

# 柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用分析

庞丽云

(晋城市人力资源和社会保障综合服务中心, 山西 晋城 048000)

**摘要:**近年来,我国在人力资源水平方面获得了良好发展,柔性管理在行政事业单位人力资源管理中起到了有效的应用作用。本文对柔性管理进行介绍,并分析其特点,提出柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用优势以及应用策略,以此提升柔性管理在行政事业单位人力资源管理的整体水平。

**关键词:** 柔性管理 行政事业单位 人力资源管理 应用策略

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.04.25

行政事业单位作为我国的非营利性单位,在人力资源管理方面有着特殊的管理需求,过于刚性的管理方式并不适合行政事业单位的工作氛围。柔性管理对行政事业的干部职工来说,并没有降低工作要求,而是可以更好地适应实际工作情况,合理采用的一种灵活性工作管理方式。例如,在进行行政事业单位人力资源管理过程中,单位内部的人力资源管理部门工作人员会与企业有着相应的合作关系,这样才能确保行政事业单位人力资源管理工作的顺利进行,以此为行政事业单位的管理模式提供便利条件。柔性管理作为人性化的行政事业单位管理方式,非常受到行政事业单位干部职工的广泛欢迎。对此,柔性管理不仅可以有效激发行政事业单位干部职工的积极态度,而且对行政事业单位的工作质量水平也带来高效提升。

## 一、柔性管理介绍

柔性管理对于刚性管理来说有着一定区别,柔性管理方式可以是使传统的管理方式更加注重以人为本的管理理念,加强了对干部职工利益获得关注,能够给予他们更多的肯定,使行政事业单位的干部职工付出获得相应的回报,感受到自身单位带来的重视与关怀。柔性管理更加重视干部职工的心理健康,能够充分发挥出干部职工自身最大的工作潜力,符合行政事业单位的发展需求。

### (一) 柔性管理的协调性很强

近年来,随着社会的发展进步,行政事业单位在人力资源管理方面发挥出重要的价值作用,行政事业单位与干部职工关系也正在发生着一定的变化。如今的单位与干部职工更像是一种合作关系,并不再是传统的上级压下级的强制性管理方式。柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的有效应用,不仅可以为行政事业单位营造一个良好的工作环境,而且还促进了行政事业单位干部职工的公平竞

争,有效降低了人力成本,促进了各个部门的沟通关系,为更好地协作关系提供保障,从而实现了各项工作的顺利开展。

### (二) 行政事业单位柔性管理效果具有滞后性

柔性管理在行政事业单位人力资源管理应用中的效果是需要较长时间才能形成的,同时在这个管理过程中,行政事业单位的管理者需要不断探索有效的管理方式,并针对不同的干部职工特点以及生活进行不同了解,可以将更多的时间花在干部职工的沟通方面,可以充分地考虑他们的精神需求以及心理需求,优化提高干部职工工作积极性和主观能动性。与此同时,科学的管理方式更需要行政事业单位干部职工加强环境适应性,并能在一定意义上充分发挥出柔性管理效果。对此,柔性管理作用会存在一定的滞后性。

## 二、柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用特点

柔性管理对于行政事业单位来说,属于一种人性化管理,能在人力资源管理中加强干部职工对行政事业单位的认同感,拉近管理人员与干部职工之间的合作关系,继而实现行政事业单位提供的和谐工作氛围。

首先,柔性管理相比于传统的人力资源管理来说,更加注重行政事业单位的主体地位,并能通过对心理以及行为规律的深度分析,制定出可以使干部职工主动学习的规章制度。对此,柔性管理效果比传统的管理方式优势更多,其最主要的明显特点就是可以不用依赖权力,也能达到很好的管理效果。

其次,柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的有效应用可以有效结合单位干部职工的心理需求,并能通过人性化的管理方式使干部职工可以积极主动地做好自己的

本职工作。与此同时，还可以有效利用这一特点实现对人力资源的有效管理工作，并能尊重每一位行政事业单位的干部职工，做到公平对待的管理原则，实现对行政事业单位职工强烈的归属感以及认同感，可以有效激发行政事业单位干部职工的自主创造能力，并能在工作中充分发挥出自己的潜能，为后续开展行政事业单位人力资源管理工作打下良好的基础。

最后，柔性管理与传统的管理方式比较而言，需要注重行政事业单位干部职工的心理状况，并能在实际工作中有效地激励单位干部职工更好的工作，有效加强行政事业单位干部职工的自信心理以及强烈的责任感，有效提升了行政事业单位人力资源管理工作的高效水平<sup>[1]</sup>。

