

我国企业人力资源管理研究论文题目(通用5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

我国企业人力资源管理研究论文题目篇一

摘要：“十八大”以来，党中央全面深化国有企业改革，把提质增效作为改革的重点和目标。文章从提升组织效率、控制人工成本、优化用工配置、提高队伍素质和加强绩效考核等方面，针对电网企业人力资源管理提质增效工作开展探讨，提出实施路径，为电网企业人力资源工作者乃至企业管理人员提供有益的启示和帮助。

关键词：电网企业；人力资源管理；提质增效；企业管理；人工成本；用工配置

人力资源是企业的核心资源，提质增效的主要途径应以提高人力资本效率为导向，以考核指标为核心，持续优化完善组织运行体系，严控用工总量和人工成本，不断提升队伍整体素质，有效压降“人耗”，服务企业持续健康发展。

1加强业务集约融合，规范三定管理，提升组织运营效率

适应电力体制改革、电网发展等要求，加强“三定”管理，调整优化各层级功能定位和机构、岗位设置，从严从优确定人员配备标准。一是以“更集约、更扁平、更专业”为导向，优化调整各层级机构、各业务部门的职责流程体系，压缩管理层级，精简机构设置和人员配置，提升人员利用效率，加

强专业协同和资源统筹，持续推进改革创新，以调控、运检、营销业务再集约和营配调业务末端融合为重点，优化业务实施组织方式，减少新增机构和劳动定员数量，提升组织运营效率；二是加强人力资源定编定岗定员管理，通过人力资源信息系统、统计报表、现场督查等方式，加强省、市、县以及乡镇供电所各层级机构设置和人员编制管控，严格控制机构、编制和负责人职数新增。根据上级统一部署，制定颁发统一的典型岗位名录和岗位岗级规范，各单位对照规范确定本单位员工的执行岗级，所有员工岗位岗级调整的，都必须按程序报送上级单位审核审批，不得自主调整。按照最新版《供电企业劳动定员标准》严格测算各单位、各专业劳动定员，合理确定目标定员和核心业务定员，将定员分解到各专业、各部门和基层班组，将定员与工资总额分配、人员配置、业务外包等挂钩，为人力资源管理提质增效奠定坚实基础。

2优化劳动用工策略，严控用工总量，有效控制人工成本

坚持“控总量、调结构、提效率、避风险”的原则，持续优化劳动用工策略，依法规范劳动用工管理，区分不同类型单位、不同业务性质，合理选择不同的劳动用工方式，推动员工队伍从“数量规模型”向“集约高效型”转型升级，适应企业持续健康发展需要。一是在深入分析国家劳动用工政策、企业人力资源现状和中长期自然减员等基础上，根据企业发展战略、劳动定员预测数据和基层单位实际需求，科学制定人力资源规划，明确年度实施方案、具体措施和各类指标数据，为高校毕业生招聘、用工结构调整、积极推进业务外包等工作提供重要依据；二是加强人力资源计划和员工入口管控，年初将计划分解到各基层单位，实施压力层层传递。严格控制人力资源增量，核心业务用工需求主要通过内部调剂、员工素质培养提升、高校毕业生招聘解决。按月按季做好人力资源各项计划及同业对标指标的监控分析，加强与上级单位的沟通汇报，加强对各单位的跟踪督导，通过深化erp系统应用实现动态管控，确保各项指标计划按期如质完成，有效压降“人耗”；三是对于“临时性、辅助性、替代性”工作，

可适度使用劳务派遣用工，但劳务派遣用工必须依据法律规定规范管理，使用岗位必须符合“三性”规定，不得混岗使用，用工比例不得超过单位用工总量的10%；四是以规范业务外包范围和费用管理为重点，加强业务外包等全流程管控，核心业务不得外包，对于低端、常规业务适度开展外包，其他业务积极推进外包。

