

浅谈柔性管理在企业经济管理中的作用

彭桂琼 (西南油气田公司输气管理处, 四川 成都 610000)

摘要: 柔性管理是随着社会发展而出现的一种新型管理方式。从本质上讲, 柔性管理是一种稳定的管理战略。20 世纪 60 年代以前, 人们对管理的认识仅仅停留在僵化的管理上, 认为管理就是上级下命令, 下级按照上级的指示去执行。然而, 20 世纪 60 年代以后, 一些学者开始研究东方管理风格。在研究中, 他们发现柔性管理是一种有效的管理方式。这种管理模式坚持以人为本, 引导员工树立服务意识, 从而促进企业经济管理的顺利开展。

关键词: 柔性管理; 经济管理; 作用

0 引言

随着全球经济的不断发展, 外部环境发生了巨大的变化。一个企业能否很好地应对外部环境的变化, 直接决定着企业的生存。如今, 如何提高自身应对外部环境变化的能力已成为一个重要的课题。传统的企业经济管理模式具有刚性的特点, 这种管理方式是以工作为核心, 用一系列的管理机制来控制员工群体, 这种刚性的管理模式可以大大提高企业的管理效率和工作效率。然而, 以往僵化的管理模式虽然能保证管理效率, 但未能充分体现以人为本的基本原则。在这种情况下, 员工容易产生冲突, 这将严重打击员工的创造力和积极性。随着时间的推移, 很可能对企业的进步产生负面影响。

1 柔性管理的概述

1.1 产生

通过分析和研究, 企业经济管理模式的演变主要经历了经验管理、刚性管理和柔性管理三个阶段。目前, 中国大部分企业主要采用僵化的管理模式, 这种管理模式可以加强员工对企业相关制度的了解, 提高企业的规范性, 有利于企业的发展。然而, 随着社会经济的不断发展和时代的不断进步, 以前僵化的管理模式已经不再适合现代企业的发展需要, 特别是 20 世纪 70 年代以后, 这使得僵化管理的相关弊端逐渐显现。如果员工长期处于性别刚性的管理模式下, 他们的创造力和独立思维会受到限制, 员工的一些创造性和个性化的观点无法表达, 无法充分突出员工的工作效率。

1.2 概念

目前, 企业比较注重灵活的管理模式, 可以给员工足够的空间激发创造力。实施灵活的管理模式强调员工和经理之间的关系是平等的, 和员工不会受制于前面的严格的规则和机制, 而主要依赖于企

业文化, 员工自己的道德素质和意志力为企业创造一定的福利。同时, 运用灵活的管理模式还可以使员工相互尊重, 关系融洽, 既可以提高员工的自我能力, 又可以促进企业的整体发展。

2 柔性管理模式的基本特征

2.1 决策灵活性

在传统僵化的经营管理模式下, 上层与指挥层都有一定的决策权, 应用灵活的管理模式, 需要基层员工释放一定的决策权, 主要目的是采取分权的方式来激发员工的创造力和积极性, 也可以给予员工足够的肯定、尊重和信任, 在决策过程中可以征求和采纳员工的建议, 可以使决策变得科学化、规范化、规范化。从而保证决策工作的顺利开展。总之, 运用灵活的管理模式来管理企业经济, 可以充分彰显其人文色彩, 更贴近员工, 进一步激发员工的凝聚力和归属感。

2.2 平面结构

传统刚性管理模式下的企业组织结构呈现金字塔状, 主要采用统一集中管理。与刚性管理模式相比, 柔性管理模式呈现出扁平化的组织结构, 主要是消除中部地区的冗余组织, 降低组织结构层次, 保证基层与高层之间的紧密沟通。同时, 需要将决策权及时转移到基层员工的手中, 使员工能够在相应的指令下独立完成相应的任务, 保证组织结构的高效运行。

2.3 激励模式合理

企业管理者应该充分了解员工最迫切的需求, 不仅要在物质层面上, 还要关注员工的精神需求。柔性管理是物质激励和精神激励的有机结合, 旨在为员工提供和谐温馨的工作环境, 为员工提供更多的发展机会和培训机会, 尊重员工的主导地位, 满足员工实现自我价值的基本需求。

3 柔性管理在企业经济管理中的具体作用

3.1 有利于调动员工的积极性和创造性

随着知识经济时代的到来,企业之间的竞争最终是人才的竞争。只有抓住人才,企业才能发挥主动性,抓住机会,这也增加了员工的压力,使其不能充分发挥创造力和积极性,从而对企业起到一定的推动作用。如果你想改变现状,提高员工的主动性和自我意识,开发员工的创新精神,以实现灵活的管理模式的完整的应用程序,可以让员工得到有效的激励和支持,也可以让员工感到企业的关注和关怀,然后让员工充满热情地参与到工作中来,充分发挥员工的个人价值,有利于提高企业的经营效率。