### 三、柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用优势

#### （一）实现了管理效能的提高

柔性管理在人力资源管理中的有效应用，可以帮助行政事业单位干部职工灵活运用工作空间，有效加强与领导人员之间的融洽关系，获得上级领导的平等关心，让干部职工可以在内心充分获得家的归属感，继而在工作更好地努力，大力发挥出自己的工作价值，有效提高了工作效率。在新时代背景下，行政事业单位需要为干部职工提供更加良好的工作环境，这样可以在轻松愉悦的氛围中获得工作上的成功喜悦，实现自我价值。

#### （二）有效激发出干部职工创新意识

在任何一个行政事业单位当中，都离不开创新精神，创新作为行政事业单位良好发展的原动力，更需要为单位干部职工提供良好的创新空间。传统的人力资源管理方式过于僵化，无法实现创新思维的发挥空间，行政事业单位的干部职工只能按照死板规章制度完成工作。然而行政事业单位在进行人力资源工作时，有效应用柔性管理，不仅可以给予干部职工更多的发挥空间，并能有效创新提供有利条件，并能包容干部职工的出错问题，并在不断地完善自我中，获得良好的发展，继而更好地努力工作<sup>[2]</sup>。

#### （三）有效激发干部职工工作积极态度

行政事业单位在进行人力资源管理工作时，需要加强对单位干部职工情感以及精神需求的关怀，这种柔性的管理方式会比直接给予薪资奖励效果更好，可以有效满足干部职工的内心需求，起到真正的鼓励效果。对此，柔性管理在行政事业单位人力资源管理工作中的有效应用，不仅可以安抚行政事业单位干部职工的内心，并能促进管理目标的有效达成。过于严格的规章制度，会让员工真正创造

力不能有效发挥出来，大大降低了行政事业单位干部职工的工作热情，由此可以看出，柔性管理更加重视对员工的人本化管理，并能满足行政事业单位干部职工的实际需求，让干部职工拥有更大的自主权利<sup>[3]</sup>。

### 四、柔性管理提升行政事业单位人力资源管理的策略

#### （一）加强完善考核薪酬管理体系

近年来，社会经济获得了良好的发展，行政事业单位在进行人力资源管理工作时需要与时俱进，对其进行优化调整。对于行政事业单位来说，在薪酬考核管理体系方面还有待完善，行政事业单位领导人员需要积极考虑干部职工的实际需求，加强对行政事业单位管理方式的有效优化。不仅如此，诸多的行政事业单位会让干部职工进行被动的优化，导致一些行政事业单位干部职工主动离职。对此，行政事业单位在进行人力资源管理工作时，需要不断完善加强在柔性薪酬考核的管理机制，让干部职工对自身单位得产生强烈的信任感，实现了对传统考核机制的有效改革。通过这种方式，不仅明确了领导干部和职工的工作职责，同时也给予了行政事业单位干部职工更多的发展空间，更有利于人力资源管理部门进行管理考核工作。除此之外，在行政事业单位干部职工薪酬方面，行政事业单位更需要给予他们更多的精神奖励以及物质奖励。对此，行政事业单位管理人员不断完善制定出科学有效的薪酬待遇体系是非常重要的，因为这样既可以有效激发出干部职工的自身潜能，能充分发挥出他们自身的价值，也可以让他们在获得薪资报酬时有章可循<sup>[4]</sup>。

#### （二）积极加强对柔性人力资源规划的完善力度

行政事业单位在进行人力资源管理工作时，通常会遇到单位内部工作混乱的情况，这是因为诸多的行政事业单位还在惯用传统的管理理念造成的。对此，行政事业单位在进行人力资源管理工作时，有效应用柔性管理，可以实现对人力资源管理工作有效创新，并能更好地实现对人力资源规划的有效进行，并能同时起到良好的管理效果。不仅如此，行政事业单位在进行人力资源管理工作时，有效应用柔性管理可以使人力资源规划工作更加注重员工的薪酬机制，能够明确划分职位分配，以落实满足新时期市场的发展需求<sup>[5]</sup>。

#### （三）积极构建人力资源管理的创新模式

行政事业单位在进行人力资源管理工作时，有效应用柔性管理提升了行政事业单位整体的管理效果。对此，行政事业单位积极加强对人力资源管理模式的构建，可以使柔性管理充分发挥出来。首先，行政事业单位在进行人力

