

促进自身发展。同时,也会让社会改变对老年人的看法,消除对老年人的歧视,给以尊重,认可其具有的价值。

总而言之,老年人要认识到自身的价值,参与社会活动。为此,政府发挥自身的导向作用,建立完善的政策和制度,规范老年人力资源开发的行为,发挥市场的主导作用,扩大了老年人力资源开发的空间,帮助老人再就业,并强化老年人的意识,让其形成主观意识,促进社会发展,拉动社会整体的经济效益。HMM

参考文献

[1] 陈思艺. 人口老龄化背景下我国老年人力资源开发的探究 [J]. 时代金

融,2012(6):92-93

[2] 李达,胡红霞,王俊程. 云南省低龄老年人力资源开发和利用探析——基于人口老龄化的背景 [J]. 长春大学学报,2015(1):42-45

[3] 丁英顺. 人口老龄化背景下韩国老年人力资源的开发 [J]. 东北亚学刊,2015(4):58-64

[4] 魏彦彦. 人口老龄化与老年人力资源开发 [J]. 广东行政学院学报,2012(6):94-95

[5] 曹景慧. 人口老龄化背景下中国老年人力资源开发研究 [J]. 河南科技,2014(2):243

我国行政审批制度改革现状及发展趋势浅析

陶丽丽 任树伟 黑龙江科技大学

摘要:当前我国政府改革的一个重要问题就是行政审批制度改革。行政审批制度改革不单单是政府自身的改革问题,它还与经济体制的改革、行政体制的改革和行政法制建设密切相关。本文对行政审批制度改革现状、改革中出现的问题进行了分析,并针对我国行政审批制度改革中出现的问题,提出了我国行政审批制度改革的发展趋势。

关键词: 行政审批 制度 改革

党的十八大指出,要“深化行政审批制度改革,继续简政放权,推动政府职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务维护社会公平正义转变”。党的十八届六中全会再次提出“要进一步简政放权,深化行政审批制度改革。细化审批流程监管,严格把关重点领域关键环节审批行为,推进行政审批公开运行”。新一届中央政府把简政放权,加快政府职能转变作为开门第一件大事。

一、我国行政审批改革现状

1. 政府职能大幅缩减

2001年9月,国务院成立了行政审批制度改革工作小组,先后对行政审批事项进行了6批次的清理。2013年以来,新一届中央政府继续加大推进行政审批制度改革,进一步简政放权,减少审批事项,促进政府职能的转变。可以看出,从2001年改革至今,行政审批项目大幅度缩减,从各变迁事件来看,“完全取消”占压倒性优势,“合并新增”占比很少,这体现政府职能大幅度缩减,放松政府管制取得了重大的突破,社会和市场获得了更大的自主权。

2. 审批收费逐步取消

改革之前,我国各项审批收费的且额度比较高。经过改革,伴随着审批项目的取消,对应的收费亦不复存在。财政部和发改委共同出台了《关于公布取消103项行政审批等收费项目的通知》,决定撤销103项收费项目,湖南省又一次对涉及行政事业性收费的62个项目进行取消,这一举措使政府少收费十多亿,广州市取消包括自学考试在内的22个行政事业性收费,此举为本市企业和市民减轻负担约1.7亿;山西省对小微企业进行为期三年的免征登记类等行政事业性收费;新疆2016年全面取消行政事业性收费许可等。

3. 服务中心广泛建立

目前各地普遍建立了行政服务中心。推行“一站式办公、不断创新、项目阳光、高效”的发展模式。利用这种审批模式,不仅能够使服务更加的透明,而且异常的便捷和迅速,缩短办事流程,提高办事效率,服务中心设立

服务咨询台,为群众提供咨询,代填写服务,最大限度实现审批事项实行一站式办理,一条龙服务。进一步推行政府职能转变,实现规范化管理,切实做到为民办事的良好效果,着力构建便民高效的服务型政府。

