发展的世纪。在知识社会中,人力资源的地位日益凸现,成为我们这个时代最重要的战略资源。人力资源的战略地位,一方面是由这个时代本身的特质所决定——在知识经济和知识社会中,知识的生产、分配和使用已成为财富和权力的来源,而知识的生产以及创新完全建立在一个组织是否拥有高素质的人力资本的基础上;另一方面,人力资源的高附加值特性也决定了其战略地位。

在知识经济社会,管理的重点从生产管理转移到知识管理以及人力资源管理。管理者最主要的职责在于创造一个人才成长的优良环境,通过激发人的潜能和创造性,最终实现高绩效的工作。

对于政府管理者而言,拥有一支积极主动、尽职尽责、精明强干的公务人力资源无疑是政府实现治理目标的根本保证之一。可以讲,缺乏一支高素质、有活力、负责的公务人员队伍,政府是不可能有效率、有效率的。当今各国政府再造,莫不把公务人力资源再造作为重点,也充分说明了这一点。

一、政府人力资源开发管理概念简析

要界定政府人力资源开发管理的概念,首先应明确政府人力资源的范畴。政府人力资源指的是各级政府机关的工作人员及社会上有可能进入政府机关的人员的总和。政府人力资源包括三个层次:第一层次是未发育的人力资源,如在校学生、缺少必要技能的人;第二层次是未利用的人力资源,如政府内学

收稿日期:2002年12月

作者简介:陆美琴,硕士研究生,研究方向为公共信息管理。

非所用、用非所长的人;第三层次是已开发的人力资源,如政府中政绩卓越的公务员。政府运用科学的开发战略,对这三个层次人力资源进行系统管理的一整套工作环节和全过程活动就是政府人力资源开发管理,主要涉及四个方面的内容:选人、育人、用人、留人。选人要求做到公开、平等、竞争、择优,因事设岗,按岗择人;育人要注重学以致用,避免育人不当;用人要量才录用,按劳取酬,在满足个人物质需要的同时注意满足其精神需要;留人是指挽留住高素质的人才,避免人才流失,主要从物质和精神两方面为个人创造良好的工作、生活环境。

二、21世纪政府人力资源开发管理的新趋势

1992年联合国环境与发展大会通过的《里约宣言》指出:“人类处于普受关注的可持续性发展问题的中心。”综观各国人力资源发展的运行走向和前沿动态趋势,可以预言,将出现的新趋势是:

(1) 人本化。即把政府行政管理人才视作资本、资源,以人本思想为前提,政府行政管理人才更具有参政的主动权、施政的自主裁决权、流动的选择权。

(2) 能本化。在全球经济竞争的大环境下,从重视政府行政管理人才的“工作”提升到重视其“能力”(知识—智慧—技能—创新)。

(3) 能级化。这是能本化的深化和细化,其要素有:从界定政府行政管理人才的能力入手,进而重视能力、配置和使用能力、评估能力、开发能力、核算能力和审计能力,做到能级相称。

(4) 社会化。行政管理人才流动速度和频率的加快及其开发管理规格的提升,将把更多的政府人力资源推到社会化开发管理的平台上,并产生多元化动力,形成行政管理人力资源能力的交叉性、岗位的立体性、创造的多维性、流动的多极性。

(5) 保障化。随着社会化观念的逐步形成,政府

行政管理人才的保障将形成多层次性局面。①三层分担,其保险将由政府、社会、个人三层分别承担;②构成体系,其保险将形成体系,社会保险为体系核心,社会福利为体系最高层,政府补贴为体系中层,社会救助为体系低层,商业保险和互助为体系的补充部分。

(6) 全球化。随着国际或区域性组织的建构和合纵连横,政府行政管理人才跨文化素质,跨国行政管理人才甄选、上岗引导、培训、报酬、评价等被推到21世纪的平台。以战略眼光,高屋建瓴地看待国际组织、各国各地区政府人力资源的发展动向,并从宏观上调整本国政府人力资源规划。

(7) 模型化。政府人力资源开发管理活动是一个系统工程,对其间的来龙去脉、此因彼果、经纬相间的错综关系十分有必要构建相应的模型加以梳理。

(8) 网络化。信息技术的推广普及,使各国政府内部对人才的配置、遥控以及各国政府间人力资源开发管理的借鉴、融通如同近在咫尺。

三、21世纪政府人力资源开发的新策略

(一) 政府人力资源管理更注重“以人为本”的管理理念

1. 提高政府公务人员的工作生活质量(Quality of Working Life,简称QWL)

政府公务人力资源开发管理的目的在于使公务人员有良好的绩效表现以及较高的服务品质。而这一切均涉及到改善公务人员的工作生活质量问题。工作生活质量包括工作环境和工作安排、员工参与、人际关系、经济报酬和福利、个人自我实现与潜能发挥。也就是说,工作生活质量实际上反映组织成员在广义的工作环境中个人的需求被满足的程度,满足程度越高,表示其工作生活质量越高,反之则越低。

工作生活质量与以下几方面的问题有着密切的关系:(1)如何促使人事制度的公正化,包括录用、升迁、绩效、奖惩等的公平性;(2)如何帮助员工发展能实现其能力和兴趣的事业,同时又符合组织事业发展的需求;(3)如何使工作本身更有意义和挑战性(包括多样性、成就感和自主性等);(4)如何使各种类型的奖酬更有效地激励员工,并保障员工的福利;(5)如何建立和促进良好、和谐的人际关系和群体间关系;(6)如何促进民主及组织成员的参与,并实现权利的均等化;(7)如何建立和保障安全与健康的工作条件和环境;(8)如何使已经确认的组织目标和变革得以实现。

