

# 事业单位落实柔性人力资源管理的实践研究

郑慧玲

(中共唐山市曹妃甸区委新闻中心, 河北 唐山 063000)

**摘要:**近年来,随着经济社会的不断发展,事业单位人力资源管理工作也逐步凸显出其重要性,并且在实际工作过程中通过现代化转型来提升管理效率。与此同时,柔性管理理念在事业单位人力资源管理中有着深度融合。在柔性管理理念下,有助于提升事业单位人力资源管理的合理性,让职工能够更好地发挥自己的职责潜能,为事业单位发展进步奠定基础。

**关键词:** 事业单位 柔性管理 人力资源 职责

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.25.34

当前,随着我国经济社会不断发展,科技水平不断进步,人们愈加渴求人力资源管理来服务人口与社会经济发展,从而让人力资源管理部门更好地顺应时代的发展要求。在事业单位人力资源管理中,坚持因地制宜、因人而异,重视采取人力资源柔性管理的方式,能够使得职工以为人民服务为根本宗旨,更好地发挥自己的工作积极性和主动性,提高事业单位的人力资源管理效率,为广大人民群众带来福祉。

## 一、柔性人力资源管理

人力资源柔性管理是以人为中心的人性化管理,其基本目的就是通过柔性化的管理,最大程度激发职工的主观能动性,提振职工的精神状态,使职工能够拥有积极饱满的热情,勇于面对工作中的各种难题,促进人力资源管理工作效率提升。与此同时,人力资源柔性管理不仅仅是对职工人格尊重的必要,还能够让职工获得人格上的升华,使职工能够超脱自我,创新创优,将自己奉献到人力资源管理工作中,提升人力资源管理工作效率,履行自身人力资源管理工作职责<sup>[1]</sup>。

## 二、加强事业单位柔性人力资源管理的重要性

### (一) 有利于提高单位管理与效率

对于事业单位而言,通过有效的人力管理措施,不断提升工作效率。人力资源部门高效率的工作流程,有利于促进各项工作的顺利开展,并且保证高质量完成,提升服务于社会经济的能力,提升群众满意度和获得感。但在实际工作中,难免会因为一些客观因素、局部不稳定因素或整体因素导致人力资源管理出现不平衡现象,在实际工作中员工意见不统一,积极性受到了打击,不利于事业单位的整体发展。因此,健全的人力资源柔性管理机制,对于促进单位人力资源管理,提升管理人员工作积极性,

改变工作态度,具有很大的促进作用<sup>[2]</sup>。

### (二) 有利于通过绩效考核发挥激励作用

绩效考核是当前事业单位普遍采用的科学管理方法,涉及人力资源管理的各个领域。通过绩效管理,对工作目标完成情况以科学、量化的方式进行打分,最终将实际操作结果纳入整体考核体系,充分发挥了人力资源管理的优势,根据年度目标、人员结构制定出下一年更为科学的绩效考核制度,通过明确考核目标考核内容和考评方式等,保证绩效考核体系的合理运营。绩效考核是人力资源管理,对员工的考核依据,通过各项考核制度,充分调动了员工的工作积极性,提升整体的工作效率<sup>[3]</sup>。

## 三、事业单位人力资源管理的现状与问题分析

### (一) 人力资源管理机制不健全

伴随我国经济发展的脚步不断加快,事业单位在人才招聘选用及后期培养方式上,经历了多次改革,并不断完善职能转变。行政事业单位的人员管理模式创新相对较慢,在人才配置管理制度体系建设方面存在很多不健全问题,略显老旧<sup>[4]</sup>。

### (二) 工作人员积极性有待提高

事业单位的财政支出一般来自于自收自支、差额拨款和全额拨款三个方面。全额拨款的事业单位主要以行政服务、技术监督为主要工作内容,在一定时间内,工作任务和工作流程变化不大,人员也相对较为固定,所有岗位职员基本都以固定工资及薪酬工资和单位效益的模式进行薪酬统计,实际所得薪酬与个人工作强度及任务目标完成关联性不大。除此之外,行政事业单位的晋升通道及激励方式配置较少,久而久之很多工作人员会出现懒散的现象,从而造成工作积极性减弱,干劲不足,影响了整个单位的士气及工作效率<sup>[5]</sup>。

