

人力资源柔性管理对企业创新绩效的影响： 基于经济转型视角

时晶涯

无锡地铁集团有限公司，江苏 无锡 214000

DOI:10.61369/ER.2024050010

摘要： 本文聚焦经济转型背景，探讨人力资源柔性管理与企业创新绩效的关联。先是梳理相关概念，明确人力资源柔性管理以灵活性、员工为中心的核心特征，及其与企业创新绩效的密切联系；接着分析其影响机制，包括激励员工创造力、提升组织适应能力、促进知识共享与流动；进而指出实施中面临的传统管理思维束缚、技术与人才短缺、文化与环境不适应等挑战；最终提出转变管理理念、加强技术与人才建设、优化文化与环境适应性等应对策略，旨在为经济转型期企业通过柔性管理提升创新绩效提供参考。

关键词： 经济转型；人力资源柔性管理；企业创新绩效；影响机制

The Impact of Flexible Human Resource Management on Enterprise Innovation Performance: An Economic Transformation Perspective

Shi Jingya

Wuxi Metro Group Co., Ltd., Wuxi, Jiangsu 214000

Abstract： This article focuses on the background of economic transformation and explores the relationship between flexible human resource management and enterprise innovation performance. Firstly, it clarifies relevant concepts, highlighting the core characteristics of flexible human resource management, which are flexibility and employee-centeredness, and its close connection with enterprise innovation performance. Then, it analyzes its impact mechanisms, including stimulating employee creativity, enhancing organizational adaptability, and promoting knowledge sharing and mobility. Furthermore, it points out the challenges faced in implementation, such as the constraints of traditional management thinking, shortages of technology and talent, and cultural and environmental incompatibility. Finally, it proposes coping strategies such as changing management philosophies, strengthening technology and talent development, and optimizing cultural and environmental adaptability, aiming to provide references for enterprises to improve innovation performance through flexible management during the economic transformation period.

Keywords： economic transformation; flexible human resource management; enterprise innovation performance; impact mechanism

引言

在经济转型的大背景下，市场环境日趋复杂，技术迭代速度加快，企业面临的竞争压力持续升级，对创新能力的要求愈发迫切。传统刚性管理模式因强调层级控制、缺乏灵活性，难以适应动态变化的内外部环境，逐渐暴露出抑制员工创造力、阻碍组织高效响应市场等弊端。在此背景下，以灵活性、适应性为核心，注重员工个性化需求与潜能激发的人力资源柔性管理模式，成为企业提升创新绩效、增强核心竞争力的重要路径。

一、文献综述

(一) 人力资源柔性管理

人力资源柔性管理作为一种新兴的管理模式，其核心在于通

过灵活性和适应性来应对动态变化的内外部环境。这一概念强调以员工为中心，注重激发员工的潜能与创造力，从而提升组织的整体绩效。从内涵上看，人力资源柔性管理不仅关注员工技能的多样化，还强调行为模式的可调性以及组织对资源的优化配置能

力。具体而言，技能柔性指员工具备多种实用性技能，并能够快速整合和优化这些技能以适应不同任务需求；行为柔性则体现在员工具备高效协调各类行为“脚本”的能力，从而在复杂环境中保持高效运作。此外，资源柔性人力资源管理有助于员工获得多样化的知识或技能，能够开阔员工的视野，增强捕获组织内外部创新知识（或信息）的能力，为员工创造较好的学习机会，能够有效提升员工的学习能力，并为高水平的组织学习奠定良好的知识基础，促进组织学习能力的提升，达到提升组织双元创新水平。即资源柔性人力资源管理有助于员工接触多样化的知识，为学习、消化、吸收、整合、应用以及创造新知识提供了机会，有助于扩充企业的双元创新知识库，破解实施双元创新所面临的知识资源困境，有利于企业实现较高水平的渐进性创新与突破性创新^[1]。

