

探究机关事业单位人力资源规划与柔性管理

李春芳

昭通市昭阳区城乡居民社会养老保险局, 中国·云南 昭通 657000

【摘要】随着我国综合实力的增强,现代化强国建设逐渐提上日程。人力资源管理起着越来越重要的作用,尤其是人力资源在机关事业单位现代化建设中的作用十分明显,调查数据显示,通过对机关事业单位进行人力资源规划和柔性管理能够最大限度的发挥员工的潜力,有效地提升工作效率。但是,在机关事业单位实施人力资源规划以及柔性管理的过程中,还存在着一系列问题,阻碍了机关事业单位健康的发展。本文对机关事业单位人力资源规划与柔性管理进行了简要的分析。

【关键词】机关事业单位; 人力资源规划; 柔性管理

Explore the Human Resource Planning and Flexible Management of Institutions and Institutions

LiChunfang

Social Endowment Insurance Bureau for Urban and Rural Residents, Zhaoyang District, Zhaotong City, Zhaotong, Yunnan, China 657000

[Abstract] With the enhancement of my country's comprehensive strength, the construction of a modern and powerful country is gradually put on the agenda. Human resource management plays an increasingly important role, especially the role of human resources in the modernization of government agencies and institutions. The survey data shows that through human resource planning and flexible management of government agencies and institutions, employees can be maximized potential to effectively improve work efficiency. However, in the process of implementing human resource planning and flexible management in government agencies and institutions, there are still a series of problems that hinder the healthy development of government agencies and institutions. This paper makes a brief analysis of human resource planning and flexible management in government agencies.

[Key words] organizations and institutions; human resource planning; flexible management

1 柔性人力资源管理概述

柔性管理属于是非常人性化的管理方式,在开展人力资源管理工作的过程中,同构运用柔性管理方式,能够极大的增加员工对组织认同,让管理层与员工之间的关系更加的和谐,让工作氛围更加的温馨。与原有的人力资源管理方式进行对比,柔性管理的方式非常重视员工主体性,以非强制性的方式运作,让员工通过分析员工的心理和行为规律,主动学习组织的规章制度,遵守相应的规章制度,管理的有效性也有极大的提升。

人力资源中的柔性管理方式吗,非常重视以人为本的管理思想的有效应用。主要的特点是灵活,在人力资源的管理能够建立潜在的说服力,使企业员工的意志和思想转变为独立的、自觉的意志和自觉的行动。柔性管理能够充分发挥人才发展潜力,促进和增强机构的内部动力,使员工在工作职责中发挥积极作用,表现出主动性和创造性,有助于协调领导与员工之间的人际关系,解决与内部员工矛盾的想法等问题。激发员工合作、互帮互助,构建和谐的工作环境,实现合作价值的最大化。

柔性管理机制具有灵活性的优势,使机关事业单位在尊重员工的同时,能够适应不断变化的社会环境,满足员工的心理需求。柔性管理最明显的特点是,不需要依靠权力的作用来实现更大的管理效果。柔性管理的成功主要取决于成员的心理过程,以及基于人性化管理的的热情和奉献精神,这是人力资源管理的主要方法之一。从柔性人力资源管理的人性化出发,组织单位领导在人力资源管理过程中必须坚持平等和尊重的原则,激发员工的共同意识,积极激励员工,提高工作效率和质量,为组织单位的顺利发展奠定良好基础。与目前的管理方法相比,柔性管理更注重员工工作的心理回报,鼓励员工履行职能,有助于加强员工的自我控制和控制,提高人力资源管理的效率。

同时,柔性管理可以弥补机关事业单位人力资源规划体系

的不足。柔性管理将人的层面充分融入到基本的人力资源规划中,最大限度地避免了管理背后僵化的人际关系。此外,柔性管理促进了员工之间的沟通,增强了工作场所的集体凝聚力。柔性管理也有助于提高管理效率。实施柔性管理可以将以前的多级管理模式转变为扁平化管理模式,因为每个员工的基本人力资源规划不同,从而为员工提供了应对的机会。

2 机关事业单位人力资源规划运用柔性管理的优势

2.1 有助于增强机关事业单位的整体竞争力

在机关事业单位人力资源规划中应用柔性管理,可以确保员工在工作场所感受到平等的工作氛围,改善组织内管理人员和团队之间的关系。基于敏捷管理的信息系统可以改善员工之间的沟通,提供最佳的人事配置。增强职工对经济单位的归属感,优化人力资源配置,提高机关和企业的综合竞争力。

