

企业人力资源管理中柔性化管理的应用

杨 珺

(长春大学旅游学院 吉林 长春 130000)

摘 要: 在当今激烈的市场竞争中,企业的成功不仅仅依赖于技术创新和营销策略,还在于如何更好地管理企业内部的人力资源。人力资源柔性管理作为一种新的管理模式,能够更好地适应市场的快速变化和人才的多样化需求,成为企业实现可持续发展的重要手段。本文将从人力资源柔性管理的内涵与特征、企业人力资源管理中柔性化管理的必要性以及应用方面进行探讨,同时阐述人力资源人性化管理的要点,旨在帮助企业更好地运用柔性化管理手段实现人力资源管理的优化。

关键词: 企业发展; 人力资源; 柔性化管理

Application of Flexible Management in Enterprise Human Resource Management

Yang Jun

(School of Tourism, Changchun University, Changchun , Jilin 130000)

Abstract: In today's fierce market competition, the success of an enterprise depends not only on technological innovation and marketing strategies, but also on how to better manage the internal human resources of the enterprise. As a new management model, human resource flexible management can better adapt to the rapid changes in the market and the diverse needs of talent, and become an important means for enterprises to achieve sustainable development. This article will discuss the connotation and characteristics of flexible human resource management, the necessity and application of flexible management in enterprise human resource management, and elaborate the key points of humanized human resource management, aiming to help enterprises better use flexible management methods to achieve the optimization of human resource management.

Key words: enterprise development; human resources; Flexible management

引言:

在传统企业人力资源管理中,管理方式和理念过于生硬,难以得到员工的认可和配合,也会对企业的发展造成一定阻碍。尤其是在多元化发展的社会形势中,传统的刚性管理理念弊端越发暴露出来。基于此,企业应该根据时代的发展需求和趋势,进行管理理念的转变与创新,能够合理融入柔性化管理理念。柔性管理模式注重以人为本的管理理念,旨在通过充分发挥工作人员的主观能动性,激发其潜能和创造力,为企业创造更高的价值,应该得到足够重视。

一、人力资源柔性管理的内涵与特征

1.内涵分析

人力资源柔性管理是一种以强调灵活性和适应性为特征的管理模式。它注重员工和企业之间的互动与合作,强调在任何时候都要保持灵活性和适应性,以应对市场变化、技术进步和人才需求的变化。在柔性化管理中,员工不再是被动接受工作任务的对象,而是能够自主决定工作内容、工作时间和工作方式的主体。

2.特征分析

首先内在驱动性是柔性管理的重要特征,柔性管理强调员工的内在动机和自我管理能力,它认为员工对于工作的积极性和主动性来自内部的驱动力而非外部的约束和奖惩。因此,柔性管理鼓励员工发挥自己的能力,给予他们更多的自主权和自由度,在工作中发挥自己的创造力和想象力。其次柔性管理具有快速适应性,能够快速适应环境变化的能力。在现代商业环境中,变化是常态,企业需要能够及时调整自己的战略和行动,以应对市场的变化和竞争的挑战。柔性管理通过让员工具备更广泛的技能和知识,提高组织的灵

活性和适应性,以适应不断变化的环境。最后具有影响持久性的特征,柔性管理不仅注重短期目标的达成,更注重长期目标的实现。柔性管理倡导的是一种持续不断的改进和学习文化,使得组织能够在不断变化的环境中保持竞争优势。通过建立一种以人为本的管理理念和文化,柔性管理能够促进组织的发展和成长,从而在市场中获得长期的竞争优势。

