基于组织行为理论的企业人力资源管理探究

于明鑫

(韩)嘉泉大学

DOI:10.32629/mef.v2i10.318

[摘要] 本文以企业人力资源管理为研究对象,从组织行为理论的视角出发对现阶段企业人力资源管理机制的完善做出了一番深入的研究与探讨。首先就组织行为理论内涵、原理等内容进行了详细的介绍。其次对组织行为理论在企业人力资源管理中所发挥出的巨大作用进行了深入的探究。最后通过对现阶段企业人力资源管理现状的解析,探究了基于组织行为理论的企业人力资源管理策略。希望能够借助以下研究和探讨在理论研究层面为广大的企业管理者提供更多的借鉴意义。

[关键词] 企业管理; 人力资源管理; 组织行为理论

Research on Enterprise Human Resource Management Based on Organizational Behavior Theory

Yu Mingxin

Gachon University, Korea

[Abstract] This article takes enterprise human resource management as the research object, and makes an in-depth study and discussion on the improvement of the current enterprise human resource management mechanism from the perspective of organizational behavior theory. Firstly, the connotation and principle of organization behavior are introduced in detail. Secondly, the in-depth exploration of the huge role played by the theory of organizational behavior in the management of enterprise human resources is conducted. Finally, by analyzing the current situation of enterprise human resource management at the current stage, the enterprise human resource management strategy based on organizational behavior theory is explored. It is hoped that the following research and discussion can be used to provide more reference for the majority of business managers at the theoretical research level.

[Keywords] business management; human resource management; organizational behavior theory

1 组织行为理论概述

组织行为理论研究的主要对象是既定团体、组织中的个人行为,意在将人放置于整个社会大环境当中对其社会属性予以充分考量,结合现实要求通过对人力资源的合理安排、运用,来充分彰显出个人在团体、组织中所发挥出的巨大价值。组织行为理论描述的是一种重要的组织管理行为现象,即在同一任务目标的驱使下、在管理者的指挥下,工作行为完成质量、效率。按照组织行为理论的描述,一般来讲任何

形式的组织行为都可以被分为业务行为、管理行为两类。如,工人按照生产任务指标完成生产、服务人员按照规定对客人进行服务。又如,厂长要求工人按照自己的要求进行生产作业、经理要求服务员进行服务等。组织行为理论涉及学科范围较广,包括管理学、心理学、经济学、社会心理学等各个学科。需要我们对这些学科理论知识的交叉运用,来将组织行为理论更好的运用于各个组织单位的人力资源管理当中,进而通过对组织行为理论自身内在价值和功能的发挥,

主要集中在机械制造、轨道交通和艺术教育等俄罗斯优势学科。除学术交流和联合培养外,双方还积极探索科研合作,建立联合研究中心,整合特色优势,合作研发,推进科技创新。通过高等教育合作,两国优势资源和强势学科得以互鉴,强强联合不仅有利于双方建设引领世界的一流学科,更能提升两国高等教育的国际地位。教育的发展又为两国产业合作输送大批独具特色的创新型人才,从而推动两国产业优化升级。可以说,如今的中俄高等教育合作已从互通学习、培养人才步入到利用两国优势教育资源、构建两国教育合作空间、培养强势产业、引领世界未来的新阶段。

[参考文献]

[1]Татьяна Тимофеев. Тенденция развития российского высшего образования[J].Вестник Тамбовского университета, 2016(2):38-41.

[2]安德烈·多布罗沃利斯基.俄罗斯高等教育的发展现状和改革方向[J].重庆高教研究,2015(02):3-5.

[3]杨文兰,陈迁影.“一带一路”国家教育行动背景下中俄教育合作的担当与使命[J].内蒙古财经大学学报,2019(17):57-60.