3深化内部市场应用，完善激励机制，促进人员正向流动

以盘活存量、解决超缺员为重点，优化用工配置，缓解人力资源配置结构性矛盾，促进用工结构优化和人员正向流动。一是全面推进内部人力资源市场深化应用，在深入分析用工现状和劳动定员的基础上，针对各单位、各专业用工需求，合理运用“岗位竞聘、组织调配、劳务协作、人才帮扶、挂职（岗）锻炼、临时借用”等方式，开展超缺员调剂，形成“人岗双选”常态机制。强化市场运行监督考核，引导各单位横向找差，有效盘活人力资源存量，提升人力资源配置效率，激发人力资源队伍活力；二是完善激励约束机制。充分考虑各单位业务特点、用工模式、经营管理实际等因素，将人工成本总额与利润总额、营业收入、超缺员情况等挂钩，建立人工成本倒逼用工总量的管控机制，通过严格控制人工成本实现用工总量的有效管控，从而实现提质增效；三是建立健全员工薪酬分配制度，让员工收入与其岗位价值、能力素质、业绩贡献等紧密挂钩，让想干事的员工有事干、能干事、干得好、有回报，通过薪酬杠杆效应，充分激活员工积极性，推进员工正向合理流动（超员单位向缺员单位、中心城市向边远地区、管理后勤向生产一线流动），促进用工结构，用工效率提升。

4落实人岗匹配要求，加强员工培训，提升队伍整体素质

以提高实际工作能力为重点，以员工职业发展为主线，健全完善人才引进、培养、使用、评价、考核一体化机制，针对各个成长阶段和上岗条件要求，创新完善全员培训、全员考

试机制，提高人力资源资本投入产出效益。一是大力实施人才强企战略，建立省市县分级履责的集约化“大培训”体系，形成全员培训常态机制，认真开展员工职称评定、技能鉴定和适岗能力评价，推进员工从“要我学”到“我要学”的深刻转变；二是以人岗匹配为基本原则，在传统培训模式的基础上，充分利用网络大学等先进手段，有针对性地加强全员培训，促进员工自主学习，提升经营人员领导力、管理人员执行力、技术人员创新力、技能人员操作能力，完善员工能力素质评价办法，正确评价员工能力素质现状，针对问题和不足，有针对性提出解决措施，不断提升人岗匹配度，满足企业经营管理和生产一线工作需要；三是加强人才培养开发，建立各类人员多元发展通道，加快员工职业发展管理系统化、制度化建设；完成兼职培训师的换届工作，建立完善兼职培训师培养方案并组织实施，鼓励员工参加职称评审和技能鉴定，积极培养“双师”型人才，完善员工能力素质评价办法，组织开展员工适岗能力评价促进各类人才脱颖而出、快速成长，实现人尽其才、才尽其用，为公司发展提供坚强可靠的人才保障。

5完善绩效考核体系，注重过程管控，确保工作取得实效

根据企业发展目标和业务模式，以提高劳动效率和工作质量为导向，完善全员量化考核模式，实现全面、客观、科学、量化评价企业组织绩效和员工绩效，全面深化考核结果应用，合理体现价值回报，正确引导组织行为和员工行为，实现企业和员工业绩“双提升”。一是按照全员参与、部门共建、分级负责、动态管控的原则，在企业负责人考核和同业对标管理的基础上，进一步完善人力资源专业管理的评价考核体系，明确“全口径劳动生产率、全口径人工成本投入产出效率、人员配置率”等人力资源专业管理关键指标，科学、客观、全过程、全方位评价各单位人力资源工作业绩和管理水平；二是以结果和过程相结合、业绩性指标和管理性指标并重为原则，综合考虑各单位关键指标的绝对值和相对值，按照横向比、纵向比和与历史比等方式，通过业绩看板、现场

检查、定期考核对标等方式加强跟踪督导，促进人力资源各项制度标准落地实施，促进各单位建立自我完善、自我提升的评价考核体系；三是优化完善人力资源专业管理的职责、流程、制度、标准和考核体系，建立业务全覆盖、流程全管控、评价全方位的人力资源专业管理机制，通过月季度跟踪、业绩看板、红黄牌预警等方式实施全过程监控分析，强化协同，上下联动，确保公司年度目标全面完成促进人力资源管理提质增效。

