

试论如何以柔性管理提升行政事业单位人力资源管理效果

姬晓丽

(莘县人力资源和社会保障局,山东 莘县 252400)

摘要:通过实现人力资源的科学管控,有利于推动事业单位以及社会的进一步发展。基于此,为了创新人力资源管理方式,应意识到柔性管理的实际意义,该项新型的人才管理模式,有利于提升员工的工作积极性与主动性,规范员工的工作态度以及工作行为,在单位内部建立更加良好的工作氛围,以此推动各项工作内容的顺利开展。

关键词:柔性管理;事业单位;人力资源

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.04.082

当今时代背景下,传统的人力资源管理方式已经难以满足事业单位的发展需求,为了提升目前的人力资源管理效率,必须摆脱传统思想的束缚,积极引进新型的柔性管理方式,在一定程度上提升工作人员的工作热情,激发工作人员更大的潜力,以保障事业单位能够更好地发挥社会职能优势,为群众提供更加优质的服务。由于人力资源管理工作具有较强的复杂性,为了实现人力资源的优化配置,只有积极研究柔性管理的工作内容以及相关流程,才可以促进单位后期的健康稳定发展。

1 柔性管理在事业单位人力资源管理中的内涵

在事业单位的发展过程中,从单位长远发展的角度优化人力资源管理,科学运用柔性管理方式,能够提升以人为本的管理理念,有利于事业单位在激烈的市场环境当中紧跟时代发展的要求。柔性管理模式能够对单位人员进行思想感染,降低工作人员的工作压力,使其在非强制化的模式下提升工作积极性。柔性管理模式与传统的管理模式相比,更能为单位的发展带来动力,使员工在工作中为单位创造更大的价值,与此同时,在柔性管理下,也能改善领导与职工之间的关系,在单位内部形成更加融洽的氛围,提升各个部门之间的协作能力,进而帮助全体职工树立积极的合作理念,以此创造更大的社会效益。

2 柔性管理的优点

2.1 有利于实现人力资源的人性化管理

通过实现柔性管理的科学应用,有利于满足事业单位人力资源的人性化需求,提升单位人员对于事业单位的归属感,促进单位领导人员与职工之间的精细化管理,以便于在开展人力资源管理的过程中提升管理效率。传统的人力资源管理模式存在一定的滞后性,并不能充分体现职工的个人利益,在柔性管理模式下,能够将职工作为单位的主体,以便于对职工的内心想法以及工作需求进行分析,有针对性地满足员工的合理需求,以此调动工作人员的积极性与主动性,使职工能够严格按照单位的规章制度开展工作。

2.2 有利于调动职工的内在驱动性

由于柔性管理模式能够充分调动职工积极性,使其树立更强的责任意识以及奉献精神,在这种状态下,也可以调动职工的内在驱动性,使工作人员以更加饱满的热情参与到工作当中。作为事业单位的管理人员,只有严格遵循人人平等的原则提升职工对于单位的认同感,并鼓励职员充分发挥自身的潜能与优势,以此提升工作水平,通过多种有效的渠道提升自身的综合能力,并在实践过程中不断总结经验,才可以带动工作人员及时进行反思,保障单位的人力资源取得更好的成效。

2.3 有利于提升单位发展的灵活性

由于事业单位的各项工作内容较为烦琐,工作人员在工作量较大的情况下,很容易导致压力过大的状况,基于此,应合理运用柔性管理,提升单位各项工作内容的灵活性,给予员工一定的自由空间,使其能够实现工作的灵活分配,以此完成既定的工作目标。除此之外,单位也应避免人员出现流动性较大的情况,以此保障各项工作能够有序开展。

2.4 有利于激发职工的内在潜能

随着科学技术的快速发展,也逐渐显现出人才的重要性,在传统的人力资源管理当中,一般情况下管理人员大多运用强制性的绩效管理对职工进行管理,仅重视最终的考核结果,针对工作人员的工作状态以及工作过程并没有提起重视,在这一状态下,很容易挫伤职工的积极性。通过开展柔性管理,能够充分尊重职工的工作想法,提升对于职工的关注度,给予职工更多的尊重与支持,以便于激发职工更大的潜能,提升单位人力资源管理水平。

