

基层事业单位人力资源规划及柔性管理对策分析

王玲

(河南省安阳市道路绿化管理站, 河南 安阳 455000)

摘要: 事业单位对国民经济发展与社会经济建设等方面发挥了关键性的作用。近年来, 我国事业单位的改革力度不断加深, 突出了人力资源管理的重要性。以刚性管理为主的传统人力资源管理模式已无法满足于事业单位发展需求。为保证事业单位效益的最大化, 需要深入分析基层事业单位内人力资源规划和柔性管理对策的应用。

关键词: 基层事业单位; 人力资源规划; 柔性管理

0 引言

人力资源柔性管理当中强调以人为本的基本原则, 针对人员展开人性化的管理, 针对基层事业单位内部的文化理念以及价值理念等进行人性化的组织管理。人力资源柔性管理具备较强的非强制性特征, 主要经由人力资源柔性化的管理来增强管理工作的潜在说服力, 保证单位内部员工能够自觉行动。

1 基层事业单位人力资源柔性管理概述

1.1 柔性管理内涵

人力资源的柔性管理有助于事业单位内部人才潜力的发展与挖掘, 增强事业单位发展核心动力, 保证员工能够自主履行职责与义务, 充分调动员工的主观能动性, 增强单位领导和员工之间的沟通, 为员工提供良好的工作环境, 解决内部管理问题。此外, 柔性管理具备灵活性以及驱动性, 能够让事业单位充分适应社会发展变化, 满足于员工实际需求, 实现事业单位效益的最大化^[1]。

1.2 柔性管理优势

基层事业单位内落实柔性管理措施, 能够营造事业单位内部的竞争氛围, 增强员工竞争力。事业单位的人力资源规划当中, 利用柔性管理机制可以让员工能够感受平等和尊重。柔性管理机制能够实现数据信息的有效共享, 保证人力资源配置的科学与可行性, 实现事业单位内部的整合以及互补, 增强事业单位核心竞争力。同时, 事业单位人力资源管理中应用柔性管理机制, 能够提高统一协调性。人力资源管理中, 给员工提供相对自由权, 保证员工工作心态的积极性, 同时面对外部环境的实时变化进行相应调整。此外, 事业单位应用柔性管理机制能够提高单位管理的协调性与有序性。随着社会的不断发展, 事业单位内部传统人力资源管理机制与模式早已无法满足单位与社会的发展需求, 导致人力资源规划作用无法得到充分发挥, 无法抵抗事业单位发展过程中面临的内部与外部风险。应用柔性管理机制可以让管理者和员工之间搭建合作共赢的关系, 弥补传统人力资源管理模式中存在的弊端与不足之处, 从而推动事业单位的进一步发展。

2 事业单位人力资源规划存在的问题

2.1 人力资源欠缺专业性

因为基层事业单位内部管理体制存在一定特殊性, 人力资源管理工作有序展开必须严格遵守相关规则与标准, 根据事业单位审批流程以及工作制度来执行管理计划等。导致基层事业单位人力资源管理欠缺灵活性, 并且工作岗位职能

的发挥存在一定局限性。由于体制影响, 人力资源规划中主要基于现行审批框架结构组织开展。人力资源规划措施需要满足于规划要求。然而事业单位内部管理体制直接决定人力资源规划的行为, 导致人力资源规划无法充分满足于实际需求, 人力资源管理工作欠缺专业性, 影响到事业单位人力资源规划工作的有序开展^[2]。

2.2 工作职责不明

基层事业单位内部人力资源规划过程中, 人力资源管理工作人员的专业素养以及岗位职责等各个方面必须充分满足于工作的实际需求与标准, 严格遵守单位内部人力资源规划实际情况, 制定针对性的工作机制。目前, 基层事业单位内部存在人员兼职等情况, 因此人力资源规划工作欠缺专业的专业人员组织相关工作, 因为兼职人员具备一定特殊性, 对于事业单位人力资源规划工作相关内容以及岗位职责等并未充分掌握, 因此人力资源规划工作欠缺专业性, 影响到事业单位内部人力资源规划工作的实效性。

2.3 激励制度欠缺完善性

事业单位人力资源规划过程中, 必须建立完善的员工激励机制, 调动员工的工作积极性与主动性, 并且科学合理的评估员工工作业绩, 充分了解员工工作的进展, 保证各项工作能够满足事业单位的相关要求与发展需要。然而, 目前大部分事业单位欠缺完善且高效的激励机制, 并未充分发挥出激励制度在人力资源规划工作有序开展中的积极作用。事业单位的员工激励与考核机制不健全, 主要以岗位职责来考核员工, 员工存在自由散漫问题。欠缺有效激励与监督, 因此影响到工作效果不佳, 影响到事业单位各项工作的有序开展。

3 事业单位人力资源规划和柔性管理措施

3.1 建立健全柔性人力资源管理机制

建立健全以柔性管理为核心的人力资源管理机制, 能够进一步的提高基层事业单位人力资源管理整体效率。构建以柔性管理为核心的人力资源管理体系的过程中, 基层事业单位的领导者与管理者应当提高自身的思想认知, 增强创新以及改革的力度, 大力推进柔性管理体系取代传统刚性管理体系的力度。基于基层事业单位社会公共服务职能的不断增强, 深入的分析研究人力资源规划的内涵, 为基层事业单位内部人力资源规划过程中柔性管理的渗透奠定基础条件。领导者与管理者必须充分掌握柔性管理理念, 结合单位内部的实际积极优化调整人力资源规划的运行环境, 利用柔性

