

The transformation of traditional personnel management to human resource management depends on my opinion

Chenyu Zhao

Henan Province Public resources Trading Center, Zhengzhou, Henan, 450000, China

Abstract

Under the national policy of “delegating power, administration and service” and the trend of public sector reform, Henan Public Resources Trading Center is faced with the key task of transforming from traditional personnel management to human resource management. Through literature analysis and case study method, this paper analyzes the traditional personnel management is given priority to with transaction operation, administrative orientation, the modern human resource management pay attention to talent development and strategic matching connotation, combined with the center of the dilemma, demonstrate the necessity of transformation, put forward the concept of remodeling, system reconstruction, technology, the cultural transformation path, and based on the case, localization to provide theoretical and practical reference to improve the efficiency of public service and talent management level.

Keywords

personnel management; human resource management; transformation; digitalization; talent management

传统人事管理向人力资源管理转变之我之见

赵晨羽

河南省公共资源交易中心，中国·河南 郑州 450000

摘要

在国家“放管服”政策及公共部门改革趋势下，河南省公共资源交易中心面临着从传统人事管理向人力资源管理转变的关键任务。本文通过文献分析法和案例研究法，剖析传统人事管理以事务操作为主、行政化导向等局限，阐述现代人力资源管理注重人才发展与战略匹配的内涵，结合中心现状揭示困境，论证转变必要性，提出理念重塑、制度重构、技术赋能、文化落地的转型路径，并基于案例给出本地化实施建议，旨在为提升公共服务效率与人才管理水平提供理论与实践参考。

关键词

人事管理；人力资源管理；转变；数字化；人才管理

1 引言

1.1 研究背景

随着国家大力推行“放管服”政策，受宏观背景驱动影响，公共部门不断深入改革。“放管服”以简化行政流程、提高行政效率为目的，旨在进一步优化公共服务，无疑深度影响了现有的公共机构的管理方式。而在公共服务领域中，公共资源交易作为其中的重要组成部分，对公共部门建设发展发挥着重要作用，其管理模式必须与时俱进，以适应政策要求和社会需求。

河南省公共资源交易中心承担着在该领域的重要职能，为各类公共资源交易活动提供平台和服务，在促进资源配置、维护市场公平竞争等方面发挥着关键作用。随着时代

发展与社会需求的改变，交易业务的日趋复杂多元，对工作人员与管理团队提出了更高的要求，因此，中心对人才管理的需求也愈发迫切。传统的人事管理模式已无法适应现行的工作模式，难以满足中心发展的需要。笔者认为，在这些亟待解决的问题中，如何吸引、培养和留住高素质人才，激发员工的积极性和创造力是解决难题的关键

1.2 研究意义

人事管理到人力资源管理的转变能够有效提升公共服务效率。相较于人事管理以事务为中心，人力资源管理更注重人才的发展，能够更有效地整合人力资源，在与员工的沟通互动中激发其积极性和主动性，从而提高员工的工作效率和服务质量，让每一分子都能够为提升公共服务的整体效能贡献一份力量。

对于河南省公共资源交易中心而言，这一转变有助于优化人才结构，同时对员工进行个性化管理，吸引和留住优秀人才。中心通过科学的招聘，并在员工入职后进行相应的

【作者简介】赵晨羽（1990-），女，本科，中国河南郑州人，中级经济师，从事人力资源研究。

规划培训、在事务的处理上给予激励关怀等措施,不仅能够充分激发员工的潜能,还能够提高员工的专业素养和工作主动性,从而营造积极和谐的工作氛围,为中心的可持续发展提供有力的人才支持。

1.3 研究方法 with 框架

本文采用文献分析法,梳理国内外关于传统人事管理和现代人力资源管理的理论研究成果,为研究提供理论基础。同时运用案例研究法,结合河南省公共资源交易中心的实际情况以及国内其他省市公共资源交易中心的成功经验,深入分析问题,提出切实可行的转型路径和建议。

文章首先阐述传统人事管理与现代人力资源管理的概念及理论演进,对比两者差异;接着分析河南省公共资源交易中心传统人事管理的现状、问题及根源;然后论证向人力资源管理转变的必要性;再提出具体的转型路径;之后结合案例给出本地化实施建议;最后进行结论总结与未来展望。

2 概念界定与理论演进

2.1 传统人事管理的核心特征

传统人事管理主要以事务性操作为主,涵盖员工档案管理、考勤记录、薪酬发放等基础工作。该工作模式把人看成完成任务的工具,围绕事来安排人,因此,人事管理部门更多扮演的是行政事务处理者的角色,工作重点在于维持组织的日常人事秩序,缺乏对员工个人需求和发展的考量,在现行的管理需求下具有一定的落后性。

