

【DOI】10.12315/j.issn.1673-8160.2020.21.041

柔性管理提升行政事业单位人力资源管理水平的有效路径

刘 阳

(枞阳县人力资源和社会保障局,安徽 铜陵 246701)

摘要:现如今随着时代的发展,我国对行政事业单位的人力资源管理十分重视。而提升行政事业单位人力资源管理水平的有效途径就是柔性管理。相信大家对这个词还会有些许陌生,不过其实还是很好理解的,柔性管理能够更好地提升行政事业单位人力资源的管理水平。行政事业单位与其他的普通单位是有一定区别的,行政事业单位隶属于国家,是一种非营利单位,那么行政事业单位对人力资源的管理也就更加需要重视,要有一定有效的方法。接下来的这篇文章就是讲一讲柔性管理的特点,以下内容仅供参考。

关键词:柔性管理;行政事业单位;人力资源管理

柔性管理可以说是一种非常新颖的管理方式,但是现如今在人事管理方面的运用相对来说也比较普遍。大多数的行政事业单位对人事管理方面都有着非常严格的要求。所以,时代在不断发展,如果想要紧跟时代的脚步,各大行政事业单位应该对柔性管理给予足够的重视,努力发展和实践这种管理方式,这样单位才会得到更好的发展。在现今的社会背景下,行政事业单位管理好人力资源,对每个人都有着重要的意义。那么也就是说,大家在实践和发展柔性管理时,也不能够一成不变,要懂得创新。在大家都能够接受的基础上,完善和实践柔性管理的方法,这样才能够有更好的发展。

一、柔性管理在提升行政事业单位人力资源管理水平方面的作用

(一)柔性管理的概念

所谓柔性管理,并不是说要降低对工作人员的要求,柔性管理作为一种比较新颖的管理方式,行政事业单位需要准确了解到每个工作人员自身的需求,尽量地去满足工作人员情感上的需求^[1]。也就是说管理的方式要更加有人情味,更加人性化一些。如果各大行政事业单位可以对这种管理方式进行深刻的探讨和实践,那么工作人员也会对单位更加有感情,更能够努力和认真地工作,对行政事业单位未来的发展也具有重要意义。因为采用柔性管理,工作人员对日常的工作也会更加有热情,对单位的一些决定能够给予更大的支持,会更加配合单位决定的工作,这样行政事业单位的工作也可以更加简单迅速地发展下去。所以说,柔性管理在人力资源管理工作中发挥的作用十分关键。柔性管理在众多的管理方式中是一种比较有人情味的管理方式,这样的管理方式可以让工作人员更加容易接受,获得工作人员对单位的做法的认同和支持。这样也就可以增加员工与单位之间的感情,营造出一种十分团结向上的工作氛围。柔性管理与其他的人力资源管理方式不同,这种方式需要了解员工的思想情感,能够及时地做出决定,用一种不那么强制的方式让员工接受,然后员工也会真正地接受和服从安排,这样又可以保证工作的顺利进行,工作的效果也会得到提升。所以说柔性管理比其他管理方式要更具优势。了解了这么多,相信很容易可以感受到柔性管理最大的特点就是不需要运用多么大的权利权势,但是依旧可以做到很好的人力资源方面的管理。就好比心理医生一样,

了解员工的思想和需求,从根本上解决问题,这样员工也开心,就可以拿出更好的状态去工作^[2]。柔性管理如此具有“人情味”,在人力资源管理过程中也会更加得心应手,各大行政事业单位员工之间应该做到和平共处,互相尊重,这样员工之间、员工与单位之间也会彼此成就。

(二)提高工作人员的主动性

柔性管理在提高工作人员的积极性和热情方面有着重要的作用,各大行政事业单位如果能有效地将柔性管理这种方式运用到人力资源管理方面,就可以提高工作人员对工作的积极性。从工作人员方面来说,他们对工作有了积极性和热情之后,在未来的工作过程中也会更加端正自身的工作态度,提升自己的工作意识,确保自己的工作能够保质保量地完成。长此以往,行政事业单位的未来发展就会拥有更好的前景。柔性管理更加注重的是工作人员内心的想法和真实的需求,对症下药,从思想和心理方面得到员工发自内心的认同,给予工作人员相应的鼓励和支持,与此同时就可以激发出工作人员的热情和创造力。所以,发展柔性管理对行政事业单位员工有着重要的作用。

(三)提高工作人员的创造力

对于有一些行政事业单位来说,拥有创新型的工作人员对整个单位的发展起着重要作用。工作人员具有创新能力,意味着单位可以不断地提高和改善^[3]。为了提高工作人员的创造性,各大行政事业单位就可以发展柔性管理这种方式,给予工作人员充分的支持,让工作人员可以不被束缚,踊跃地提出自己的想法和观点。当然,充分支持不等同于盲目支持,还是要有一定的标准,在应该拒绝和提出建议的时候不能不好意思,及时地提出自己的建议,对每个工作人员都是有益的。在发展柔性管理时,要尽量地去了解每个工作人员的能力和情感方面的问题,比如有的职工会因为自己的意见被否定从而变得不自信,面对这样的职工应该在提出建议的同时给予相应的鼓励。