### （三）教育培训比较缺乏

近年来，伴随我国教育水平体系的不断提升，事业单位工作人员的文化程度及能力水平也逐步提高，但在实际工作中，一些人员的工作能力与岗位要求还存在不匹配现象，不管是在业务能力还是沟通协调等方面都存在很大差距。因此，很多事业单位定期开展对员工教育培训提升整体素质。但在培训过程中，由于各项机制尚未建立，对管理人员的培养也缺乏职业规划，培训方式主要以网络授课的方式开展，所以很多岗位人员并未能系统理论地对工作内容进行专业学习。即使一部分优秀岗位员工通过自己摸索积累不断提升了自己的业务能力，长时间以来也会出现工作能力或工作方式，不能与时俱进，逐步与时代发展脱钩的现象<sup>[6]</sup>。

## 四、事业单位落实柔性人力资源管理的实践体现

### （一）应用柔性管理，增强团队凝聚力

对于事业单位而言，随着近年来经济社会的不断发展，事业单位人力资源管理部门任务逐步加重。因此，事业单位要明确人力资源管理部门人员配比，应用柔性管理政策，加强部门职工之间的联系，从而不断提升团队意识，提高事业单位人力资源管理水平。一方面，事业单位应当利用柔性政策来增加职工的幸福指数，增强职工的归属感，提升职工的单位认同感，进而与其他职工和平共处，协调共进，促进人力资源管理工作进行；另一方面，事业单位可以通过开展各类小游戏等有效举措，加强职工之间互动，不断提升团队的凝聚力、创新力、战斗力，使得职工能够更好地投入到工作中，享受柔性管理带来的舒适和乐趣。例如，由职工相互配合来进行两人三脚小游戏。游戏的基本内容就是将职工分成不同的两人小组，将一位职工的右腿与另一位职工的左腿绑在一起，通过两人的默契配合走到终点，获胜条件就是看哪个小组能够率先达到终点，最终获胜者会获得由事业单位所发放的一份小礼品。这种小游戏的开展，有利于职工同心同向，增进友谊，让职工能够更好地联系起来，激发自己的工作热情，实现既定的工作目标任务<sup>[7]</sup>。

### （二）应用柔性管理，强化单位文化建设

在推进事业单位文化建设中落实柔性管理要求，可以提升职工的思想道德建设水平，使得职工能够在柔性管理的政策和好的文化环境氛围下，不断激励自己以德为先，重品行、作表率，工作中勇于担当，主动作为，提高工作效能，提升事业单位人力资源管理工作水平。首先，事业单位文化建设融合人力资源管理与柔性化管理，将相关人

员通过柔性化管理的方式，能够使职工在实际工作过程中更好地同步加强思想文化建设，不断升华自身思想道德境界，自觉融入和服从事业单位人力资源管理，提升人力资源管理工作效率，为人力资源管理柔性化执行奠定坚实的思想保障。其次，以柔性化管理推进事业单位文化建设，能够促进职工认同事业单位的组织文化，各司其职、协同配合，提高工作质量和水平，这就为开展人性化的人力资源管理，奠定了坚实的工作基础保障，从而能够拥有更坚实的工作基底，面对新型工作模式下的冲击，接受新思想、新文化的洗礼。最后，结合柔性化管理措施，加强事业单位思想文化建设，能够极大程度调动职工的工作热情，让广大职工更能够充分地体现自身的价值所在，更好地充满信心和干劲投入到日常的工作中，从而加强柔性管理的实际输出，使得职工能够更好地理解柔性管理，推动柔性管理在人力资源管理的实施，提高人力资源管理的整体效益<sup>[8]</sup>。

### （三）应用柔性管理，优化奖惩机制

在事业单位人力资源管理中，事业单位应当明确职工的基本状况，根据职工的实际工作水准，并结合柔性管理，优化当前的奖惩制度，以此来改善职工对事业单位的工作态度，激起职工的工作热情，使得职工能够更好地投入到日常的人力资源管理工作中，推动人力资源管理工作进程开展。首先，事业单位要加强对职工的了解，明确职工的日常工作状态，根据实际情况来优化奖惩制度。例如，职工日常工作状态相对积极，且职工的日常作息条件相对苛刻，事业单位应当降低惩罚制度，提高奖励制度，并且优化职工的日常工作作息，让职工能够体会到柔性管理带来的好处，提升职工的归属感、优越感，从而让职工能够更好地在事业单位管理中完成自己的工作，提升人力资源管理的工作效率。其次，事业单位实行人力资源柔性管理工作，应当掌握每名职工的实际情况，时刻关注职工思想和家庭等方面状况，关心职工的当前精神状态，尽一切可能做好职工服务保障工作，让职工能够感受到来自单位的关怀。第三，事业单位应当结合科学管理与柔性管理，综合研判现有制度存在的不足，优化自身的工作准则，从而设置更为科学合理的奖惩制度，优化事业单位绩效考核管理工作，让职工能够心情舒畅开展工作，在单位既有归属感，更有工作积极性，确保有效提升事业单位人力资源管理工作效率和水平<sup>[9]</sup>。