3.2 有利于提高员工的综合素质

如今,企业改革的进程不断加快,企业对员工的综合素质要求越来越高。他们也认识到员工的综合素质对企业的长远发展和建设起着重要作用。在企业经济管理系统中应用柔性管理可以为员工创造积极和谐的工作氛围,使员工成为企业的一员,有利于促进成员之间的密切合作,也能实现沟通和分享。同时,员工可以通过相处和学习共同提高,这也符合企业发展的基本要求。

3.3 提高企业决策的敏感性

决策的质量和效率有很大的影响企业经济管理,特别是在决策的实现,容易受到多种因素的影响,如果不及时消除这些不利因素,容易导致决策失败,企业发展的隐患。采用灵活的管理模式,企业可以建立扁平化、科学化的组织结构,使上下级可以进行密切的沟通和互动,从而改善以往管理过于繁琐、繁琐的局面。在这种情况下,企业可以迅速将决策传递到各个部门,可以保证决策实施的有效性,可以减少不必要的浪费,从而提高问题的处理效率。

3.4 帮助企业树立良好形象

如今,企业现代化改造项目已经全面实施,企业在制度建设水平上也取得了显著的成效,企业在经济管理水平上的相关认识也发生了一系列的变化。一般来说,企业管理的对象是人。只有提高员工的自我积极性,员工才能真正感受到企业独特的文化,才能让员工积极为企业做出贡献,从而促进中国企业经济管理的高效发展。从本质上讲,柔性管理倡导以人为本的基本原则,时刻关注员工的具体感受,因此得到了员工的广泛认可。它可以让企业文化将员工凝聚成一个集体,从而为企业形象塑

造创造更好的条件。

4 柔性管理在企业经济管理中的应用

4.1 树立规范灵活的管理理念

在新时代,随着市场环境的逐渐变化,以往的管理理念和管理模式已经无法满足企业的发展需要。虽然僵化的管理模式的效率已经最大化,但为了促进企业的长远发展,企业仍然需要不断提高自身的管理水平,提高企业的应变能力,才能更好地应对各种市场挑战。因此,我们可以渗透柔性管理模式,建立规范的柔性管理理念,可以通过柔性管理激发员工的积极性和主动性,实现工作效率的不断优化,也提高了员工的竞争力。在这方面,企业要正视柔性管理的实际作用。它虽然不同于僵化的管理理念,但不排除僵化的管理模式。二者可以有效结合,实现管理的规范化和决策的民主化。通过灵活的管理理念的引导,改变了以往自上而下的管理模式,创造了更加宽松自由的管理环境,促进了企业的快速发展。

4.2 柔性管理模式在企业经济管理体制中占有重要的地位

为了保证柔性管理模式的高效运行,就必须配备一定的柔性管理制度,才能使管理工作能够被法规所遵循。因此,企业应建立稳定健全的柔性管理制度,改变以往以物质激励为主的经营模式,调动员工的积极性和积极性。目前,企业柔性管理激励机制建设的重点在于:第一,柔性管理培训机制的建设。及时出台关爱青年职工的相关文件或政策,及时搭建公平公正的竞争平台。加强青年职工专业培训,建设学习型队伍,优化青年职工知识结构。第二,建立家庭亲情和关怀制度。可以通过家庭情感教育、合理指导和帮助等内容对员工进行家庭情感教育。第三,优化日常运行机制。定期开展研讨会或专题调研活动,及时了解员工的思想问题,通过企业健康文化开展一系列实践教育活动,培养员工士气。第四,建立完善的激励机制。以沟通为重要渠道,通过精神激励,调动员工积极性,加强内部团结。

4.3 建立灵活的组织结构

目前,市场环境多变,许多企业对柔性管理模式给予了很高的评价,同时也制定了相关的柔性管理战略。然而,要想很好地实施柔性管理战略,就必须有柔性管理组织结构与战略匹配。因此,企业应克服以往组织管理的刚性特点,实现组织结构的调整和变革,从而提高企业面对外部环境的适应

