

基于“互联网+”的企业人力资源柔性化管理研究

刘攀

(河北省微生物研究所有限公司,河北保定 071000)

摘要:随着中国改革开放的不断深入,国内各个行业都在以惊人的速度发展,而一个行业发展的动力是管理的支持。由此可见,管理对于企业的发展乃至社会主义经济建设的发展起着非常重要的作用。本文通过对“互联网+”企业人事柔性管理工作的分析,希望能为相关企业人事柔性管理工作的建设提供一些帮助。

关键词:人力资源;管理灵活;存在问题;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.31.091

“互联网+”具有大数据的特点,成本低、效率高。通过对网上收集的大量反馈信息进行分析和综合,企业可以了解当前求职者的最新动向,及时更新数据信息。并且可以根据不同的信息分析不同求职者的特点,从而为人力资源管理的发展提供有效的帮助。企业要想在日益激烈的市场竞争中保持有利的地位,人才价值的发挥具有非常重要的作用和意义。只有对人员工作合理运用柔性管理,充分发挥人力资源的最大价值,才能保证企业的稳定运行和良好发展。

1 人力资源柔性管理本质

从本质上讲,人力资源的灵活管理倾向于尊重人的人格独立和人格尊严。柔性管理不同于刚性管理,通过刚性的命令迫使员工完成劳动任务,它通过灵活的管理手段提高员工的向心力、凝聚力和对企业的归属感,在员工心理上形成潜在的英雄意识。把企业的集体意志目标转化为员工自觉行动的动力。在管理方面,有两种管理制度:柔性管理和刚性管理。本文要研究的是柔性管理对企业的重要性。与硬性管理的规章制度不同,硬性手段和柔性管理是通过以人为本和以人为本的手段进行管理。在管理过程中,人力资源领导者通过注重人缘、亲和力、沟通引导、领导诚信等软手段来管理员工,运用灵活的管理方法对员工进行内部管理。

2 人力资源柔性管理的必要性及基本特征

2.1 人力资源柔性管理的必要性

人们有最后的发言权,管理必须发出左右命令。管理似乎是一个人的最后发言权,领导下命令,员工只能无条件地执行。这种依靠动力管理的方式可以让企业有一个健全的制度,但对提高自己的工作积累和工作态度是有害而无益的。随着时代的变化,柔性管理系统的引入有效地改变了这种企业管理状况。柔性管理是以研究者和工作者的内心和行为为基础,采用非强制性的管理方法,在人们心中产生一种微妙的说服作用,从而将企业的观念和意志转化为个人的观念和意志,

2.2 人力资源柔性管理的基本特征

2.2.1 柔性管理的内在动力。灵活的管理是其管理的最大优势即意味着不依赖于由上级发布强制命令来完成工作任务,充分发挥每个员工的积极性和创造精神,从平等权利实现民主管理。它是对管理对象^[1]施加的软控制。当企业的制度规范深入每一个员工的意识形态中时,就会产生一种内在的动力,促使员工充分发挥自己的才能,积极地完成工作任务,努力实现企业的发展目标。

2.2.2 柔性管理激励的有效性。通过鼓励员工自我价值的实现,满足员工需要被尊重的需求,鼓励员工在企业提供的工作平台上实现自己的人生目标和自我价值,从而实现企业和员工利益的双赢。相比之下,灵活的管理激励的有效性更能满足物质条件快速改善的新时代企业发展的需要。

2.2.3 柔性管理的影响持久性。柔性管理的顽固性不是一朝一夕就能形成的。人力资源管理者需要将企业外部的制度规定转化为员工认可的内部承诺,使员工在工作中自觉地按照企业制度行事。由于员工受个体差异、入职时间、对企业文化的认知、周围环境等多种因素的影响,可能需要较长的时间才能形成柔性管理的持久影响。