作者简介:

张倩(1992--),女,山东省菏泽市人,汉族,硕士,助教,研究方向:科技俄语翻译。

来实现对组织内部各方关系的协调,以此来充分彰显以人为本的人力资源管理学。就企业人力资源管理工作来讲,组织行为理论意在通过对员工工作行为、意识的分析,来制定出极具针对性的员工工作管理办法,使其个人工作热情、潜力、激情、能力得到充分的发挥,使其能够为企业创造出更多的经济价值。

2 组织行为理论在企业人力资源管理中发挥的作用

2.1 有助于培养企业员工凝聚力

我们对一个企业生命力进行判断的一个重要指标就是分析其内部员工的工作积极性、员工凝聚力,员工只有在高涨的工作积极性和凝聚力下才能够衍生出无限的工作创新发展动力,这不仅是实现员工个人良好发展的必备元素更是实现一个企业可持续发展的重要动力支持。组织行为理论在企业人力资源管理中的运用,可以在实现企业人力资源优化配置的基础上,促使每一名员工个人价值的充分发挥,促使员工能够将个人发展目标定位于企业发展总体目标上来。在实现员工个人价值观与企业文化充分对接与互融的基础上,确保员工职位的合理配置、内部人际关系的良好构建,使员工能够对自身本职工作岗位、所在企业以及团队等有一个充分的身份认同感。进而在企业内部营造出一股强大的员工凝聚力,使每一名员工都能够紧紧团结在以企业领导者为中心的组织结构当中,使企业在整体上彰显出一种积极向上、奋发进取的良好工作状态。

2.2 有助于激发员工个人潜能

企业身处整个市场当中,其发展更是受到了来自市场方面的巨大影响。尤其是面临当今世界经济一体化发展局势的逐渐形成,我国企业在经济发展方面不仅要面临国内同行企业的挑战,还需要面临国际市场对其生存与发展造成的巨大压力。此种情况下,企业就需要通过发挥强大的人才价值,来有效应对市场对其提出的挑战,以此来帮助企业尽快展开市场发展优势。而组织行为理论在企业人力资源管理工作中的运用,可以通过对员工处事风格、态度以及心理情况的研究,来实现个人潜力的挖掘。进而结合企业发展现实需求,来实现对员工个人综合能力的有效培育,使其逐渐成长为企业对抗市场风险的顶梁柱。确保企业可以在人才潜能的充分挖掘作用下,达到“人尽其才,物尽其用”的人力资源岗位配置效果,使员工可以在企业人力资源管理的作用下实现个人能力和作用的充分发挥。

3 现阶段企业人力资源管理存在的问题

人力资源管理是企业管理工作的重要组成部分,关系到企业可持续发展目标的实现。随着知识经济时代的来临,在政府的大力引导下,越来越多的企业开始将关注的重点从传统生产资源转移到人力资源上来,希望能够借助人才资源优势的发挥来为企业发展增添足够的动力支持。从目前我国企业整体发展现实情况来看,企业逐渐加重了对人力资源管理工作的重视程度,并随着企业发展规模的扩大逐渐加大了对人力资源管理工作的投入力度。从整体发展形势上来看,现

阶段企业人力资源管理工作正在朝着一个良好的方向发展。但受各方面现实因素的影响,当前我国企业人力资源管理工作仍存在一些现实问题有待我们对其予以进一步的完善和改进。下面我们通过对现阶段我国企业人力资源管理总体情况的全面梳理,对其突出问题进行了总结,具体如下:

一是,人力资源管理缺乏完善的人员激励机制。在长期的企业经营管理实践中,我们的管理者都已经对激发员工工作积极性的重要意义有了一个极为深刻的认识,并在强化员工积极性方面进行了广泛的实践和探索。然而现实是大多数企业制定的激励机制效果不佳,尤其是奖惩机制的建立更是难以满足多方面的需求和期盼,达到人人满意的实质性效果。在激励机制作用甚微的情况下,不仅难以达到激发员工工作积极性的效果,更是浪费了企业有限的资源,可谓得不偿失。

二是,企业内部缺乏一套健全的员工培训体系。员工培训是确保员工工作技能、能力、素养符合岗位工作要求的必要方式和手段,能够确保企业在任何时候都将处于时代发展潮流当中。处于时代的变迁与发展之中,企业也必须随之对自身发展情况作出相应的调整。尤其是针对员工培训而言,企业要坚决贯彻落实市场导向性原则,在企业内部建立稳固、持久的员工培训计划安排。但就目前大多数企业内部员工培训体系的建设实际情况来看却并不乐观,尤其是一些中小企业受自身发展实力的限制,无法为企业发展配备系统完善的员工培训体系,导致新进员工无法快速的熟悉业务流程,导致老员工能力发展局限。