我国企业人力资源管理研究论文题目篇二

企业的文化形成于企业的日常经营活动，具有其自身的特点被公司的员工所接受一种价值的观念，是企业核心所在。以人为根本的一种文化，其关键是重视人在企业经营和管理活动里面主导的地位。主要强调企业日常经营管理活动中，需要理解和关爱员工。并且企业的文化是企业员工在企业里面发展和寻求生存必须要遵守的规则，引导员工将个人的目标放入到整个企业经营的目标和战略目标里面，取得员工个人利益的追求、企业经济利益的追求以及社会效益之间的有机统一。同时企业文化在企业对人力资源的管理工作里面有非常重要的促进作用。

企业文化的形成和发展在整个企业在长期的生产和经营过程里面，本身具有企业的特征经营哲学，其主要核心是思维方式和价值观念，生成企业的内部成员必须要遵守和认可的行为准则、价值标准、风俗、习惯、基本的信念以及相对应制度载体的总和。企业的文化核心是企业员工之间共同的价值观念和信念，主要是用价值观来激发和塑造员工，让员工具备相同价值观的取向。将企业的文化渗透在企业一切日常的活动里面，成为一种管理的理念，也就是对人主观的能动性进行肯定，将文化引导看成手段，来对员工自觉的行为进行激发，最终起到管理效果。

1. 人力资源概念

人力资源是在一定范围里人所具备劳动力总和，也被称为劳动资源、劳动力的资源或是人类的资源。该种劳动力形成了从事社会经营和生产的条件。

2. 人力资源的管理作用

现代企业人力资源的管理在整个企业的管理中有着战略核心的作用，企业的人才是所有生产活动的前提和载体，企业竞争实际是人才之间的竞争，管理和开发人才是整个企业的成败关键。同时人力资源的管理是人才的管理手段，在整个企业管理的过程中有着非常重要的作用，企业人力资源管理部门已经逐渐被认为是企业管理里面重要的决策部门。

人力资源的管理核心是人，把企业的文化和人力资源的管理相结合，可以将企业的内在素质和外在形象一起提升。企业管理核心是对文化和人才的管理，人才是企业的文化与人力资源的管理结合点。一个企业的文化是整个企业发展源泉，同时人力资源的管理可以保证企业的发展，是企业人力资源的管理纲领。企业的文化和人力资源的管理目标一致，两者之间互相发展、互相补充、互相促进。现代企业文化在企业人力资源的管理过程中有着越来越大的作用。

1. 企业文化导向的作用

企业的核心是整个企业员工在信仰和观念上面共同存在的价值观，该价值观能对员工行为和意识产生强烈牵引和导向的作用。例如，广电积极提倡用户至上的原则，一旦该服务的理念被企业的全体员工接受和认同之后，企业的员工好像会接受命令，在日常工作的时候一定会尊重、体谅和服务拥护，无论什么时候都会将用户放在首位，为用户服务已经成为企业员工工作的出发点与落脚点，整个企业自然会形成良好服务的形象。企业在招聘的时候，需要将企业核心的价

价值观和用人标准结合，在开始招聘之前需要设计与企业要求相符合的用人形象，严格筛选和考核招聘者。重点招聘一些能认同企业核心的价值观、能接受企业文化并且能迅速适应整个企业文化发展和需要的员工。确保减少企业文化和新员工价值观之间的矛盾，让新员工能适应公司各项管理制度，将员工工作绩效与工作满意程度提高。在考核的时候，需要将企业核心价值观与员工考核体系相融合，用对员工的考核和评估的方式来告诉员工企业提倡的东西，以及企业禁止的东西，逐步引导员工形成争先创优、力争上游的企业风尚。在分配酬劳的时候，一定要强调将业绩作为导向，积极实行员工多劳多得以及优劳多得的制度，员工一旦接受该制度之后，会为了将自己的追求和目标实现，努力提升自己的业绩，最终将自己个人的目标实现。企业管理的人员需要给企业的员工创造业绩条件，将服务工作做好。