2.2.4 柔性管理要灵活适应外部环境。灵活管理可以在面对动态、复杂、变化的市场环境时及时调整企业内部人力资源结构,根据企业人才特点合理分配岗位,充分发挥企业人力资源的最大效用,提高企业的抗风险能力;随着中国教育水平的提高,越来越多的企业人才不仅掌握专业技能,而且拥有丰富的知识储备。灵活管理可以提高员工的主动性,使员工在面对外部环境的快速变化时,能够灵活地发挥自己的反应能力和适应能力,从而提高员工解决问题的能力。

3“互联网+”的企业人力资源柔性管理存在的问题

对于一个企业来说,良好的管理可以充分调动员工的工作积极性和思维创造力,但目前来看。虽然很多企业采用了灵活的人力资源管理模式,但在一定程度上并没有真正达到效果,还存在一些问题。因此,要想全面实施柔性管理制度,必须首先找出管理上的问题,然后根据

问题逐一加以改进。

3.1 柔性管理制度不完善

自柔性管理被企业广泛采用以来,由于缺乏足够的实践经验,柔性管理体系一直无法得到完善。出现这种情况主要有两个原因:一是人力资源管理者对柔性管理的概念模糊在实际应用过程中,柔性管理制度的制定容易与企业僵化的制度产生冲突,而僵化的制度是企业管理制度的基础,是不能随意改变的,导致企业柔性管理制度的建立和完善滞后;二是虽然企业管理层能够对柔性管理给予足够的重视,但它往往被视为人力资源管理的一种辅助手段,人力资源管理者可以自由灵活地使用,而不需要建立专门的柔性管理制度。

3.2 将灵活管理等同于人性化管理

柔性管理本质上是一种人性化管理,但不能等同于人性化管理。许多企业在实施柔性管理的过程中,直接将柔性管理等同于人性化管理,导致柔性管理违背了企业管理制度的权责,企业管理制度的奖惩不明确,员工对企业管理制度认识不正确,严重影响企业良性发展。

3.3 对柔性经营规模的把握不符合实际

有些企业在运用人力资源柔性管理的过程中,不能根据企业的实际情况把握柔性管理的规模。经常会有大的错误、小的惩罚和小的奖励。特别是一些国有企业盲目照搬其他单位的柔性管理制度,导致柔性管理不符合企业实际情况,导致员工不满和投诉增加。不仅不能提高人力资源管理水平,而且还会降低员工对企业的认同感。

3.4 制度化严格,无人性化

虽然很多企业已经采用了柔性管理,但在实际的人力资源管理中仍然会出现僵化的管理手段。由于柔性管理是新形势下的一种管理模式,许多管理者在人力资源管理中仍然没有对原有的管理制度进行改变,在人事管理中仍然使用原有的僵化的制度。另外,一些领导习惯于对员工发号施令,不认同灵活的管理模式,认为这会降低自己在员工中的威信。因此,他们不愿意改变自己的态度,以人为本地与员工沟通。这种管理模式往往会导致员工产生反叛情绪,导致工作态度懒散,没有企业责任感,从而会极大地影响企业的发展,甚至导致企业管理不善,给企业带来巨大的经济损失。

3.5 管理者的道德素质低下

对于企业的发展,人力资源管理者起着非常重要的作用。但目前一些企业的管理者都没有很好的管理能力。他们没有接受专业培训,管理技能和道德水平低下。

4 人力资源柔性管理存在问题的对策

管理学家 Sumatra goshar 在以人为本的企业中写道:“我们正试图以第一代管理理念,在第二代组织中实现第三代管理战略。”然而,以第三代管理理念,企业如何在第三代组织中实现灵活的人力资源管理?笔者认为可以参考以下几点:

4.1 注重沟通和体验

在“互联网+”时代,人力资源管理更加注重与员工的沟通。管理模式具有多样化和灵活性的特点,能更好地把握员工的思想动向和工作情况。通过互联网平台加强相互的联系和情感交流,及时得到反馈,有利于调动全体员工参与管理。为了顺应时代潮流,提高人力资源管理水平,企业应重视“互联网+”时代管理模式的转型与创新,并采取有效对策。过去使用的东西今天可能会被丢弃;今天放弃的东西以后可能会用到。“随着经济和社会环境的变化,越来越多的企业和管理者意识到传统的以指挥和控制员工为管理理念,对员工提出规范的行为要求的人力资源管理已经不再适用。在此背景下,组织迫切需要采取更加灵活的人力资源管理做法,以调动组织的人力资源要素。”