二、我国行政审批改革存在问题及原因分析

1. 行政审批改革仍未完成

虽然经过数次行政审批制度改革,但行政审批改革事项在绝对数量上保留下来的仍有不少,目前还有770项行政审批项目运行,还有一定的精简余地。社会和市场可以自治的职能送还给社会主体和市场是政府职能转变的重点。不过就目前所剩行政审批事项来说,仍存在一些社会和市场能够自律管理的审批项。这些审批事项的存在都表示我国政府职能转变仍存在着很大的空间,职能转变的任务还应继续。

2. 行政审批职责体制不健全

行政审批改革过程中,尽管有数字上的重大变化,但在实质落实上仍需要进一步加强。在行政审批权力下放过程中,普遍存在有利益的事项抓住不放,无利益的事项尽量推给下级部门,相应责任也向下推诿,权责不对等造成下级部门往往由于不用承担最后责任而审查不严、敷衍了事,而具有终审权的上级部门又由于不了解具体情况无法把关。由于审批事项下放权责体系不清晰,监管的主动性和积极性不高,甚至采取放而不管的态度,事后的责任追究机制不健全,出现监管难和假下放,实际上群众办事并没有真正得到方便。

3. 行政审批监督体系不完善

我国行政审批只重视审批环节,忽视后续市场监管。项目审批的质量和效果非常的低,导致最终的效益不好。行政审批由于具有多个监管的主体,所以监督在实施上并没有非常大的效果,只是外在的华丽,很多监督也都是形同虚设,起不到强有力的监管作用,所以,人民群众对行政审批制度改革的积极性和信任度都不高。监管不利且容易出现暗箱操作,盲目审批、乱审批、乱收费等违法行为,在相关的领域造成混乱。

三、我国行政审批改革发展趋势

一是审批理念由管制转变为服务,行政审批制度改革的终极目的就是使企业、公民和社会最大限度地享受到政府提供的高质量公共服务,使政府服务的实现效率化、公开化和透明化。二是审批模式由审批制向核准制和备案制转变,行政审批是政府实施管理的一种方式,但不是唯一的,在有的情况下也不是最有效的手段。法律制度和市场机制是市场经济活动运行的主要保障,实现核准制或备案制是行政审批改革最终的目标。三是审批程序由黑箱操作到公开透明。行政审批为一项行政权力,往往被看成

是部门重要性的标志,也成为部门谋取利益的手段。改革后的行政审批程序,应该是公开透明的,既便于审批对象实行监督,也增加了审批的公正,从而也提升了审批对象对审批机关的信任度。HIM

参考文献

[1] 何颖. 中国政府机构改革30年回顾与反思 [J]. 中国行政管理,2010(12)

[2] 邓雪琳. 改革开放以来中国政府职能转变的测量叫 [J]. 中国行政管理,2015 (8)

[3] 杨晶. 国务院关于深化行政审批制度改革加快政府职能转变工作情况的报告 [J]. 中国机构改革与管理,2014 (10)

[4] 李克强. 简政放权、放管结合、优化服务、深化行政体制改革,切实转变政府职能 [J]. 中国行政管理,2015 (6)

“互联网+”时代的人力资源管理新思维

魏木荣 南靖县人力资源和社会保障局

摘要:“互联网+”就是“互联网+各个传统行业”,它是知识社会创新2.0下互联网发展的新业态,利用互联网平台上先进的信息通信技术,让互联网与各行各业相融合,创造新生的社会发展形态。在此基础上,本文提出了“互联网+”时代的人力资源管理新思维,意在使创新思维改变传统思维,创新人力资源管理模式,变革人力资源管理模式。

关键词: 互联网+ 人力资源管理 新思维

一、“互联网+”的特征

“互联网+”概念的提出最早可以追溯到2012年11月,易观国际董事长于扬在第五届移动互联网博览会上首次提出,他指出在未来“互联网+我们所在行业的产品或服务”这样一种化学公式,将与未来多屏全网跨平台用户场景相结合。说到“互联网+”的特征,主要体现在以下几个方面:

1. “互联网+”是一个开放性的信息时代

它使信息之间相互关联,降低了信息共享的成本和距离,形成了一个既竞争又合作、既独立生存又开放包融的“有机生态圈”,这使得信息的交流更加快捷和普遍。

2. “互联网+”基于大数据进行定量分析

大数据的定量分析可以帮助企业推测发展趋势、获得确定事实、优化资源整合平台。从而提升客户服务、实现企业价值最大化,使企业知识的积累、信息的转换、资源的配置和技术的创新更加快捷有效。

