

基于CiteSpace的国内外公共部门人力资源管理研究可视化分析

周佳慧

华东政法大学政府管理学院, 上海

收稿日期: 2023年12月3日; 录用日期: 2024年1月16日; 发布日期: 2024年1月26日

摘要

我国进入高质量发展阶段以来, 公共部门需要进一步提质增效, 如何对公共部门人力资源进行管理便尤为重要。本文运用CiteSpace对国内外公共部门人力资源管理研究进行可视化计量分析, 分别对国内外近些年的文献数量、关键词对比与聚类和研究趋势进行分析, 并在此基础上进行总结, 阐明局限性和预测未来研究的趋势。

关键词

公共部门, 人力资源管理, 人力资源, 心灵资本, 工作绩效, 公务员

Visual Analysis of Domestic and Foreign Public Sector Human Resource Management Research Based on CiteSpace

Jiahui Zhou

School of Government, East China University of Political Science and Law, Shanghai

Received: Dec. 3rd, 2023; accepted: Jan. 16th, 2024; published: Jan. 26th, 2024

Abstract

Since China has entered a stage of high-quality development, the public sector needs to further improve its efficiency and effectiveness. Therefore, it is particularly important to manage human resources in the public sector. This paper uses CiteSpace to conduct a visualized bibliometric analysis of research on human resource management in the public sector at home and abroad. It

analyzes the number of domestic and foreign documents published in recent years, the comparison and clustering of keywords, and the research trends. On this basis, it summarizes the limitations and predicts the future research trends.

Keywords

Public Sector, Human Resource Management, Human Resource, Mental Capital, Job Performance, Civil Servants

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

新公共管理以来,公共部门人学习和借鉴私营部门的做法,旨在提升公共部门的效率和效益,而人力资源管理也囊括其中。公共部门以追求公共利益为价值取向,其工作效率与社会发展质量密切相关。因此,公共部门人力资源管理研究重要性不言而喻。近些年来,国内学者郝玉明围绕中国式现代化建设战略目标,研究提出新时代中国特色公务员管理创新的政策建议[1];徐辉基于大数据及其应用技术特点,针对目前公共部门人员绩效及管理面临的动态、静态和情态等多维困境,针对性提出大数据背景下公共部门人力资源管理的优化建议[2]。国外学者 Dirzyte 和 Patapas 运用实证分析在探索公共和私营部门员工的积极组织实践、心理资本和生活满意度,认为积极的组织实践和心理资本对员工的生活满意度至关重要[3]。Monteiro 和 Dias 运用案例分析研究,利用调查表和访谈收集整理的数据,并认为数字政法在工作组织、变革管理和雇员估值方面产生了重大影响[4]。

本文采用文献可视化方法对相关研究进行比较分析,发掘现有研究热点及其内在逻辑,阐明未来研究趋势。本文选取文献的时间跨度为:从 2000 至 2022 年,关键词选取依据:“公共部门人力资源管理”:公共部门人力资源管理,是关于公共组织中的人如何进行科学管理的学问,它与企业人力资源管理大同小异[5]。选择此关键词几乎包括所有有关公共部门人力资源管理领域的相关。在 WOS 中以“Human Resources Management of Public Sector”为关键词进行搜索,文献类型为“article”,检索获得 SSCI 英文文献 317 篇,通过阅读论文摘要,删除与“公共部门人力资源管理”相关性低的文献,剔除“影响因子”“引用率”低的文献,最终筛选出 102 篇文献;国内研究方面,在 CSSCI 高级检索模式下,设置“关键词”检索,共检索到 CSSCI 中文文献 206 篇,并根据以上步骤筛选出 199 篇文献。因此,本文将 CNKI 和 Web of Science 中的有关公共部门人力资源管理中的文献,进行筛选和整理,运用 CiteSpace 软件进行可视化分析,对相关文献进行梳理和总结并展望了未来的研究趋势。

2. 国内外公共部门人力资源管理研究文献可视化比较分析

2.1. 研究文献发表数量对比分析

为了更好地把握公共部门人力资源管理研究的文献数量变化及其时序规律,对国内外相关文献进行时序数量对比(见图 1)。从图表上来看,国内外公共部门人力资源管理研究数量波动均呈现上升趋势。国内在 2008 年文献发文量达到峰值,为 24 篇,随后波动下降,这说明公共部门人力资源管理依旧是热点性问题。国外发文量在 2015 年达到峰值,为 15 篇左右,随后也呈现波动下降趋势。但总体上看,国内