传统人事管理具有很强的局限性,呈现出强烈的行政化导向,工作方式较为被动,往往是在问题出现后才进行响应处理,如在员工离职后再进行招聘补充。笔者认为:这样的管理模式没有对人力资源主动规划和前瞻管理,相对滞后,缺乏主动性。而且在工作实际中,传统人事管理往往缺乏战略规划,脱节于组织的整体战略目标,无法及时迅速响应组织快速变化的发展需求,更不用说根据组织的发展需求提前进行人力资源布局 and 规划。

2.2 现代人力资源管理的内涵

现代人力资源管理以人才发展为核心,高度注重与组织战略的匹配以及绩效的提升。它包含多个核心模块:在招聘与配置方面,通过科学的人才选拔机制,为组织招聘到合适的人才,并将其合理配置到相应岗位;培训开发致力于提升员工的专业技能和综合素质,以满足组织发展和员工个人成长的需求;绩效激励通过建立科学合理的绩效考核体系和激励机制,激发员工的工作积极性和创造力;组织文化建设则注重塑造积极向上的组织文化,增强员工的归属感和凝聚力。

2.3 两者对比分析

从思维方式上看,传统人事管理将人力视为一种成本,侧重于成本控制,尽量减少人力成本支出。而现代人力资源管理将人力看作是一种资本,是能够为组织带来价值增值的

重要资源,强调人力资本投资,注重对人才的培养和开发,以获取更大的回报。

在目标设定上,传统人事管理主要目标是维持组织内部的秩序,确保各项人事事务的正常运转。现代人力资源管理的目标则是驱动组织发展,通过优化人力资源配置,提升员工绩效,为实现组织的战略目标提供有力支持,促进组织和员工的共同发展。

3 公共部门传统人事管理的困境——以河南省为例

3.1 现状分析

依据河南省公共资源交易中心官网公布的年度工作报告,当前中心的人事管理在很大程度上仍遵循传统模式。在人员编制方面,受到严格的事业单位编制限制,人员流动相对困难。在员工晋升方面,主要依据工作年限和行政级别,缺乏科学合理的晋升评价体系。在薪酬管理上,薪酬结构相对固定,缺乏灵活性和激励性。

3.2 突出问题

行政化倾向严重:编制限制导致中心在人才引进和人员调整上受到诸多束缚,难以根据业务发展需求灵活配置人力资源。晋升通道僵化,员工晋升往往论资排辈,优秀的年轻人才难以脱颖而出,抑制了员工的工作积极性和创新活力。

激励机制缺失:绩效评估形式化,多流于表面,未能真正反映员工的工作业绩和贡献。绩效考核指标单一,缺乏对工作质量、创新能力等关键要素的考量,且缺乏差异化激励措施,干多干少、干好干坏一个样,无法有效激发员工的工作热情。

人才流失风险高:青年骨干在当前的管理模式下,职业发展空间有限,晋升机会不足,难以实现自身价值。这使得他们容易产生离职意向,造成人才流失,给中心的业务发展带来不利影响。在实际工作中,交易员跨部门协作时暴露的沟通壁垒,也反映出传统人事管理在团队建设和员工协作能力培养方面的不足,影响了工作效率和服务质量。

3.3 根源探究

体制约束:事业单位长期以来形成的管理模式具有较强的历史惯性,传统的人事管理体制难以在短时间内进行根本性变革。这种体制限制了人力资源管理的创新和发展,使得中心在人才引进、培养和激励等方面难以突破传统框架。

技术滞后:信息化工具在人事管理中的应用不足,导致数据收集、分析和利用能力较弱。缺乏数据驱动决策的支持,人事管理部门难以准确把握员工的需求和组织的人力资源状况,无法制定科学合理的管理策略。

4 向人力资源管理转变的必要性

4.1 外部驱动力

政策要求:距十三届人大第四次会议提出《“十四五”

公共服务规划》已有四年之久，该规划明确提出要提升公共机构效能，优化人力资源配置，并展望在 2025 年基本形成政府保障基本，社会多元参与，全民共建共享的公共服务供给格局。时值收官之年，这要求河南省公共资源交易中心必须转变人事管理模式，适应政策要求，满足人民需要，提高公共服务质量和效率。

技术变革：随着科学技术迅速发展，信息化应用广泛运用于各个领域，数字化平台如电子招投标系统如今广泛运用于交易中心，新技术的使用对人员的能力提出了新的要求。为了能够高效高质地处理相关事务，交易员需要具备数字化操作技能、数据分析能力等，而传统人事管理内容相对狭窄，无法满足这些新的人才需求，因此加快向人力资源管理转变，加强人才的培养和引进势在必行。