3 如今行政事业单位中人力资源管理普遍存在的缺点

3.1 管理理论与管理机制存在滞后性

首先,由于一些单位的人力资源管理人员并不专业,依旧运用传统的刚性管理模式进行操作,其自身缺乏专业水平与综合素质,在这种情况下,并不能对单位的工作人员进行管理理论的宣传,也无法适应目前单位的发展需求。其次,

在人力资源管理制度存在滞后性的情况下,也难以对人员招聘、培训、绩效考核等方面进行科学管理,导致单位的管理机制无法充分发挥作用,不利于完善目前的人力资源管理流程,无法提升单位的管理效率。

3.2 事业单位人力资源缺乏先进的思想

结合目前事业单位的人力资源管理情况来看,由于难以积极转变传统的管理方式,缺乏健全的人才配置体系,在这种状态下,很难适应时代发展的新需求,也无法满足事业单位的发展。如果事业单位缺乏专业素质更强的复合型人才,也会对人力资源管理起到一定的负面影响。在传统观念的制约下,工作人员对于人力资源的管理存在严重的滞后性,也无法对单位人力资源进行全面规划,从而导致单位人员难以树立正确的工作认知,无法提升自身的职业道德素质,使单位的管理模式更加落后,难以达到较好的管理效果。在难以实现人力资源优化配置的情况下,很容易造成资源短缺或者人力资源浪费。

3.3 事业单位人力资源缺乏先进的管理模式

作为事业单位的人事部门,在日常工作当中,如果难以掌握与柔性管理相关的工作技巧,不能发挥自身的职能优势,也不能使人力资源管理部门发挥应有的作用。作为事业单位人力资源管理人员,如果无法从自身做起,积极转变传统的管理思想以及管理理念,也无法学到更加先进的管理方式,导致管理人员缺乏管理认知,难以提升自身的专业水平与综合能力,最终影响人力资源管理的整体效率。另一方面,随着当今时代的不断发展,事业单位的人事结构也逐渐呈现出复杂性,在进行人事任用的过程中,很难提升人事管理的标准,导致目前的人事结构存在一定的局限性,由于一些管理人员意识不到人力资源的重要意义,便无法发挥人力资源的优势与潜力,从而无法实现人力资源的合理配置。众多事业单位在建立制度体系的过程中,并没有对目前的考核标准进行创新与完善,导致单位的发展依旧沿用传统管理标准,在这种状态下,便导致各个部门难以提升业务能力,导致人事管理的各种限制。在业务操作过程中依旧沿用传统的操作方式,也会导致职工自身缺乏相应的理论学习,从而影响人力资源的管理效果。

4 在人力资源管理工作开展柔性管理工作的方法

4.1 优化管理工作的基本理念

在事业单位的发展过程中,由于传统的人力资源管理模式存在一定的滞后性,出现这一问题的主要原因在于管理方式过于系统化,难以结合人力资源管理的实际情况进行精细化的分析,便无法找到更加符合的管理理念与管理方式。作为事业单位的管理人员,由于长期受到传统工作理念的影响,很容易存在过度依赖管理制度的现象,在这种状态下,虽然能够有效地避免人为因素导致的失误,但并不能提升工作人员的积极性,很容易导致员工产生逆反心理。因此,这种管理模式并不利于事业单位的长期发展,为了有效地推动单位朝着更加科学的方向发展,必须结合事业单位

发展的实际情况,对当前的管理理念进行优化,找到与社会发展相适应的管理模式。通过在传统管理机制的基础上运用柔性管理理念,针对员工的个人发展以及工作、生活情况进行详细的了解,并及时给予员工更多的帮助,有利于提升员工的归属感,以此起到留住人才的作用,使员工对单位的依赖性得以提升。在这一基础上为工作人员分配工作,也可以起到趁热打铁的作用,使工作任务实现事半功倍的效果。从实际管理状况来看,管理者只有明确单位开展人力资源管理的目的,将各项工作内容以及工作职责进行明确的划分,运用科学规范的管理方法完善管理流程,保障各项工作能够准确落到实处,才可以为实现事业单位的长远目标提供有利条件。