资源管理时需要积极加强对管理人员的柔性管理观念,这样在进行人力资源管理工作时,就会潜移默化地使用柔性管理,继而有效发挥出柔性管理的真正效果。其次,行政事业单位在进行人力资源管理工作时,经常会存在一些管理问题,对此,行政事业单位需要积极加强对问题的分析重视,并合理地应用柔性管理实行对问题的有效解决。与此同时,柔性管理在行政事业单位人力资源管理工作中的有效应用,需要做好对干部职工各岗位情况的有效分析,并定期与干部职工进行心理沟通,为更好地发挥柔性管理方式提供参考依据。最后,行政事业单位在进行人力资源管理工作时,需要在实际管理工作中探索出最为科学合理的柔性管理方式,在这个过程中,会存在柔性管理方式中本质具有的模糊性,但这种问题并不会存在太长的时间,可以使行政事业单位管理人员引起关注,并能针对出现的实际问题制定行之有效的解决方案<sup>[6]</sup>。

#### (四)增加了干部职工职务晋升的公平竞争性

在人力资源管理工作,干部职工非常关注自己的职务晋升,这是行政事业单位在进行人力资源管理工作非常重要的工作内容之一。鉴于它同时直接影响了行政事业单位干部职工在工作中的积极性以及公平竞争性,因此,行政事业单位需要加强对干部职工职务晋升这一方面的管理力度,但是受传统人力资源管理方式的影响,行政事业单位的干部职工晋升仍存在一定难度,许多新来的工作人员根本看不到晋升的希望,这降低了他们工作的积极性,使得行政事业单位在进行人力资源管理工作时受到了很多阻碍,影响了行政事业单位的管理质量水平,限制了行政事业单位的可持续发展的稳定发展。所以行政事业单位在进行人力资源管理工作时,有效应用柔性管理方式,可以结合干部职工的心理需求,让干部职工的自身价值能够有效地发挥出来,同时能综合考虑干部职工的各项因素,对他们进行合理、有效的评价,最终使他们实现自己理想职务的晋升。除此之外,通过这种方式,能有效增强干部职工公平晋升的公正性,充分激发出行政事业单位干部职工的工作积极态度,使他们能够在工作中作出良好的表现,也能够更好地热爱自己的生活,充分发挥出自己的价值,为社会贡献出一份自己的力量,有效促进了行政事业单位人力资源管理工作有效开展,树立了良好的社会形象<sup>[7]</sup>。

#### (五)完善构建了招聘机制

柔性管理与传统的人力资源管理方式不同,不仅能实

现对行政事业单位招聘机制的完善构建管理,还能为行政事业单位干部职工提供一个更加稳定的工作氛围,以此加强干部职工对自身单位的认同度。对此,柔性管理在行政事业单位人力资源管理工作中的有效应用,不仅完善构建了行政事业单位人力资源管理工作中的招聘机制,而且能吸引更多优秀人才。与此同时,通过柔性管理方式,加强了的干部职工薪酬奖励与考核结果的有效结合,促使了干部职工积极主动地进行工作,有效提升了行政事业单位人力资源管理工作效率<sup>[8]</sup>。

#### 五、结语

总之,柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的有效应用,实现了行政事业单位管理方式的有效改革,充分考虑了干部职工的心理需求,给予了他们更多精神激励以及物质激励,同时起到了良好的人力资源管理效果。同时,还能帮助行政事业单位管理人员有效地发现管理中遇到的问题,并进行针对性的解决,有效提升了行政事业单位人力资源管理工作质量水平,完善了构建行政事业单位人力资源管理工作管理体系,从而使管理效率得到有效提升。

#### 参考文献

- [1]霍云格.柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用分析[J].环球市场,2019(10):254.
- [2]杨复英.柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用[J].中国市场,2019(15):110-111.
- [3]张鑫.柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用探讨[J].中国市场,2021,(05):192-193
- [4]宋文利.柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用[J].财讯,2019(20):47.
- [5]武文昭.柔性管理提升行政事业单位人力资源管理水平的策略研究[J].环渤海经济瞭望,2021,(04):120-121.
- [6]吴晓玲.柔性管理在事业单位经济管理中的应用[J].科技经济导刊,2020(17):238-238.
- [7]熊曼曼.柔性管理提升行政事业单位人力资源管理水平的实施策略[J].经济管理文摘,2020(06):106-107.
- [8]李素叶.如何利用柔性管理提升行政事业单位人力资源管理水平[J].财经界(学术版),2018(21):135.