性,进而实现企业的最终管理目标。柔性管理的组织结构具有团队合作、扁平化和网络化的特点。构建扁平化的组织结构,关键在于消除部门、职能和产品之间的边界,构建无边界的组织体系,使信息在基层各层级自由传播,适当消除层级带来的阻力,加强企业内部的协作与沟通。网络化的组织结构可以改变传统的集中管理模式,可以大大提高管理的灵活性和专业性,从而加强企业内部的协调。构建以团队为基础的组织结构,关键在于实现团队合作,汇集全体员工的智慧,从而提高管理效率,满足客户的实际需求。要创造更完善的柔性管理组织结构,企业应充分利用信息技术实现组织结构上的重组与整合,加强团队建设,才能帮助企业更积极地参与市场竞争,并结合外部环境的变化,适当调整自己的管理方案,实施资源配置,从而提高企业在市场中的竞争力和主导地位。

4.4 灵活的管理模式

虽然顺应了时代的发展趋势满足了企业经济管理的基本需要,能够使企业利益最大化,但这并不意味着僵化的管理模式是无用的。在过去的很长一段时间里,僵化的管理就是企业。主要的管理模式,虽然相关的管理模式不同,但两种管理模式的目标是相同的。在企业经济管理制度中,刚性是重要的基础,柔性是对其内容的有效补充。只有注重僵化、以人为本的理念,才会严重影响员工的积极性;如果只强调灵活性,企业就会呈现一种混乱的状态,无法更好地约束和规范员工的行为。因此,为了提高企业经济管理水平,企业应做到“刚性与柔性”,强调刚性管理模式与柔性管理模式的有效结合,两者合理,可以大大提高企业的管理水平,从而增强企业的综合实力。

4.5 丰富企业的产品结构

将柔性管理模式应用到企业经济管理系统中,可以有效激发员工的创造力,提高企业应对外部环境变化的能力,更加注重人的情感体验。这些都使企业的产品结构呈现出丰富性的特征。同时,企业产品结构的丰富性会对企业产生反弹,提高企业对外部环境的反应能力。丰富和优化产品结构,有利于企业不断扩大市场,获得更高的利润,也有利于增强企业的市场竞争力。在实际运营过程中,如何巧妙地运用刚性管理和柔性管理模式,成为企业面临的重要课题。两者是相互依存、相互依存、不可分割的,企业要充分了解两者的基本特征,才能获得更加完善的管理模式。

4.6 建设高质量的企业文化

对于一个企业来说,企业文化是提高企业活力的重要条件,对企业的发展起着重要的推动作用,高质量的企业文化可以营造和谐的经营氛围,使员工能够更加专注于自己的工作。在柔性管理体制下,加强企业文化建设显得尤为重要。要结合企业文化的基本特点,构建相关的企业管理制度,定期组织相关的文化活动,以满足员工的精神需求,使其保持积极乐观。高质量的企业文化可以为员工提供正确的指导,使员工形成正确的人生观、价值观和世界观,激发员工的工作热情,为企业的发展不断做出贡献。

4.7 做好人才招聘和培训工作

如今,随着全球化进程的逐步深化,高素质人才的自我发展意识不断增强,人才流动加速,劳动力的性质和结构发生了巨大变化。为了获得优质的人力资源,企业应注重员工的招聘和招聘,从人力资源管理体系的战术管理向企业的战略目标转移。目前,企业如何招聘到高素质、适用型的人才,已成为经济管理体系中的一个重要问题。首先要优化招聘方式,积极拓展招聘方式,如外部招聘和内部选拔。第二,采取多元化的招聘模式,如猎头招聘、大学招聘、网络招聘等。最后,根据人才的不同层次选择不同的招聘模式。从人力资源的角度来看,企业需要结合实际情况,建立灵活的人才选拔机制,有计划地培养人才。例如,核心员工是企业的智力资本,选拔主要以内部选拔为主,需要考虑员工的忠诚度、价值观、知识水平、技能、管理能力等多项因素。同时,应注重对人才的专业化培训。基于柔性化的人才培训模式表现如下:其一,及时分析基于柔性化管理模式的培训需求,结合不同的岗位设置来设定相应的培训目标,主要针对员工的工作态度、综合能力、反应能力与工作技能等进行培训。其二,科学设置培训方式与培训内容。结合员工的类型与岗位,制定个性化培训方案,在制定培训内容时,要求员工树立正确的培训理念。

综上所述,随着市场环境的不断变化,柔性管理在整个市场环境中占据了非常重要的地位,其作用和存在价值是不可替代的。柔性管理可以塑造良好的企业经营氛围,可以大大提高企业应对外部环境变化的能力,对企业的发展和经营具有积极的意义。为了获得更理想的经济管理效果,企业应提倡刚性管理与柔性管理相结合,相互学习,共同合作,为企业的发展提供重要保障。