

柔性管理理念在事业单位人力资源规划中的应用

河北省国际展览中心 王铃

摘要: 事业单位是促进国民经济发展以及社会进步的关键主体,而人才是助力事业单位持续向前的核心力量。因此,人力资源规划是事业单位历来关注的重点,传统的人力资源规划管理理念具有明显的刚性色彩,随着市场体系越发完善,以往的人力资源管理思想已经无法满足发展需求。因此,柔性管理理念引起了广泛关注,将柔性管理理念和人力资源规划相结合,有利于提高人力资源管理效益,提升工作人员的积极性,助力事业单位实现长远发展。鉴于此,本文首先阐述了柔性管理的含义和特征,其次分析了将该理念应用于事业单位人力资源规划中的优势,再次结合实际情况分析了人力资源规划现状,最后提出了相应的对策,以供参考。

关键词: 柔性管理; 事业单位; 人力资源

DOI: 10.12433/zgkjtz.20241753

人才一直是各行各业发展的中坚力量,对于任何组织或单位而言,如果缺乏人才,必然会举步维艰。但是,在社会各行各业均出现显著变化的时代背景下,事业单位显然不能再继续应用传统的刚性管理思想,而柔性管理理念更加灵活,优势也更显著。事业单位在人力资源规划中应坚持柔性管理理念,做到“以人为本”,应用人性化管理模式,调动工作人员的积极性,降低人员离职率。因此,探究柔性管理理念在事业单位人力资源规划中的应用具有一定的现实意义。

一、柔性管理概述

(一) 柔性管理的概念

柔性管理和刚性管理相对应,柔性管理是一种新型管理理念,改变了刚性管理中以利益为本的思想,更强调以人为核心。将该理念应用于事业单位人力资源规划,能使员工从以往的被动管理状态转向主动执行状态,单位对员工的尊重和关怀,促使

其积极对待工作,努力实现个人价值。

(二) 柔性管理的特征

第一,灵活性。柔性管理要求事业单位以员工的实际情况为参照标准,同时结合各岗位的工作要求,灵活调整岗位,划清员工的职责,能力强的员工甚至可以同时兼任多个岗位,人力资源规划的灵活、科学,有助于发挥人员的最大化作用。

第二,模糊性。柔性管理不同于固定的规章制度,在管理员工的过程中,管理者要讲究一定的领导艺术,如:当员工出现失误时,领导不应直接批评,而应委婉地提出建议,得其认可单位的文化观念,避免出现反感情绪,从而营造良好的工作环境,激发员工的潜能。

第三,协调性。柔性管理要求各部门之间形成相互协同的关系,以促进信息的高效传输和共享,同时降低沟通成本,保障各项工作顺利执行,从整体上提高工作质量。

第四,滞后性。到目前为止,柔性管理理念无论是在理论还是在实践层面都有待探索。因此,事业单位在落实柔性管理理念时还需花费更多时间。例如:引导员工改变传统思想、完善以往的管理制度等,从时间的角度而言,柔性管理的滞后性较强。

二、柔性管理理念在事业单位人力资源规划中的应用优势

(一) 提升人力资源管理效能

从员工层面分析,任何员工都希望自己所处的工作氛围轻松愉悦,能与其他同事和谐相处。在此情形下,员工势必一心一意对待工作,如此不仅能发挥员工的个人价值,还有利于促进单位的整体发展。而柔性管理理念的优势在于,在人力资源规划中融合柔性管理理念,需要为员工打造轻松愉快的工作环境,在这样的氛围下发挥自己的主观能动性,为单位创造价值,提高人力资源管理效能,如

使员工队伍更加稳定、员工工作效率持续提高等。

（二）激发员工的工作热情

相关研究结果显示，任何单位的物质激励效果不如精神激励，如果单位的管理机制过于僵化，必然会影响工作人员的热情，进而导致工作效果不如人意。但是，在柔性管理理念的引导下，事业单位坚持“以人为本”的思想，从情感 and 精神的层面给予员工支持和保障，提升其工作热情，满足其心理需求，使其感受到单位对自己的尊重和认可，从而提高工作积极性。