外相关研究保持在 5~10 篇/年左右的发文数量。

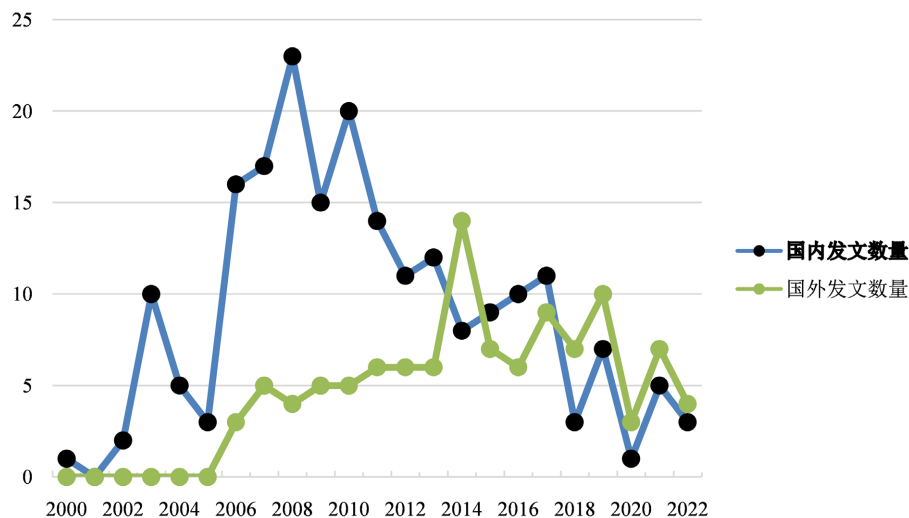


Figure 1. Trends of CNKI and WOS publications. Data source: CNKI and WOS

图 1. CNKI 和 WOS 发文趋势。数据来源：CNKI 和 WOS

但从文献总量上看，国内文献数量远超国外发文数量。由于科学研究对社会需求以及政策支持的敏感度高[6]，本文认为国内文献高于国外文献的原因主要有两个：第一，国外公共管理研究开展较早，于二十世纪六七十年代开始，有着较为丰富的人力资源管理实践和学术研究。国内自改革开放以后，公共部门人力资源管理开始迈入正轨，文献研究伴随社会实践和政策的变化呈现增长态势。其二，我国政治行政体制具有明显的回应性威权(Responsive Authoritarianism)特征[7]，中央或上级政府的行政指令学术研究具有一定的号召和推动作用。2022年3月，中央网络安全和信息化委员会颁布《“十四五”国家信息化规划》，提出以“大平台”为支撑，打牢数字化基础，夯实服务根基：推进人力资源和社会保障系统基础软硬件支撑平台资源“云化”拓展，为人力资源和社会保障业务持续发展提供方便易用的充足“算力”。第三，受 WOS 检索资格限制。只能检索 2006~2022 的文献内容。

2.2. 关键词对比分析

运行 CiteSpace，设置节点类型为关键词，时间范围为 2000~2022 年，分别导入 CSSCI、SSCI 数据库中的公共部门人力资源开发研究数据，对同义关键词合并处理，得到国内外公共部门研究关键词词频及中心度示意表(表 1 和表 2)和关键词贡献图表(图 2)。根据文献关键词词频分布表发现，国内外研究热点既各有侧重又存在一定的共性。

Table 1. Keyword frequency distribution of public sector human resources research literature included in CNKI

表 1. CNKI 收录公共部门人力资源研究文献关键词词频分布

关键词	词频	中心度	关键词	词频	中心度
公共部门	51	0.48	激励机制	3	0.02
组织承诺	4	0.15	程序公平	4	0.02
企业绩效	10	0.14	绩效评估	5	0.01
元分析	2	0.14	任务绩效	2	0.01

续表

组织绩效	8	0.13	内容结构	2	0.01
人力资源	9	0.11	创新	2	0.01
心理资本	9	0.11	发展趋势	2	0.01
知识共享	3	0.09	情绪劳动	2	0.01
创新绩效	4	0.08	成就动机	3	0.01
工作绩效	6	0.05	政府	2	0.01
作用机制	3	0.04	就业精神	2	0.01
组织认同	2	0.04	结构方程	2	0.01
公务员	3	0.02	绩效管理	6	0.01
创新行为	3	0.02	胜任力	2	0.01
案例研究	2	0.02	不同点	1	0

注：该表选取词频出现率较高和中心度高的展示。

Table 2. Keyword frequency distribution of public sector human resources research literature included in WOS
表 2. WOS 收录公共部门人力资源研究文献关键词词频分布

关键词	词频	中心度	关键词	词频	中心度
人力资源管理	37	0.51	组织承诺	3	0.03
公共部门	36	0.32	新公共管理	5	0.03
管理	9	0.25	信息系统	2	0.03
影响	7	0.18	卫生人力资源	2	0.03
绩效	9	0.15	情感认同	2	0.01
工作满意	5	0.11	公务员	3	0.03
改革	2	0.08	人才管理	2	0.02
雇员	2	0.07	公共管理者	2	0.02
公务员	4	0.07	公共行政	4	0.02
公共组织	2	0.06	中介效应	2	0.02
心灵资本	2	0.06	治理	2	0.02
私营部门	3	0.04	系统	4	0.01
知识管理	4	0.04	绩效评估	4	0.01
信息技术	3	0.04	组织绩效	3	0.01
工作	4	0.03	激励	2	0.01
公共管理	2	0.03	地方政府	2	0.01
绩效管理	5	0.03	领导力	2	0.01
人力资本	2	0.01	知识	2	0.01
文化	2	0.01	承诺	2	0.01
关心	2	0.01	信任	1	0



Figure 2. WOS keyword co-occurrence map
 图 2. WOS 关键词共现图谱

国内模块化 Q 值分别为 0.82 和 0.7，轮廓值(MS 值)分别为 0.88 和 0.91，模块化 Q 值均大于 0.3，轮廓值(MS 值)均大于 0.7。据 Citespace 操作手册，一般认为 $S > 0.5$ 聚类就是合理的， $S > 0.7$ 意味着聚类是令人信服的。从图 1 可以较为直观地观察到共现图谱聚类效果。

