

柔性管理在行政单位人力资源管理中的应用思路

况保晨

(胶州市李哥庄镇人民政府, 山东 胶州 266300)

【摘要】随着社会的发展和经济的全球化, 人力资源在组织中的重要性日益凸显。在行政单位中, 人力资源的管理更是一项核心任务。传统的刚性管理方式在应对复杂多变的行政单位工作环境时, 显示出一定的局限性。因此, 柔性管理作为一种新兴的管理理念, 逐渐受到了社会各界的关注。基于此, 本文立足于新时代背景下, 首先对柔性管理的特点进行阐述, 分析柔性管理在行政单位人力资源管理中的优势, 重点探究柔性管理在行政单位人力资源管理中的应用思路。

【关键词】柔性管理; 行政单位; 人力资源管理

柔性管理强调以人为本, 尊重员工的个性、需求和情感, 以激发员工的积极性和创造力。与传统的刚性管理方式相比, 柔性管理更注重员工的参与和合作, 倡导建立开放、包容、灵活的管理环境。在行政单位中, 柔性管理方式的优势在于能够更好地适应环境变化, 提高员工的满意度和忠诚度, 进而提升行政单位的工作效率和服务质量。

一、柔性管理的特点

(一) 人性化

柔性管理尊重员工的个体差异, 包括性格、能力、兴趣等方面的差异。在工作过程中, 不强求员工统一行动, 而是根据每个员工的特点和需求, 提供个性化的工作环境和任务分配。同时, 关注员工的需求和感受, 通过了解员工的工作期望、生活状况等, 为员工提供更加人性化的关怀和支持, 提高员工的工作满意度和归属感。此外, 注重员工的职业发展和个人成长, 鼓励员工自我发展。通过培训、轮岗等方式帮助员工提升技能和能力, 为员工提供学习和成长的机会。

(二) 灵活性

柔性管理能够快速适应环境变化, 及时调整管理策略。注重对外部环境变化的敏锐感知, 根据市场变化、政策调整等因素灵活调整管理方式和方法, 以适应不断变化的需求。在决策过程中注重灵活性, 不拘泥于固定的决策流程和规则。同时通过集体讨论、民主决策等方式, 寻找最佳的解决方案, 提高决策的科学性。此外, 柔性管理在资源调配方面具有灵活性, 能够根据实际需求灵活调整人员、物资等资源的配置, 实现组织的可持续发展。

(三) 创新性

柔性管理鼓励员工提出新的想法和建议, 激发员工的创新意识和创新精神。通过提供开放、包容的工作环境, 激发员工的创造力, 推动组织不断创新。其次, 柔性管理在管理方式上注重创新, 通过引入新的管理理念和方法, 提高管理的效果和效率。在此基础上, 鼓励员工在实践中不断尝试新的管理方式, 推动组织的持续创新和发展。注重培养创新人才, 通过提供个性化的培训和发展机会, 帮助员工提升创新能力和综合素质。

(四) 民主性

柔性管理强调决策的民主化, 鼓励员工参与决策过程。通过广泛征求员工的意见和建议, 充分尊重员工的智慧和创造力。同时, 强调信息透明化, 及时公开组织的重要决策、运营状况和业绩数据等信息, 进一步增强员工对组织的信任和认同, 提高员工的参与感和主动性。注重沟通畅通化, 鼓励员工之间进行及时、有效的沟通。通过建立民主化的工作氛围, 促进员工之间的交流和合作, 消除沟通障碍和信息不对称。此外, 柔性管理强调考核公正化, 采取科学、客观的评估方法对员工进行绩效评估。注重对员工的工作表现、能力提升、贡献大小等方面的综合评估, 确保评估结果的公正性和客观性。