4.2 完善灵活的管理制度

虽然柔性管理是人力资源管理制度下的一种管理模式,但企业在采取柔性管理措施时,还需要建立和完善柔性管理制度。刚性管理是企业人力资源管理的前提和基础。没有僵化的规章制度作为企业管理的保障,企业管理必然会陷入无序和混乱,不可能实现灵活的管理。

4.3 加强人力资源管理人员对柔性管理的认识

目前,柔性管理还处于发展完善阶段。企业要想有效地实施人力资源的柔性管理,就必须加强人力资源管理者对柔性管理的认识,区分柔性管理与人性化管理的异同,并科学运用柔性管理模式,提高人力资源管理水平。

4.4 合理把握灵活经营规模

柔性管理的重点是“柔性”,要合理把握柔性管理与人性化管理之间的管理尺度。有时,灵活的管理和放任忽视的管理只是人力资源管理者短见的短见。善于运用柔性管理可以促进企业赢得积极的文化,而过于人性化则可能导致企业管理松懈,影响企业的发展。人事管理者应该清楚地认识到,柔性管理的目的是保证企业的稳定发展。在管理工作中,应紧紧围绕这一目的,运用灵活的管理模式,制定有效的激励机制,创造灵活的企业管理文化,最终取得促进企业可持续发展的效果。在这个阶段,企业的人力资源管理变得越来越重要,并逐渐成为主导资源。在人力资源管理的过程中,除了僵化的管理模式外,还要从企业文化精神和价值观的角度对员工进行灵活的管理。

4.5 创新发展

在“大数据”“人工智能”和“5G”的数字时代,经济社会环境发生了前所未有的变化;客户需求、产品生命周期、技术迭代的方向和程度、竞争格局、市场成长等维度越来越难以预测。在这方面,唯一不变的是“变化”。俗话说:“世无常,物无常。”过去用过的东西现在可能会被抛弃;现在放弃的东西以后可能会用到。企业管理模式需要根据情况进行调整,因此创新和变革成为管理领域最强的声音。在这种新的、更加灵活的组织中,由于管理对象的

今非昔比,传统的以指挥控制员工为管理理念,对员工提出标准化的行动要求的人力资源管理将不再适用。因此,组织迫切需要更加灵活的人力资源管理实践,以灵活有效地调动组织的人力资源要素。

4.6 灵活性发展

4.6.1 工作设计的灵活性。工作设计不仅要丰富员工的工作内容,给员工更多的尝试机会,增加工作的激励性和挑战性;为核心员工提供轮岗机会,鼓励员工跨学科、跨部门流动,使员工在动态管理中发挥才能,发挥作用。

4.6.2 员工招聘的灵活性。在招聘员工时,不再是“往坑里填萝卜”,而是充分考虑技能和经验的多样性,为企业储备人才,以应对未知的问题和情况。还需要及时更新组织系统中的员工信息,以便组织在任务需要时能够快速找到合适的员工并将其部署到组织内部。

4.6.3 员工培训的灵活性。企业在重视监督的同时,也应该更加信任员工。信任员工能够解决问题,信任员工愿意保质保量完成工作,信任员工愿意与企业共同成长。避免让苛刻的考核制度成为员工工作疲劳的来源,避免把考勤作为员工与企业打交道的一种形式。