通过观察表 1 和表 2。国内外在公共部门人力资源管理研究的相似性有以下方面：首先，在公共部门人力资源管理中，公共部门是主要研究对象，国内外有关公共部门的中心度都比较高，紧紧围绕公共部门展开；其次，国内外都比较重视公共部门人力资源的产出衡量即绩效管理，围绕着“绩效”“创新绩效”“工作绩效”“组织绩效展开；最后，国内外都比较重视公共部门人力资精神层面和激励作用，以“心理资本”“就业精神”“情感认同”等方面展开研究。

通过表 1 和表 2，国内外有关公共部门人力资源管理研究同样存在异质性。主要表现在以下方面：国外学者注重从微观、中观、宏观层面对公共部门人力资源研究进行分析，微观层面重视技术管理的作用，如“技术”“管理”等，中观层面重视公共组织，宏观层面注重“新公共管理”“政府”的研究；国外学者对于“公共部门人力资源管理”的过程有更深入、更宏观的把握，包括“影响”，中介条件包括“激励因素”，行动包括“承诺”“关心”等；同时，国外学者对公共部门人力资源管理的主要方法也有更加深刻的研究与认识，包括“案例研究”“元分析”等。

2.3. 关键词聚类分析

为更清晰认识国内外平台治理的热点主题分布情况，深化研究主题共现关系，在关键词共现图谱基础上进行聚类。设置并运行 CiteSpace，得到研究主题聚类，国内外研究均共有 4 个主要聚类，对比如表 3 所示。通过表 4 可知，国内外研究有类似主题聚类，例如#1 心理资本和 organizational commitment 中均包括组织承诺、employee commitment 和敬业精神等。但更多的是有所区别的主题聚类，以下将分别从国内外公共部门人力资源管理聚类关键词(见表 4)、时间线视图(见图 3、图 4)，深入分析其主题聚类的差异。

February 6, 2023 at 10:47:38 AM CST
 C:\Users\1042020120\Documents\CiteSpace
 Version: 5.8.R2 (64-bit)
 Selection Criteria: Modularity Q=0.95, LRF=0.0, LAM=10, LB=5, em=0
 Network: g=17, w=22 (density=0.009)
 Largest CC: 142 (56%)
 Weighted Mean Silhouette S=0.954
 Modularity Q=0.954
 Harmonic Mean(Q, S)=0.954



Figure 3. CNKI keyword co-occurrence map

图 3. CNKI 关键词共现图谱

Table 3. Cluster comparison of domestic keywords

表 3. 国内关键词聚类对比

聚类	国内	国外
#0	公共部门	Public administration
#1	心理资本	Organizational commitment
#2	企业绩效	Human resource for health
#3	人力资源	Public sector
#4	对策	Knowledge

#0 研究方向是公共部门，以“人力开发”、“激励”和“胜任力”为核心，主要关注公共部门人力资源开发。如何激励公务员的积极性和提升公共部门的胜任力等问题。尤其在数字化的加速发展下，数字化时代对公共部门管理职能与技术的有机融合提出了新的问题和挑战[8]。

#1 聚焦心理资本，以“组织承诺”和“成就动机”为核心。国内学者主要从实证分析或者案例分析角度，探索组织承诺与组织绩效、员工积极性的关系等。从提高情感承诺、理想承诺、持续承诺、规范承诺四个维度提高公共部门员工的组织承诺水平，使其向组织期望的方向和高度发展，提高组织效能[9]。

#2 聚焦企业绩效，以“学习战略”和“作用机制”为核心。国内学者主要对企业人力资源管理和公共部门人力资源管理进行异同对比，从中学习企业管理的有效作用，借鉴到公共部门，以推动公共部门人力资源管理的优化。为公共部门的改革者，要积极解放思想，本着充分利用人才、增进社会公共利益的原则引导改革[10]。

#3 聚焦人力资源，以“创新”和“战略目标”为核心，致力于研究公共部门人力资源管理模式的创新，提升公共部门的效率，提升人员绩效及管理实效。认为政府部门加大人力资本投资的力度是创新的强大动力和创新基本的投入，同时建构创新的环境——基本机制[11]。

#4 聚焦对策，以“问题”和“对策”为核心，致力于研究公共部门人力资源管理研究面临的问题并

提出对策，帮助公共部门解决在人力资源实践中面临的问题。目前国内以问题为导向的相关研究较为丰富。

Table 4. Clustering comparison of foreign keywords

表 4. 国外关键词聚类对比

聚类	国内关键词	聚类	国外关键词
#0	人力开发	#0	Civil service
#0	激励	#0	Public organization
#0	胜任力	#0	Public sector
#0	外包	#0	Reform
#0	大数据	#0	Public manager
#1	组织承诺	#1	Organizational commitment
#1	成就动机	#1	Job satisfaction
#1	敬业精神	#1	Behavior
#1	权力距离	#1	Psychometric property
#1	工作绩效	#1	Employee commitment
#2	学习战略	#2	Human resource for health
#2	作用机制	#2	Commitment
#2	结构方程	#2	System
#2	创新战略	#3	Human resource development
#2	内容结构	#3	Network relationship
#3	创新	#3	Human capital
#3	战略目标	#3	E-human resource
#3	薪酬管理	#4	Organizational performance
#3	工作倦怠	#4	Knowledge
#3	离职倾向	#4	Leadership
#4	问题	#4	Ability
#4	激励机制	#4	Care
#4	人才管理		
#4	对策		
#4	绩效管理		