(下转第153页)

目,并应当充分做好对网络环境的管理,以保障投保人的信息安全和资金安全。这是新时期养老保险管理工作的主要创新方向,需要相关部门提高重视。

3 结论

许多居民由于无法预知自己的未来生活状态以及个人寿命,对于养老保险的参保问题持有观望的态度,经常出现盲目跟风投保高风险产品或者不愿意投保等情况。基于此,政府部门必须要积极在社会范围内开展宣传教育工作,提高其参保意识,指导居民按照规范化的流程完成参保工作,然

后应当根据人们对养老金的使用需求优化管理制度。可以借鉴国外的先进管理制度调整管理方案,突显人性化的管理特点,以真正提升全民参保率。

参考文献

- [1] 周利. 城乡居民基本养老保险政策执行问题及对策分析[J]. 全国流通经济, 2019(21):149-150.
- [2] 张春学. 发展城乡居民养老保险应重点关注的问题[J]. 财政监督, 2013(21) 21.
- [3] 古学文. 统筹城乡居民养老保险刍议[J]. 中国职工教育, 2013(12) 20.

(上接第151页)

人力资源管理措施开展各项工作。结合基层事业单位的特殊地位,建立健全人性化人力资源管理体系,充分发挥出柔性管理理念及管理措施对基层事业单位内部人力资源管理起到的积极作用。为基层事业单位的各项管理工作构建良好的氛围基础,增强基层事业单位内部干部职工队伍核心凝聚力。为确保人力资源管理体系的实效性,管理者必须建立健全长效性的人力资源管理机制,保证人力资源管理机制的稳定化以及长效性,提高人力资源管理的整体工作效率^[3]。

3.2 以柔性管理为核心构建奖惩制度

目前,我国大部分的基层事业单位的人力资源管理模式主要以传统硬性规定为主,随着社会的不断发展,传统管理模式的弊端充分暴露,严重制约了基层事业单位的可持续发展。为了能够弊端传统管理模式存在的弊端,解决事业单位人力资源管理存在的问题以及不足,必须积极采取全新的管理模式及管理措施展开人力资源管理工作,明确基层事业单位各个部门、工作岗位以及工作人员的工作任务、工作范围以及岗位职责等,将工作责任等充分的落实到个人,保证各项工作任务的高质量完成,并且以此来增强事业单位内部员工的工作责任心,充分地发挥员工的主观能动性。必须明确完善的考核制度,按照单位内部员工的实际工作情况以及工作能力等各个要素来完善员工考核与奖惩机制,最大程度上的调动员工的工作积极性与主动性,充分的发掘员工的潜力,推动基层事业单位的进一步发展。针对绩效考核以及干部职工的薪酬制度必须优化设计,也属于基层事业单位内部人力资源规划工作的重要工作内容。必须逐步解决基层事业单位内部人力资源管理工作存在的人力资源浪费等问题,基于柔性管理机制进一步的提高人力资源的有效利用率。针对绩效考核而言,基层事业单位的领导者以及管理者需要按照考核结果来制定员工奖励制度,并且不断完善以及优化管理体系,增强人力资源管理制度的实效性针对性^[1]。

3.3 基于柔性管理建立人才培养体系

基层事业单位内部员工的专业素质与职业素养直接关系

到事业单位的可持续发展。而为能够进一步的提高事业单位内部员工的综合素质,必须积极应用柔性管理理念、管理措施以及管理技术,为其奠定相应的思想基础。基层事业单位设置工作岗位的过程中,必须结合自身发展需求以及运营实际情况,综合考评全体员工的工作水平以及工作能力等各个要素,随后按照员工的个人意愿来分配工作岗位,以此来为员工才能的发挥提供充足的空间,并且需要为单位内部员工提供充足的学习机会以及学习拓展空间,以此来进一步的增强基层事业单位内部员工的工作能力,提高工作质量以及工作效率。针对绩效考核管理工作而言,应当结合单位内部的实际情况,促进柔性管理措施与刚性管理模式的相互融合,取长补短,相互促进。基层事业单位内部需要严格相关规定与制度等,明确干部职工工作考核奖惩的细则,并且需要广泛吸纳员工代表的意见与建立,引导基层员工参与到考评细则制定过程中,并且加强考评细则的宣传教育力度,保证全体员工能够充分了解与掌握事业单位内部管理目标、管理方法等,以此来增强基层事业单位内部人力资源管理的高效性以及规范性,充分的发挥出柔性管理措施对基层事业单位人力资源管理规划以及相关工作发挥的积极作用。

4 结论

综上所述,为加速基层事业单位的转型升级,推动单位的可持续发展,基层事业单位领导者与管理者必须充分认识到人力资源管理规划与柔性管理措施的积极意义,明确单位内部人力资源管理存在的问题,基于柔性管理理念,建立健全管理机制,完善员工考核奖励机制,搭建现代化人才培养体系,增强基层事业单位人力资源管理实效性,为事业单位的进一步发展奠定坚实的基础^[2-3]。

参考文献

- [1] 王显美. 基层事业单位人力资源规划与柔性管理[J]. 消费导刊, 2020,(1):286.
- [2] 李晶. 基层事业单位人力资源规划与柔性管理[J]. 商情, 2019,(010):47,55.
- [3] 梁玉华. 基层事业单位人力资源规划与柔性管理[J]. 现代经济信息, 2019(08):44+46.