

柔性管理在企业经济管理中的应用分析

张 荣

(山煤国际能源集团铁路物流有限公司, 山西 太原, 030000)

随着我国社会经济的不断发展以及经济发展形态的不断升级, 柔性管理在我国企业的实际经济管理工作中发挥着重要作用。柔性管理与刚性管理的最大区别在于管理理念, 柔性管理的“以人为本”管理理念能使企业以全新的面貌投入到市场竞争中, 实现健康可持续发展。

一、柔性管理的概述

企业在实际经济管理过程中, 通常呈现出一个动态的发展态势, 主要经历三个阶段, 分别是经验管理、刚性管理以及柔性管理。这三个阶段在企业的经济管理中并不是同时进行的, 而是分阶段、循序渐进的。在传统的经济管理模式中, 企业采取的管理模式往往是刚性管理, 而刚性管理虽然能够确实提高市场经营活动的规范程度与企业的实际经济效益, 但是, 随着社会经济和企业自身的不断发展, 刚性管理模式开始显露出越来越多的弊端。刚性管理主要是通过制度约束、纪律监督、建成规则等强制化手段来对员工进行日常活动以及工作的限制与束缚, 但是在这样的严格管理下, 企业内部工作人员所承受的工作压力往往会越来越大, 进而降低员工的工作积极性, 并减少和其他工作人员之间的沟通交流。时间一长, 不仅会导致企业内部经济管理氛围的低迷, 还不利于企业经济管理工作的有效开展, 以此使经济管理的实际工作效率大幅度地下降。在此背景下, 越来越多的企业为了实现自身的可持续发展而开始尝试应用柔性管理这一经济管理模式。

二、柔性管理在企业经济管理过程中所发挥出的作用

(一) 充分挖掘员工在工作过程中的创造潜力

随着当前市场竞争的越发激烈, 各个企业为了占有更多的市场份额, 保证自身的竞争能力, 开始不断地通过制定相关政策与薪酬来吸引人才, 由此, 直接导致了社会中人才的竞争也变得越来越激烈。在这样的现实情况下, 企业要想提高自身吸引人才的能力, 就必须不断地与时俱进, 采取具有较强创造性的工作形式。对此, 柔性管理模式的应用, 可以通过更加人性化的管理模式来不断挖掘出

员工在工作中的创造潜力, 并促使员工不断突破现有工作模式以及传统经营策略的束缚。只有员工通过创新形式不断提高自身的工作能力与工作水平, 才能够使企业的产品以及服务在激烈的市场竞争中脱颖而出, 形成强大的核心竞争力, 进而扩大企业在市场中所占的份额, 促进企业更好发展。

(二) 不断地激励工作人员的工作热情

企业以往采取传统激励措施的时候, 通常都是以一些物质奖励的形式来激发员工的工作积极性, 并且, 在奖励的过程中也只考虑到企业自身的可实现性, 而没有切实地考虑到员工的实际需求, 这无疑会使企业的激励措施对员工的吸引力大打折扣, 无法确实带动员工投入到工作中。所以, 从现状来看, 企业实行的传统激励措施无法取得良好的激励效果。随着当前社会经济水平的不断提高, 员工更加注重非物质激励, 如职位晋升、一对一指导、荣誉等。尤其是在柔性管理下, 员工对于企业实行的激励措施提出了更高要求。企业在制定相关激励措施时, 需要全面考虑到企业内部不同部门、不同层级的员工的实际需求以及员工所在岗位的特殊性, 以此为基础, 才能够制定出与企业内部实际情况匹配的激励措施, 发挥显著的激励效果, 更好地激发工作人员的工作热情。在新型激励措施的应用下, 工作人员可以在实际工作过程中获得精神与物质两个层面的满足, 从而更加主动地投入到工作中, 为企业的发展贡献力量, 进而切实推动企业的可持续发展。

(三) 切实提高企业管理层决策的科学性

随着人民物质生活水平的不断提高, 消费者在实际消费过程中呈现出越来越丰富的个性化需求, 而企业所实行的柔性管理正好能够满足当前市场内部的消费者的需求。企业内部的组织结构在柔性管理模式下拥有更强的合理性, 并且随着企业内部员工层级结构的不断淡化, 企业内部针对员工的相关管理的精细化水平也在逐步提高, 由此, 企业内部各个部门之间信息的交流与传递能更加完整, 并且不断增强信息传递以及共享的速度。另外, 企业内部管理层相关人员能够及时获取到相关信息, 并根据已经掌握的信息来作出正确、科学的发展决策,