（三）有利于激发员工的创新意识

创新是一个民族前进的动力，也是一个单位发展的灵魂。事业单位要实现创新发展，要确保所有员工都具有创新意识。在传统刚性思维的约束下，许多员工的创新意识也受到抑制，即使有新思想，也不能及时表达，影响了工作效果。但是，在柔性管理理念下，员工所处的工作环境更加轻松自在，能及时表达内心的想法，获得发表的渠道。这样一来，员工的创新意识会得到加强，有利于高质量完成工作任务，提高单位的整体管理效率。

三、事业单位人力资源规划现状

（一）人力资源规划与管理机制不够完善

人力资源规划离不开完善的制度，但结合现状来看，许多事业单位的人力资源规划与管理机制仍不完善，影响了人力资源管理的实效。以绩效考核为例，绩效考核是人力资源管理制度中不可或缺的一部分，但现行的人力资源绩效考核体制漏洞较多，如绩效考核指标不合理，无法调动工作人员的积极性，员工缺少热情和激情。有些事业单位在进行人力资源考核时仍存在平均主义思想，“干多干少一个样”的思想严重，难以发挥绩效考核的激励作用，个人价值无法发挥，阻碍了单位的发展。此外，从人力资源激励角度来看，单位比较关注薪酬激励，而不够重视精神激励，忽略了员工的内心需求，只是从表面的工作制度标准、要求等方面约束，员工难以体会到单位的尊重、关心和认可，长期处于精神需求得不到满足的情况下，其工作效率必然大打折扣，久而久之，人力资源管理效果也不理想。

（二）人员的专业能力及职业素养待提升

和普通的企业相比，事业单位的工作环境更加稳定，大部分人将其视为“铁饭碗”，认为只要进入事业单位便衣食无忧。因此，许多人员的工作状态自由散漫，职业水平较低，工作能力不足，没有思考如何实现自我提升；部分人员的工作态度不够端正，仍坚持传统的思想观念，缺少“活到老、学

到老”的精神，在工作中遇到问题时，总会以各种借口推脱责任，而不是想方设法解决，这对于单位的发展显然是不利的。

此外，为了提高人力资源的管理效益，部分单位制定了员工培训机制，如定期开展员工培训工作，但现有的培训体系仍然有待优化，培训内容也不够完善，有时培训还会被假期取代；大部分培训活动还停留在理论层面，实践培训不到位，培训形式也比较单一，普遍采取集体统一培训的形式，员工的参训积极性不足，培训难以发挥预想的效果。员工的工作能力和岗位不匹配，其价值也得不到发挥，人力资源规划水平将持续下降。

（三）人力资源管理理念与方式落后且单一

社会在发展，时代在进步，事业单位要保证人力资源管理达到预期目标，必然要做到与时俱进，但事实并非如此。很多单位管理理念还比较滞后，管理方式也较为单一。例如：单位仍坚持传统的刚性管理思想，认为对每一位员工都应加强约束和管理，才能保证工作质量。然而，长期处于压抑的工作环境，工作人员很容易产生负面情绪，而不良的情绪会影响其工作质量和效率，最终制约单位的整体发展。有些领导层盲目地认为柔性管理理念需要消耗更多的精力和时间，出于成本考虑，仍然选择传统的管理方式，没有紧跟时代的发展步伐，积极创新管理对策，导致内部人力资源管理机制比较僵化。

四、柔性管理理念在事业单位人力资源规划中的应用策略

（一）健全人力资源规划与管理机制

第一，建立柔性化绩效考核机制。事业单位要优化以前的绩效考核机制，首先应遵守人岗匹配的原则，最大程度地确保每一位员工的能力、素质、专业等与岗位相契合，为提高工作质量打好基础。同时，领导层还应深入了解员工的内心，分析其内在需求，将物质激励和精神激励相结合，完善薪资福利待遇制度，切实发挥绩效考核机制的激励性作用，促使内部形成良好的工作氛围。

