

人力资源管理柔性化

——柔性管理的关键

王卿哲,张雅楠

(国网山东省电力公司德州市陵城区供电公司,山东 德州 253500)

摘要:在当前时代,社会的变革与发展是十分迅速的,无论从事哪一个行业,都应努力做到与时俱进,否则就会被时代的浪潮所抛弃。人力资源管理是企业管理的重要部分,企业要随着时代发展而变革,意味着人力资源管理同样应当跟上时代发展的步伐。在这一过程中,柔性管理的重要性得到了体现,这种方式更加能够展现以人为本的特质,更加能够增强企业的人文氛围,加强企业凝聚力,为企业吸收人才,从而为进一步发展奠定坚实的人才基础。本文将着重阐述如何将柔性管理应用于企业管理实践中。

关键词:人力资源;柔性管理;人事管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.167

1 引言

在社会飞速发展的背景下,市场竞争日趋激烈,带有非常强的不确定因素。在此背景下,企业若想维护自身的竞争力,占据一定的市场份额,势必要不断革新企业管理方式。人力资源管理作为企业管理的重要部分也日益得到重视,一个能对人才进行有效管理、能吸收人才的企业,必然能够发展壮大,拥有更广阔的市场。而不注重人力资源管理,甚至导致人才流失的企业,也势必会被市场淘汰。因此,现代企业必须强化对人力资源管理的重视,将更适应于现代企业的柔性管理应用到企业管理中,以此来促进企业的整体进步。

2 人力资源管理柔性化概述

(1)含义。柔性管理是人力资源管理的一种手段,它以柔性化理论为依据,重视人的本体地位,贯彻以人为本的理念。在管理中,将重点更多的放在对员工的认识上,充分了解员工的心理变化和行为规范,进而以此为依据,采取恰当的手段和方法,提升员工工作自觉性,在激励员工努力工作的同时,实现管理的有效性。柔性管理是符合现代企业管理的先进理念,在这种管理理念下,员工自身创造力和主动性能够得到激发,使企业更具凝聚力和亲和力。(2)特征。概而言之,实现柔性管理的关键,是实现人力资源管理的柔性化。在对柔性管理进行具体阐释时,应当了解其所具备的特征,其特征共有三点,分别为:一、网络化组织结构。组织结构是实现管理活动必要元素,传统人力资源管理以刚性管理为主,这种直线化的结构无法体现出人文关怀的色彩,而柔性管理能够使管理结构趋向网络化,更加平等和多元,有利于管理效率的提升。二、柔性化管理决策。在管理过程中,决策是无法避免的,刚性管理集权性更强,决策权掌握在领导手中,而实施柔性管理能够扩大基层对决策的自主权,有效提高决策科学性。三、组织激励科学化。柔性管理强调激发员工的内在积极性,同时外在方面也会给予相应的物质奖励,使成员感到被需要和被尊重,进而形成良好的工作氛围。

3 人力资源管理柔性化的作用

(1)激发员工积极性。柔性化管理这一概念是相较于刚性管理而言的。长期以来,我国的企业深受刚性化管理的影响,刚性管理固然存在一定的优势,但随着时代发展,已不适用于现代企业管理。从员工角度而言,在人力资源管理中实施柔性管理,能够使员工的自身价值得到更有效的认可,从而激励员工为企业做出更大的贡献。并且,当前时代是一个人才的时代,是一个知识经济时代,激发员工创造力,能够帮助企业实现更大的经济效益,而通过柔性管理,使企业的人才利用程度达到最大化,充分提高自身竞争力。(2)满足企业发展需求。在当今时代,企业的生存环境更加复杂和多变,仅仅依靠传统刚性管理中的领导决策,难以达到有效推动企业发展的目标。这需要企业优化管理制度,打破管理人员与被管理人员之间的壁垒,集思广益,使每位员工都能发挥自身的最大价值,为企业的发展贡献力量。柔性管理构建的网络化管理组织机构,便能够有效迎合这种需求,使企业管理走向更加现代化的道路,构建出平等和谐的工作环境,帮助企业跟上社会发展的步伐。

4 人力资源管理柔性化的实施策略

(1)重视企业文化的塑造。随着社会进步,企业管理思想也在不断进步和发展。如今,各个企业普遍重视企业文化的建设。而在实施柔性管理的过程中,良好的企业文化也能够使柔性管理的效果更加明显,甚至达到事半功倍的效果。在评估一个企业时,不仅需要看其所拥有的物质资产,更需要重视。企业文化这种无形的精神文化资产,因为这种资产是由所有的员工共同创造的,是企业得以生存和发展的根基。因此,在实施人力资源管理柔性化的同时,应该同时重视企业文化的塑造,帮助两者形成相辅相成的关系。借用企业文化为员工树立起发展目标,来帮助实现管理柔性化;同时管理柔性化更加尊重员工,更能激发员工建设企业的热情,在这种氛围下,所形成的平等和谐的氛围,也进一步丰富了企业文化的内容。两者相互成就的关系共同推动企业的进步。(2)建设员工激励制度。正如前文所述,激励本身便是柔性管理中的一项重要内容。因此,在实现柔性管理过程中,建立完善的员工激励制度是非常有必要的,在庞大的企业员工中,不同员工有着不同的工作岗位,在薪资待遇等方面都有不同的标准。因此,员工激励制度需要更加具体和灵活,使每个岗位的员工都能感到企业所给予的温暖。具体而言,激励应当分为物质激励和精神激励两方面。在物质方面,尽量满足员工的期待薪资,保障员工的生活需求,根据企业发展水平和进步逐步提升员工的津贴和待遇。在精神方面,重视员工的心理需求,通过建立柔性管理制度,增强员工对企业的归属感,提高员工的集体荣誉感。双管齐下,使柔性管理在企业的人力资源管理中发挥应有的作用。(3)弱化制度硬性指标。为了实现人力资源管理的柔性化,企业应该积极在制度方面进行革新。比如,在一般的人力资源管理中,会存在一种作为硬性指标的管理制度。尽管这类制度能够约束员工的行为,但是不利于提升员工工作效率,难以增强企业的凝聚力。因此,应当将柔性管理的理念进一步渗透到企业制度设计中,发动员工共同为企业管理制度设计献计献策,制度实施后,向员工普及制度的各项具体措施和制定依据,在确保制度能够实施的同时,增强了员工对于制度的认同和了解程度。从而在无形中提升了制度的有效性,进一步强化员工对企业的归属感,达到人力资源管理的有效性。

5 结束语

综上所述,在人力资源管理中,柔性管理是实现管理柔性化的关键。柔性管理自身有着不同于刚性管理的显著特征,这些特征展现了柔性管理以人为核心的本质。在企业管理实践中,采取柔性管理能够有效提高员工积极性,满足企业的发展需求。但具体应用柔性管理时,需要企业制定有效的策略,以企业实际情况为依据,吸收与学习相应的措施与手段,帮助企业走向更广阔的发展空间。

参考文献

- [1]李在振.人力资源管理柔性化的关键[J].商业文化,2020(21):58-59.
- [2]尹铮钰.人力资源管理柔性化——探究柔性管理的关键[J].产业创新研究,2020(05):115-116.
- [3]张静璇,王朝晖.试析人力资源管理的核心——柔性化[J].商讯,2020(04):196.