2.2 有利于加强机关事业单位的协调统一

在人力资源规划中引入柔性管理,可使机构保障员工的自由,增加管理人员的动力、创新和工作意识。提高干部和职工领导的主动性,在一定程度上可以加强生产单位的协调统一。根据本组织外部环境的变化调整灵活的管理措施,使其人力资源管理目标更好地适应时代的现实。在这一阶段,以行政强制措施为基础的人力资源管理办法将加剧本组织可能发生的人事冲突。在采用灵活的人力资源管理方法后,管理人员和工作人员之间的关系从最初的招聘转变为合作。此外,在提高机关干部和职工凝聚力的基础上,可以加强机关的协调统一。

3 机关事业单位人力资源管理状况

机关事业单位的人力资源规划在我国具有十分重要的地位。当今社会,机关事业单位在人力资源规划中出现了一系列环境问题,严重影响了组织单位的快速发展,导致基层职工积极性下降、工作能力弱化。这将对机关事业单位人力资源开发产生

不利影响。同时, 一些问题也很容易阻碍机关事业单位的发展, 比如在以往的管理模式中, 一些方法相对不灵活、不人性化, 容易产生负面情绪, 这是不利的。人力资源计划的制定以及如何改变这一现象非常重要, 这将对未来的发展产生深远的影响。

3.1 人力资源管理理念相对落后

人力资源规划在机关事业单位的未来发展中占有重要地位, 发挥着重要作用。但由于基层员工思想落后, 一些举措进展不顺, 这将成为未来快速发展的障碍。在这种情况下, 需要有专业管理能力的人, 有一套规划, 同时教导基层员工更好地了解自己的工作和掌握的知识。多学习的能力, 这对以后的发展有很大的影响。如今, 对人力资源管理这些方面的深刻理解和彻底实施可以带来更好的发展机会。否则, 会因为落后思想, 阻碍机关事业单位制定人力资源规划。所以, 针对这个问题, 基层员工要从小做起, 自学深入, 提高思维促进进步。

3.2 责任划分不明确

机关事业单位中, 员工身兼多职也是非常常见的现象, 虽然节省了一部分的人员和资金投入, 但也会对机关事业单位的发展造成不利影响。由于这些情况, 一些规定是无用的。在实际的工作过程中, 如果发生了问题, 无法准确找到责任人, 导致互相推诿, 最终的问题得不到解决。同时, 在工作中, 有的员工责任心相对较弱, 工作过程中不认真、懒惰, 不知道自己需要做什么, 不需要什么去做。这样做会导致不可逆转的问题。基层员工面向社会, 不能做好本职工作, 就不能更好地为人民服务, 人民利益得不到更好的保障。相关人员缺乏责任感, 不利于机关事业单位的推进。

3.3 缺乏高效合理的激励机制

对于目前的一些奖励机制, 基本看不到基层员工的力量。因此, 仅限于评价, 员工无法体验自身的能力和潜力, 难以推动机关事业单位的发展和从根本上解决这些问题。现有制度效率低下, 是因为员工激励问题没有从根本上解决。为了从根本上解决这一问题, 需要制定可执行的制度和补偿惩罚措施, 以提高学生的积极性。让他们意识到, 不努力就很难升职。因此, 建立完善的制度对于促进机关事业单位的人力资源规划具有重要作用。

4 机关事业单位对人力资源进行规划与柔性管理的有效措施

4.1 构建灵活的人力资源管理模式

通过运用柔性化的人力资源管理方式, 有利于提升机关事业单位人力资源管理工作的效率。在构建柔性人事管理制度的过程中, 机关事业单位领导必须从思想领域出发, 进行创新, 使柔性管理制度真正取代机关事业单位原有的僵化管理制度。从社会和公共服务提升的角度深化对人力资源规划的认识, 这是管理组织在人力资源规划中引入柔性管理概念的前提, 并根据组织的实际优化人力资源规划环境, 可以为柔性管理奠定基础。建立基于社会公共领域组织单位定位的人力资源管理模式, 使单位人力资源管理具有灵活性。在组织人性化理念的基础上营造基层管理氛围, 有利于加强基层机关干部职工的团结。为确保人力资源管理系统的长期有效性, 组织单位管理人员应重视人力资源管理系统的长期有效性, 以建设性的方式提高人力资源管理效率。稳定的长期发展机制。此外, 管理业绩评估和管理人员和工作人员薪酬制度草案对组织事务单位的人力资源规划也很重要。考虑到由于组织单位采用严格的人力资源管理方法而浪费资源, 机构需要采用灵活的管理模式来提高人力资源的利用效率。在应用灵活管理机制的基础上形成科学的管理目标, 可以为管理人员和员工提供发挥的空间, 明确工作职责。在绩效考核的情况下, 机关事业单位的领导可以根据考核结果给予员工一定的报酬, 调动员工的工作积极性。结合不同员工的性格和工作作风, 完善管理制度, 加强人力资源管理机制的适宜性。