第二，优化岗位晋升机制。在人力资源管理规划中，事业单位必须高度重视员工的岗位晋升，从柔性管理的角度来看，岗位晋升也是极其关键的内容，只有确保晋升科学合理且公平公正，才能调动员工的积极性。因此，在制定岗位晋升机制时，应尽可能坚持能者上、勇者下的原则，改变以往领导层占据晋升主导权的模式，使晋升渠道更加透明，给予基层员工展现自我的平台。为了发挥员工的真正作用，在进行岗位人员选拔时，应尽可能给

每一位员工机会,在日常工作中,也要定期考察员工的工作表现,如态度、工作效果等,在考评员工时,除了要采取领导自上而下评价的方式外,也可以引导员工实行自评或互评,使评价结果更加客观准确,尽可能从多维度出发,使员工和岗位契合,发挥员工的作用。

第三,建立柔性的单位文化。文化对人的影响是潜移默化的,要在人力资源规划中应用柔性管理理念,事业单位有必要建立柔性文化。随着社会的快速发展,信息技术的广泛应用,互联网使人的思想发生了变化,从事业单位的发展角度而言,如果员工在工作中渗透不正确的思想观念,工作效率就会大打折扣,对其长远发展极其不利。因此,在互联网时代,单位应引导员工形成正确的三观,而这就要求从文化的角度着手,比如:定期开展员工培训活动,在培训中纳入正确的价值观、人生观、世界观,督促员工更新自己的工作理念和方法,形成良好的思想认知,引导员工相互学习和取长补短,通过不断优化内部文化,促使员工形成严谨的工作作风和良好的工作态度,确保员工能够自觉、积极地抵制不正确的文化观念,使事业单位形成良好的社会形象。

(二)强化对员工的专业培训与培养

随着社会主义市场经济体制逐渐完善,事业单位的人才需求量大幅增加,且对人才的需求也逐步提高,这使得当前人才不足的问题更加明显。对此,事业单位应注重员工能力的提升。一方面,对于现有的人员而言,事业单位亟需完善培训制度,可以将内部优秀人才选拔出来,组成培训团队,为其他员工传授专业知识和技能,组建一支更加优秀的人才队伍。在培训过程中,就员工的职业发展规划等展开培训,为员工职业生涯发展助力,也为事业的发展提供人才支撑;另一方面,应注重专业人才的引进。有些单位现有的人力资源管理人员思想老旧,适应不了新的工作要求。对此,可以对外引进优秀的人力资源管理人才,首先要完善人才引进计划,优化人才选拔标准,确保引进的人才能出色地完成内部人力资源管理工作,使人力资源规划

更加科学、有效,凸显管理的柔性化色彩。

(三)树立柔性化人力资源管理理念

要体现柔性管理理念的优势,事业单位应树立柔性化人力资源管理理念。一方面,高层领导和管理人员应及时转变传统的思想观念,坚持与时俱进的原则,树立新的思想,切实将柔性管理理念和人力资源规划相互融合,积极宣传柔性管理思想,如应用现有的官网、公示栏等,积极宣传新思想,让基层员工、各部门负责人等的思想都得到转变,使单位内部形成柔性管理的氛围;另一方面,柔性管理理念要求从员工的角度出发,在开展各项工作时,要考虑员工的实际想法,引导员工畅所欲言,并积极采纳员工提出的有价值的建议,使其体会到柔性管理理念的优势,从而强化柔性管理思想,提高工作积极性。

五、结语

总之,在新时代,将柔性管理理念融入事业单位人力资源规划工作十分有必要,能够提升人力资源管理效能、激发员工的工作热情、强化员工的创新意识。因此,在将来开展人力资源规划工作时,事业单位应坚持柔性管理理念,完善人力资源管理机制并培养更多的优秀人才,全面提高人力资源管理效益,也为自身实现健康发展筑牢基础。

参考文献:

- [1]孙华兰.柔性管理理念在单位人力资源规划中的应用分析[J].老字号品牌营销,2024(01):204-206.
- [2]王亚丽.柔性管理理念在事业单位人力资源规划中的应用[J].大陆桥视野,2022(12):87-89.
- [3]茅媛.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.
- [4]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.
- [5]王宏.事业单位人力资源规划与柔性管理探究[J].财富时代,2020(07):75-76.
- [6]史红静.谈事业单位人力资源规划与柔性管理[J].人力资源,2019(18):124.