二、企业人力资源管理中柔性化管理的必要性

随着市场和技术的不断变化,企业需要不断调整自身的运作方式,以适应这些变化。人力资源管理是企业调整自身运作方式的重要组成部分,而柔性化管理则是人力资源管理中的一种管理模式,具有一定的必要性。首先,柔性管理能够提高企业的灵活性和适应性,其更加强调员工的多功能性和交替性,使得企业能够更灵活地调整工作流程和人力资源配置,应对市场需求和技术变革的变化。其次柔性管理能够在不增加企业成本的情况下实现更高的工作效率和生产能力,同时也能够降低企业的用工风险,如避免因员工离职或不合适的人员招聘而导致的成本浪费和生产停滞。最后柔性管理能够提高企业的创新能力,鼓励员工创新和自主创业,增强企业的创新能力和竞争优势。

三、企业人力资源管理中柔性化管理的应用

1.企业文化体系中柔性化管理的应用

企业文化是企业的灵魂,是企业成功的重要因素。柔性化管理可以在企业文化体系中得到应用,通过建立和营造积极向上、充满活力的企业文化,促进员工的自我实现和企业的可持续发展。首先,柔性化管理可以通过强调员工参与和自主决策来营造积极向上的企

企业文化。当员工感到自己被重视和认可时,他们就会更加愿意为企业付出努力,这可以激发员工的自我实现感和归属感,提高员工的工作积极性和工作满意度。此外,柔性化管理也可以鼓励员工在工作中发挥自己的创造力和创新能力,为企业带来更多的想法和创新,增强企业的竞争力。其次,柔性化管理可以通过鼓励员工多样性和多元化来营造充满活力的企业文化。在柔性化管理中,员工的角色和职责是灵活和可变的,这使得企业可以吸引和留住不同背景和经验的员工,形成多样化的员工群体,为企业带来更多的想法和思路,促进企业的创新和发展。此外,多样化的员工群体也可以激发员工之间的互相学习和合作,增强员工之间的协作和团队精神,为企业提供更多的人力资源优势。

2.企业制度方面柔性化管理的应用

企业制度是企业内部管理的重要基础。柔性化管理可以在企业制度方面得到应用,通过建立灵活的制度和政策,为员工提供更多的选择和发展机会,同时提高企业的生产效率和竞争力。首先,柔性化管理可以制定灵活的工作制度和政策,比如,企业可以引入弹性工作制度,让员工在规定的时间内自主安排工作,更好地平衡工作和生活,从而提高员工的工作积极性和生产效率。其次,柔性化管理可以通过灵活的员工发展政策来促进员工的个人发展和企业的可持续发展。企业可以引入多样化的职业发展路径和培训机会,让员工根据自己的兴趣和选择能力选择适合自己的发展道路,从而提高员工的工作满意度和福利感。最后,柔性化管理可以通过灵活的沟通和协调机制来促进企业内部的协作和配合。企业可以建立开放的沟通渠道和交流平台,让员工自由地交流和分享信息,从而增强企业的创新能力和竞争力。此外,企业也可以引入灵活的项目管理制度和协作模式,让不同部门和员工之间更加紧密的协作和配合,从而提高企业的生产效率和服务质量。

3.企业建设方面柔性化管理的应用

企业建设是企业的重要投资,包括基础设施建设、技术创新、人才培养等方面,都是企业可持续发展的重要保障。而柔性化管理可以在企业建设方面得到应用,提高企业的生产效率和竞争力。首先,柔性化管理可以通过建立灵活的企业组织结构来优化企业的管理模式。企业组织结构是企业内部的框架,它决定了企业内部人员之间的职责和关系,也决定了企业内部信息和资源的流动,灵活的企业组织结构可以让企业更好地适应市场需求和企业变化,降低企业的管理成本。例如采用分散式的组织结构,让每个部门或团队都能够有更多的自主权,从而更好地适应市场需求和企业变化。其次,柔性化管理可以通过引入新技术和新工艺来提高企业的生产效率。随着科技的发展,新技术和新工艺的出现可以大大提高企业的生产效率和质量。比如引入智能化制造技术,实现生产流程的自动化和信息化,提高生产效率和准确性。同时,企业也可以在人才培养方面加强培训和引进优秀人才,不断提升企业的技术水平和创新能力,为企业的可持续发展提供坚实的基础。

