

新时代下扁平化组织发展探索

朱以轩

常州市宝隆化工有限公司

DOI:10.12238/ej.v6i1.1081

[摘要] 新时代下的信息技术等方面有了更大的突破,随着经济的飞速发展,企业在不断地适应着多种经济模式下的新的组织形式,因此在此情形下,新时代扁平化结构的使用在一定程度上提升了企业的市场竞争力,但扁平化组织模式的发展也为企业带来了一些挑战。在新时代背景企业如何应对扁平化发展带来的机遇与挑战,本文进行了多个角度的陈述,细致分析新时代背景下企业扁平化组织的发展。

[关键词] 组织结构; 扁平化; 发展探索

中图分类号: F121.3 **文献标识码:** A

Exploration on the Development of Flat Organization in the New Era

Yixuan Zhu

Changzhou Baolong Chemical Co., Ltd

[Abstract] Under the background of new era, greater breakthroughs have been made in information technology. With the rapid development of economy, enterprises constantly adapt to new organizational forms of various economic modes. Therefore, in this case, the use of flat organization in the new area to a certain extent improved the market competitiveness of the enterprises, but the development of flat organization mode also brought some challenges to enterprises. In the new era background, how to deal with the opportunities and challenges brought by flat development, this paper presents statements from multiple perspectives, and analyzes the development of enterprise flat organization under the background of the new era in detail.

[Key words] organizational structure; flattening; development and exploration

引言

现代化的发展为企业带来机遇的同时也带来了巨大的变革和挑战,这些挑战往往出现在管理方式以及管理层面、人员招聘等方面的变化,这也就意味着新时代背景下我们的企业也需要进行深刻的变革,无论是外部条件还是内部条件,企业都需要有巨大的变化。一般的企业都会因管理层面的结构过于复杂,比如传说中的金字塔结构,会导致一些信息在传递的过程中所要表达的含义发生了变化,因此现代企业急需变革。而扁平化的管理顺应时代的发展,在目前大数据时代以及经济大发展的背景下,扁平化管理在为企业提升市场竞争能力的同时,也需要随着企业的发展而发展。

1 扁平化的特点以及扁平化管理对于企业起到的促进作用

1.1 扁平化的特点

扁平化管理的全称是组织结构扁平化,也可以简称为扁平化管理,这种管理方式是一个企业它对于原来繁复的管理阶层进行改变,对于管理结构以及人员方面进行简化,以此来达到管理制度的加强和管理人员的减少,尽量地改变从前管理上出

现的管理层较多而导致的信息传达并不到位的现象,因此可以通过管理的制度来对人员进行精简,通过减员增效来形成或者说是打造一种更加纵向变短,横向加宽的企业管理的模式。通常在企业平时的管理过程之中,很可能会因为对于员工的管理过于松懈而导致员工的业绩并不达标,也很可能在对于公司进行改造的同时仍然无法改变管理层较多而造成的金字塔的现象,这就说明了公司在进行扁平化管理的过程中,还会面临一些其他方面的问题。因此管理团队必须要面临层层削减的结构改变,企业在进行生产过程中所取得的硕果,绝对不是依靠繁重的管理层来进行决定的,相反一个企业要想取得很好的成绩依靠的必然是严谨的管理制度以及高素质的员工以及工程师,因此我们要尝试用制度去取代层级性,我们要在公司的建造过程中全照客户所需要的层面以及客户对于公司所需要的某个方面的标准去进行改造,而不是所谓的层层领导班子的建设,这样对于企业的发展其实是没有太大的帮助,所以在生产过程之中要按照团队所需要的改变去进行建设,以团队作为基本的建设单位实行相对扁平化的管理方式,对于扁平化管理过程中的领导级别要进行适当的变动,改变原来企业比较复杂的领导构造,将信息

管理以及传播的渠道变得更加的宽阔,使得企业对于信息的传播以及处理变得更加有效率,使得整个企业变得更加灵活,有更加充分的准备以及条件去面对市场高强度的转化,对于传统方式的金字塔结构做出彻底的变化^[1]。

对于传统金字塔结构以及现代组织扁平化发展的不同分析如下:

首先相对于组织层面,过去金字塔型的管理方式层面比较多且权利相对来说比较集中,然而扁平化管理的形式却一改以往的复杂,削尖了管理层的结构,对于管理的幅度变得宽了,权利相对来说是比较分散的,那么这种分散性的管理方式的优点就是我们可以比较灵活地去应对市场上所发生的任何改变,由于管理层信息较少我们所传递的信息也会有利于管理者做出正确的选择,从而降低管理方面的成本,但是这种扁平化管理的缺点也很容易就暴露出来了,由于管理层被削减所导致的管理幅度变大,造成了管理人员的大负荷工作。因此精力变得相对分散,这样的管理模式对于企业内的员工的工作素质要求是比较高的,并且同等级别的员工工作需要有很好的默契去进行相互配合,以此来完成工作,但过去的金字塔型的管理方式也是有一定的优点的,就是并与管理者对下属以及员工进行直接的管控,各个组织以及部门之间的成员有着与自己负责工作的专一性,一般来说对于普通员工来说是比较友好的,员工的晋升机会是比较多的。因此我们在进行改变的同时要对于原来好的方面进行不同方式的呈现,换一种方式的保留,因此我们在更换管理方式以及管理层面的人员时一定要做好相对的措施用来适应管理方式的改变所带来的不足或者风险^[2]。

1.2 扁平化管理对于企业的促进作用

为什么说一个时代有一个时代的管理方式和适应方式,首先在大数据时代的背景之下扁平化的改革发展是必然的变革,那么对于我国大多数企业来说所带来的好处有什么呢,首先和管理层面上,扁平化的管理会更加提升一个企业的管理效率。扁平化的管理制度在一定程度上减少了管理的层次,对于信息有着根本性的传递作用的改变,比起以往的传递方式,扁平化的管理更为加快了信息的传递,因此我们可以尽快地向上级反映企业在发展过程中所遇到的一系列问题,对于这些问题进行及时地纠正或者改善,那么既然减少了管理层面的管理者,对于信息在传递过程中是否会进行失真这样的问题就可以被保障了,有利于管理者快速地做出对公司有好处的决断,从而提升管理层面的效率。

其次扁平化的管理在企业发展的过程中更加可以促进企业内部员工之间的沟通,对于同等级别的组织以及机构来说,扁平化的管理形式之下我们的企业内部在同等级别的员工之间的沟通便可以大大加强,或者说对于高层之间的沟通相对于从来说更加方便,不需要进行层层审核,可以将信息的触角更加直接地深入到市场中,与基层人员展开更加好的沟通与交流,以此来掌握生产市场过程中最基本的经营状况,从而对市场的情况有最初步的判定。

扁平化的管理还可以在最大程度上对于基层员工的创造力进行激励的作用,对于下属的管理,扁平化方式的管理中,对下属管理比较宽松,这在一定程度上就可以为被管理者提供最基本的管理自由的空间,因此在空间相对比较宽松的情况之下对于员工的主观性能的创造性就会得到最大地发挥,以此来提升整个企业内部的创造性以及创造精神,最终达到企业整体的生产效率比大幅度提升的效果。

最后企业进行扁平化的管理还可以在最大限度上对于企业的市场竞争力和凝聚力有一定的提升,在打破了传统的森严结构的同时,使得管理效率变得更高,在扁平化管理的同时对于人员的优化效率或者优化提升也进行了更加合理的改善,因此在信息传递变得更加快速的同时,我们的领导层所做出的决策也会更加的精准,由此看来扁平化管理模式的出现更加能够适应好市场以及企业的多变性以及敏捷性,以此来增加整个企业的总体的市场竞争能力。

2 新时代下扁平化组织的挑战与发展

扁平化作为现代企业所普遍进行的管理方式的改变,作为企业在经营过程中不断适应市场环境的新组织形式,在市场发生变化以及企业在进行自身价值的提升与改善的过程之中,提升市场竞争力的同时,对于企业人员方面的管理也提出了很大的挑战,具体我们将进行详细的分析:

