

事业单位人力资源管理中弹性管理的应用探析

金利民

山东省泰安市泰山区财源街道办事处

[摘要]在不断发展的过程中,机构应高度重视人力资源管理的改进和创新。现阶段,人力资源管理还存在着不能适应体制改革的速度,不能充分发挥人力资源作用的问题。在人力资源管理中,要高度重视弹性管理的应用,这样才能改善现阶段人力资源管理的不足,进一步发挥人才的力量,提高工作效率和质量,促进机构实现可持续发展。

[关键词]弹性管理;事业单位;人力资源管理;应用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.951

引言:

在不断发展的过程中,机构必须充分适应新形势带来的挑战。人力资源管理在事业单位的各项工作中占有非常重要的地位,需要对这项工作进行改革创新,以适应事业单位的发展需要。将弹性管理应用于人力资源管理,可以根据员工的实际情况调整工作时间,改善现有的薪酬结构,提高员工的竞争力,积极参与工作,开创独创的管理方式,使原有的管理方式更加人性化,满足员工多样化需求,促进机构健康发展。

一、人力资源弹性管理概述

在社会制度变革的今天,社会保障人力资源已经成为中国社会制度构建的重要部分。所以,完善人力资源管理方法是组织应对变革提出的新需求的必然过程。人力资源的弹性管理是指在管理工作中,组织能够按照实际状况弹性调配人员的工作时间,通过进行薪酬结构统一的科学管理方法,达到人员多样化和弹性分配。

二、弹性管理在事业单位人力资源管理中应用的必要性

事业单位具有自己的特殊性,在开展人力资源管理工作中,要充分借鉴先进理论和先进方法,变革现有模式,以提升事业机关效能,使人员的工作更加得心应手。在这个过程中更加积极主动,充分利用我们的员工,提高我们机构的竞争力。将弹性管理模式导入人力资源管理,重点是针对人员的具体状况,合理地调配他们的工作时间,从而让管理工作变得更加个体化和弹性化。灵活的管理让员工在分配适合其能力的任务时要求更高。敏捷的管理要求他们可以敏捷地处理各类情况,尽量减少不必要的风险。随着事业单位地不断改革,要在人力管理上实现突破,就必须积极采取弹性管理。

三、弹性管理在事业单位人力资源管理中的实用价值

(一) 提高事业单位的内部核心发展能力

弹性管理工作也在一定程度上,给事业单位人力系统的发挥带来了动力。通过贯彻弹性管理思想,使人力资源部门可以有序地化解矛盾冲突,增强管理工作力量。一般而言,由于机构运营环境的变化,人力资源部门就很难有发展机会。单位人力资源部门就很容易被动应付,以至误导单位的管理策略,影响了单位的总体发展。而通过建立更加灵活的内部监督机制,单位人力资源部门也可以处理问题并通过采取相应的奖励举措,进一步强化了单位人员的工作意愿,改变了工作人员心态,进而提高了工作人员的升迁几率,从而从根本上保障了单位内在人力资源的正常发展和使用。

(二) 提升事业单位管理效益

不可否认,事业单位的良性成长对经济社会的帮助巨大,事业单位职责的发挥和高效的人力资源管理分不开。由于我国社会市场的发展,政府事业机关还存在着不少的发展困难。但如果能够通过比较灵活的管理机制,业务单元的内部管理会更加灵活。通过合理利用人才,机构能够进行内部运行管理制度的变革,提升后期绩效,加强单位内的核心能力人才。尤其是引入灵活机制后,事业单位的综合实力将明显增强。从内部运作角度看,事业单位内控制度的决策能力将越来越具备有效

性,工作效率也将更高,对事业单位因管理内部人员流失而造成的负面影响也将有所减少。从内部环境经济外溢性效应的角度看,如果组织优化了内部环境,将可以增强与外界条件的整合能力,使内部人力资源协调所带来的无谓的资源耗费减至或最小化,并以此推动组织的发展壮大,从而提高了事业单位内控制度的整体发展品质与效益。

四、事业单位在人力资源管理中运用弹性管理理念存在的问题

(一) 单位内部人力资源意识不足

伴随中国社会主义国民经济的发展,事业单位的使命也越来越重。特别是在新时代的先进管理理念的影响下,人力资源部门往往需要变革领导思维,创新工作方法,才能在剧烈的经济社会国际竞争中脱颖而出,为社会和人民谋取更大的效益。但是,在现实工作中,人力资源管理在机构里面往往并不会引起过大重视。相关负责人表示,人力资源管理是单位行政管理的附属组织,只能完成本职工作,并无法涵盖单位的全部职责。由于这种误解,人力资源人员形成了“与他们无关”的工作态度,实际上并没有完全涵盖人力资源管理的各个方面。特别是在战略实施中表现出“不求优点、不求过错”的工作态度。如果这种情况持续下去,人力资源管理就会变得越来越过时和毫无意义,甚至预示着整个组织发展的潜在风险。