2. 人才的吸引和保持作用

企业是否能吸引人才主要取决于企业品牌的形象是否可以让人才认同。企业是雇主，其整个品牌的想象会按照综合形式将自身丰富企业的文化内涵展示给其他人看。企业文化用提供各种各样诱因和贡献之间取得平衡，也就是诱因的引导和成就的驱动之间的平衡让人才认同，以达到对人才的维系和吸引的作用。假如企业可以用分配文化的方式来确保人才物质利益得到实现，用招聘、录取、企业内部的待业以及解雇和养老的安全保障将人才安全感需求满足。用各种主体的文化和亚文化让企业员工有归属感和认同感。用追求自我价值和协调企业的经营目标来将员工的自我需求实现。是整个企业的文化里面的特有魅力，用该种魅力能将企业的人才吸引住，并且能将其保持在周围。

3. 企业文化的约束作用

制度的文化是整个企业的文化建设里面非常重要的一个部分，建设企业的制度文化是培养企业的员工、树立企业的形象根

本保障，企业倡导的行为需要依靠企业的管理规定和制度来维持，用企业的制度文化对员工的行为进行引导，最大限度将企业意志转变为员工自觉的行为。企业员工在日常工作的时候会与企业规章制度进行博弈，逐步将规章制度接受认可，企业的制度文化对员工行为和思想产生约束的作用。企业的制度文化对于企业约束的作用主要体现在两个方面，第一个方面是对员工心理的约束，第二个方面是对行为的约束作用。一旦两个方面约束的作用统一结合起来，企业会建立一支团结、纪律、高效的企业团队，企业的员工会将自己本职工作尽职尽责完成。相关管理人员不需要施加外部强制力量，尽量防止因为外部因素导致员工对企业有不满情绪产生，企业文化对企业构建企业和员工之间的和谐关系有着很重要的作用。

4. 员工激励和凝聚作用

企业的文化激励主要是精神方面的激励，企业优秀的文化是企业优秀的精神，该精神在企业长期发展的过程中逐渐形成，是企业的全体领导和员工一起形成的精神，也是整个企业的发展灵魂。该精神可以给企业的员工提供积极向上、和谐的组织环境和积极健康的企业工作氛围，员工在该氛围里面工作的时候会非常幸福，这样的精神可以激励企业员工不断努力向上，将员工内心里面的精神力量充分调动起来。同时企业的文化精神可以将员工精神的需要得到满足，是精神上的激励，也就是企业的精神是整个企业的信仰，该信仰是员工对于企业的忠诚和信仰，能给员工的工作提供巨大动力，员工有了该动力之后能与企业荣誉与共。换言之，企业的文化会产生强大和持久的精神激励，对企业员工精神世界进行深层次激励，是企业的精神一定要能够让企业的员工有认同感，一定是有全体员工一起形成的，也就是企业的文化一定要应用到基层。企业的文化是来自于企业的一线，也是给一线的员工提供服务。企业的文化与企业激励的机制之间有着密切的联系，将企业激励的机制完善能对企业文化进行很好地巩固，同时企业的文化也可以给企业的激励奠定一定基础，

给企业人力资源的管理有着很大的促进。除此之外，企业文化的激励作用还会体现在企业的薪酬管理和职务的晋升方面。企业晋升和薪酬表一定要按照公平、公开以及公正的原则，让员工对自己的工作保持高度热情，企业的职务晋升一定要与企业人才的理念相符合，做到尊重人才和重视人才，给企业的每一位员工提供公平竞争的平台。例如，海尔公司关于人才的理念是：能力有多大，舞台就会有多大。该理念能对企业员工起到激励作用，让每一位员工在工作的时候都能保持高度的热情，将自己本职的工作尽职尽责地完成。

在现代企业的管理过程里面，企业文化已经变为必不可少的一部分，企业文化的好坏对整个企业的影响非常巨大。企业文化是整个企业软实力的代表，和企业人力资源的管理有正相关联系，企业的文化将企业员工凝聚力提高，促进企业对于人力资源的管理，并且对员工起到激励的作用，企业在进行日常管理的时候一定要重视企业的文化建设，将属于企业自己的文化积极构建好，将文化的自身优势发挥出来，用文化对员工进行指导和激励。企业必须要依靠该软实力，才可以将人力资源管理的效率提高。