#0 聚类公共行政，以“公务员服务”和“公共组织”为核心。Santhiapillai, FP 等学者从如何使用职能优先评估(FPA)和职能故障风险(FFR)评估来支持和优化公共部门组织中的人力资源分配(HRA)管理[12]。Dal Mas, F 认为人力资本在帮助组织以更以知识为导向的角度工作和行动方面发挥着相关作用。强烈建议进行所谓的“社会知识管理”，以确保组织中的每个人都能够改变他/她的行为，从知识共享的角度工作[13]。

#1 聚类“organizational commitment (组织承诺)”，以“job satisfaction (工作矛盾)”和“behavior (行

为)”)为核心。Dirzyte, A 和 Patapas, A 运用实证分析方法,旨在探索公共和私营部门员工的积极组织实践、心理资本和生活满意度。该调查应用了生活满意度量表(SWLS),心理资本问卷-PCQ-24,在立陶宛人群中验证(Lith-PCQ-21)和积极组织实践问卷[3]。Asif 等人,在探讨道德领导力(EL)、情感承诺(AC)、工作敬业度(WE)和员工创造力(EC)之间的关系,使用验证因子分析(CFA)和结构方程建模(SEM)来分析数据。该论文发现 EL 和 WE 之间以及与 EL 和 EC 之间的正相关关系[14]。

#2 聚类“human resource for health(卫生人力资源)”,以“commitment”和“system”为核心。Hassan 认为公共服务动机与组织承诺呈正相关,但与工作满意度无关。此外,减薪对 PSM 与两项工作成果之间的关系没有显示出任何明显的调节作用。然而,减薪与工作满意度显著且负相关[15]。

#3 聚类“public sector (公共部门)”,以“human resource development (发展型人力资源管理)”和“network relationship”为核心。Liu, HC 在调查私营和公共部门之间的网络关系对公共部门组织绩效的影响,以了解公共和私营部门在政策促进方面的相互作用,并讨论网络参与者之间的合作[16]。

#4 聚类“knowledge”,以“leadership (领导力)”和“ability (能力)”为核心。Iies 探讨如何在公共实体中塑造未来的专业领导者,以及如何在当今困难时期展示自己的专业表现等问题[17]。Prabawati, I 等人研究认为能力包括附加到个人的许多属性,这些属性是知识、技能和行为的组合,可用作提高绩效的手段。关注应具备知识、技能或能力的人力资源需求,有必要在公共组织中开发人力资源,进行基于能力的培训(CBT) [18]。

2.4. 关键词时间趋势对比分析

通过观察图可以发现国内研究趋势的变化:#0 公共部门最早是在 2006~200 年间展开,聚类节点最大的是“政府”和“绩效测评”,整个聚类走势受其影响;#1 心理资本早于 2006 年之前便已经出现,在近二十年间都有应用,分别。焦“职业倦怠”,“情绪劳动”等词展开,对应的时间节点是相应心理学的发展。#2 企业绩效在 2010 年左右开始至今在公共部门人力资源管理研究中展开,聚类节点最大的是“编制管理”和“流程再造”,这个时间节点主要探讨企业管理和公共部门人力资源管理中的差异,并向企业管理学习和借鉴。#3 人力资源时间范围从 2010 到 2015,聚类最大的节点是“组织承诺”和“成就动机”,主张从组织和个人层面激励公务员,以激发其积极性,从而提升公共部门的效率。#4 是对策时间范围大致是 2013~2018,聚类的最大节点是“人力资源管理。”