（二）企业创新绩效

企业创新绩效是衡量企业在创新活动中所取得成果的重要指标，通常包括新产品开发数量、专利数量、技术创新成功率等量化指标。影响企业创新绩效的因素众多，其中研发投入被视为关键驱动力之一，较高的研发投入能够为创新活动提供必要的资源支持，从而促进创新成果的产出。此外，组织文化也被认为是影响创新绩效的重要变量，尤其是那些鼓励开放沟通、知识共享和风险承担的文化氛围，能够显著提升员工的创新意愿与能力。与此同时，人力资源管理模式的选择同样对创新绩效产生深远影响，柔性化管理通过赋予员工更大的自主权和灵活性，有助于激发其创造力和主动性，进而推动企业创新绩效的提升。然而，现有研究也指出，传统刚性管理模式可能因缺乏适应性和灵活性而抑制创新行为，这表明人力资源管理模式的选择与创新绩效之间存在密切关联。

二、经济转型背景下人力资源柔性管理对企业创新绩效的影响机制

（一）激励员工创造力

在经济转型背景下，人力资源柔性管理通过提供灵活工作环境和赋予员工更多自主性，能显著激发员工创新思维与创造力，提升企业创新绩效。这种管理强调以人为本，注重满足员工个性化需求，营造轻松愉悦的工作氛围，有助于增强员工对企业的归属感与认同感。例如，基于逻辑化管理理念，可为员工打造优良发展环境，使其在精神层面与企业产生情感共鸣，从而以更饱满状态投入工作^[2]。同时，柔性管理减少强制性、僵化管理手段，鼓励员工精神交流，挖掘潜在能力，为企业创新注入活力，既满足知识型员工自我价值实现需求，又提升其创新能力，助力企业在市场竞争中占据优势。

进一步来看，柔性管理重视员工职业生涯规划和学习能力，能促进创新行为。管理者制定多元化技能培训计划，帮助员工拓宽技能宽度，同时引入不同技能背景人才，提升组织内部知识多样性，为创新奠定基础。此外，通过物质奖励、精神奖励及岗位晋升等多种激励措施，可激发员工工作主动性与积极性，增强其创新意愿与动力。这些举措共同促使员工在柔性管理环境中更愿意尝试新思路、探索新方法，最终为企业带来更高创新绩效。

（二）提升组织适应能力

在经济转型中，市场环境与技术变革的快速变化对企业提出

更高要求，柔性管理通过优化资源配置和调整业务流程，显著提升组织适应能力，促进创新绩效提升。柔性管理强调对外部市场环境的高度敏感性，要求人力资源管理者具备科学的市场识别方法和专业知识，以便在市场变动前做好风险应对^[3]。例如，构建柔性人力资源管理系统可创建内外部市场环境监测平台，及时接收并分享行业动态，缩短信息传递渠道，提高部门沟通效率与响应速度，使企业面对市场变化时能迅速反应，确保资源分配合理灵活。

此外，柔性管理通过建立扁平化、低层次组织结构增强企业动态能力，减少管理层级，提升决策效率，使企业能快速调整战略适应新市场需求。比如面对经济结构转型挑战时，企业可通过跨界合作与资源整合，获取不同领域知识与技术支持，激发创新灵感并提升竞争力。同时，柔性管理注重清晰认知企业未来发展方向，科学配置人力资源，抓住稳定健康发展的关键要素，为企业创新提供坚实保障，助力企业在经济转型中保持竞争力，奠定可持续发展基础。

（三）促进知识共享与流动

柔性管理通过打破组织内部壁垒，营造开放的知识共享氛围，促进员工间知识交流与传播，为创新提供丰富知识基础，推动创新绩效提高。在该模式下，企业注重构建鼓励合作与互动的文化环境，让员工在轻松氛围中分享经验见解，形成良性循环。例如，柔性管理能消除传统刚性管理中的官僚主义，避免因管理层级过多导致的知识流通障碍，促进隐性知识显性化与传播，这不仅提升员工创新能力，还增强企业整体竞争力^[4]。