我国企业人力资源管理研究论文题目篇三

同志们！

央企的头号任务是“提质增效”。中国电信重庆公司近日结合自身实际，研究制定出台《重庆公司提质增效工作方案》，深入贯彻中央精神，积极落实集团战略部署。

根据《工作方案》，重庆电信明确提出，为全面保障实现2020年经营目标，将结合重庆市五大功能区发展布局，全面聚焦集团“2+5”经营重点，加速结构优化，推进“012”战略深入落地，增强6个关键能力，提升运营管理和基础管理能力，实现提份额、扩规模、调结构、增效益，促进公司持续健康

快速发展。

同时，建立起重庆电信可量化、可检查、可考核的工作推进机制，通过逐级落实责任，强化过程管控和执行监督，全面实现集团下达的预算和业绩考核目标，提升企业运营管理水平。

全面加强党的建设和制度保障，统领提质增效。将“围绕中心、服务大局”作为党建工作的出发点和落脚点，把落实全面从严治党、加强公司党建工作放到企业改革发展全局中来思考和谋划，围绕提质增效工作，及时研究有关意见和对策措施，确保党组织的政治核心和战斗堡垒作用得到充分发挥。认真落实集团公司党组和重庆市国资委党委要求，围绕集团公司改革发展战略和重庆电信工作思路，坚持把党建工作与生产经营同布置、同落实、同检查。

在制度保障上，强化考核牵引，充分发挥业绩考核激励和导向作用，围绕指导思想和总体目标，突出收入市场份额引领地位，通过“012”业务驱动、量质并重保障战略落地，实现企业收入、用户及效益稳步增长，实现提质增效的目标。

强化投资管控，实现精准投资。统筹考虑业务发展、网络演进、财务运营和效益提升；优化分公司基础网络资源配置，强化市场驱动；加强集约化资源配置与管理，提高光网投资效益；加强共建共享。加快推进与联通在无线网建设领域的深度合作。以mss上线为契机，落实mss集约化管理要求；完善工程建设管理体系，开展项目后评估，提升投资精准度和效益回报。

夯实基础业务，突破新兴业务，提份额、扩规模。加快4g发展，提升4g用户和终端占比；狠抓光网迁转，做好提速营销、聚焦重点市场、装维服务等，实现智慧家庭规模突破；以翼支付为抓手，全面切入互联网消费金融，实现支付自身发展和助推基础业务放量；全面推进“互联网+”新兴业务，拓展10

个互联网+行业标杆大单，引领全市营销拓展。

优化预算资源配置体系，发挥资源使用效能。以“四位一体”为主线，推进预算资源配置体系优化；做好销售费压降，用好销售费，将有限的资源聚焦业务和渠道，并做好效益分析和风险管控；加强人工及外包人员费用管理，提高全口径人工成本使用效率及效益；强化运营成本管控，实现铁塔租金成本的精确管理。

持续推进“基础管理”专项，提质增收，降本增效。围绕“经营企业一切资产”的工作方针及“内强管理标准化”要求，持续强化“两金”压降要求，聚焦“光进退铜、节能降耗、欠费追收、进项抵扣、房屋盘活、物资管理、渠道效能”，持续推进基础管理提升专项工作，增强资源拓展能力，提升公司价值创造能力，促进公司规模发展和效益提升。

做好企业专项治理，推进减亏增效。制定跟踪主业板块减亏工作方案并监督执行；压缩存续公司可控付现成本，实现逐年适度减亏；积极拓展主业上市子公司业务收入、压缩非刚性成本，实现主业上市子公司扭亏为盈。

优化体制机制，助力企业改革。优化组织架构，适应公司发展需要；深入推进划小倒三角支撑工作；深化激励机制改革，助推企业改革落地；加强领导班子和人才队伍建设；全面实施新岗薪体系，加强岗位与薪酬的动态管理。

我国企业人力资源管理研究论文题目篇四

在经历了漫长的社会发展和各种产业结构变化之后，零售业已形成具有自己特点的经营模式和管理方式，就人力资源的管理来说也有其自身的特点，表现在以下方面：

（一）人才专业类多，结构复杂

零售业从业人员既有营销服务人才、业务工作人才、经营管理人才、研究开发人才，又有专业技术人才、党务行政人才等，涉及到零售业企业经营管理各个方面。不仅包括专用型人才，还聚集了一批通用型人才，在各个不同的岗位上发挥作用。零售业企业是由各种不同性别、能力类型、能级水平、知识结构、年龄层次和身体素质的人才构成，人才群体结构比较复杂，是一个多序列、多层次的动态综合体。