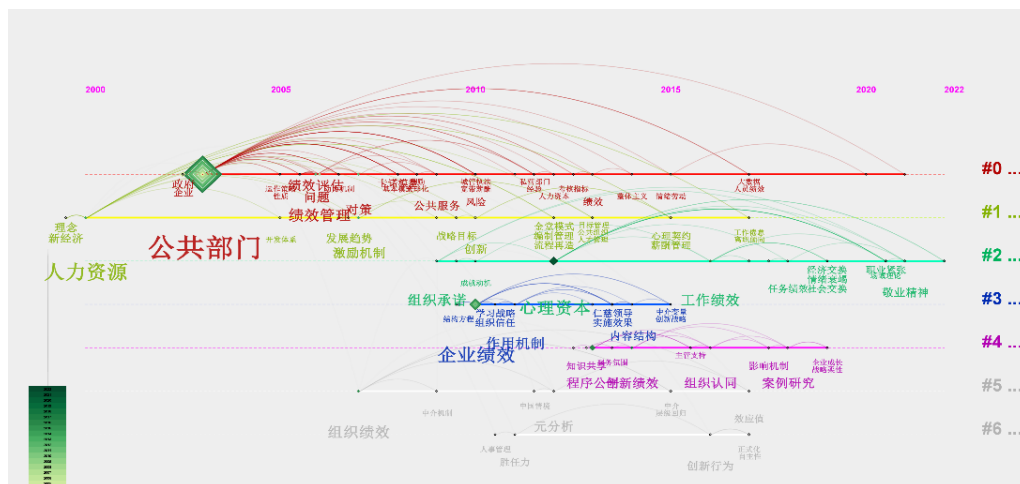


Figure 4. Timeline of domestic keyword clustering
图 4. 国内关键词聚类时间轴

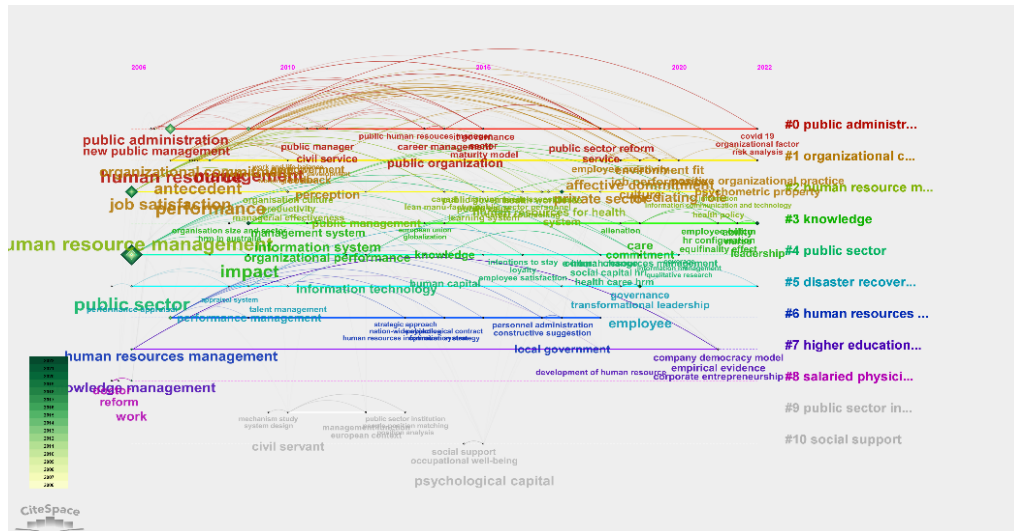


Figure 5. Timeline of foreign keyword clustering
图 5. 国外关键词聚类时间轴

通过观察国外研究趋势变化(见图 5): #0 public administration (公共行政)时间节点是 2007 年至今,最大的聚类节点是公共行政和新公共管理,从研究范式视角分析公共部门人力资源的变化,从中分析其成就和不足。#1 Organizational commitment, 研究时间范围 2007 年至今,说明组织承诺在国外受到了持续性的关注。聚类较为明显的节点是“公务员服务”和“服务”,国外主要探讨组织承诺和公务员服务的关系,多以实证研究和案例研究的方式进行。#2 卫生人力资源,研究时间从 2006 年至 2019 年,聚类最大的时间节点是“人力资源”和“工作满意”。国外大多关注经济欠发达地区卫生部门的卫生人力资源的欠缺,以问题导向进行研究探索。#3 knowledge 时间范围 2009 至 2021,聚类最大的节点“管理效率”和“信息交流与技术”,国外学者旨在从知识交流和互动角度,克服信息不完全造成的效率低下,提升公共部门的管理效率。#4 public sector 时间范围是 2006 至 2020,聚类最大的时间节点是“人力资源管理”和“组织绩效”,国外学者主要从绩效角度入手,探索公共部门人力资源管理的方法。

3. 国内外公共部门人力资源管理研究发展趋势分析

在关键词共现分析基础上,再次运行 CiteSpace,点击突现进行突现率检测,根据词频的变动趋势分析研究前沿与发展趋势[19]。按照突现的频率对国内外公共部门人力资源研究进行关键词突现排序,依据排序选择前四个关键词进行说明。

据图 6 显示,国内突现率关键词按照排序次序选择“企业绩效”、“工作绩效”、“公共部门”和“创新绩效”。首先,“企业绩效”突现强度最高,突现强度为 3.11,时段为 2010~2015。其次是“工作绩效”,突现强度为 2.64,时间段为 2016~2022。再次是“公共部门”,突现强度为 1.79,时间段为 2003~2006;最后是“创新绩效”,突现强度为 1.7 时间段为 2018~2020。这说明企业绩效为该领域最大的前沿研究热点。公共部门领域受私营部门管理领域的改革理论和措施影响,研究企业绩效目的是提升公共部门绩效,从而优化公共部门人力资源系统开发及全面管理的关键环节,进一步提升人员绩效及管理实效[2]。

研究关键词的变化反应出公共部门在研究和实践领域关注绩效,背后反映出公共管理改革以来的价值取向之一,即追求效率。效率是由不同的部门绩效和个人的工作绩效组成,因而受到学界的关注。此外,关键词反映出研究与现实关联密切。创新是我国公共部门和公共政策多次强调的,“创新绩效”在