4.6.4 注重组织匹配,从固定人员、岗位到轮岗培训。企业要想充分发挥员工的活力和潜力,就必须给员工充分的选择空间,让他们可以和自己喜欢的人做自己喜欢的事。因此,人力资源管理部门应重视组织内部的岗位轮换制度。既要让员工在设定岗位前有机会尝试不同的岗位,确定自己真正喜欢和擅长的工作,又要让员工在日常工作中有机会调整自己的岗位,培养员工多方位的能力。让员工在自己的岗位和团队中充分发挥自己的才能。为员工提供各种培训课程,使员工及时了解组织中每个岗位和工作所需要的知识和技能,并具备应对各种工作的能力,便于转岗和相互配合。甚至为员工提供与现有工作没有直接关系的培训,使他们获得各种技能。组织需要面向未来,充分开发员工的潜力,使员工具备应对不确定事件的能力。

4.6.5 员工薪酬的灵活性。员工在组织内不再是“自雇”的。他们的薪酬既要与团队挂钩,强调合作共赢,注重团队任务的完成,又要与组织绩效挂钩,鼓励员工关心企业成长,关注企业发展,真正与企业利益融为一体,共担风险。

4.6.6 管理模式的灵活性。①与员工分享信息:通过各种方式与员工分享组织的关键信息,使员工感到被尊重和重视,促进员工理解、支持和认可组织的商业决策。②促进员工参与:在采取行动前听取核心员工的建议和意见,促进员工支持和配合组织的决策和行动,帮助组织的决策和行动真正解决实际问题。③加强员工的自我管理。自我管理是指员工独立制订计划和实施控制,即“自我管理”。管理自主权,即在承认和尊重员工自主权的基础上,给予员工充分的信任,充分发挥每个员工的积极性,为员工充分发挥创造力提供空间。如果长期采用物质激励措

施,很容易导致员工和部门之间缺乏竞争意识。需要指出的是,在采用柔性管理的同时,我们不能否定刚性管理的价值,需要实现两者的结合,才能达到更好的激励效果。

4.7 建立灵活的管理平台

要想提高柔性管理的作用,仅仅依靠人力资源管理部门是远远不够的。这是因为人力资源管理者有自己的责任,在大型企业中容易出现管理缺漏。因此,有必要创建公开透明的管理模式,利用相关软件分析员工的工作情况,人力资源管理者也可以建立网络管理模式,实现智能跟踪,从而增强员工的可信度,争取他们的支持。可以看出柔性管理对于企业人力资源管理的重要性,只有找到正确的方法和方式,运用柔性管理模式进行管理,才能使员工更有信心,使企业可持续发展。从而实现行动的力量。企业的领导干部,首先带来的灵活的管理思想的转变,思想的挖掘,甚至领导人的变换行为,全面提高综合素质领导的培养,提高自我思想和道德,以及企业理念的升华。同时,通过相应管理,在一定程度上可以有效地提升员工的工作积极性,提高员工思维发展能力、协调能力和向心力,增强了员工的群体意识和归属感。

4.8 注重柔性管理的针对性和深度

一个好的管理模式可以使企业顺利发展,实现经济增长的目标。一般来说,对于企业来说,在管理模式上有一个共同的问题,就是在管理中对各种制度的实施能力不够深入,宣传也只局限于表面的招投标实力,或仅止于表面功夫。因此,很难做到管理工作到位。对自己的工作采取肯定、表扬、鼓励和提升的方式,使企业的所有员工都能扬长补短,取长补短。

5 结束语

柔性人力资源管理将是企业人力资源改革的方向,但具体的管理措施包括但不限于上述措施。随着科技的飞速发展和兼职经济的盛行,企业在工作方式的多样化和灵活用工方面仍有广阔的前景。

参考文献

- [1]谭健.新时代企业人事工作的柔性化管理模式求索[J].商业文化,2020,460(07):70-73.
- [2]陈琦.浅析国有企业人力资源管理柔性化发展[J].中国战略新兴产业(理论版),2019,(7):1-1.
- [3]杨娜.浅谈柔性管理模式在人力资源管理中的运用[J].商讯,2019,170(16):194-195.

作者简介:刘攀(1991.02-),女,河北保定人,本科学历,硕士研究生在读;职称:经济师,职务:综合办公室主任;研究方向:人力资源方向。