（二）人员素质要求高

零售业现代化建立在现代科学技术的发展和现代经营理论基础之上，做零售业的经营管理人员，必然要求懂经营、善管理，同时还要用现代方法和理论武装自己。营业员岗位虽然对员工的文化与专业学历要求较低，但对其个性心理素质和交际沟通技能要求很高。工作内容的综合化，要求员工能够灵活发挥多方面的知识和能力；买方主导的交易格局又要求员工有更大的亲和性和自我调适能力。因此，素质高能力强是现代零售企业人才资源的重要特征。

（三）需求量大

随着消费的升级换代，第三产业的迅猛发展使得就业人数大幅上升。流通市场的开放搞活、零售业的不断繁荣、零售业现代化的逐步推进，对人才数量的需求也越来越大。

（四）员工工资水平低

零售行业现已进入微利时代，包括国际零售巨头沃尔玛在内，对巨大的人员成本开支也控制地非常严格，加之零售业技术含量及对学历要求低，进入门槛不高，客观上造成了零售业员工工资普遍偏低的现象。

（五）明显的时段性、季节性和区域性

零售业企业的经营活动和员工的劳动强度有着明显的时段性和季节性，而且还受到所处的地段及顾客流量变化的影响。现代商务理念更强调由于企业经营内容的连锁化，而要求经营特色风格必须同所处社区文化氛围相适应。这就对零售业企业的员工聘用和培训做出了不同于其他行业的特殊要求。

我国企业人力资源管理研究论文题目篇五

摘要：文章研究了现代管理模式从刚性发展到柔性的过程，分析了柔性管理的独特优势，并针对行政事业单位人力资源管理，提出了做好人力资源规划、构建柔性组织机构、制定柔性薪酬体系、建立人才培养计划、营造柔性文化氛围五个方面的措施。

关键词：柔性管理；刚性管理；人力资源管理

一、引言

企业要想在竞争中取得优势，就必须充分发挥人力资本的优势。现代人力资源管理要求，要充分调动人的积极性，使员工自觉自愿地把自己的知识、才能贡献给组织，与组织保持高度的认同感，传统的刚性管理模式已不能满足这一需要。与此同时，组织管理在经历了行为科学、系统理论、决策理论、全面质量管理等过渡性演变之后，也已进入了一个新阶段——柔性管理。柔性管理以其灵活的管理方式，高效的管理效率，成为目前组织管理的新趋势。所以，重视柔性管理模式的运用，对实现组织目标和员工自身价值都具有特别重要的意义。

二、柔性管理模式的产生：从刚性到柔性

现代管理模式经历了从刚性到柔性的一个很漫长的阶段。20世纪80年代以前的传统企业中，人力资源管理模式是简单、层级为特征的刚性管理，是以控制、规章制度、惩罚为手段，

管、卡、压等强制性色彩颇浓。这种刚性管理建立在不尊重人的个性，不顺应人行为规律的基础之上，将人看做“经济人”、“机器的附件”，被称为“泰罗制”管理。在管理理念上，管理者着重强调组织的权威性、等级性、执行性，以及各种行为的规范性，而忽视了人的情感、个性、欲望、能力等因素的作用；在管理手段上，习惯用行政手段推动工作，按“长官意志”办事，领导怎么讲，下面怎么做；在管理方式上，管理是一种自上而下的管理，管理者制定了一系列规章制度来约束员工，强制要求员工服从而忽视了横向沟通与合作。这种管理方式严重影响了员工自觉性的发挥。

柔性管理模式的出现，是组织管理发展到一定阶段的必然结果，它弥补了刚性管理的不足，具有内在驱动、持久影响、有效激励及迅速适应的四大优势。内在驱动是指，柔性管理不是主要依靠权力影响或行政命令，而是依赖员工心理反映，依靠人性解放、权力平等、民主管理，从内心深处来激发每个员工的内在潜力。持久影响主要表现为在柔性管理中要把各种管理规定转变为员工内心的自愿承诺，并最终将这种内心承诺转变为员工的自觉行动。这一转化过程需要组织进行坚持不懈的努力。有效激励是指，自我实现需求作为员工的高层次需求，只要合理运用，将具有比刚性管理更有效的激励作用。人力资源柔性管理的迅速适应性主要表现在适应环境变化的及时性和应对能力方面。即它不仅具有及时发现环境变化的能力，还具有坚强和韧性的特点，能积极应对环境变化带来的各种影响。