4.企业内部行为方面柔性管理的应用

柔性化管理是一种注重员工个性化和自主性的管理方式,它关注员工的思想、情感、价值观等方面的变化,并通过适当的管理手段,使员工在工作中能够感受到尊重、信任和关爱,从而更好地发挥自己的能力和潜力。柔性管理要强调员工的个性化需求,每个员工都有自己的个性和需求,在柔性化管理中,企业应该尊重员工的差异性,采取因材施教的方式,让员工在工作中发挥出优势和特长。其次建立开放、透明的沟通渠道是柔性化管理的核心要求

之一,在传统的管理模式中,企业领导通常会采取一种“一言堂”的方式,决策和指示都是由领导单方面制定和传达,员工的意见和建议往往不被重视,甚至被忽略。这种管理方式往往会导致员工的不满和抵触,降低员工的积极性和工作效率,同时也会影响组织的创新能力和竞争力。柔性化管理要求企业领导和员工之间建立良好的沟通机制,鼓励员工表达自己的想法和建议,解决员工在工作中遇到的问题,增强员工的归属感和认同感。

四、人力资源人性化管理的要点

1.提高员工的综合素养

实施柔性化管理是企业获取长期竞争优势的重要手段之一,提高员工的专业素养是实施柔性化管理的重要基础。在现代社会中,企业面临着日新月异的市场变化和技术进步,为了保持竞争力,员工需要不断学习和掌握新的业务知识和技能,通过提供各种培训和学习机会,企业可以帮助员工不断提高专业素养,提升员工的工作能力和职业发展空间。其次,提高员工的价值观是实施柔性化管理的另一个重要方面,员工的价值观会影响他们的行为和态度,进而影响企业的形象和声誉。因此,企业需要倡导正确的价值观,注重企业文化的建设,加强道德教育和职业操守培养,提高员工的道德水平和职业道德观念,建立良好的企业形象和信誉。

2.重视激励机制的实施

在企业实施柔性化管理时,激励机制是非常重要的关键因素,可以帮助员工更好地适应变化、提高生产效率和创造更高的价值。柔性化管理的主要目标是提高企业的灵活性和适应性,使企业更加适应不断变化的市场需求和技术进步。在这种情况下,员工需要具备更加灵活和多样化的技能,以便适应不同的任务和岗位。因此,为员工提供激励,以不断增强其技能和能力,可以促进员工在不断变化的环境中的适应性和创造力。此外,激励机制还可以增强员工的投入和忠诚度,使他们更加积极地参与工作,并在工作中发挥更大的能力。这可以通过提供具有挑战性的任务、提供培训和晋升机会、建立积极的团队氛围等方式实现。

结束语

综上所述,人力资源柔性化管理在企业人力资源管理中的应用有着重要的必要性和实践价值。通过建立和完善企业的柔性化管理体系,提高企业的灵活性和适应性,同时提高员工的工作积极性和生产效率,为企业的可持续发展打下良好的基础。同时,人力资源柔性化管理也需要关注员工的综合素养和发展,建立和完善激励机制,提高员工的积极性和创造力,为企业的发展注入新动力。

参考文献:

- [1]翟木榕.浅析企业人力资源管理中的柔性化管理应用策略[J].现代商业,2022,(26):147-149.
- [2]王鹭婷.新经济时代企业人力资源管理的变化及创新趋势探析[J].企业改革与管理,2021,(22):95-96.
- [3]胡孟,马丹.探讨如何在中小企业人力资源管理中融入柔性管理理念[J].东方企业文化,2021,(S1):70-71.
- [4]董殿祥.柔性化管理在企业管理实践中的应用[J].人力资源,2020,(24):26-27.
- [5]陈慧仙.柔性化管理在人力资源管理中的应用[J].企业科技与发展,2019,(10):193-194.
- [6]张海鲲.对企业人力资源管理中柔性管理应用的几点探讨[J].商,2016,(01):20.