4.2 健全管理工作机制和流程

在传统管理思想的制约下,并不能提升事业单位目前管理内容与管理机制的科学性与先进性,为了充分发挥柔性管理的优势,还需进一步对当前现有的管理机制进行优化与创新。与此同时,在对单位人员进行管理的过程中,也应严格遵守公平性原则,实现对全体员工的规范化管理,实现有效数据信息的及时公开,以此保障人员管理的透明化。通过运用柔性管理,有利于了解员工的内心想法,在顺应员工心理的前提下,实现事业单位内部人员的良性竞争,以此为单位带来更强的动力。例如,单位应设置绩效总结机制,在每个月或者是每个季度及时对员工的工作进行总结,通过评选优秀员工的方式,对单位内部人员起到激励作用。通过运用此类管理形式,有利于提升工作人员的工作效率,使各个部门之间形成更强的凝聚力。此外,为了实现数据信息的及时传递,也应合理运用信息技术,加大对于信息技术的资金投入,以此完善更加规范化的信息管理平台,运用此平台尽快实现柔性管理的目标,为事业单位目前的人力资源管理奠定坚实的基础。

4.3 人才培养及思想管理工作

事业单位的发展离不开人才的支持,只有为事业单位培养更多的复合型人才,才能够推动单位的可持续发展。基于此,在事业单位开展人才招聘的过程中,必须提升招聘的要求与标准,以此为事业单位招聘到能力更强的人才。针对新入职的员工,也要及时对其开展培训工作,以此提升工作人员的专业素质与综合能力,并结合培训的实际内容开展考核工作,充分发挥每一位工作人员的潜力。为了在人才管理的过程中充分体现人性化特点,也应将柔性管理适当地融入管理过程中,结合员工的应聘需求以及个人能力进行岗位分配,提升人力资源分配的科学性与可靠性。与此同时,为了充分发挥柔性管理的优势,也应结合事业单位发展的实际情况,严格按照国家的法律法规以及单位制度对员工进行思想教育,使员工意识到工作岗位的重要性,以便于规范自身的工作态度以及工作行为,防止违规行为的出现。

4.4 创建柔性文化

为了在单位发展过程中进一步发挥柔性管理的作

用,也应将柔性管理运用到单位的文化建设当中,通过积极对柔性管理进行宣传,使工作人员在潜移默化中意识到柔性管理的重要性,并时刻感受到柔性管理氛围。在建立柔性文化时,单位可以积极学习文化构建的形式与方法,对目前的工作环境进行优化,及时关心工作人员的个人需求以及发展规划,并定期为职工开展柔性文化建设活动,引导员工参与到活动当中,以此在人力资源管理中创造良好的管理条件。

4.5 建立选拔机制

结合事业单位职工的成长情况可知,目前职工的晋升速度缓慢,并且不具备较强的透明性,一些基层领导人员也难以积极参与到人才选拔的过程中,在这种情况下,并不能满足事业单位的发展需求。作为事业单位的工作人员,首先应具备较强的责任意识与职业道德观念,并建立科学的人才选拔机制,但由于目前的选拔机制无法与单位的发展相适应,便难以提升员工的积极性与创造性。在建立选拔机制的过程中,必须要运用柔性管理措施,将员工的职业生涯规划作为重点问题,使工作人员更加明确单位的晋升渠道,在实践过程中,应注意以下两点:首先,应提升绩效管理模式的公平性与规范性,针对不同的项目将不同阶段的绩效结果进行公示,针对职工存在异议的考核结果,应进行重点分析,并通过有效的措施进行解决,只有提升考核结果的精确性,将结果作为人才晋升的重要依据,才可以提升人才选拔的可靠性。其次,在员工薪资分配方面,也应遵循按劳分配的原则,降低人为因素的干预效果,以此提升员工绩效管理、薪资发放的公平性。