4.2 内部需求

交易中心业务复杂化：随着公共资源交易业务的不断拓展，跨部门协作和专业化服务的需求日益增加。这对团队的协作能力和专业素养提出了更高挑战，需要通过人力资源管理优化团队配置，提升团队整体能力。

员工诉求变化：新生代员工逐渐成为中心的主力军，他们更加关注自身的职业发展和工作体验。传统人事管理模式无法满足他们对职业晋升、培训学习、工作自主性等方面的需求，容易导致员工满意度下降，因此需要向人力资源管理转变，以更好地满足员工诉求，提高员工的归属感和忠诚度。

5 公共部门人力资源管理转型路径

5.1 理念重塑

依笔者所见，在转型过程中，应当先转变管理思维，管理层应率先转变意识，原先传统的“管人”观念已经不再适合当今的发展需求，而应是“用人所长”的个性化管理思维，组织要充分认识到员工才是组织发展的核心资源。同时，从长期发展来看，管理者需要引入战略人力资源管理（SHRM）思维，将人力资源管理与中心的战略目标紧密结合，根据战略规划制定相应的人力资源战略，并不断调整，让人力资源能够满足组织战略需求，成为推动中心发展的重要力量。

5.2 制度重构

动态岗位管理：打破编制对于岗位的限制，推行岗位竞聘，让员工根据自身能力和意愿公开竞争某岗位，使员工能够各尽其长，在擅长的岗位上发挥作用，做到真正意义上的人岗匹配；除此之外，还可以采用轮岗机制，有计划地安排员工在不同岗位进行轮换工作，提升其综合能力。依笔者看来，通过制度的重构与改革，能够有效激发员工自我提升的积极性与动力，同时提升员工综合业务能力与跨部门协作能力，为组织培养复合型人才，增强组织灵活性和抗风险能力。

绩效体系优化：相较于传统的单一绩效考核办法，现行的绩效体系优化关键在于引入 KPI（关键绩效指标）与 OKR（目标与关键成果法）结合的模式，至此，公共服务

质量指标也成为绩效考核体系的一部分。KPI 用于衡量员工的工作结果，确保他们能够完成基本事务，而为了促进员工发展，OKR 用于激励员工创新，挑战更高目标。中心定期进行绩效评估和反馈，根据评估结果，给予出色的员工相应的奖励和晋升机会，如此，员工的工作积极性和创造力也将得到进一步激发。

5.3 技术赋能

搭建人力资源信息系统（HRIS）：通过搭建人力资源信息系统，在其中整合员工培训、考核、职业发展等数据，能够实现人力资源管理的信息化和数字化。HRIS 不仅可以自动化处理繁琐的人力资源事务，减少人工操作错误，人事管理部门还根据 HRIS 的数据，实时掌握员工的信息和动态，制定科学合理的人力资源规划，为决策提供数据支持。

大数据应用：大数据储存有大量的业务资源以及员工信息，管理部门通过分析招投标业务数据，能够反推人才能力短板，从而针对性地开展培训，引进相关人才，满足组织发展与业务变化需求。

5.4 文化落地

构建学习型组织：笔者认为：要充分发挥员工创造性思维，需要培养弥漫于整个组织的学习气氛，管理层组织定期开展业务与技能培训，并依据业务情况调整培训内容，如电子化招投标操作培训、风险管理培训等，鼓励员工不断学习和提升自己。同时管理层还应倡导团队学习，发挥集体智慧，建立学习分享机制，如定期开展复盘会议，在员工之间不断进行知识交流和经验分享的过程中，他们对于组织的认同感不断增强，组织也能够不断突破自身能力上限，得到进一步发展。

6 结论与展望

6.1 研究结论

公共部门从传统人事管理向人力资源管理的转型是提升公共服务效能的必由之路。以河南省公共资源交易中心为例，传统人事管理存在行政化倾向、激励机制缺失、人才流失风险等问题，已无法适应中心业务发展和外部政策环境变化的需求。通过理念重塑、制度重构、技术赋能、文化落地等转型路径，可以有效优化人才管理，激发员工潜能，提升公共服务效率和质量。

6.2 未来展望

伴随着人工智能技术浪潮的推进，笔者认为：其在公共人力资源管理中有着广阔的应用场景。

参考文献

- [1] 黄成宁, 李翔. 传统人事管理向人力资源管理转变的探讨[J]. 中文期刊网, 2022(6): 87230.
- [2] 中核集团. 以“体系标准”为引领的人力资源管理新模式——人力资源管理体系[M]. 北京: 人民出版社, 2025.
- [3] 数字化时代下的企业人力资源管理策略[J]. 何晓晓. 商场现代化, 2023(22)