二、柔性管理在行政单位人力资源管理中的优势

(一) 提高人力资源管理效能

通常情况, 员工乐于工作在和谐的工作环境以及融洽的同事关系中。首先, 柔性管理强调建立和谐的工作环境, 有助于增强员工的忠诚度。在行政单位中,

和谐的工作环境能够减少员工之间的冲突和摩擦,促进团队合作。当员工感到被尊重和重视时,才能够投入更多的时间和精力到工作中,从而提高工作效率和效果。其次,柔性管理注重员工的自身体验,关注员工的需求、感受和期望。通过了解员工的体验,行政单位能够提供更符合员工期望的工作条件、培训和发展机会,从而提高员工的满意度和工作动力,使得其发挥出自己的最大潜力,为行政单位的发展作出贡献。除此之外,柔性管理强调多样化的管理方式,以满足不同员工的需求。行政单位采取多种手段,如灵活的工作时间、远程办公、弹性工作等,以满足员工的个人需求和工作偏好。多样化的管理方式有助于提高员工的满意度和工作效率,同时也有助于稳定员工队伍,减少人员流失。

(二) 调动员工的工作积极性

柔性管理在行政单位人力资源管理中的优势调动员工的工作积极性。相对于物质激励,精神以及情感激励更能够达到预期效果,柔性管理注重员工的精神和情感需求,通过给予员工肯定、认可、鼓励等激励方式,增强员工的自尊心和自信心。与此同时,员工抵触生硬的制度条例,担心因不小心触碰而受到不可逆的惩罚。相对于生硬的制度条例,柔性管理更加尊重员工的个性和需求,有助于减少员工的抵触心理,增强员工的认同感。

柔性管理坚持以人为本的管理理念,强调员工的自我管理和自我驱动,通过赋予员工更多的自主权和责任,让员工感受到自己的价值和重要性。在此过程中,提高员工的自我价值感,增强员工的工作动力和投入程度。当员工感到自己的工作有意义并且被重视时能够全身心投入到工作中。

(三) 提升组织的人员凝聚力

柔性管理注重员工的个人发展和职业规划,通过了解员工的职业期望和目标,帮助员工制定个人发展计划,实现个人价值与单位发展的有机结合。通过鼓励员工进行创新萌芽,引导员工将自身价值与单位发展紧密结合,增强员工的归属感和责任感,从而提升组织的单位凝聚力。

三、柔性管理在行政单位人力资源管理中的应用思路

(一) 树立人力资源柔性管理理念

首先,单位管理者需要从自我做起,树立人力资源柔性管理的理念。管理者应该认识到柔性管理

的重要性,将其作为人力资源管理的重要指导思想。通过自身的言谈举止,向员工传递柔性管理的理念,营造和谐、开放、包容的工作氛围。在行政单位中,注重柔性理念的灌输是实施柔性管理的重要环节。通过培训、宣传、会议等多种形式,向员工普及柔性管理的理念和优势,让员工了解并认同柔性管理的价值。同时,通过案例分析、经验分享等方式,让员工看到柔性管理在实践中的效果,从而增强员工对柔性管理的认同感。

将柔性理念落实到每个部门工作中是实施柔性管理的关键。各部门负责人需要将柔性管理的理念融入日常工作中,关注员工的需求和感受,尊重员工的个性和创造力。通过制定灵活的工作计划、提供个性化的培训和发展机会等方式,满足员工的多元化需求,提高员工的工作积极性和创造力。实施柔性管理需要持之以恒,不可半途而废。行政单位需要将柔性管理作为一项长期战略,不断调整和完善管理方式和方法,确保柔性管理的实施效果。同时,单位需要建立监督机制,定期评估柔性管理的实施效果,及时发现问题并加以改进。通过持续的努力和改进,行政单位可以逐步建立起具有自身特色的柔性管理体系,提高人力资源管理效能,促进组织的持续发展。

(二) 建立柔性管理员工培训机制

在行政单位中,建立柔性培训机制是实施柔性管理的重要一环。通过建立完善的培训体系,提高员工的素质和能力,促进员工的个人发展。首先,建立必备课程要求每位员工参加。必备课程应该涵盖员工所需的基本知识和技能,以确保每位员工都具备工作所需的基本素质。此外,还应该根据员工的岗位和职责要求,设置针对性的必修课程,确保员工在工作中能够胜任职责。通过提供多样化的选修课程,满足员工的多元化需求,提高员工的综合素质和能力。选修课程包括管理技巧、沟通技巧、团队协作等方面,帮助员工全面提升自身能力。