4.6 构建柔性机制

在单位的人力资源管理当中,为了确保柔性管理实现制度化,也应建立更加完善的管理机制,在具体的操作过程中,可以从以下两点做起:第一,应建立容错机制。由于单位的工作人员很容易受到众多因素的影响,导致工作过程中出现各种各样的错误,例如缺乏更加丰富的工作经验、难以熟练掌握业务流程、受到消极情绪等影响,为了实现柔性管理,只有给予工作人员积极改正的机会,为工作人员拓宽成长空间,才能在一定程度上提升职工的积极性。第二,应建立奖惩机制。由于事业单位职员的基本工作有效,在运用奖惩机制时,也应考虑到员工的个人生活需求,将奖惩的资金控制在合理范围内,以此调动职工的积极性,防止工作人员引发更多的负面情绪。

4.7 建立合理的激励机制

为了完善事业单位目前的激励机制,在实践过程中,可以参考以下两方面内容:首先,需要对单位的人力制度进行创新与改革,以此调动员工的积极性,使其以更加严谨的工作观念对待本职工作。由于一些单位的工作人员难以规范自身的工作行为,在长期工作的过程中很容易存在工作懒散的现象,基于此,单位应与工作人员签订合同制,改变传统的用人制度,将单位的健康发展放在首位,针对工作态度以

及工作能力较差的人员,应结合实际情况进行调岗或淘汰。其次,在完善绩效考核机制的过程中,也应使不同岗位的职工按照工作标准及时完成工作内容,针对表现优异的职工,应对其进行物质奖励或精神奖励,针对表现较差的职工,也应运用柔性管理对其进行思想教育,使其树立正确的工作理念,以此提升事业单位的服务水平。

4.8 侧重于柔性的沟通方式

在事业单位的人力资源管理当中运用柔性管理模式,也应对单位的领导人员提出更高的要求,使其合理转变领导方法,起到积极的带头作用,充分发挥自身的职能优势,在与职工进行沟通的过程中重点运用柔性的沟通方式,以此拉近与员工之间的距离,使工作人员能够为事业单位的发展创造更大的价值。在实践过程中,可以从以下三个方面做起:首先,管理层要平等对待每一位员工,与职工建立和谐融洽的工作关系,实现双方的有效沟通。其次,应对当前的沟通方式进行完善,针对实际情况合理运用沟通技巧,例如,建立专门的员工休闲区,以此营造出更加良好的工作氛围。最后,管理者也要提升自身的综合素质,在日常工作当中及时给予员工更多的关心,使职工能够对企业更加信任。总之,必须要及时了解员工的内心想法,不断对单位的管理策略进行升级与整改,才可以为单位可持续发展提供更强的动力。

5 结束语

综上所述,在事业单位的人力资源管理过程中,必须要合理运用柔性管理,充分体现柔性管理的公平性,使管理人员能够站在员工的角度考虑问题,实现单位发展与个人发展的融合,在提升单位管理水平的基础上促进工作人员的进步,从而提升员工的工作积极性与主动性。在开展柔性管理的实践过程中,事业单位需结合自身发展的实际情况,顺应社会发展的趋势,对管理人员传统的工作理念与工作方式进行创新与升级,做好人员的培训与思想工作,建立健全更加完善的管理流程以及管理制度,并合理运用信息技术搭建网络平台,实现各个部门之间的密切联系,使部门之间形成更强的凝聚力,从而使柔性管理在事业单位人力资源管理当中发挥更大的优势。

参考文献

- [1]侯俊霞.物流时代背景下事业单位人力资源优化与经济效益提升策略[J].中国储运,2022(5):192-193.
- [2]郝振强,赵丽杰.绩效管理在事业单位人力资源管理中存在问题与对策分析[J].商讯,2022(2):179-182.
- [3]顾英华.新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新思考研究[J].商讯,2022(3):183-186.

作者简介:姬晓丽(1986-),女,汉族,山东莘县人,本科,经济师,研究方向:人力资源。