



### 学术跟踪

- ▶ 人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要
- ▶ 专业技术人员队伍建设中长期规划
- ▶ 2011年两会
- ▶ 2010年两会
- ▶ **学术跟踪**
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 白皮书
- ▶ 五个着力点

### 学术跟踪

## 陈宁：浅谈我国公共部门人力资源开发与管理

2011-01-04 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

**摘要：**21世纪是知识经济时代，也是人才竞争的时代，公共部门人力资源的开发与管理在当今社会就扮演着重要角色，我们国家的公共部门人力资源建设在改革开放以来虽然取得了很大的成就，但由于历史的原因，我们的开发与管理还不够成熟、不够科学，还不能适应社会主义市场经济发展的需要。所以为了在当今激烈的竞争中处于不败地位，本文针对目前我国公共部门人力资源存在的问题提出了加强我国公共部门人力资源体系建设的建议。

**关键词：**人力资源 公共部门 开发 管理

当前人力资源问题已成为共同关注的焦点。合理地开发和和使用人力资源，不仅关系到一个组织的兴衰，而且对一个国家综合国力的强弱也有着很大的影响。当今时代人力资源已成为第一资源，成为我们这个时代最重要的战略资源。公共部门人力资源又是人力资源中的一个特殊群落，它有别于一般的人力资源，公共部门承担着为整个国家提供公共产品、维持社会公共秩序的重要职能，公共部门人力资源就成为公共社会生产力发展的重要基础，是公共部门的一个关键性要素。

### 1 公共部门人力资源开发与管理的重要性

1.1 当今时代需要加强对公共部门人力资源的开发与管理。进入新世纪，国际形势正在发生深刻变化，随着经济全球化的发展，人才全球化趋势更加明显。我国加入世贸组织后，面临的人才问题更加突出：发达国家利用各种手段吸引我国人才，人才竞争日益激烈；全球范围内的经济结构调整对公共部门人才素质提出了更高要求；综合国力的竞争更加倚重于科技进步和人才开发，未来几年，是我国经济发展的重要时期，在这一重要时期，公共部门人才的发展是关键，抓住机遇，迎接挑战，走人才强国之路，是增强我国综合国力和国际竞争力、实现中华民族伟大复兴的战略选择。

1.2 政府执政能力的提高需要重视和加强公共部门人力资源开发和管理。在推动经济改革和发展的同时当今世界各国，都把提高人才队伍的素质与行政效率放到首位，从而提高国家竞争力。国家竞争力突出表现为政府的行政管理能力，而政府的行政管理能力很大程度上取决于政府部门工作人员的素质和能力。要求政府人才在知识、专业、能力素质上有较大提高，特别是建立一支高素质、专业化、年轻化的公共管理人才队伍，更是刻不容缓的重要任务，必须加大政府人力资源的开发力度。

1.3 社会的稳定和国家政权的稳固需要重视和加强公共部门人力资源开发和管理。政府人事管理的中心是选官用人制，它不仅在管理上能够影响政府的效率，而且更重要的是，它还关系到政府是否能够得到人民的支持，以及能否维持政权的稳固。一方面，政府人事管理制度决定了公民是否有平等的机会进入政府担任公职，是否体现了现代民主的精神。另一方面，不正确的选官用人制度必然导致政府用人上的严重腐败，使优秀人才受到压制，国家逐渐就会失去治国的栋梁之材，当问题积累到一定程度时，国家政权就会处于不稳定之中。

### 2 目前我国公共部门人力资源开发与管理中存在的问题

虽然实施改革开放的20多年以来，党中央对传统的干部人事制度进行改革，科学的政策和制度为政府拓宽选才视野、正确使用人才、调动公共部门人力资源的积极性起到了很好的作用。但是，随着改革的进一步

深入，公共部门人力资源开发与管理仍存在以下几方面的不足：

### 2.1 受传统观念的影响太深，严重制约了人才的发展

中国传统的专制思想、人治思想，传统的身份等级思想等，以一种超常的历史惯性，渗透到每个角落，严重影响公共部门人力资源的开发力度。一是传统的干部人事管理观念和做法还相当普遍，以业绩为取向的人才价值观、以人力资本为核心的人才开发观、以市场需要为方向的社会化服务观没有真正树立起来；二是缺乏忧患意识和超前意识，目前，公共部门在人力资源开发问题上，仍停留在传统的人事管理水平上，缺乏人力资源开发理念，缺乏较长期人力资源开发规划。