2018~2020 突现频率高得到了佐证。

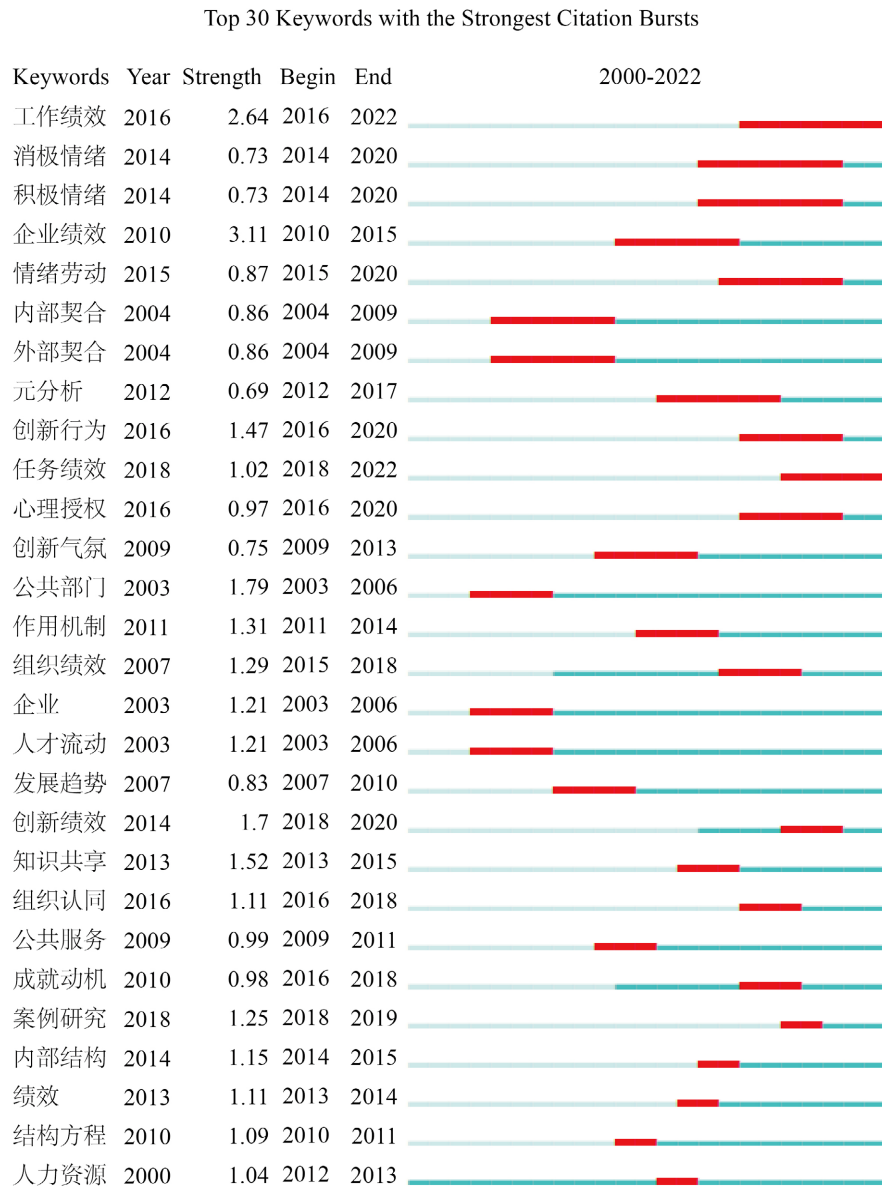


Figure 6. Emergent value of domestic keywords

图 6. 国内关键词突现值图

依据图 7，国外关键词突现频率前四位的依次是：首先突现强度最高的是“人力资源管理”，突现强度为 1.83，时间段为 2016~2017；其次是组织绩效，突现强度 1.72，时间段 2011~2012；再次是公务员，突现显强度 1.57，时间段 2010~2014；最后是绩效，突现强度 1.38，时间段 2018~2020。这说明公共部门人力资源管理与绩效紧密相连，如何提升公务员的绩效进而提升组织绩效是国外关注的问题。

国外关键词频率的变化与我国基本一致，均较为关注绩效。国外较为关注公务员个体和人力资源管理，说明国外研究较为重视个人对组织的影响。同时，受到公共管理效率取向的影响，国外研究也较为关注公共部门绩效问题。

