

事业单位人力资源管理中弹性管理的应用探讨

陈万青

(栖霞市烈士陵园管理服务中心, 烟台 265300)

〔摘要〕目前,我国事业单位在内部组织结构管理方面仍采用垂直管理模式,即领导层主管各职能部门与科室,而科室负责人主管部门员工。从专业角度来看,这种扁平化人力资源管理模式很难实现职工价值,并且由于管理模式十分固定,从而影响了事业单位的人力资源管理水平。弹性管理是新时期人力资源管理的重要发展趋势,其在人力资源管理中的应用也能够满足新时期事业单位转型改革的需求。本文就事业单位人力资源管理中弹性管理应用展开全面探讨和研究。

〔关键词〕事业单位;人力资源管理;弹性管理

引言

人力资源弹性管理是一种极具灵活性的人力资源管理方式,在满足一定标准要求的基础上对劳动者提供了更具弹性的工作环境,从而实现人力资源个人价值的深度挖掘。从专业角度来看,人力资源弹性管理相比传统管理模式给予了员工更大的自由度,同时通过员工自我选择来实现工作质量效率的全面提升。例如,采用弹性管理方式,工作人员如果能够在更短的时间内完成既定目标便会获得更多的自由时间,进而激励广大员工工作积极性的提升。由此可见,弹性管理更加注重对工作人员的尊重和认可,并以此来提高人力资源管理工作的水平和质量。

一、事业单位人力资源弹性管理的基本特征

(一) 职能弹性

现阶段,伴随着社会发展水平的不断提升,事业单位也开始面临愈加复杂和多样的服务需求,如何保障各项社会服务职能的发挥引发了专业人士的重视与关注。在过往人力资源管理中,事业单位职工一般只从事一些服务工作,由此也导致新时期事业单位面临着严峻的人力资源匮乏问题。人力资源弹性管理的基本特征之一便是实现职能层面的弹性管理,即职工能够根据不同需求实时转换自身的服务功能,进而在满足新时期社会服务需求的同时实现事业单位人力资源价值的最大化。

(二) 数量弹性

对于部分事业单位而言,由于业务方面的周期性使得单位在人力资源利用方面面临着一定的困境,如业务繁忙时期往往需要职工增加劳动时间来保障业务的开展,而在业务淡季则又面临着人力资源浪费问题。数量弹性是人力资源弹性管理的重要特征之一,其核心要点在于通过劳动数量方面的合理统筹与灵活分配来满足业务开展需求,如通过忙时加班,闲时倒休的方式,既满足事业单位业务开展的基本需求,

同时也保障了职工的合法权益,并最终保障了事业单位的良好稳定运转。

(三) 时间弹性

所谓时间弹性,是指在微观上进行时间上的调整,即在满足具体业务落实目标的基础上可以赋予事业单位职工更多的时间安排自由度,进而激发职工的工作热情。一直以来,事业单位时间管理十分固定,即在规定的时间内上下班,而对于工作效率并未进行要求,而这种方式方法极易导致职工出现懈怠心理。时间弹性在事业单位人力资源管理中的应用,能够激发职工更高的工作热情,同时对于工作效率的提升也有着十分可观的促进作用,因此时间弹性是人力资源弹性管理的重要特征之一。

(四) 薪资弹性

薪资弹性是一种十分常见的激励机制,通过设置更具弹性的薪酬待遇标准来激发事业单位职工的工作积极性。一直以来,事业单位工作给人的印象便是“大锅饭”“铁饭碗”,而伴随着人力资源管理工作的普及和应用,打破固定工资结构也成为新时期事业单位内部改革转型的基础所在。薪资弹性在绩效考核工作及岗位工作任务量方面加以综合考量,并设置科学合理的薪酬待遇区间,如此才能真正做到按劳分配、多劳多得,并最终在激发职工工作态度的同时推动事业单位的发展。

二、事业单位人力资源弹性管理的重要价值

(一) 充分挖掘职工个人潜能

从人力资源管理角度来看,挖掘职工个人潜能是相关工作组织开展的动力来源,而人力资源弹性管理作为一种先进科学的管理模式,在职工个人潜能挖掘方面具有十分突显的价值和作用。具体而言,事业单位在人力资源管理中落实应用弹性管理,其中包含薪资弹性、时间弹性、树立弹性及职能弹性等方面的内容,这些都以利于激发职工个人专业能

力、工作态度和责任意识强化，如此便实现了员工个人价值的最大限度发挥。总而言之，充分挖掘职工个人潜能是人力资源弹性管理的核心目标。

（二）提高单位业务开展效率

从本质上讲，事业单位开展人力资源管理工作的根源在于更好地满足业务开展需求，而弹性管理在人力资源管理中的应用亦是为达成此目标。具体而言，新时期事业单位的社会经济服务职能进一步提升，因此需要事业单位具备一支专业素质较强且极具战斗精神的职工队伍。与此同时，过往相对单一和固定的人力资源管理方法依然无法调动广大职工的工作积极性，因此必须推动人力资源管理方法的转变与创新。从专业角度来看，人力资源弹性管理更有利于激发职工的个人潜能，并促进事业单位业务工作开展水平的全面提升。