### 2.2 缺少高级专业人才，进一步为提高政府效率产生了障碍

随着科技的进步，政府管理也要求科学化、高效率化。而我国政府现有的信息技术人才、农业、金融、外贸、专门的谈判人才等从业人数不够、技术不过硬。但在我国现行财政体制下，用于政府人力资源开发的专项经费很少，而且常常难以落实，使公共部门人才发展空间受到限制。公共部门人力资源的继续教育和在职培训未得到应有的足够重视，而且以高级管理人才的标准来衡量我国公共部门的人力资源现状，确实是比较少。在当今瞬息万变、对高科技要求甚高的知识经济时代，这样的人才现状很难提高我国政府的工作效率。

### 2.3 人力资源开发没有形成创新型体系，达不到良好收效

对公共部门人力资源的培养，从教育、选拔、评价到管理，尚未形成一套具有自身特色的、以市场为导向的全面的培养制度。学习型组织和学习型个人的社会风气尚未形成，对人才的使用上，激励、竞争机制尤其是支持服务的市场机制尚未完全适应，评价手段传统单一，人才缺乏竞争意识。在人才服务上，人才市场体系还不完善，按照市场规律对公共部门人力资源进行全面配置和调节的机制尚未建立起来。

## 3 树立新的人才观，加强我国公共部门人力资源体系建设

### 3.1 重视人力资源管理的人本化以及人才资本的收益化

加强以人为本理念，现代人力资源管理，应尊重人才，用好人才，建立完善科学的选拔任用机制，坚持公开、平等、竞争、择优的原则来选人用人，实现人才的自我价值和社会价值的统一，使各类人才有实现自身价值的满足感。

人才作为事业发展的重要资本，投入以后应强调收益。工作效率高的、为社会贡献大的，其收益也要相应提高，这样才能从根本上调动人才的积极性。按照生产要素参与分配的原则，研究拟定出人才资本投资收益分配办法，逐步探索建立适应知识经济要求、体现智力劳动价值、能持久充分地激励人才奋发进取的分配制度。

### 3.2 加强公共部门人力资源的培训教育

及时有效地进行培训教育，加强终身教育的规划和协调，优化整合各种教育培训资源，改善公共部门终身教育体系。科学技术的日新月异，使知识更新速度不断加快。据有关资料反映，当今世界，每过一小时即产生20项新发明，每年新增790亿条信息。在自然科学的很多领域，每过10年知识将更新60%，而且速度还在加快。人事工作要着眼于人才发展的整个过程，提供人生各个阶段的才能开发服务，包括发展多种类型的继续教育，建立人事动态管理机制。

### 3.3 建立适应全球化竞争的人力资源开发体系

随着信息全球化的发展，特别是互联网的出现，人才竞争的全球化趋势日益明显，与之相适应的人才使用和人才作用发挥的观念、方式和手段都在发生变化。人才使用应破除“自我培养、自我开发、自我使用”的传统模式，面向社会，面向全球，“招天下之才，为我所用”应逐步成为用人理念。应结合我国公共部门人力资源开发实际，紧紧跟踪国际人才市场发展的最新进展和前沿动态，充分利用信息技术，用最先进的信息化手段支撑，推进公共部门人力资源开发的实践走向深入。

#### 参考文献：

- [1]边慧敏.公共部门人力资源管理.西南财经大学出版社.2003年.
- [2]刘俊生.公共人事管理比较分析.北京:人民出版社.2001年.
- [3]陈昌文.公共部门人力资源开发与管理.成都:四川人民出版社.2000年.
- [4]孙柏英:公共部门人力资源管理.中国人民大学出版社.1993年.
- [5]张德.人力资源开发与治理M.清华大学出版社.2007.

作者：陈宁 来源：《中小企业管理与科技·上旬》2010年12期

#### 相关新闻

- 王耀辉：人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海：中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号