Top 30 Keywords with the Strongest Citation Bursts

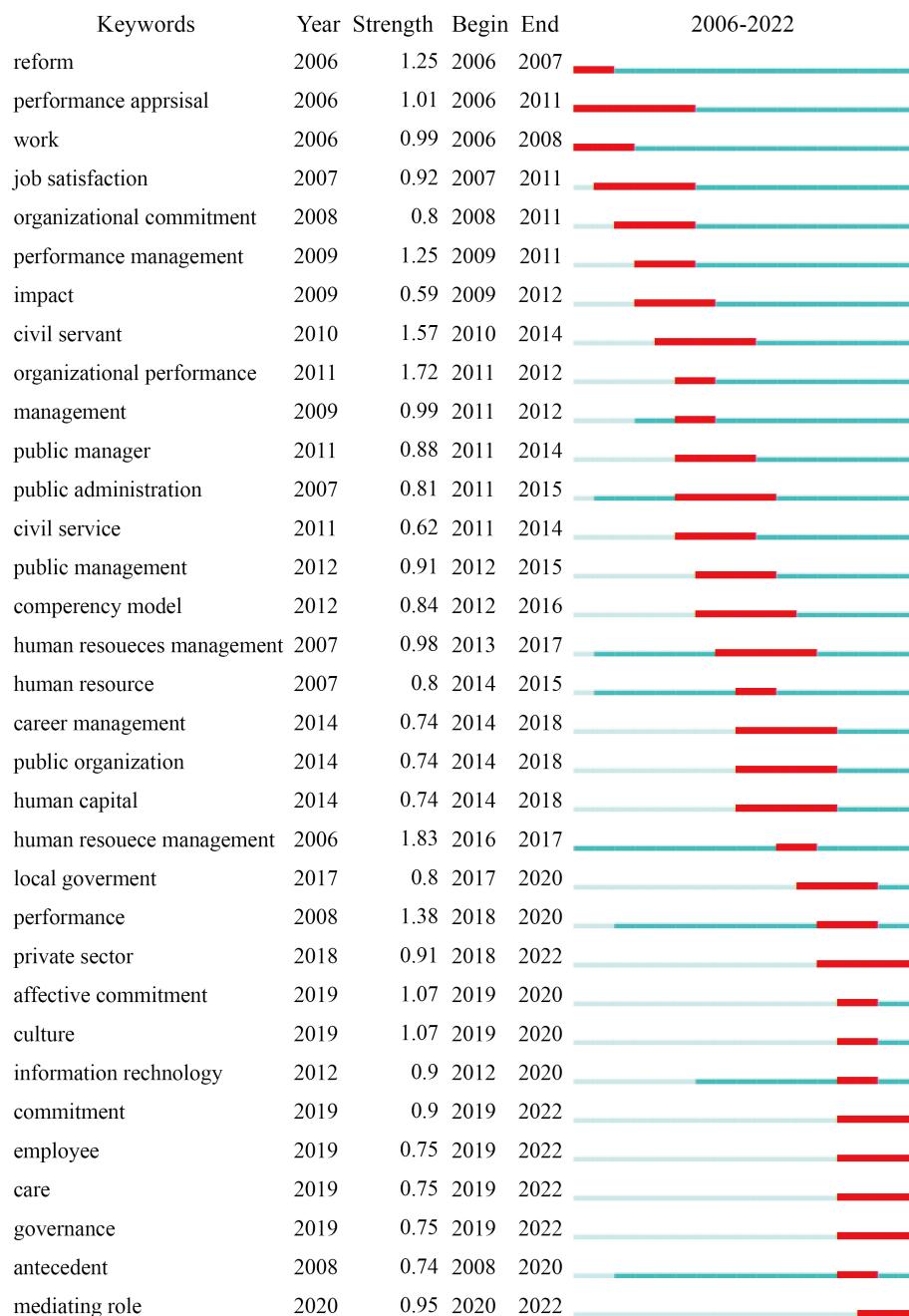


Figure 7. Emergent value of foreign keywords

图 7. 国外关键词突现值图

4. 研究结论和展望

4.1. 研究结论

本文运用科学计量方法，基于 WOS 及 CNKI 来源文献，对 2000~2022 年国内外公共部门人力资源管理研究进行可视化分析(国外文献由于购买资格问题文献时间跨度为 2006~2022)，探究国内外公共部

门人力资源管理研究的热点主题及发展趋势，对比国内外研究差异，为后续研究提供参考。

第一，研究术语多样化。国内外有关公共部门人力资源研究大致经历传统公共行政、新公共行政、新公共管理到现在的数字时代。其主要原因是社会生产力的变化，在公共部门人力资源管理上则面临不同的问题和挑战，公共部门人力资源管理应该顺应时代变化不断优化，从而更好地回应社会关切，满足社会发展需求。因此，不同背景下的公共部门人力资源管理研究受到了高度的关注。

第二，研究理论多样化。从传统的公共行政和公共管理学向现代管理学、心理学和计量分析学转变，包括心理资本、新公共管理和资源管理理论等多元化视角进行研究。研究理论多样化的原因主要是因为公共部门人力资源管理与行政学理论、公共管理理论密切相关，同时由于公共部门的复杂性和系统性和人力资源人的能动性，从多元化理论和心理学角度出发对其进行研究丰富了研究视角。因此，需要重视其他交叉学科的理论学习、迁移，以推进公共部门人力资源研究的发展。

第三，国内外研究主题和层次差异较大。国外研究既聚焦于微观——具体的公共部门面临的人力资源问题，又关注于宏观层面——不同国家的公共部门人力资源的范式研究，致力于将其经验和不足加以推广(例如美国、欧洲国家、中国和印度等，既包括发达国家也包括欠发达国家)。而国内学者更注重从情境研究(数字时代公共部门人力资源研究)、问题研究(公共部门人力资源面临的问题和挑战)、经验借鉴(学习其他国家的经验)及理论研究(将系统理论和心理学理论运用到公共部门人力资源管理研究中)，从中对公共部门人力资源问题进行深刻的探讨。

第四，国内相关公共部门人力资源管理研究缺乏国际性视野，缺乏全球性、系统性的研究。目前，我国相关文献研究更多关注是公共部门公务员、组织绩效、胜任力研究和激励等问题，鲜有从全球化的角度和国际视野对公共部门人力资源管理研究进行梳理、归纳，需要在今后的研究中不断加强。

4.2. 局限与展望

4.2.1. 局限性

首先，文献收集篇幅和种类有限。中文期刊在 CNKI 收集从 2000~2022 的文献，由于收集是 CSSCI 的文献，文献数量经过筛选后缩减。其次，使用 CiteSpace 可视化工具抽取文献集中的切片(slice)包含的是高被引文献，可能还有些被引率较低，但是也有价值的文献未涉及。

4.2.2. 未来展望

首先，重视知识型公共部门人力资源管理研究。所谓知识型组织，就是知识密集型组织，公共部门之间的竞争很大程度上是知识型员工的竞争，对于高素质员工的管理就成为了最重要的问题[20]。国外同样也在关注知识型公共部门人力资源管理问题，国内学者应加深在该领域的耕耘，对知识型人力资源的工作特性和类别特性加以研究。