（三）推动事业单位转型发展

现阶段，我国事业单位正在加快推进自身转型与改革，如事企分离工作的完成不仅对事业单位新时期的社会服务职能进行了明确，同时在人力资源方面也开始面临更加严峻的挑战，如何推动事业单位的长远稳定发展受到了社会各界的广泛关注。人力资源管理是新时期事业单位内部组织运行管理工作的核心内容，而弹性管理的应用一方面深度挖掘了事业单位人力资源的价值和潜能，另一方面则满足了新时期业务工作的开展需求，由此为我国事业单位的转型发展奠定了坚实的基础。

三、事业单位人力资源弹性管理的应用原则

（一）战略性原则

在事业单位改革转型的重要历史节点，所有工作的组织开展都要以推动事业单位科学稳定发展为基础，这便需要从宏观角度来对具体的管理工作进行分析和解读。人力资源弹性管理是一种科学合理的管理模式，能够深度挖掘事业单位人力资源的价值和潜能，进而保障事业单位转型改革工作的稳步推进。基于此，在具体的人力资源弹性管理应用中，事业单位还要遵循战略性原则，即将人力资源弹性管理与事业单位的宏观发展战略目标相统一，如此才能以更加清晰客观的发展思路来设计人力资源弹性管理模式方法，并最终推动我国事业单位的长远稳定发展。

（二）以人为本原则

在现代化人力资源管理理念中，以人为本是一项最为基础和重要的应用原则，只有对事业单位职工给予重视和认可，才能实现人力资源价值的激发。众所周知，人具有极强的主观能动性，而事业单位由于社会职能定位相对特殊，因此需要充分挖掘职工的工作态度及服务意识才能发

挥事业单位应有的社会经济服务功能。在人力资源弹性管理应用中，对于人力资源管理模式和方法也提出了新的标准和要求，而其中只有坚持以人为本才能切实实现人力资源管理的弹性化转变，如薪资弹性及时间弹性，都是在保障职工个人权益上实现的人力资源价值开发。

（三）原则性与灵活性相结合原则

作为一种科学、先进的人力资源管理模式方法，弹性管理对于事业单位人力资源管理水平提升的促进作用十分明显。然而，事业单位作为服务社会经济发展的组织机构，具有极强的严谨性和专业性，要求职工在具体的工作中保持事业单位应有的态度和形象。基于此，在人力资源弹性管理应用时，还要坚持原则性和灵活性相统一的原则，即人力资源管理必须保障事业单位业务开展需求，相关管理内容和标准也要做到科学合理，在此基础上再对人力资源管理方式方法进行灵活性设计和优化，从而探索出一套符合事业单位发展规律的人力资源弹性管理模式。

四、事业单位人力资源弹性管理的应用现状

（一）人力资源弹性管理认识不足

弹性管理作为现代人力资源管理的有机组成部分，事业单位在具体应用中由于对弹性管理缺乏系统认识，片面的认识弹性管理就是增加职工工作的自由度，从而制定了许多轻松的管理制度。受此影响，由于人力资源管理十分松散，致使广大职工在责任意识及工作积极性方面进一步降低，最终使得事业单位业务开展更加缓慢和低效。笔者认为，人力资源弹性管理虽然具备极为理想的应用优势，但在具体应用时还需要建立于科学的人力资源管理理念，因此事业单位还要注重人力资源弹性管理理念的转变与革新。

（二）弹性管理运用缺乏制度保障

相比传统人力资源管理制度体系，弹性管理虽然给予了职工更高的自由度或个人空间，但这些都是建立于高质、高效完成既定工作的基础上。而事业单位在人力资源弹性管理应用中，由于受管理理念的影响，对弹性管理制度体系建设不够重视，由此也严重降低了人力资源弹性管理的价值和作用。具体而言，无论事业单位在设置职能弹性还是薪资弹性上，都没有制定一个清晰明确的管理标准和运行流程，进而在长期实践中逐渐脱离人力资源管理最初的设计轨道，最终也将使得人力资源弹性管理流于形式。

（三）人力资源绩效考核机制缺失

从专业角度来看，人力资源弹性管理的实施必须以绩效考核机制兜底，如此才能切实发挥出人力资源弹性管理的价值和优势。具体而言，人力资源弹性管理与绩效考核机制之间存在着千丝万缕的联系，无论在职工薪资制定上