三、柔性管理模式在现代管理中的作用

柔性管理模式是众多管理模式中的最优选择，也是适应信息经济时代的企业管理的发展趋势的需要，具有显著的优越性。

一是适应外部变化的需要。柔性管理强调跳跃和变化、速度和反应、灵敏与弹性，这种管理方式给员工充分的自由，从而极大地激发员工积极性、创造性、主动性和自觉性，能够

根据周围的环境变化灵活反应，迅速行动、避开威胁、改变策略，同时还含有坚强、韧性、忍受变化带来的负面影响的能力。二是整合竞争优势的需要。柔性管理注重平等和尊重、创造和直觉、主动和文化、远见和价值控制，它依据信息共享、虚拟整合、竞争性合作、差异性互补、虚拟实践社团等，实现知识由隐到显的转化，创造竞争优势。三是调整组织关系的需要。随着人力资源已成为组织中的决定性的战略性资源，组织与员工之间、组织与社会之间的关系将发生革命性的变化，原来的强制与命令将越来越难以奏效，管理者的权威越来越难以凭借权力来维系，双方的关系由原来的雇佣关系转变成了现在的合作关系，传统的层级制组织关系难以满足这一需要。四是提高管理效率的需要。柔性管理方式由原来的多层管理转变成了扁平管理方式，由于对每个员工的要求有不同，这样可以给每个员工或每个团队获得独立处理问题的能力，独立履行职责的权利，避免管理层多而出现层层汇报，耽误时机。从而达到“人尽其才”的效果。五是弥补刚性管理不足的需要。柔性管理可以把人情和人性融合到管理中去，避免出现硬(刚)性管理背后的人情关系。通过柔性管理可以促进员工相互之间沟通亲睦，增强了团队的凝聚力，通过柔性管理可以解决员工的后顾之忧，使员工能全身心地投入到工作当中。

由于柔性管理具有独特的适应性，柔性，协调性、竞争优势，因此在现代管理实践中，对人力资源实施柔性管理已经势在必行。

四、运用柔性管理，提高行政事业单位人力资源管理效率

目前行政事业单位的人力资源管理，都是依照传统的刚性管理模式进行管理，其组织呈现为层级制，缺点是管理成本高昂，信息流转不畅，难以调动下属积极性，容易造成家长制和依附性上下级关系。运用柔性管理，则能够提高行政事业单位人力资源管理效率。具体做法是：首先建立一个统一、开放、竞争、有序的人力资源规划，然后不断适时调整人力

资源激励与调配，建立健全薪资福利制度，还要营造良好的文化氛围，不断完善用人机制。

(一) 运用柔性模式，做好行政事业单位人力资源规划

由于行政事业单位组织内外部环境的复杂性、人事制度安排背后的价值冲突性、或者说多样化的利益群体之间妥协和利益调整过程的影响性，行政事业单位人力资源规划实施起来十分复杂。一方面，人力资源规划制定者与部门主管一起编制预算使其与人事政策相符，从这个角度看，人力资源规划充当参谋角色；另一方面，行政主管和人力资源部门即刻就该项工作的人员供求、职位分配、薪酬设计、招募培训等编制成未来的预算并提交上级部门，从而承担着直线管理角色。因此，人力资源管理者要做到以财务管理为核心，重视绩效管理，加强核心员工的职业生涯规划，加强员工失业风险、健康福利的管理，以降低人员流失和保险损失，促进整个部门的稳定运行和发展。近年来我国越来越重视人力资源规划的实施与运作，基本确立了根据社会经济发展计划、现有人力资源状况等因素制定人力资源规划的原则，并在具体操作层面提出科学化建议，但仍然存在诸如缺乏配套管理制度等问题，需要引进长效规划机制，逐步建立起一套与政府部门人力资源特点相互协调的人力资源规划管理机制。