2.1 给企业传统的工作分析以及岗位设计带来了挑战与发展

首先我们通常所讲的企业都是有管理层以及各个基础的职能部门组成的,我们为企业制定的工作方式、流程、目标都是根据多个部门的分工情况来制定的,每一个岗位都有着自己所要清晰负责的重点工作内容,并且对这些工作内容进行重点的分析,因此工作的过程中我们会对于员工的重点流程,以及某个环节所要重点去检测的部分去进行熟练地掌握,这样的素质要求是相当高的,因此虽然企业改革跟上了社会背景的改变,但是企业内部的员工大多却不能适应这种方式的改革^[3]。在扁平化管理的背景之下,我们要以员工以及整个团队的基础进行组织间的相互构造,如果员工仅仅掌握一方面的能力是远远不够的,就如石油方面的工作,如果一个员工仅仅只懂得石油的运输的工作的话,那么公司运转又怎么实现相互配合呢,同样既然工作要求员工去掌握某方面的技能时,我们就要在这项技能学习的基础上进行更多相关知识的认知,对知识以及专业进行融会贯通,只有这样我们才可以组建一个比较可以适应团队合作得好的队伍,这些的要求都是员工对于自己的评价比较高的状况下完成的改善,应该得到的改善结果就是每个人都对相关的专业方面的知识进行了解,对于整个扁平化结构管理的过程中,员工要学会去实现更多层面上的自我管理,这就与原来的金字塔形式的管理模式有着很大的不同,传统方面的管理要求员工仅仅坚守好自己的岗位即可,对于互相合作并不进行严格要求,因此我认为扁平化管理在适应时代发展的过程中也要对于组织进行扁平化相关的要

求,以此来推进扁平化的发展,以此来缓解扁平化管理对企业人力资源的管理带来的重要的挑战。

2.2 扁平化管理对于企业进行招聘时带来的挑战与发展

首先要明白的是我们所面对的市场是一个社会条件瞬息万变的市场,因此为了适应扁平化的管理,需要招聘更多的高端的高素质性的人才,以此来满足市场多变性的情况下客户以及市场的多方面的需要,这就要求企业在进行招聘时要运用多种手段以及各种的优越的条件来进行人才的吸引,因此这就需要企业在完全扁平的市场化管理模式下有自己专业的团队负责基础性的人员招聘,将工作的下达以及各方面工作的完成交给一个团队来跟进,最大程度上发挥企业的合作性能,这就要求企业在进行招聘时要不断地去关注应聘者的综合能力,要对企业应聘者进行专业化的考量;其次我们在进行扁平化管理的同时,要花费一点时间和精力去对下属进行相关的监督以及指导,让团队中的成员形成以自我管理为基础,进一步的实现更好的敬业精神,实现自愿的高效的对于工作的完成,因此这就证明了我们扁平化管理的条件下对于管理者进行招聘的条件是具有一定挑战的,我们需要去关注每一个应聘人员的综合能力^[4]。

2.3 给企业综合管理绩效带来的挑战与发展

对于扁平化管理给企业综合绩效带来的挑战,这种挑战是将组织和个人之间的目标进行整合,通过整体的管理以此来增加企业的各种目标,不管是长期目标还是短期目标都值得我们去做进一步的总结和提升,以此来进行效率的获取,因此在进行企业管理的过程中要注意企业的业务围绕着具体的结构来进行团队的重点的考量,因此在对工作目标的设计时要根据自身的角度以及能力进行综合的评估,这就要求我们在进行考核的过程中,不要只管团队的考核绩效,也要注重每个人的团队业绩,只有这样我们才可以建立起一套科学合理的管理机制,相对应

的企业的业绩也会得到提升。

2.4 给企业的薪酬制度带来的挑战与发展

随着科学技术的发展,市场逐渐变成了一个鱼龙混杂竞争激烈的市场,相对而来的企业的经营环境也变得更加的激烈,因此在扁平化管理的过程中就会面临着更多的变化,因此传统的薪酬制度并不能很好的反应出每个人的真实的能力和水平,所承担的责任也不能够被明细出来。所以在现代化的扁平化管理结构之下,我们要对薪酬进行明确的划分对于岗位区分要有更加细的原则,为员工的岗位的竞升带来条件和前提,以此来看我们必须要对薪酬制度进行打破,助力企业的扁平化发展。

3 总结

扁平化的发展的确是现代化企业的发展趋势,对于目前的大数据的发展背景,我们很难真正去定义企业在发展过程中真正适合的发展模式,因此我们需要在发展过程中不断去进行摸索,慢慢地分析出真正可以适应市场的职场化发展和适应每个人的措施以及改革。因此得出结论,扁平化发展是我国现代化企业更好的一种盈利的有效的方式,所以我们要在企业发展的过程中逐渐对扁平化的发展模式进行探索和完善。

[参考文献]

- [1]龙自云.企业组织结构的发展趋势——扁平化、网络化[J].企业经济,2003(6):23-24.
- [2]谢心灵.团队协同的知识工作效率影响因素及效率评价研究[D].重庆:重庆大学,2010.
- [3]朱理薰.管理学视角下企业扁平化管理探析——以小米公司为例[J].经济研究导刊,2021(29):147-149.
- [4]金生磊.交通建设企业扁平化管理改革探析——以甘肃省交通工程建设监理有限公司为例[J].赤子,2019(6):274-275.