4 基于组织行为理论的企业人力资源管理策略

4.1 优化组织行为理论下的人员激励机制

从组织行为理论的视角来看,企业人力资源管理的本质就是需要管理者结合员工实际状况和现实需求,来制定完善的人员工作激励机制,以此来彰显员工的个人工作特征,使员工在激励机制的作用下实现个人工作积极性、创造性的激发。因此,企业在开展实际的人力资源管理工作时,需要注重将组织行为理论渗透到其人员管理各个环节当中,以此来实现对员工激励机制的完善构建。具体来讲,我们首先需要做的就是结合企业现实发展需要以及岗位特点,对各岗位激励指标进行明确。同时更需要充分彰显市场对企业内部管理工作的巨大导向作用,建立灵活多变的激励制度,确保我们的各项人员激励制度和管理政策都能够随时根据外部环境的变化而进行适当的调整。

4.2 强调组织行为理论下的需求层次差异

通过上述分析,我们认识到组织行为理论是一种强调以人为本的管理理念,在关注员工所思、所想、所需的同时,重视员工多样化需求的满足,意在通过组织行为理论的导向作用下在企业内部建立一个极具公平效应的人员管理机制。这种公平看似简单,实则在具体的实施上存在着巨大的难度,究其原因而言,主要是由于员工个人心理需求层次差异性的存在。为此,企业需要结合员工差异化特点,在保障

公平竞争的原则下,制定差异化的绩效管理目标,以此来开展需求层次差异化的绩效管理,以促进企业人力资源管理实效性的提升,充分彰显需求层次差异下的人力资源管理公平性。

4.3 完善组织行为理论下的企业组织文化

组织行为理论在企业人力资源管理中的渗透是思想、理论逐渐内化的过程,为确保组织行为理论对企业人力资源管理工作的强大引导作用,我们需要在对组织行为理论进行深入学习的基础上,将其纳入到企业组织文化当中,使其成为企业自身的一种文化体现。进而促使我们的企业管理者、基层员工可以时刻感受组织行为理念的深刻内涵,促进员工精神凝聚力的提升。并在彰显企业良好组织文化的基础上,促进企业人才吸引力的提升,使越来越多的人才能够慕名来到企业中进行就业,确保企业拥有充足的人才资源。

4.4 健全组织行为理论下的员工评测机制

员工评测作为企业人力资源管理的一个重要组成部分存在,关系到员工绩效管理工作成效的科学化与否。为此,企业在依据组织行为理论对人力资源管理工作进行完善的过程中,要积极健全人员评测机制。结合员工工作、学习、发展个人现实情况,创建员工工作档案,并将其不同阶段表现情况予以全面记录,以此来建立起一个信息完善的员工考核体制。同时更需要采取科学的人员测评办法,通过对员工的合理评估,来使其明晰自身存在的优缺点,为其今后的重点发展指明方向。

5 结语

综上所述,组织行为理论在企业人力资源管理中的运用,

能够极大的促进员工工作积极性、热情、动力的激发,使员工达到最佳的工作状态。为确保组织行为理论应用效果,我们需要从人员激励机制、企业文化、测评机制等几个不同的方面逐步推进。在企业组织管理、激励的共同作用下,促使员工实现自身职业理想的良好发展,使其能够通过自身作用的发挥为企业创造出更多的经济效益。与此同时,无论是组织行为理论还是人力资源管理都是一个较为庞大的研究体系,本文基于篇幅限制,只能选取其中的某几个方面展开探究,在课题研究体系上可能仍存在一定的不完善之处。因此,作者也希望能够借助本课题的研究在社会各界引起人们对组织行为理论、对企业人力资源管理工作的广泛重视,促使更多的社会研究学者、专家广泛的参与到本课题的研讨中来,在群策群力的基础上促进本课题研究体系的完善。

[参考文献]

- [1]解利荣.组织行为理论在企业人力资源绩效管理中的应用研究[J].商讯,2019(19):196.
- [2]袁珊珊.组织行为学在现代企业人力资源管理中的运用分析[J].人才资源开发,2018(24):66-67.
- [3]杜立.浅谈行为组织学在企业人力资源管理中的运用[J].现代经济信息,2018(18):60+62.
- [4]尤小波.论基于组织行为理论下的小微企业人力资源战略体系建设[J].商场现代化,2015(14):136.

作者简介:

于明鑫(1982--),男,吉林集安人,汉族,2017级博士在读,研究方向:组织和激励。