

# 人力资源柔性管理的优化对策

陈鑫

(中铁开发投资集团有限公司,云南 昆明 650500)

**摘要:**有效的人力资源管理是促进企业向前发展的关键,为了适应当前发展的社会环境,企业在人员管理以及人才培养上都投入了更多的成本,帮助企业在当前环境下创造人力发展条件,柔性管理在人力资源的有效利用能够切实满足当前企业发展需要,但是在运用柔性管理模式的同时也需要注意其中存在的问题,本文结合企业当前发展现状浅谈人力资源柔性管理的优化对策。

**关键词:**人力资源;柔性管理;优化策略

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.173

柔性管理是以柔性理论为依托,切实与企业自身发展相结合的一种管理手段,在一定程度上说是实现人性化的管理模式,在有效研究员工心理以及状态,将组织意志转变为员工个人自觉的行动力,既能发挥员工价值又能帮助企业达成生产经营目标,实现二者共赢的目的。在当前柔性管理在人力资源中的应用,改善了以往员工与企业之间的状态,能够让二者找到一个有机融合点,在员工实现个人价值的同时也帮助企业创收创效。

## 1 人力资源中实行柔性管理的重要性

柔性管理在人力资源中的有效应用能够让员工感受到企业的人文关怀,能够进一步激发员工的个人创造力,让员工意识到企业当前“以人为本”的管理理念,能够进一步构建学习型企业,帮助企业更好的适应当前社会发展。相关责任人要充分认识到人才是企业向前发展的动力,有效的人力资源配能够减少企业经营中的一些风险,是企业在发展过程中非常重要的战略资源,所以在人力资源管理中应该帮助员工快速掌握适用于企业发展的相关技能,增强员工对企业的凝聚力。在进行人才培养上要针对性的根据员工的个人能力及发展规划,实现企业人力资源整体上的柔性管理,让他们能够更好的胜任岗位,通过柔性管理方式降低员工的流失率,结合企业内外部发展机遇与制约条件进行整体规划,在运用柔性管理方式时也要根据以往所得经验,适当的进行刚柔并济的管理模式,实现人力资源工作的弹性工作方式,不断培养员工的创新思维以及主动创造力,拓宽员工的个人发展渠道,充分发挥员工的个人价值,带动企业经济以及其他方面的整体效益提升。

## 2 人力资源实行柔性管理的优势策略

### 2.1 完善组织结构

在人力资源管理中想要发挥柔性管理的真正效用,应该不断完善组织结构,通过刚柔并济的管理方式创建一个以人为本的柔性管理体系,能够让员工在实际工作当中充分感受到企业“以人为本”的管理理念,帮助员工创造更多的发展条件及发展空间,提升员工对企业的归属感和认同感。通过柔性管理让员工在实际工作环节能够不断提升自己的个人能力,充分发挥自身的主观能动性针对工作中出现的问题提出合理的解决措施,管理者在实际工作中,要对员工整体价值观进行培养和把控,以此为基础创造企业特有的思想文化,以便进一步形成柔性化的管理体系。管理者应该帮助员工树立正确的责任意识与职业发展规划,提升员工在工作过程中的成就感,对个人能力以及发展方向有明确的认识,进一步提升员工对于企业的凝聚力,为企业发展献言献策,要实现员工个人与企业整体发展方向二者的和谐统一,发挥柔性管理的真正效用。

### 2.2 完善管理制度,建立柔性奖励机制

在人力资源管理中想要发挥柔性管理的真正效用,需要管理者能够有效了解员工实际发展需求,结合企业当前发展规划,为他们制定一套切实可行的个人发展规划,不断完善企业管理制度,在实际开展工作时做到有章可循,要根据员工实际工作能力创建一套完善的薪酬奖励机制,以此激发员工个人工作创造力。管理者应该从客观公正的角度出发,在进行柔性管理时能够降低自身的主观评

价,要实现企业人力资源的优化配置,也要让薪酬制度体系能够在企业承受的范围內最大程度满足员工需求,根据不同岗位不同工作能力做好分配工作,对于工作难度大危险程度高的特殊岗位要适当加大薪酬补贴,将员工个人实际创造的价值与薪酬绩效挂钩,保证薪酬体系的合理性和规范性。管理者也应该认识到柔性管理存在的不足之处,虽然有效激励了员工的工作创造力,但是却缺乏监管的强度,所以在实际工作中,应该在柔性管理中适当融入刚性管理,让二者有机融合在一起,对企业的实际发展需要进行有效考量,通过柔性管理模式有效激励员工,必要时也要通过方法进行管理工作,管理者要在保证员工利益的同时也实现企业管理正常运行。

### 2.3 加强企业文化建设

在人力资源管理中想要发挥柔性管理的真正效用,应该不断加强企业文化建设,作为一种带动员工工作热情的管理文化应该发挥其作用,为员工营造一个良好的工作氛围,通过良好的企业文化来引导员工的工作态度,约束员工个人工作行为,在一种积极健康的状态下完成企业的规划任务。在企业文化建设中,管理者应该发挥员工的作用,从个人到整体保持一个正确的发展方向,要在实际工作中,正确引导员工的个人思想,了解员工当前的工作状态,人力资源的工作应该贯穿在员工发展的始终,同时也要做好管理与制度上的融合,企业文化作为一种推动力,间接表现出员工和企业的发展状态,也要通过一定的规章制度进行有效管理,让企业文化保持积极良好的形成状态下,能够真正带动员工的工作热情,通过文化建设与柔性管理的有机融合,形成一个适用于员工发展的内部管理环境。

### 2.4 有效利用现代化信息技术

在人力资源管理中想要发挥柔性管理的真正效用,应该有效利用现代化信息技术,管理者应该认识到当前环境背景下,信息化对于人力资源的重要性,想要企业具备竞争力应该不断进行新技术新理念的创新融入。管理者应该建立一套符合企业发展需要的大数据人才信息库,在技术手段的支撑下简化人力资源工作,让员工调动具备科学性和规范性,要搭建适合企业发展的网络信息平台,让员工能够在平台上进行有效沟通,加强各部门之间的联系,以便人力资源更好的开展工作,也实现各个环节工作效率的整体提升。

## 3 结束语

综上所述,在人力资源管理中,柔性管理模式的运用改善了以往人力资源管理工作中出现的弊端,但是也要注意其中存在的问题,通过完善企业管理制度与组织结构,在信息化技术手段的基础上,加强企业文化建设,做到各个环节工作的有效配合,真正发挥柔性管理的作用,带动员工个人的工作热情,在实现员工个人价值的同时也带动企业整体价值提升。

## 参考文献

- [1]易甜甜.浅谈人力资源柔性管理的优化对策[J].经营与管理,2021(05):186
- [2]胡海港.柔性管理在人力资源管理中的应用[J].中国集体经济,2020(10):103-104