此外，柔性管理通过完善员工晋升职业通道，增强其自我价值感与归属感，进一步推动知识共享的深度与广度。比如企业制定明确职业发展规划，帮助员工明确方向，激励其主动参与知识共享，形成积极学习文化。知识共享与流动是创新的重要前提，唯有知识充分交流，企业才能不断涌现新创意与解决方案。

三、经济转型背景下人力资源柔性管理面临的挑战及对创新绩效的阻碍

（一）传统管理思维的束缚

在经济转型背景下，传统刚性管理思维严重阻碍人力资源柔性管理实施。其以层级化、控制为导向，强调规则严格执行，忽视员工个性化需求与创新潜力。决策上，传统模式倾向集权，高层掌握绝大决策权，基层缺乏参与机会，既削弱员工主动性与创造力，又使企业难在多变市场中快速调整战略，影响创新绩效提升。组织架构方面，传统模式采用金字塔型结构，层级分明、信息传递链条长，易致信息失真、沟通效率低，阻碍组织内部知识流动与共享^[5]。柔性管理强调扁平化组织结构与去中心化管理，以增强组织灵活性与响应能力，但传统管理思维根深蒂固，尤其组织文化未完全转变时，企业推行柔性化管理阻力大。这直接限制创新活动开展，因缺乏对员工创造力的激励和对市场变化的敏感反应，企业难形成持续创新动力机制，突破传统管理思维束缚是关键挑战。

（二）技术与人才的短缺

经济转型期，技术与人才短缺成制约人力资源柔性管理实施的重要瓶颈。技术快速发展要求企业不断引入新技术以保持竞争力，但许多企业在技术研发与应用上存在不足，既限制柔性管理

工具的引入使用,又使企业缺乏技术支持,难以高效配置与灵活调整资源。专业人才匮乏加剧了问题。柔性管理需多元化技能与综合素养的员工队伍,而当前许多企业在招聘与培养高端人才方面有短板,新兴领域专业人才供不应求,导致推进柔性管理时人手不足。这对柔性管理和创新绩效影响深远。技术缺失使柔性管理难达预期,如缺先进信息技术平台会降低内部沟通效率,阻碍知识共享,削弱其核心优势^[6]。人才不足限制企业创新能力,导致研发、开拓市场进展缓慢,影响创新绩效。双重短缺还可能使企业在转型中被动,甚至被淘汰,解决此问题是企业实现目标的重要前提。

(三) 文化与环境的不适应性

经济转型期,企业文化与外部市场环境的不适应性,是人力资源柔性管理面临的一大挑战,且对企业创新绩效有显著负面影响。传统企业文化以稳定性与保守性为主导,强调秩序与规范,而柔性管理需要开放、包容且鼓励创新的文化氛围,二者冲突会严重阻碍柔性管理实施。比如“论资排辈”现象,会忽视新员工或低层级员工的意见,与柔性管理倡导的平等沟通和知识共享相悖。同时,外部市场环境变化也带来压力^[7]。转型期市场需求多样且动态,客户期望提高,对企业适应能力要求更高,若企业未及时调整文化与战略应对变化,柔性管理可能流于形式。这种不适应性会削弱员工创新动力,使企业陷入战略迷茫、影响创新资源配置,还可能导致内部管理 with 外部竞争失衡,全面压制创新绩效。

四、应对挑战提升企业创新绩效的策略

(一) 转变管理理念

经济转型背景下,企业管理者需从传统刚性管理观念转向以人为本的柔性管理理念,这既是适应新时代经济环境的需要,也是提升企业创新绩效的关键。传统管理以规章制度为核心,强调自上而下的控制与执行;而柔性管理注重员工个性化需求与精神交流,通过营造宽松和谐的工作氛围激发创造力与归属感^[8]。例如,赋予员工更多自主权和决策参与机会,能让其感受到自身价值,增强对企业的认同与责任感。加强员工培训是推动全员理念更新的重要手段。定期开展柔性管理理念学习活动,可帮助员工理解并接受新管理方式,为创新绩效提升奠定思想基础。同时,管理理念转变需结合企业战略目标进行系统规划,将柔性管理纳入整体发展战略框架,确保与其他业务模块协调,形成统一导向。如部分企业建立跨部门协作机制,打破层级壁垒,促进信息流通与资源整合,既提升运营效率,又增强应对市场变化的能

