

# 柔性管理在人力资源管理中的应用分析

邹景婵\*

重庆中油迅发实业有限公司, 重庆 401331

**摘要:** 企业当中的人力资源管理直接决定着企业能否可持续发展, 有效的人力资源管理模式能够让企业在竞争激烈的市场中站稳脚步, 所以人力资源管理模式极为重要。一个企业如果做不好人力资源管理工作, 会严重阻碍企业发展, 所以做好人力资源管理工作能够顺应时代发展。跟传统人力资源管理模式相比较, 柔性管理能够改变原有人力资源管理工作缺点, 并且侧重点也会放在员工管理方面, 让员工成为管理工作中的重点, 能够让员工慢慢参与到企业决策。本文对柔性管理在人力资源管理中的应用进行探讨。

**关键词:** 柔性管理; 人力资源管理; 应用

## 一、现代企业中柔性管理的必要性

柔性管理能够改善传统管理模式的不足, 并且也能够顺应时代发展, 不断提高企业管理水平, 具有一定优越性, 可推动企业可持续发展。

首先, 柔性管理模式可以满足企业发展, 并且还能够应对各类不可抗力, 尤其是外部因素, 此模式的应用能够提高管理人员对工作的重视程度, 还能够带动员工积极性, 对于一些有变化的内容也能够很好地进行规避和处理。在工作中可以让员工发挥自身想象力, 根据周围环境变化, 不断完善工作需求, 提高自身危机意识。在遇到问题时可以很容易地规避风险, 提高策略分析能力, 同时提高员工工作能力和职业素养。

其次, 柔性管理可以促进企业公平待人, 尊重每一位员工的选择。它的基础是需要将内部信息进行共享, 让每一位员工都能知道企业的运营情况, 让所有人发挥出自身作用, 在整体上提高企业竞争实力。柔性管理能整合企业的竞争优势, 提高企业中各项工作管理水平, 不断推动企业发展。此模式在运行的过程中将多层级的管理模式改为扁平化的管理模式<sup>[1]</sup>。实际上企业对每一位员工工作都是有一定要求, 不同级别和不同岗位员工工作内容和要求是不一样的。应用柔性管理模式, 可以改善原有处理问题方式, 让每一个员工都有自己处理问题的独立空间, 不受各种不可抗力因素影响, 同时提高员工整体综合能力。这种模式可以一定程度简化员工工作内容, 防止发生重复内容, 让每一个员工都可以高效地工作。

最后, 柔性管理更好地体现了人性化, 在传统的管理模式中, 因为有生硬的条条框框, 很多管理问题都不能得到有效解决。而柔性管理的介入能够让管理变得更加人性化, 更加注重企业和员工之间关系, 这对于企业来说能够提升凝聚力, 提高工作人员整体的工作效率, 让所有员工都能积极努力地工作。员工凝聚力是企业经济效益提升的关键, 对于一个企业来说, 员工是企业创造经济效益的基础, 根据企业的实际情况制定管理模式, 以人为本不断提高员工在企业中的价值和能力, 是柔性管理实施的关键所在<sup>[2]</sup>。

## 二、企业现有人力资源管理模式的现状和问题

如今很多大型企业采取的管理模式都是以人为本的管理模式, 在企业管理人员中应用此类管理模式可以不断提升企业在行业中地位, 同时也带动了企业的可持续发展, 但是在此类管理模式中仍会出现很多问题。虽然在管理工作中取得了一定效果, 但是由于很多因素影响, 此类管理模式仍需改进。

### (一) 以管理为中心

据研究数据表明, 我们不难看出很多企业在管理工作中的重点都有一定偏差, 比如说在管理过程中没有考虑员工感受, 均以企业为中心布置任务和工作, 忽视员工意见, 甚至很多管理人员都不会听取员工建议而一意孤行。我国很多企业管理工作都是以管理人员主观为标准进行管理, 无论是各类决策还是制定规则都是以领导者主观为标准, 进行

\*通讯作者: 邹景婵, 1978年10月, 女, 汉族, 陕西泾阳人, 现任重庆中油迅发实业有限公司经济师, 本科。研究方向: 人力资源管理。

一系列工作。很多管理人员为了个人利益,只考虑个人喜好,不考虑其他员工实际情况<sup>[3]</sup>。比如说人才选拔的时候,很多管理人员不是只看个人能力,同时还会考虑自身利益,依据自身喜好做出选择。这种选择没有科学合理的依据,完全凭主观进行选择,这样其实制约了企业发展,在某种程度上也影响了企业员工工作积极性,进而降低企业员工工作效率。

