

Research on the Influence of Flexible Management of Human Resources on Employee Innovation Performance

Qinghong Jiang

Anning City Fenghuang Mountain Cemetery, Kunming, Yunnan, 650300, China

Abstract

With the increasing globalization and market competition, enterprises pay more and more attention to the cultivation and promotion of employees' innovation ability. Human resource management, as the key factor of the core competitiveness of enterprises, has a significant impact on the improvement of employees' innovation performance. This paper aims to deeply study the influence mechanism of flexible human resource management on employee innovation performance. First, it elaborates the relationship between flexible human resource management and employee innovation performance, then puts forward the corresponding theoretical framework and hypothesis, and finally analyzes the research methods and results in detail. Through this research, we hope to help enterprises seize the opportunity in the fierce market competition and provide strong support for enterprises to achieve sustainable and steady development.

Keywords

human resources; flexible management; employee innovation performance

人力资源柔性管理对员工创新绩效影响的研究

蒋庆红

安宁市凤凰山公墓, 中国 · 云南 昆明 650300

摘要

随着全球化和市场竞争的日益加剧, 企业越来越注重员工创新能力的培养和提升。人力资源管理作为企业核心竞争力的关键因素, 对员工创新绩效的提升具有显著影响。论文旨在深入研究人力资源柔性管理对员工创新绩效的影响机制, 首先具体阐述人力资源柔性管理与员工创新绩效的关系研究, 随后提出了相应的研究理论框架与假设, 最后又对研究方法和结果进行了具体分析。通过这一研究, 我们期望助力企业在激烈的市场竞争中抢占先机, 为企业实现持续稳健的发展提供有力的支持。

关键词

人力资源; 柔性管理; 员工创新绩效

1 引言

随着全球化和信息化的发展, 企业面临的市场环境越来越复杂多变, 提升员工创新绩效成为企业获取竞争优势的关键。人力资源柔性管理是一种新型的人力资源管理模式, 强调以人为本, 注重发挥员工的个性化需求和潜能, 且以其灵活性和适应性被越来越多的企业应用。然而, 目前对人力资源柔性管理对员工创新绩效影响的研究是微不足道的。因此, 论文旨在探究这一影响关系, 为企业的人力资源管理实践提供理论支持。

2 人力资源柔性管理与员工创新绩效的关系研究

近年来, 很多学者针对人力资源柔性管理与员工创新绩效之间的关系展开了深入研究, 结果显示两者之间存在显著的正相关联系。具体而言, 通过数量柔性、质量柔性、时间柔性、地理柔性等管理策略可以有效促进员工创新绩效的显著提升^[1]。例如, 企业采用灵活的招聘策略成功吸引了许多具备创新才能的人才, 而实施弹性工作制度则大大提高了员工的工作满意度, 有效地激发了他们的创新潜能。此外, 多样化的培训和职业发展规划也极大增强了员工的创新能力, 给企业的创新发展注入了源源不断的动力。

未来的研究应进一步拓展研究范围, 结合大数据、人工智能等新兴技术开展更精细化、动态化的实证研究, 并深入探究人力资源柔性管理对员工创新绩效的作用机制, 以期为企业提供更具有针对性和实用性的管理建议, 推动员工创新

【作者简介】蒋庆红(1977-), 女, 中国云南安宁人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

绩效的持续提升，为企业的创新发展注入强大动力。

3 理论框架与假设提出

3.1 人力资源柔性管理与员工创新绩效的理论联系

人力资源柔性管理与员工创新绩效之间紧密相关。根据资源基础观点和动态能力理论，企业的核心竞争力往往来源于其独特且难以模仿的资源和能力的组合。其中人力资源作为核心资源之一，对企业的创新能力和整体绩效至关重要。而柔性管理是先进、灵活的人力资源管理策略，能有效激发员工的创新潜能，提升组织的创新绩效。通过实施人力资源柔性管理，企业可以营造一个充满活力、鼓励创新的内部环境^[1]。具体来说，数量柔性和质量柔性有助于吸引和留住具有创新才能的人才，在数量柔性和质量柔性的双重作用下，企业能准确地吸引和保留那些具备创新思维和能力的优秀人才，为组织的创新发展提供坚实的人力资源支撑。此外，引进时间柔性和地理柔性使得员工能够根据自身情况和工作需要灵活调整工作时间和工作地点，大大提高了工作效率和工作满意度，为创新活动的开展营造了良好的氛围。