4.2 提高机构人事管理人员的专业资格和业务能力

人力资源管理是确保机关事业单位正常运转的因素之一。提高单位人力资源主管的专业水平和业务水平, 也可以提高单位人力资源管理的效率。企业在组织单位形成人力资源管理团队的过

程中, 可以聘请在人力资源管理方面有丰富经验的专业人员, 也可以选择偏重传统人力资源管理的专家。人力资源管理还通过开展人力资源管理培训和培训活动, 促进人力资源管理的发展。

4.3 构建灵活的人才发展、培养和评价体系

员工综合能力也是影响机构正常运行的重要因素。提高人员综合能力, 可以为柔性管理方式的应用打下思想基础。例如, 在部门和组织创造就业机会时, 应根据实际工作情况分析雇员的水平和工作能力, 然后根据他们的意愿创造就业机会。通过提供能力培养机会, 提供学习机会, 增加学习机会, 可以促进自身专业技能的提升, 使高管和员工在日常工作中带头提高工作质量, 在确保机关事业单位发展的同时, 还能激发高管和职工的创造力。在绩效评价管理中, 需要将柔性管理以及刚性管理的工作方式进行有效地结合。如事业单位根据有关规定制定干部和员工考核、奖惩细则, 广泛征求岗位干部意见, 并邀请职工代表参与研究起草考核细则, 并组织实施。大部分领导和员工学习培训考核规则, 详细的了解机关事业单位的管理的目标、行动以及管理方法, 严格落实奖惩措施, 是完善人力资源管理的重要一步。柔性管理需要进行充分的落实, 并体现在人力资源管理的各个方面。

4.4 灵活管理, 提高员工晋升公平性

在机关事业单位的人力资源管理工作中, 员工的晋升也是非常重要的组成部分, 晋升的公平公正直接影响到员工的积极性和员工的工作氛围。但在传统的人力资源管理模式中, 机关事业单位的普通员工提拔存在困难, 普通员工提拔没有希望, 过程中也难以发挥主动性。不仅会对机关事业单位的工作效率造成不利影响, 也不利于机关事业单位为人们提供更好的服务。在运用柔性管理的过程中, 除了关注员工在组织内的表现外, 还要综合分析员工的社会贡献以及自我价值等因素。这种方法可以增加员工晋升的公平性和公正性, 激发工作热情, 不仅使他在工作中更加积极, 而且在生活或其他方面也更加认真, 努力展示自己的价值。良好的服务不仅保障了机关事业单位的顺利发展, 也有助于提升机关事业单位的社会形象。

4.5 构建和谐的工作环境, 形成良好的工作氛围

在机关事业单位的人力资源管理中, 通过运用柔性的管理方式。人是最基本的要素, 人际关系的合理化和协调是合作管理中不可回避的重要问题。不同部门以及个人之间的冲突不仅影响整个单位的管理与合作环境, 而且直接影响社会的发展与团结, 影响事业单位的公共服务职能。从这个意义上说, 在实施人力资源规划和柔性管理的过程中, 必须注意员工个人情感的渗透, 让员工感受到家人的关心、理解和帮助。促进员工与领导在工作中的有效沟通和相互支持, 树立良好的团队精神和团队合作作风, 让员工真诚投入工作, 不断提高工作效率和服务质量。

5 结语

僵硬的人力资源管理模式不仅会降低员工的积极性, 还会减缓机关事业单位自身的发展。柔性化的人力资源管理模式可以更好地激发员工的积极性, 展现自我控制, 激发员工的自我创造精神, 使员工以更加积极主动的态度完成任务, 提高工作效率和员工工作质量。管理层应建立灵活的薪酬和惩罚制度, 以鼓励员工更好地工作以及学习。

参考文献:

- [1] 王明印. 浅谈基层事业单位人力资源规划与柔性管理[J]. 人力资源管理, 2018(03): 54-55.
- [2] 朱青. 基层事业单位人力资源规划与柔性管理策略研究[J]. 中国国际财经(中英文), 2017(19): 267.
- [3] 李爽. 如何利用柔性管理提升基层事业单位人力资源管理水平[J]. 现代国企研究, 2017(12): 76.
- [4] 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(4): 2.
- [5] 安晚霞. 关于柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用研究[J]. 环渤海经济瞭望, 2021(3): 2.