(二) 构建柔性化组织结构

行政事业单位是金字塔式的层级结构，其主要特点是组织管理层次较多，信息传递时间较长，组织决策反应速度较为缓慢，各个职能部门之间的协调配合能力较差，上下级之间的沟通也往往因为层级较多而产生信息过滤和失真的问题。而柔性化组织结构则是以信息有效传递和市场快速反应能力的提升为核心的，其主要是以网络型的扁平化组织结构为主，管理层次较少，从而可以有效提高工作效率和信息传递效率，加强各个部门之间的沟通和协调，使企业的市场反应更为迅捷。具体做法是，可以以工作任务为纽带，建立临时合作团

队或合作联盟，当工作任务完成或终结时，组织自行分离解体。

(三) 制定柔性的考核和薪酬体系

传统行政事业单位采用的过程管理模式导致了，上级担当下级的助手，把大量的精力都浪费到了本属于下级工作范围的具体事务上，柔性管理采用的是目标管理，使上下级之间能够做到分工明确、目标清晰、即使员工有充分的发挥空间施展自己的能力和才干，又便于上级主管对下级员工进行有效管理和绩效考核。在薪酬方面，首先，管理者要能够使用物质激励和精神激励相结合的激励方式，在组织内部制定一套方式多样、方便灵活的柔性激励机制，根据员工的偏好及时进行奖惩。其次，管理者也要能够根据员工的精神需求和物质需求，制定出一套合理的报酬体系。员工作为单位效益的创造者，要能够和管理者共享发展成果，共同参与到对单位剩余价值的分配活动中去。

(四) 建立柔性的人才培养和开发计划

单位要在尊重人的独立性和个性基础上，加大对人才的培养，积极培训教育和开发员工的潜能，使其潜能得到最大的发挥。各式各样的技能培训，不仅能够提高员工的素质，也能给企业带来很好的收益。这种柔性的培养和开发人才资源，可以使人力资源转化为人力资本。首先，健全的岗位分析和流程设计，能够让企业找到适合自己企业的人才，也能够让企业内部的人才得到最大发挥。其次，企业要为管理者提供更多的培训和学习深造机会，使管理者具有良好的职业道德和较强的业务能力，树立起强烈的责任感和事业心，从而使他们能够自觉自愿地为完成企业目标而奉献自身的力量，作出自己的贡献。

(五) 营造良好的柔性管理文化意识氛围

首先，树立以人为本的人力资源柔性管理意识。要能够树立“管理就是服务”和“以人为本”的理念。要在对员工特长以及人格特质充分了解的基础上，将其安排到合适的岗位，使其有更为广阔的空间施展才能。要在单位中营造人文关怀氛围，在员工的身心健康、职称晋升、业务培训、福利待遇、工作环境的改善等方面做出努力，使员工有较强的归属感。在进行决策和政策执行的过程中，要以平等的心态和员工进行思想交流和意见交换，使员工的尊重需求得以满足。其次，要能够树立“管理就是服务”的管理文化氛围。单位管理者要有较强的服务意识，管理者要努力在单位内部营造一种相互协作、彼此接纳的良好工作氛围，要努力在单位内部营造出和谐、宽容、谅解的文化氛围，使各个部门之间的员工可以团结一致，与集体有一种荣辱与共的一体感，共同为单位目标而奋斗。

五、结束语

柔性管理为组织管理提供了全新的模式，在行政事业单位管理实践中，要努力发挥柔性的管理方式方法，注重管理的灵活性和柔性，不断结合实际，努力提高人力资源管理效率。与此同时，刚性管理方式在现代管理中也必不可少。刚性管理是管理工作的前提和基础，它规定了管理的目标、幅度、时间、空间及必要的刚性手段，使组织和个人的一切行为都在这一框下有序地运行。而且在行政事业单位中，没有了规章制度，则必然导致无序和混乱，柔性管理也必然丧失立足点。因此在实际人力资源管理中，只有坚持刚性管理和柔性管理并存的原则，在组织中不断发展刚柔并济的管理方法，才能使管理实践工作顺利进行。