(二) 缺乏与时俱进的管理理念

在进行机构人力资源管理的过程中,由于有些领导者的管理观念已经比较落后,人力资源管理工作已经无法进行,从而影响了单位弹性管理的开展。在这种情况下,如果干部的工作积极性无法提高,其工作状态也就比较被动,间接给机构发展带来困难。目前的管理体系相对死板,人员的工作时间相对固化,人员的优势已无法充分发挥,效率也相当低下。

(三) 缺少深入的培训

在许多业务部门,员工培训是肤浅的,缺乏及时性和相关性。而许多组织都未能建立完善的全员教育系统,对管理人员的教育内容只有一些简单的、表面的工作。再次,现在教学内容仍然与过去相同,但现在的教学内容并没有因为时间的推移而变化,而且内容比较陈旧死板。培养的主体也是一样的,并且总的来说,机构不考虑培训单位性质,只注重培训单位大小,而这样做的最直接后果是单位无法适应,但对机构的发展却会形成直接负面影响。

(四) 缺少专业性的弹性管理人才

二十一世纪是人才培养与技术竞争的年代,在剧烈的人才培养竞争中,拥有了世界领先科学技术的中国人才能脱颖而出。不过,机关员工对事业单位管理制度的态度显然比对机构的态度更加坚决,有些机关负责人认为事业单位内的主要工作对象都是铁饭碗,所以机关工作人员也必然会严格按照工作规定去工作。也有些领导干部指出,该机关并不缺少人力资源,但没有必要在招聘经理和培养人力资源方面投入大量资金。久而久之,对事业单位人力资源的管理也就产生了瓶颈,受诸多的因素制约,以及机构在长期稳定的内部工作环境中产生的各

类次生问题。而且，也因为没有经过长期专业化、灵活化的管理，事业单位的人力机制一直运转不畅。由于人才不足或流失，组织发展的担子将越来越重。当人员机制逐渐成为空壳时，团队将无法确立长远的目标，就无法采取更为合理的人员管控举措，也因此损害了团队的核心竞争力。

五、加强弹性管理在事业单位人力资源管理中应用的策略方法

（一）提高全员的人力资源管理意识

在事业单位管理过程中培育对全体员工的人才服务管理意识，不仅可以合理管理全体工作人员，同时还可以促进人力资源配置的合理优化，从而促进事业单位积极调整人才战略，更好地适应复杂的社会环境。所以，提高广大职工的人力资源管理意识将是该组织的重点工作。首先，单位主管应该尝试改变自己的方式，掌握人力资源管理专业知识。通过拥抱新的弹性管理方法，进一步增强弹性管理模式的必要性，形成弹性的管理机制，促使团队内部人员资源管理体系的运转，显得更为灵活。其次，要最大限度地体现弹性管理模式的有效性，管理者必须通过和团队中层主管协商激励方法来调动所有人员的积极性。通常，在弹性管理的范畴中，激励机制战略可包括三种：文化情感激励机制、工作目标引导激励机制，以及晋升、奖惩的激励机制。在机构文化建设与情感激励方面，管理者还应该进一步明确其团队的文化结构。通过管理带动员工学习，并帮助员工在部门负责人的指导下，更真诚地完成工作任务。在目标导向的管理激励方面，管理者必须坚持“量力而行”的原则。通过明确每个管理人员的工作职能，并提出了符合机构组织发展需要以及每个管理人员工作特点的管理工作目标，从根本上实现了单位的弹性管理，以提升业务单元的综合力量水平。在晋升、奖励、惩罚、奖励等方面，机构的主管领导必须对每个员工以“平衡”的态度，为每位人员创造“公平、公正、公开”的晋升环境。按照民主科学的工作原则，进一步激发职工积极性，实现个人梦想。

（二）更新管理理念

事业单位应以人才为中心，全面融入弹性经营，并针对实际状况和事业单位的状况，制订严格的计划。要改变中国传统的人才经营观念和管理思路，必须充分考虑用人的实际需要，更加重视人才的需求与自身成长，通过更加人性化的管理方法，让人才在工作机构上更加稳定可靠，创造优越的环境。充分调动人员的主观积极作用，充分调动人员积极性与主动，使人员发挥个性才能，在社会事务上有所成就，从而推动了事业单位的蓬勃发展。