其次，加强数字时代下公共部门人力资源管理的研究，迄今为止，我国的数字经济、数据平台在加速发展，深刻地改变着人们的学习和工作方式，公共部门同样包括在内。新的工作平台、工作形式和内容对该领域有什么挑战和机遇，公共部门应该如何优化管理提升效率，是今后该领域需要关注的问题。

最后，重视公共部门人力资源管理研究的国际化。我国正在迈入高质量发展阶段，公共部门人力资源管理研究也应具备全球视野和国际化思维，积极交流学习。综合运用多学科的知识，更加全面对国际和国内公共部门人力资源管理研究的探讨，取长补短，提升我国公共部门的效能。

参考文献

- [1] 郝玉明. 新时代中国特色公务员管理创新研究——基于国外近十年改革的述评[J]. 新视野, 2022(6): 121-128.
- [2] 徐辉. 基于大数据的公共部门人员绩效提升与管理模式创新[J]. 中国软科学, 2017(1): 50-58.

- [3] Dirzyte, A. and Patapas, A. (2022) Positive Organizational Practices, Life Satisfaction, and Psychological Capital in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, **14**, Article No. 488. <https://doi.org/10.3390/su14010488>
- [4] Monteiro, A.R. and Dias, G.P. (2022) Impacts and Challenges of Digital Government for the Public Sector's Human Resources. *Iberian Conference on Information Systems and Technologies*, Chaves, 23-26 June 2021, 1-6. <https://doi.org/10.23919/CISTI52073.2021.9476654>
- [5] 萧鸣政, 郭丽娟, 李栋, 主编. 中国人力资源服务业白皮书: 2013 [M]. 北京: 人民出版社, 2014.
- [6] 戴克清, 陈万明, 李小涛. 共享经济研究脉络及其发展趋势[J]. *经济学动态*, 2017(11): 126-140.
- [7] 张海柱, 林华旌. 政策扩散中“政策再创新”的生成路径与内在逻辑——基于 16 个案例的定性比较分析[J]. *公共管理学报*, 2022, 19(1): 27-39+166.
- [8] 邱茜, 李姝婷. 数字时代公共部门的人力资源管理: 机遇、挑战与应对策略[J]. *中国行政管理*, 2021(12): 44-51. <https://doi.org/10.19735/j.issn.1006-0863.2021.12.04>
- [9] 叶先宝, 沈娇彩, 王金光. 公共部门组织承诺的实证研究——基于对 311 名公共部门员工的问卷调查分析[J]. *中国行政管理*, 2010(1): 87-91.
- [10] 雷玉琼. 公共部门与私人部门人力资源管理的异同分析[J]. *云南行政学院学报*, 2008, 10(6): 102-104.
- [11] 宋斌. 政府部门人力资源开发创新的动力与机制[J]. *中国行政管理*, 2003(12): 42-44.
- [12] Santhiapillai, F.P. and Chandima Ratnayake, R.M. (2020) On the Need of Functional Priority and Failure Risk Assessment to Optimize Human Resource Allocation in Public Service Organizations. *Advances in Production Management Systems. Towards Smart and Digital Manufacturing*, Springer, Cham, 79-386. https://doi.org/10.1007/978-3-030-57997-5_44
- [13] Renaudin, M., Dal Mas, F., Garlatti, A. and Massaro, M. (2018) Knowledge Management and Cultural Change in a Knowledge Intensive Public Organization. The case of Swissmedic. *4th Knowledge Management and Intellectual Capital Excellence Awards*, Academic Conferences and Publishing International, Reading, 85-96.
- [14] Asif, M., Qing, M., Hwang, J. and Shi, H. (2019) Ethical Leadership, Affective Commitment, Work Engagement, and Creativity: Testing a Multiple Mediation Approach. *Sustainability*, **11**, Article No. 4489. <https://doi.org/10.3390/su11164489>
- [15] Hassan, H.A., Zhang, X.D., Ahmad, A.B. and Khan, S.U. (2020) The Relationship between Public Service Motivation and Work Outcomes: The Moderating Role of Pay Cut. *The 4th International Conference on Management Engineering, Software Engineering and Service Sciences (ICMSS 2020)*, Wuhan, 17-19 January 2020, 229-234.
- [16] Liu, H.-C. (2012) The Effect of Network Relationship on Organizational Performance in Public Sectors. *Pakistan Journal of Statistics*, **28**, 663-671.
- [17] Ilies, C.-O.S. (2014) What Skills Public Sector Leaders Needs in Times of Crises and Economic Recession? *Procedia Economics and Finance*, **15**, 1556-1562. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00625-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00625-X)
- [18] Prabawati, I., Meirinawati and AOktariyanda, T. (2018) Competency-Based Training Model for Human Resource Management and Development in Public Sector. *Journal of Physics Conference Series*, **953**, Article ID: 012157. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012157>
- [19] 石京民, 李健. 基于 CiteSpace 的国内外企业社会责任研究比较分析[J]. *北京理工大学学报(社会科学版)*, 2019, 21(1): 65-73.
- [20] 时丹丹, 吴晓. 公共部门人力资源管理文献综述与可视化分析[J]. *统计与咨询*, 2022(6): 14-17. <https://doi.org/10.19456/j.cnki.tjyzx.2022.06.004>