建立柔性管理机制是实施柔性管理的核心。通过注重部门整体发展、加强团队协作、鼓励员工参与决策等方式,提高组织的管理水平和效率。在制定政策和规划时,应该充分考虑各部门的实际情况和需求,确保政策的合理性和有效性。同时,加强部门之间的沟通协调,促进部门之间的合作和共赢。在部门内部,应该建立良好的团队协作关系,鼓励员工之间的交流和合作。在工作之余,开展团队建设活动、加强团队

沟通等方式,提高团队的凝聚力和协作能力。最后,定期开展员工座谈会、建立员工反馈机制等方式,鼓励员工参与到决策过程中来。

(三) 建立公平公正干部选拔机制

在行政单位中,建立公平公正的干部选拔机制是实施柔性管理的重要环节。通过建立科学的选拔标准和程序,确保选拔过程的公正性和透明度,为优秀人才提供更多的晋升机会。通常情况下,普通员工的晋升途径较窄,往往需要通过长时间的积累和努力才能获得晋升机会。然而,在柔性管理中,注重员工的个人能力和潜力,给予员工更多的发展机会和空间。通过建立公平公正的干部选拔机制,让员工看到自己的晋升机会和潜力,激发员工的工作积极性和创造力。

实施柔性管理还应该注重“物尽其用”的理念。对于干部选拔机制的建立,首先制定科学的选拔标准和程序。选拔标准应该包括员工的素质、能力、业绩等多个方面,确保选拔过程更加全面和客观。同时,选拔程序应该公开透明,让员工了解选拔过程和结果,增强员工的信任感。在选拔过程中,注重员工的个人潜力和发展潜力,给予员工更多的机会和挑战。同时,注重员工的个人特长和兴趣爱好,让员工在工作中发挥自己的优势和特长。考核评价是干部选拔的重要依据之一。建立科学的考核评价机制,对员工的业绩和能力进行全面客观的评价。注重考核评价结果的反馈和应用,及时调整和完善选拔机制。

实施柔性管理是一个持续的过程,需要不断发展和完善。随着组织的发展和变化、员工需求的变化以及外部环境的变化等因素的影响,柔性管理也需要不断调整和完善。据实际情况和需求,不断优化管理方式和手段。通过引入新的管理理念和方法、加强信息化建设等方式,提高管理的有效性。通过定期评估柔性管理的实施效果、及时发现问题并加以改进等方式,确保柔性管理的可持续性。

(四) 建立柔性的单位创新化文化

文化是单位在长期发展过程中逐渐积累形成的,是思想作风、行为规范、规章条例等综合反映。对于行政单位来说,建立柔性的单位创新化文化是实施柔性管理的重要环节。通过培养创新、协作、开放、包容的文化氛围,引导员工自觉规范自身行为,形成良好的部门作风,推动组织不断发展和进步。

在信息化时代,利用网站、社交媒体等信息化

手段向公众传达柔性文化,提升单位形象和影响力是实施柔性管理的重要环节。通过建立网站、社交媒体等平台,向公众传递单位的理念、价值观和文化特色,增强公众对单位的认知和信任感。制作宣传材料是向公众传递柔性文化的重要手段之一,采用制作宣传册、海报、视频等方式,向公众展示单位的形象和文化特色。通过网站、社交媒体等平台,加强与公众的互动和交流,及时回应公众的关切和问题,提升单位的服务质量和形象。此外,行政单位应该培养公关意识,加强与媒体、公众的沟通和合作,传递单位的理念和文化特色,提升单位的形象和影响力。

综上所述,随着行政单位改革的不断推进,对于人力资源管理的改革也提出了更高的要求。柔性管理的应用能够更好地适应改革的需要,提高行政单位的人力资源管理水平和效率。柔性管理具备人性化、灵活性、创新性等特点,在行政单位人力资源管理中能够提高人力资源管理效能并调动员工的工作积极性。在具体应用中,将柔性管理贯彻到人力资源管理中,树立人力资源柔性管理理念、建立柔性管理员工培训机制、建立公平公正干部选拔机制并建立柔性的单位创新化文化,促进人力资源的可持续发展。

参考文献:

- [1] 陈例燕. 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] 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.
- [3] 涂艳. 柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用分析 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021, (07): 71-74.
- [4] 张鑫. 柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用探讨 [J]. 中国市场, 2019, (05): 192-193.
- [5] 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.
- [6] 涂艳. 柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用分析 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021, (07): 71-74.
- [7] 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, (03): 104-105.