还是时间弹性安排上,都需要绩效考核相关结果作为依据。目前,事业单位在绩效考核工作落实方面仍有待完善和强化,如绩效考核不够公正、公平和公开,同时相关工作呈现出“走形式”的发展趋势,如此不仅无法客观反映职工的价值作用,同时也使得人力资源弹性管理毫无激励作用。

(四) 人力资源管理队伍能力不足

现阶段,事业单位虽然在人力资源管理方面给予了更多的重视和关注,但在专职的人力资源部门及管理队伍建设方面仍有待强化与提升。具体而言,人力资源弹性管理具有极强的专业性和复杂性,需要做好弹性上的有效把控,如此才能保障事业单位内部的稳定与团结。然而,当前从事人力资源管理的工作人员大多不具备专业的人力资源管理知识,同时在弹性管理模式方面也十分生疏。除此之外,部分事业单位人力资源管理人员还有其他岗位职工兼任,这种十分薄弱的人力资源管理队伍必然无法保障弹性管理价值作用的发挥。

五、提高事业单位人力资源弹性管理应用水平的有效举措

(一) 树立科学人力资源弹性管理理念

在事业单位转型改革的今天,越来越多单位管理者开始认识到人力资源弹性管理的价值和作用,并积极推动自身人力资源管理的现代化转变。在此背景下,事业单位首先要对人力资源弹性管理给予清晰全面的认识,如对其构成要素及价值作用加以系统客观的了解,如此才能推动相关管理工作模式的构建工作。与此同时,事业单位也要将人力资源弹性管理作为新时期单位文化建设的有机组成部分,从而使广大职工认识到自身的价值及主人翁地位,进而在业务开展中不断强化自身的同时推动事业单位社会经济服务职能的发挥。

(二) 构建系统完善弹性管理制度体系

伴随着人力资源管理理念的不断成熟与完善,弹性管理在应用上也更加系统与全面,因此加强人力资源弹性管理的制度化建设也成为新时期事业单位亟待完善的内容。具体而言,事业单位首先要就人力资源弹性管理内容加以明确,同时就相关内容制定细致全面的管理制度和标准要求,如在职能弹性设计上的具体流程及时间弹性上的基本要求,这些都有利于弹性管理工作的科学落实。除此之外,弹性管理还需要进行有效的约束和监管,因此事业单位还要定期就人力资源弹性管理模式下的业务工作展开审查,从而确保其处于良好的运行状态。

(三) 切实发挥绩效考核工作价值

鉴于绩效考核工作与人力资源弹性管理的密切联系,这里还需要事业单位科学合理的落实绩效考核工作,并促

进弹性管理模式的应用水平的提升。一方面,绩效考核作为人力资源管理中的一种常见激励机制,事业单位必须保障绩效考核机制的公平性和公正性,同时通过公开考核结果及评价流程来切实发挥绩效考核的激励作用。另一方面,事业单位还要对绩效考核的内容进行科学合理的设计,使其能够与人力资源弹性管理进行有机结合,如将绩效考核作为职工薪资弹性设计的评判标准,如此才能保障人力资源弹性管理的科学合理性。

(四) 培养专业人力资源管理人才队伍

针对人力资源管理队伍层面的短板与不足,事业单位还要加强专业人才队伍的建设与培养,从而满足新时期人力资源弹性管理需求。首先,事业单位要建立专职的人力资源管理部门,并由高层管理者直接负责管理,如此保障相关工作的落实和质量。其次,事业单位还要引进外界高端人力资源管理人才,并以此引进先进的人力资源管理理念及具体的弹性管理模式。最后,事业单位则要注重人力资源管理人才的培养,如定期组织专业知识及工作方面的学习培训活动,从而促进事业单位人力资源管理队伍业务能力的提升。

结 语

综上所述,弹性管理作为一种现代化人力资源管理理念,具有极强的专业性和系统性。在事业单位转型改革的重要历史节点,我们不仅要充分发挥人力资源管理工作的价值与作用,同时还要应用弹性管理模式来实现人力资源管理的创新与进步。基于此,事业单位要在树立现代化人力资源弹性管理理念的同时,通过管理制度体系构建、绩效考核机制落实及管理人才培养等方面保障人力资源弹性管理的科学有效落实,进而推动事业单位的长远稳定发展。

参考文献:

- [1] 马菊洁. 事业单位人力资源管理中弹性管理的应用探讨[J]. 产业与科技论坛, 2022, 21(12): 157-158.
- [2] 赵琳萌. 弹性管理在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 投资与创业, 2022, 33(08): 226-228.
- [3] 慕海丽. 事业单位人力资源管理中弹性管理的应用探析[J]. 财讯, 2022(17): 67-69.
- [4] 刘敏. 事业单位人力资源管理中弹性管理的应用探析[J]. 行政事业资产与财务, 2022(02): 52-54.
- [5] 张利剑. 弹性管理在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 中国民商, 2020(10): 289.
- [6] 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(11): 266.
- [7] 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(14): 151.