（三）建立完善的人员培训体系

随着事业单位改革的深化，对工作人员的需求也愈来愈高。单位需要做好人员培养，提升人员综合素养。可考虑这样一些方面：第一，我们根据员工的能力进行教学。并针对员工的不同状况进行相应的培养。由于每个人的实际情况都不同，因此自身素质水平亦有高低之分，所以需要分别加以培养。也因此，对于那些已经自学了相当熟练的财务管理技术的财务人员，可通过放松对知识与技术的要求，向机构管理等其他行业内容转移培训来提升财务管理技术。其次，我们根据员工的水平提供培训。我们注重高素质和普通员工的培训。评价系统通过选拔优秀人才，并提供互动式的培训会，从而重视教育培养。

（四）实施绩效弹性考核

一是要建立健全的国家绩效评价体系，要从规范考核评价工作，以防止某些国家公职人员利用职务便利，谋取非法利益。二是健全绩效评价指标体系，针对职工的不同状况实施分级和分类评估。健全评估标准，开展有针对性的综合评估工

作，对各类人员实施独立评估。最后，建立健全的奖励制度。事业单位要建立工资的外部调整机制，在各个部门间配置调节薪酬的权力，由各部门统一按照职工的具体工作状况安排绩效薪酬。打破传统工资管理等级观念，将工作绩效与工资可以直接进行挂钩，从而更加体现“按劳分享，多劳多得”的薪酬分享教育理念。

（五）完善弹性管理的体系构建

建立优化人才的灵活机制，已然成了事业单位经济发展的必要途径。为了增强整个机构的工作活力，领导班子还必须深入基层职工群众，不断汲取工作建议，从而建立更为人性化、制度化、更为有效率的机构运行管理体系。一是单位的领导班子，要重视做好与单位所有人员之间的联系。通过不断完善人事规章制度，为提高机构管理人员的工作水平、为实施合理岗位人事变动奠定了基础。同时坚持“好的上去，不称职的下”的工作原则，以提升岗位职工的生活高质量，并最大限度地实现培养人才的效益。二是部门负责人要注重构建完善灵活的管理体系，激发个人积极性。完善绩效考核、晋升奖励、专业培训等制度，进一步激发了人员工作潜能，调动员工积极性，协调和提高了人员队伍的弹性管理水平和组织社会经济发展。增强事业单位整体实力。

（六）对现有的人才选拔和任用机制进行改进和创新

事业单位要改革僵化的人才招录用入机制，全面纳入机构弹性管理原则，根据员工的基本岗位素质和职位特征合理分配岗位，逐步完善人才招聘录用激励机制。在为单位引进人才时，要结合更加灵活的招聘制度，逐步明确人员资格，逐步提高人员招聘水平，以实现录用人员必须完全符合职位特点，同时具有高级专业技术和过硬的岗位素质。而传统的人才资格标准也亟待进一步提升，以形成更加具有针对性的各类职业人才规范体系。要想切实行使自主创新的权利，还需要更加激发机构各部分的主体积极性。要整合运用所有公务员招聘行政职能，营造更加灵活的工作环境，更加优化人员招聘流程。应当按照机构实际状况组织员工招聘，人力资源部门应当按照各部门需求调整现有招募流程。

结语：

总之，人力资源管理部门往往是业务部门的主要部分，工作效率也与业务部门的发展水平密切相关。想要进一步提升事业单位的工作效率，就需要先解决影响事业单位人力资源问题，并通过创新管理方式，以逐步改善业绩，进而促进地方行政事业单位的人力资源管理不断发展壮大。通过加强对弹性管理思想的运用，才可以为事业单位内部建设增添创新活力，进而促进事业单位和谐高效的发展。

参考文献：

- [1] 崔靓. 弹性管理在事业单位人力资源管理中的应用研究[J]. 科技创新导报, 2020, 17(17): 2.
- [2] 王宁. 探析事业单位人力资源管理中弹性管理的应用[J]. 财经界, 2021(15): 2.
- [3] 周游. 探析事业单位人力资源管理中弹性管理的应用[J]. 消费导刊, 2020.
- [4] 刘昆. 弹性管理在事业单位人力资源管理中的应用浅析[J]. 商情, 2020, 000(014): 151.
- [5] 张月华. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用浅析[J]. 财经界, 2020(10): 2.

作者简介：金利民（1970.7—），男，籍贯：泰安市泰山区，回族，中级经济师，大学，主要从事经济、人力资源方面的研究。