3.2 假设提出

3.2.1 人力资源柔性管理正向影响员工创新绩效

在深入探究了相关理论联系之后，我们郑重地提出第一个假设：人力资源柔性管理对员工创新绩效具有显著的正向促进作用。其中数量柔性、质量柔性、时间柔性和地理柔性等多个方面都能有效提升员工的创新能力和创新绩效。这一假设的核心观点在于，通过实施灵活多变、适应性强的的人力资源管理策略，企业能够更为有效地激发员工的创新潜能，促进组织创新绩效的稳步提升。

3.2.2 员工心理契约、工作满意度和组织承诺在其中的中介作用

心理契约、工作满意度和组织承诺是员工与企业之间深厚的心理联系，它们共同反映了员工对企业的认知与期望。这些心理变量在探讨人力资源柔性管理与员工创新绩效之间的微妙关系时起着重要的中介作用。

首先，员工心理契约是员工对企业应给予的待遇与支持所持有的期望。当企业采用柔性管理策略时，员工往往能深切感受到企业对他们个人发展与福祉的深切关怀，增强对企业的信任与忠诚。这种积极的心理契约有助于点燃员工的创新热情，激发他们的创新潜能，推动创新绩效的显著提升。

其次，工作满意度是员工对工作环境、待遇以及组织氛围的整体感受，是衡量员工心理状态的重要指标。人力资源柔性管理通过赋予员工更多工作自主权、优化工作条件，建立激励机制，有效提高了员工的工作满意度^[1]。

最后，组织承诺体现了员工对企业的忠诚与归属感，是员工与企业间紧密联系的重要纽带。柔性管理策略的实施有助于员工增强对组织的认同感与归属感，更加珍惜与企业的共同价值，为企业的创新与发展贡献自己的力量。这种高

度的组织承诺不仅能够提升员工的创新积极性，还能够促进创新绩效的稳步提升。这些心理变量在人力资源柔性管理与员工创新绩效之间架起了桥梁，为我们深入理解并优化这一关系提供了独特观点和重要的参考依据。

综上所述，我们郑重提出第二个假设：员工心理契约、工作满意度和组织承诺在人力资源柔性管理与员工创新绩效的关系中起到中介作用。

4 研究方法

4.1 研究设计

4.1.1 变量定义和测量

在论文的研究中，我们主要关注以下几个变量：人力资源柔性管理、员工创新绩效、员工心理契约、工作满意度和组织承诺。我们对这样的变量设定了明确的定义和测量方法。人力资源柔性管理包括数量柔性、质量柔性、时间柔性和地理柔性四个关键维度，我们将依据现有文献和理论研究制定详细的测量指标和问卷调查题目。在员工创新绩效方面，我们采取自我评估与同事评价相结合的方式，综合考察员工在提出新想法、实施创新行为以及产出创新成果等多个环节的表现。

4.1.2 数据收集方法

论文采用问卷调查法全面收集数据，保证研究的客观性和准确性。我们先是设计了一份涵盖人力资源柔性管理、员工创新绩效、员工心理契约、工作满意度和组织承诺等变量的调查问卷。为了保证数据的真实性和有效性，我们采用无记名方式进行调查，消除受访者的顾虑。在实施过程中，我们根据实际情况灵活采用了线上和线下相结合的方式，确保调查覆盖面和参与度。通过这一系列的精心设计和实施，我们希望能够收集到全面、准确的数据，为深入研究各变量之间的关系提供有力的支持。

4.2 样本选择与数据来源

为了提高研究的普遍性和适用性，论文在选取研究对象时进行了深入的考量与筛选。在行业选择上，我们涵盖了制造业、服务业、科技行业等多个领域，确保研究结果的广泛参考价值。在企业规模和地域分布方面，我们也对大型、中型和小型等不同规模的企业进行了细致的筛选，选取了分布在不同地区的企业作为样本，旨在保证研究的样本具有充分的代表性。

4.3 数据分析方法

在数据分析阶段，我们运用多种统计手段深入探究各变量之间的复杂关系。我们先是通过描述性统计计算了各变量的均值、标准差等，全面掌握了数据的分布情况，为后续深入分析奠定了坚实基础。随后，我们运用相关性分析深入探究了人力资源柔性管理与员工创新绩效、员工心理契约、工作满意度和组织承诺等变量之间的关联程度，验证了研究假设的合理性（具体详情见表1）。在此基础上，我们进一