21世纪的政府人力资源开发管理的制度设计必须充分体现出“人性化”的色彩,为公务员建立良好的工作与发展环境,保障其合法权利,关心其工作生活质量;建立科学的激励机制和人才开发机制,使公务员在发挥聪明才智、促进政府事业发展的同时,也能享受到自我实现的满足感。

2. 加强政府公务人员的终身职业培训

人本管理的核心,就是要为员工提供自我发展的机会,这在知识更新迅速、资源流动频繁的21世纪尤其重要。因此,政府必须为公务员提供有助于知识更新和技能提高的培训,为他们设计职业生涯发展规划,帮助他们朝更高目标迈进。

(1)对不同岗位的公务员,提出不同的要求和标准,不搞“一刀切”。在此过程中要分门别类,体现针对性;制定详细的短、中、长期培训计划,体现出培训的连续性。

(2)运用现代化培训手段。很多传统的培训需要公务员脱离或半脱离工作岗位,增加了公务员的负担和培训成本,而以网络为基础的在线培训使学习成为一个实时的过程,降低了培训成本,方便了公

务员的自我学习,实现了公务员的自我管理、自我激励。网络课程更新快,还能在网上自由选择所修课程,有利于公务员掌握最新的动态,有助于政府培养各种各样的人才,适应政府复杂的多方面的职能要求。

(3)重视利用高校资源。高校的智力资源非常集中,充分发挥高校包括世界著名高校在公务员培训和教育方面的作用,将起到事半功倍的成效。

(4)职业教育终身化。公务员只有树立终身学习意识和竞争意识,不断提高自身素质,才能有发展。反之,缺乏忧患意识,不思进取,随时都可能被淘汰。

(二)政府人力资源开发管理更注重“法治”

将法治精神引入政府人力资源开发管理,完善公务员法规,有助于摒除长官意志的随意性,形成理性化规范管理的模式,维护政府人事管理的秩序;有助于为公务员的成长和发展设置规范化的渠道,形成科学的人才竞争、激励和监控机制,从而吸引和保留优秀人才,为政府管理效率的提高提供必要的人事保障;有助于有效维护公务员的合法权益,保证政府正确地行使人事权,不受强权的干涉,从而增强公务员的安全感,使他们能够全身心地投入本职工作。

同时,公务员自身必须提高法律素养,不仅懂得国家关于公务员管理的法律规定,还要养成依照法律保护自己和国家利益的习惯,熟悉法律,依法行政。

(三)政府人力资源开发管理实行“数字化开发管理”

“数字化开发管理”是融合多种高新技术的计算机网络信息管理系统。它对政府人力资源开发过程中所需信息以数字化形式自动收受、集聚、加工、分

流、传播和监控,以超常的速度提升政府人力资源开发技术、知识的含金量。“数字化开发管理”将使政府人力资源开发决策品质升位,决策过程的公开性、监控性力度加大,决策执行过程民主化步伐加快。它还将扩充政府人力资源开发管理决策的信息网络,削弱决策者的有限理性,因为交互沟通方式的网络终端,能使各方思想、利益得以充分表达,引发网上的政府人力资源开发管理信息集聚,进而把真实的政府人力资源开发管理信息提供给政府人力资源开发管理决策层,避免信息不完全造成的有限理性决策出现。“数字化开发管理”又以极大的冲击力推动着政府人力资源开发管理职能、工作方式的定位和科学化。“正像信息技术深刻地改变了美国的商业结构一样,我们可以预见计算机技术和信息交流技术的发展将极大地影响政府的结构和职能。信息技术和网络经济的发展将深刻地改变公众的期望和政府的工作方式”。行政生态学也告诉我们:数字化网络技术是影响政府行政组织重构的基本变量,“我们过去创造等级制、金字塔式的管理制度,现在由电脑来记录,我们可以把机构改组成水平式”。“数字

化开发管理”不仅能推动政府人力资源开发管理网络化、民主化和效率化,而且能促进政府人力资源开发管理理念、治理结构、行政法规、行政环节,乃至政府人力资源开发管理机制的转轨和专家智囊信息库的建立。鉴于此,它将掀起政府人力资源开发管理领域伟大革命的浪潮。

总之,随着行政机构在社会政治、经济、文化等方面管理功能的放大,政府人力资源开发管理作为整个社会人力资源开发管理系统的一部分,其地位和作用越来越突出。在21世纪里,如何进一步使政府人力资源开发管理适应全球经济的发展,有待于各国相关人士共同探讨研究。

参 考 文 献

- 1 张成福,党秀云. 公共管理学. 北京:中国人民大学出版社,2001
- 2 何艳,刘宏杰. 入世后政府人力资源管理的五大转变. 广州:中山大学出版社,2002
- 3 宋斌,章芹敏. 政府整体性人力资源开发的“八大理念”. [A]1008-2999(2001)05-0570-05
- 4 杨鑫. 政府人力资源管理中的人员测评研究. [A]1009-0010(2000)04-0028-02

Government's Development and Management of Human Resource in the 21st Century

Lu Meiqin Zhang Minghao

(College of Management, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: Being one part of the society's development and management system of human resource, government's development and management of human resource in the 21st century is becoming more important and its status is convexer, because the management function of administration organs in society politics, economy, culture and so on is expanding. In this article the author puts forward some strategies on government's development and management of human resource in the 21st century according to its concept and tendency.

Key word: government's management, human resource