3. “互联网+”是一个客户价值至上与人力资本价值优先的时代

客户价值与人力资本价值的关键就在于企业信息的透明化,而客户价值是激发员工创造价值的起因和目的,实现客户价值需要具备一定创造潜能的人才,优化资源和优先发展,这样才能达到客户最大满意。

二、互联网时代给人力资源管理工作环境带来的变革

所谓人力资源管理是指在经济学与人本思想指导下,为满足组织当前及未来发展的需要,保证组织目标实现和成员发展的最大化,通过招聘、甄选、培训和报酬等一系列管理形式对组织内外一系列相关人力资源进行有效运用的过程。“互联网+”时代给人力资源管理工作环境带来重大变革,主要体现在以下几个方面:

1. 经济全球一体化发展

随着互联网时代的全球化发展,我国经济朝一体化方向发展,这就迫切要求我们进行资源整合和资本优化,人力资源也将受到这种趋势的影响,人力资源在很大程度上流动和变化,进而影响整个企业的发展态势,企业要想适应经济全球一体化发展,就必须在人力资源管理层面上保持一个与时俱进的思想,促进人力资源管理向多元化发展。

2. 科学技术的不断发展

科学技术是第一生产力,对企业人力资源管理来讲,同时也是一把双

刃剑,一方面优化了人力资源的协调配合,提高了人力资源管理的工作效率,发挥工作效能;另一方面,科学技术的进步深刻的影响了人力资源管理的工作方式、工作方法和工作性质,如果不能对传统的人力资源管理思维模式进行革新,将对企业发展产生不良影响。

3. 信息知识的爆炸式增长

“互联网+”时代最为重要的特征就是信息知识的爆炸式增长,互联网时代下的信息、知识在社会经济活动的方方面面迅速传播,如何在短时间内快速有效的处理知识爆炸产生的问题,成为衡量新时代人才的重要标准。这就要求人力资源管理工作发掘、培养这种人才,重视对企业人力资源技能、知识和能力的培养。

三、互联网时代的人力资源管理新思维

1. 价值创造无边界,员工与顾客共创价值

互联网时代下信息相交融关联,信息的零距离沟通使得客户价值与人力资本价值优先,这种盈利模式要求企业重视价值诉求,实现商业民主,创造员工与顾客的价值无边界。

2. 数据化人力资源决策与人力资源价值计量管理

信息的零距离交流和沟通,必然产生大数据资源,这些资源蕴含新知识和新信息,通过对大数据的分析帮助企业决策,企业人力资源管理应重视互联网时代下的大数据储备。

3. 核心与非核心,小人物与非核心部门也能创造大贡献

互联网时代的发展促进了人才能力和价值创新的革命,企业的人力资源管理不仅要注重核心人才的诉求,又要重视非核心部门的培养,避免企业内部劳资矛盾和冲突,发挥各部门的优势。

4. 情感连接,互动沟通,提升人才价值体验

信息时代下人与人之间的沟通更加对称和透明,因此企业的人力资源管理要关注与员工的情感连接和价值诉求,人力资源产品的设计遵循以人为本的出发点,提升人才价值体验。

5. 精准选人,构建人才全面发展系统,打造人才供应链

互联网思维下企业注重人才,企业要精准的选择标准岗位职责最优人才,建设员工标准化管理体系,构建人才长期培养和储备的企业环境。

6. 即时反馈,从周期激励变为全面认可激励

有效的激励制度可以激发员工工作热情和潜力,传统的周期激励难以及时调动员工积极性,可以将激励制度完善成为全面认可激励,随时对员工贡献给予认可和奖励,提升员工参与热情,有利于企业制度的落实和价值的创造。

总之,“互联网+”时代背景下,企业的人力资源管理要与时俱进,优化企业资源,合理配置企业资本,以人为本,实现以人为本,以客户需求为导向,以实现价值为核心,充分发挥企业员工的才干,实现客户需求最大满意,提高企业的经济效益和社会效益。HIM