(四)柔性管理的优势和特点

在柔性管理中,从字面意思来看,有一个“柔”字,就是要温柔、人性化。行政事业单位采用柔性管理的方式,就是要给予工作人员一定的尊重和平等。强制性的管理方式并不一定就是好的,或许表面看起来很好,但是工作人员内心是不认同

的,如果员工被强迫着去工作,那么怎么会有非常优秀的工作状态呢?当然也会有人说,潜力是被激发出来的,然而,这样的人需要一个可以承受巨大压力的能力,这样才能够激发出潜力,不是每个人都有那样强大的抗压能力的。柔性管理注重的是人人平等,每个人都应该被尊重,当大家都处于一个平等的状态,就不会有人因为压力而状态不好。而且这样可以减少工作人员之间的竞争,职工之间可以更好地做到互帮互助,而且单位的工作氛围也会得到提升和改善。

二、当下行政事业单位管理方式的现状

目前,其实还是有很多行政事业单位仍在采用具有强制性的管理方式,但是其实不一定所有的行政事业单位都适合采用强制性的管理方式,所以有一些行政事业单位就会出现管理上的问题。人力资源管理部门需要做的工作很多,比如员工薪资的问题、职位升降的问题、奖励和惩罚兑现问题等等。类似于这些问题,其实并不适合用强制性的方法,否则经常会让员工不满,对单位做出的抉择产生怀疑,长此以往,员工就不会有好的状态和心情去工作,那么对单位业务的办理也会变得没有那么顺利。与此同时,时代在不停地发展和进步,那么如果不能顺应时代的变化,跟上时代的脚步,行政事业单位的人力资源管理方式也会出现不够协调的问题。然而在行政事业单位,对人力资源管理的制度变更较慢,在工作中出现的许多问题都要用很大模式的制度改革才能够解决,但是每一个单位的每一个部门都不可能天天改革,所以行政事业单位的人力资源管理方面就会出现许多问题不能够及时解决的现象^[4]。这诸多情况都需要行政事业单位自身去制定总体解决方案,然后再去解决人力资源管理方面的问题,同时也可以促进工作任务的推进和完成。柔性管理就是相比较强制性的管理来说,更容易让员工接受,这种管理方式会给人一种“模棱两可”的感觉,对事情的处理具有模糊感,所以想要运用好这种管理方式,对管理者自身的素质有着较高的要求。

三、如何在行政事业单位发展柔性管理

(一)改变管理方法的前提是改变观念

如果各大行政事业单位想要发展和实践柔性管理的方法,那么单位的领导人首先应该从改变观念开始。改变观念的前提就是要先了解这一观念,足够理解柔性管理的作用,这样才能够更好地去实践这一方法,也会给予发展柔性管理这一方面足够的重视。那么在足够了解柔性管理这一方法之后,领导人就要大力发展和宣传这样的方式,可以先设计一些活动来给工作人员灌输好这一思想理念,对其进行思想教育,让工作人员也能够足够理解柔性管理对未来的发展具有重要意义。这样就可以更加科学和顺利地发展柔性管理这一方法,工作人员在贯彻落实这种管理方式的过程中也会给予更多的支持。各大行政事业单位的领导人应该有足够长远的目光,为了单位可以更好地发展,树立起自身的管理意识,努力推行柔性管理的方法。

(二)管理者应该了解职工思想和需求

采用柔性管理的方式,首先要先了解职工的能力水平和心理素质等等的相关问题,制定出新的管理制度。由于时代在发展,对人们能力的要求也越来越高,但是每一个单位中的每个部门都会有相比较来说能力较强或者能力较弱的人。如

果强者和弱者的薪资水平以及福利待遇都是一样的,那么难免会让人心里不平衡,所以应该对员工的薪资待遇问题进行妥善的改变与处理。根据员工日常表现和能力水平的不同给予不同的薪资待遇,同时也可以设定一些荣誉称号或者证书等等相关内容和活动,增加职工的热情和动力,这样也可以提高职工的工作质量^[5]。管理人员也要对职工进行了解,知道职工自身的需求和心理素质以及心理承受的能力,时不时地设定一些物质上的奖励,鼓励踏实努力工作,同时也应该注重对工作人员精神上的嘉奖。

四、结语

综上所述,行政事业单位其实不适合用带有强制性的管理方法,而是更加适合用柔性管理的方式,选择正确的管理方式对单位未来的发展具有重要意义。就上面的内容来说,柔性管理对人力资源方面的管理是十分有益的。首先应该了解柔性管理的概念和作用,改变自身原有的观念,这样才能够足够完善柔性管理的方法,努力推行和实践这种管理方式。还要去发现人力资源管理方面出现的问题,将问题引导到柔性管理方面,用柔性管理的方式去解决问题。柔性管理还要及时了解职工的心理和需求,对症下药,给予一定的精神上或者物质上的奖励等等。

参考文献

- [1]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,No.744(06):106-107.
- [2]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,2020,No.307(04):122-123.
- [3]徐燕.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].经营者,2020,034(003):226,296.
- [4]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,2019,000(015):110-111.
- [5]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,v.28;No.715(17):238-238.

作者简介:刘阳(1990-),女,安徽枞阳人,经济师。