步采用多元回归分析方法深入探究人力资源柔性管理对员工创新绩效的影响及其中介因素,明确各因素贡献度。最后,我们利用中介效应检验揭示心理契约、工作满意度和组织承诺的中介作用,深化对各因素相互作用的理解。这些方法综合运用,全面、深入地揭示各变量之间的关系,为相关研究和实践提供了有力的理论支持和实践指导。

表 1 各个变量的相关系数统计分析结果

变量	人力资源 柔性管理	员工创 新绩效	员工心 理契约	工作满 意度	组织承诺
人力资源柔性管理	1.00	0.75	0.82	0.68	0.79
员工创新绩效	0.75	1.00	0.65	0.52	0.60
员工心理契约	0.82	0.65	1.00	0.73	0.76
工作满意度	0.68	0.52	0.73	1.00	0.62
组织承诺	0.79	0.60	0.76	0.62	1.00

5 研究结果

5.1 人力资源柔性管理对员工创新绩效的影响

5.1.1 总体影响

研究结果显示,人力资源柔性管理对员工创新绩效具有显著的正向影响。这一结果支持了论文提出的假设一,即人力资源柔性管理能够提高员工的创新能力和创新绩效。这表明通过实施灵活的人力资源管理策略,企业能够有效地激发员工的创新潜能,提升组织的创新绩效。

5.1.2 各项人力资源柔性管理措施的独立影响

研究深入探讨了各项人力资源柔性管理措施对员工创新绩效的独立影响。首先,在数量柔性方面,企业通过灵活采用聘用临时工、兼职工以及外包等策略,成功吸引了更多具备创新潜力的优秀人才,大幅提升了员工的创新绩效。在质量柔性方面,企业积极通过培训、选拔和激励等手段有效提升了员工的综合素质和创新能力,使得员工在工作中能够主动提出并实践创新观念。其次,在时间柔性方面,企业实施弹性工作制度并灵活调整工时,不仅极大地提升了员工的工作满意度,还进一步激发了员工的创新潜能。最后,在地理柔性方面,企业积极推行远程办公和分布式办公等新模式,为员工营造了一个更加自由、宽松的工作氛围,极大地

促进了员工创新能力的发挥。

5.2 中介效应分析

研究结果表明,员工心理契约、工作满意度和组织承诺在人力资源柔性管理与员工创新绩效之间起到了显著的中介作用。首先,当企业实施灵活的人力资源管理策略时,员工会感受到企业对他们的关心和发展承诺,形成积极的心理契约,这种心理契约有助于增强员工对企业的信任和忠诚度,激发员工的创新潜能,进而提升创新绩效。其次,人力资源柔性管理策略的实施也大幅提升了员工的工作满意度,满意度高的员工更容易产生创新想法和行为的内在动力,进一步推动了创新绩效的提升。最后,组织承诺作为另一个中介因素,通过实施人力资源柔性管理策略,企业能够增强员工的组织认同感和忠诚度,使员工更愿意为企业的创新与发展贡献自己的智慧和力量,推动创新绩效的不断提升。

综上所述,员工心理契约、工作满意度和组织承诺在人力资源柔性管理与员工创新绩效的关系中发挥着重要的中介作用,这一发现有助于企业更深入地理解各因素之间的相互作用,制定出更高效的人力资源管理策略。

6 结论

通过论文对人力资源柔性管理对员工创新绩效影响的研究,我们可以得出人力资源柔性管理对员工创新绩效具有显著的正向促进作用,且员工心理契约、工作满意度和组织承诺在人力资源柔性管理与员工创新绩效的关系中起到中介作用。未来研究可在此基础上进一步拓展和深化,为人力资源管理领域的发展做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 许梦瑶.人力资源柔性管理对员工创新绩效影响的研究[J].中国市场,2024(9):111-114.
- [2] 赵宏霞,徐光明,丁天维,等.平台化人力资源管理实践对员工创新绩效的影响[J].人力资源管理评论,2022(2):84-98.
- [3] 韩子鑫.创新导向的人力资源管理实践对员工创新绩效的影响[D].兰州:西北师范大学,2023.
- [4] 宋瑶.人力资源柔性性与员工工作价值观对员工创新绩效的影响[D].北京:中国地质大学,2020.