力,为创新绩效持续提升提供支持。

(二) 加强技术与人才建设

经济转型期,技术与人才短缺制约企业实施人力资源柔性管理及提升创新绩效,企业需加大技术研发投入,注重专业人才引进与培养,构建完善人才激励机制,提供技术与人才保障^[9]。增加技术研发投入是保持竞争力的核心驱动力。新经济时代,科技快速发展要求企业更新技术能力以适应市场变化,可通过设立专项研发基金或合作研发项目,探索前沿技术应用潜力,为柔性管理提供技术支持。同时,先进技术能优化管理流程、提高资源配置效率,助力创新绩效提升。专业人才的引进与培养同样关键。企业需高素质、高技能人才队伍应对复杂市场环境,应制定科学人才发展战略,包括多渠道招聘、完善内部培训、提供多样化职业发展路径,如与高校、科研机构合作开展人才联合培养

(三) 优化文化与外部环境适应性

企业文化与外部环境的适应性,对人力资源柔性管理效果及企业创新绩效影响重大。经济转型期,企业需营造创新型文化,加强外部互动,提升市场敏感度,增强文化与环境适应性以助力创新绩效提升。构建创新型文化要从价值观入手,倡导开放包容氛围,鼓励员工尝试新事物、提出创新想法。比如举办创新主题活动、设立创新实验室,为员工提供展示创意和实践想法的平台,激发全员创新热情。同时,创新型文化应注重团队协作与知识共享,打破部门壁垒,促进信息自由流通,为创新活动提供知识资源支持^[10]。企业还需加强与外部环境的互动,以适应市场变化和技术发展趋势。转型期客户需求多样、竞争激烈,企业需敏锐捕捉外部变化,及时调整战略、抓住机遇,可通过与供应商、客户等利益相关方建立紧密合作,获取市场动态和技术信息,为柔性管理提供外部支持。

五、结束语

经济转型背景下,人力资源柔性管理通过激励员工创造力、提升组织适应能力、促进知识共享,对企业创新绩效有显著正向作用。但传统管理思维固化、技术与人才短缺、文化与环境不适应,构成其实施障碍。企业需从三方面突破:转变管理理念,融入战略规划;加强技术研发与人才建设,以多元激励激活人力价值;构建创新文化,强化外部互动。系统性推进这些策略,可发挥柔性管理优势,增强创新活力,助力企业转型期可持续发展。未来可结合行业案例量化分析,提供更精准指导。

参考文献

- [1] 奚雷,彭灿,李德强.柔性人力资源管理对企业二元创新的影响:环境竞争性的调节作用[J].科技管理研究,2023,43(1):102-109.
- [2] 孙业花.论新经济下人力资源管理的创新[J].中国市场,2020,(17):182-182.
- [3] 王安琪.柔性人力资源管理对企业经营动态的影响[J].中小企业管理与科技,2021,(32):19-21.
- [4] 李力力,马宝英,赵红梅,樊俊杰,张丹.柔性管理视角下的企业经济管理的创新探讨[J].现代营销(上),2023,(12):91-93.
- [5] 邱丽.人力资源管理与经济可持续发展的研究[J].全国流通经济,2022,(14):118-121.
- [6] 董昊.新经济时代企业人力资源管理创新问题探究[J].今天,2020,(21):289-289.
- [7] 王萍.浅谈人力资源管理与经济可持续发展[J].质量与市场,2022,(1):130-132.
- [8] 程媛媛.新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势分析[J].现代商业,2022,(3):78-80.
- [9] 赵晓煜,高云飞,孙梦迪.制造企业组织柔性、动态服务创新能力与服务创新绩效[J].科技进步与对策,2020,37(15):62-69.
- [10] 曹玉玲,田新民.创新视角下金融机构人力资源柔性研究[J].系统管理学报,2021,30(5):937-947.