### （四）应用柔性管理，做好工作分工

开展事业单位人力资源管理，要明确职工实际工作水

准,分配职工工作任务。结合柔性管理工作方式,做好职工工作分工,可以有效提高职工的实际工作效益,提升事业单位人力资源管理的工作水准。对此,事业单位应当十分了解和掌握职工的工作能力和水平,通过职工的现有工作水准,来明确职工的实际工作效益,再通过职工工作效益的排列,进行工作分工,从而提升人力资源管理总体工作效益。例如,在进行人力资源管理过程中,职工a的工作效益远远高于职工b,但职工b的水准又高于职工c,职工d的水准高于职工b且小于职工a,这时就可以结合柔性管理,对四位职工进行工作分工,让工作效率最高的职工a带动工作效率低的职工c,让工作效率仅次于职工a的职工d与职工b组成一组,这种分组方式能够极大程度提高职工的工作效率,让工作效率高的人带动工作效率低的人,让工作效率相差较小的人一起工作,也能够对工作效率的提升起到一定程度的作用。当然,在实行柔性管理,保证人员合理分工的同时,也应当保障职工的工作权益,减轻职工的工作负担,使得职工能够更好地明确自身的工作职能,提高自身的工作效率,从而提升事业单位人力资源管理的总体工作效率,促进人力资源管理柔性化管理的开展<sup>[10]</sup>。

### (五) 利用柔性管理制定员工优质服务的培训计划

事业单位对每名工作人员的素质要求存在一定差别,但总体以全科干部为建设目标。在员工学习能力提升及优质服务培训计划方面,以全科干部为根本出发点,首先,做好岗前培训。由上级人力资源管理部门根据岗位需求对整体员工开展理论知识、业务知识、管理能力、心理素质、专业技能等多方面的培训内容,在培养计划制定方面要有针对性、科学性。对于培训后的员工要进行统一考试以增强培训工作的专业性和有效性。其次,要做好工作岗位培训。根据每名职工的岗位需求,通过简单的实践培训和集中学习,不断提升业务能力,具体实施中可采用轮岗锻炼或以老带新的方式展开理论及业务实践能力培训。例如,可安排一些上了年纪的老员工,以教师的身份指导新员工开展业务工作,发挥老员工的传帮带作用。还可以邀请上级单位的业务骨干或领域专家,以请进来的方式对整体员工开展业务培训。最后,还可以安排事业单位定期进行岗位轮换,让每名职工在不同岗位中都得到锻炼学习和提升的机会。通过以上几种方式,人力资源管理部门,可以定期对员工的业务素质进行统一考试,对发现的问题在

下一次培训中有针对性地开展相关知识补充。通过多方面的培训模式,提高事业单位员工的整体业务能力,让每名员工的业务知识水平更加系统化,队伍素质建设更高、更强。从而能更好地服务于当地经济发展,也让群众既满意又放心。

## 五、结语

综上所述,落实柔性人力资源管理对于事业的发展有着十分重要的作用。其柔性管理方案的落实,能够使得群体协调性加强,提升人力资源管理效率,提高事业单位工作效益,并且能激发职工的工作热情,提升职工的创新意识,使得职工能够更好地将自身的热情投入到工作之中,为人民群众带来更加优质高效的服务。与此同时,柔性管理能够显著地提升事业单位的灵活度,让人力资源管理借助柔性管理理念,对自身工作进行合理化调配,最终实现高效率的工作状态。

## 参考文献

- [1]陈俐燕.柔性管理在事业单位人力资源管理中的应用[J].人才资源开发,2022(20):57-59.
- [2]张丹萌.事业单位柔性人力资源管理模式构建探究[J].中国管理信息化,2022,25(20):170-172.
- [3]龙凌云.事业单位柔性人力资源管理的实践策略[J].人才资源开发,2022(13):43-44.
- [4]王国琴.柔性管理视角下小型公益类事业单位人力资源管理的优化对策[J].就业与保障,2022(03):55-57.
- [5]苏日娜.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,2022(01):116-117.
- [6]茅瑗.事业单位人力资源规划与柔性管理[J].投资与合作,2021(12):171-172.
- [7]王寿如.行政事业单位人力资源柔性管理的思考[J].财经界,2021(28):195-196.
- [8]刘凯.关于行政事业单位人力资源柔性管理的思考[J].中国市场,2021(26):88-89.
- [9]王丽楠.柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(07):33-34.
- [10]赵红强.柔性管理理念在行政事业单位人力资源管理中的融入[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(06):5-6.