并将决策内容及时传递给企业内部的每一位工作人员,使他们在日后的工作过程中能贯彻落实管理层的决策。

三、企业内部经济管理应用柔性管理的有效策略

(一) 建立并不断完善现有的柔性组织结构

企业在经济管理过程中应用柔性管理模式时,需要将工作人员岗位的实际工作特性作为相关参考,并在保证企业内部工作切实完成的基础上适当地精简企业内部的员工。如果企业内部员工对于企业发展毫无促进作用,甚至有可能阻碍企业的发展,这时企业就需要深刻反思问题的所在,然后通过淡化内部的层级差别,减少不必要的层级来激发内部员工的工作热情和积极性,以此充分发挥内部员工对企业的推动作用。企业内部的管理层应积极与操作层、实践层等较为基础的层级进行必要的沟通与交流,并在实际管理过程中科学应用信息技术等先进的技术来开展各项工作,以此保证企业的发展能够跟上社会发展的脚步。同时,在实际工作中,管理层需打通企业内部各个部门以及各个层级之间的信息交流、沟通以及共享渠道,进而提高企业内部信息的实际反馈效率。除此之外,企业内部的经济管理部门还应建立完善的柔性管理机制,将其贯穿于各个环节中,以此提高企业经济管理水平。

(二) 使产品拥有多样化特征和丰富品类结构

柔性管理在企业中应用的最突出作用就是能够赋予企业生产产品以崭新的“生命力”,也就是能够使企业生产出的产品拥有更加多样化的特征,进而形成集丰富品类于一体的产品结构。而凭借产品多样化特征和丰富品类结构,企业在实际经营中能拥有更强的市场抗风险能力,在激烈的市场环境中能够脱颖而出,占据一席之地。

(三) 将刚性管理与柔性管理进行有机的结合

企业内部管理者不可以在管理过程中局限于某一类的管理理念,而要正确认识到柔性管理与刚性管理具有相辅相成的作用,并在经济管理过程中将柔性管理与刚性管理融为一体,有机结合,以此促进企业的可持续发展。刚性管理在经济管理中的应用能提高工作的规范性,引导经济活动有序开展。如果一味地采取柔性管理的方式,企业内部就会因为过度人性化而导致部分自我控制力较差的员工不能积极参与到工作中,甚至出现不自觉的懒散现象。可以说,企业如果完全摒弃刚性管理,就

会使企业内部失去制度与规范的实际约束,进而阻碍企业的可持续发展。所以,柔性管理的实现应当建立在刚性管理的基础之上,是刚性管理的一种升华,具体来说就是在实行较为严格的规范制度的同时,保持一定的人性化,在员工表现良好的时候予以奖励,在员工犯错时予以惩罚。所以说,柔性管理与刚性管理在企业的经济管理工作过程中具有密不可分的关系。企业在开展经济活动时,也需要兼顾刚性管理和柔性管理,以此切实提高员工在企业经济活动过程的主动性,为企业的可持续发展作出贡献。

(四) 构建良好的激励体系

市场经济体系下,企业的成长和发展离不开员工的支持,而员工在为企业工作过程中,既需要物质方面的奖励,而且还需要精神层面的激励,以此来激发他们的工作积极性。据有关数据统计,有接近七成的员工离职是企业原因,其中近八成是因为自身职业发展需求及薪酬无法达到满足所致。因此,在企业经济管理工作中,最好从物质和精神两个层面来给予激励,并结合自身实际来构建良好的激励体系,使员工在企业中获得成就感和满足感。在企业经济管理中,要落实好柔性管理,将员工需求放在首位,使他们明白工作不是简单地获得薪酬,而是要实现职业生涯的长远发展。在柔性管理中,作为企业管理者需要对行业薪酬状态给予全面了解和掌握,并结合员工为企业创造的价值来给予物质激励,以此来提高他们的成就感。同时,构建公开、透明的晋升机制,使每一位员工对自身的职业发展有个清晰的了解和认知,进而使员工能够更好地服务企业。

四、结语

随着社会经济的不断发展,柔性管理的应用已经成为了当前企业经济管理的重点工作。作为企业的实际管理者,一定要正确认识柔性管理的重要性,然后结合企业的发展实际来制定经济管理策略。通过建立并不断完善现有的柔性组织结构、丰富产品的多样化特征和实际结构、将刚性管理与柔性管理进行有机的结合、构建良好激励体系等对策,企业能更好地发挥柔性管理的优势,提升市场竞争力,获得更大的经济效益。

【作者简介】张荣,山煤国际能源集团铁路物流有限公司。