## (二) 管理结构问题

人力资源管理问题是一个综合性问题,它不仅要考虑到员工工作问题还需要考虑企业发展问题,并且管理工作是需要具体落实到个人的。此类问题的发生大部分原因都是因为企业没有一个科学合理的管理结构造成的。一个科学合理的企业管理结构应该适应企业的发展和人员方面的调配,尤其是人力资源管理工作。绝大部分人力资源管理工作内容过于书面化、空洞化,很少有内容能够拿到管理工作中应用,自身可行性较低<sup>[1]</sup>。而且,在人力资源管理工作中很多管理模式都是挂在墙上的,在具体的应用中都没有实施,就好似“挂羊头卖狗肉”,这种局面遏制了人力资源管理模式发展,所以改善人力资源管理结构是必然选择。

## 三、柔性管理在人力资源管理中的具体应用策略

### (一) 做好人资规划

现阶段,随着经济的快速增长,企业规模也在不断地扩张。因此,对于企业内部人力资源管理工作来说,内容会更加繁琐、复杂,执行也有一定难度。而且,在实际管理工作中,企业当前的内部以及外部的环境,都会对于所遇到的各类问题和情况,造成一定影响。所以,要在制定人力资源管理方案时,提高方案可执行性。

首先,要对于人力资源管理方案做出科学、合理规划,在具体编制过程中也要集思广益,不仅要由人力资源管理部门领导参与其中,还要集合其他员工的智慧,对处理方案进行优化和完善,确保人力资源管理工作具有较好的落实效果;其次,在对于不同岗位进行预算编制时,需由上级领导批准,并且要能有效地应用于后续的工作中<sup>[2]</sup>。在进行人力资源预算编制时,也要在财务标准的基础上,确保薪资合理性,也要关注员工职业发展,最大限度地人才作用和价值发挥出来,避免人才流失现象发生,不断增强部门综合实力,促进企业发展。对于现如今企业人力资源管理来说,所用管理模式越来越趋向于以人为本的管理理念,企业开始关注于员工在企业内部的工作体验,并且在管理工作现状以及员工实际需求的基础上,不断地调整人力资源管理方案,让企业能够具有更广阔的进步空间。

### (二) 引进激励机制

要想进一步凸显柔性管理对于企业发展所具有的优势和作用,就要引进激励机制,并且要促进激励机制和柔性管理理念融合,充分地发挥激励机制作用,提高企业人力资源管理水平。另外,管理人员也要在平时工作中,积极与员工展开沟通和交流,了解员工内心诉求和实际需要,为员工提供力所能及的帮助和支持,这样也能够让员工更加具有归属感,在工作的時候也更加具有干劲和热情。另外,通过引进激励制度,能够对于一些表现突出的员工实施奖励,提高员工工作积极性,也能够为其他员工做出表率,实现较好的培训管理效果,助力于企业的健康发展<sup>[3]</sup>。激励机制在企业人力资源管理中的引进不是盲目、随意的,也要根据实际管理工作发展现状以及以往的管理经验,合理地实施激励制度,并且要不断地提高制度规范化,做到严格落实和执行,这样能够最大化地将柔性管理作用发挥出来,提高企业人力资源管理水平。

### (三) 组织结构柔性化

要在企业的人力资源管理细化工作中,实现柔性管理的渗透和应用,通过对人力资源管理体系的建立,在实施过程中,能够依据相应流程和规则,进一步地让管理有更高的效率,实现较为理想的质量水平。通过组织结构的柔性化,能够实现柔性管理水平的提高。在建立组织结构时,也要增强员工参与感,让其能够积极主动地投入管理工作中,推进整体化柔性管理,提高人力资源管理效率。对于现阶段大部分企业在进行组织结构建立时,都呈现出了较为显著的等级差异,而且管理流程十分繁琐,这也就导致在上级文件进行下达以后,信息无法做到及时传递和反馈,这样也对于管理水平的提高,造成了严重阻碍。而且对于企业的基层员工来说,在进行信息反馈和沟通时,都缺乏有效途径和渠道,也会进一步影响管理效能的发挥<sup>[1]</sup>。

因此,要想进一步实现柔性管理有效应用,就要推进组织结构朝扁平化管理方向发展,为了简化管理流程,省去不必要的信息传递环节和时间浪费,可以进行网络化管理平台建立,这样也能够实现管理信息高效传递,同时也能够让企业内部员工对于企业发展规划,有一个更加全面地掌握。

#### 四、结束语

综上所述,在对在人力资源管理中运用柔性管理,不仅符合当前社会发展需求,同时还能满足员工工作需要,实现企业管理水平和能力的提高。所以,要在企业的人力资源的管理项目中,实现柔性管理的科学运用,不断地推动企业长足、稳定的发展。

#### 参考文献:

- [1]王文文.人力资源管理柔性化——柔性管理的关键[J].营销界,2020(48):172-173.
- [2]朱华,卢波,林蓉.柔性管理模式在人力资源管理中的运用[J].人才资源开发,2020(20):84-85.
- [3]张岩.柔性管理在高校人力资源管理中的应用研究[J].浙江工商职业技术学院学报,2020,19(3):50-52.