

DOI:10.12361/2661-3263-05-10-117670

组织行为学在人力资源管理中的应用

栗丽华

河北省邢台市北康庄河北省煤田二队, 中国·河北 邢台 054001

【摘要】近年来,伴随着经济的持续发展,人力资源在企业中所占的比重越来越大,组织行为学这一研究人类行为与心理的工具运用于人力资源管理实践中,日益引起企业关注。组织行为学是一门研究性很强的学科,通过它可以使管理者更好地了解员工,激励员工,从而提高企业绩效。因此,在实际的管理工作中应该积极利用组织行为学这一工具来促进企业管理水平的提升。发挥其作用、进行优化资源配置、提高企业效益、降低企业成本、提高员工效率。文章主要介绍了组织行为学定义以及组织行为学和人力资源管理的关系,再结合组织行为的实践应用加以分析,并具体阐述了组织行为学在人力资源管理中的应用。

【关键词】组织行为学; 人力资源管理; 应用

The Application of Organizational Behavior in Human Resource Management

LiHuaLi

Second Coal Field Team of Hebei Province, Beikangzhuang, Xingtai 054001, Hebei China

[Abstract] In recent years, with the continuous development of economy, the proportion of human resources in enterprises is increasing. Organizational behavior, a tool to study human behavior and psychology, is used in the practice of human resources management, which increasingly attracts the attention of enterprises. Organizational behavior is a highly research-oriented discipline, through which managers can better understand employees and motivate them, so as to improve enterprise performance. Therefore, the tool of organizational behavior should be actively used in the actual management work to promote the improvement of enterprise management level. Play its role, optimize the allocation of resources, improve enterprise efficiency, reduce enterprise costs, improve employee efficiency. This paper mainly introduces the definition of organizational behavior and the relationship between organizational behavior and human resources management, and then analyzes it in combination with the practical application of organizational behavior, and elaborates the application of organizational behavior in human resources management.

[Keywords] Organizational behavior; Human resources management; Application

引言

在经济持续发展的大环境下,企业竞争越来越激烈,而人力资源管理是提高企业竞争力和实现可持续发展目标必不可少且非常重要的一项管理。更重要的是各行各业都得到了快速发展并取得显著成效,但与此同时,各种不和谐因素也随之出现,尤其是人力资源管理方面,员工的工作积极性不高,导致企业整体工作效率低下、经济效益降低等问题十分突出,严重影响到企业自身的长远稳定发展。因此如何有效地运用组织行为学进行科学合理的分析与设计已经成为当今社会越来越关注的话题。

1 组织行为学概述

组织行为学是在20世纪80年代兴起的,它研究的是企业组织中人的行为和心理规律,通过运用到了心理学、社会学以及管理学等探索如何对企业进行管理。管理目的就是为了实现其目标。在管理学中,我们可以把组织看成是由不同功能部门所组成的,具有一定相互联系、相互作用和作用力。

随着社会经济的不断发展,社会竞争日益严峻,以传统的企业人才管理方法已经不适用于当今这个充满物欲的时代,当今企

业管理的重点在于如何运用好企业人才,使员工的工作积极性更强,而组织行为学作为一个研究组织行为和心理的学科,与人力资源管理有着密切关系,而人力资源管理则是企业管理中最核心的部分。因此,作为现代企业管理者应该学习并懂得如何使用组织行为学的相关知识,将恰如其分的运用到企业管理中。

2 组织行为学与人力资源管理的关系

2.1 组织行为学与人力资源管理研究的对象存在一致性:即都以人为对象。人力资源管理是一种对员工管理的手段,管理对象是整个人,而组织行为学则研究是人的行为和心理。同时又由于它们所处的社会背景不同而导致了各自学科体系上的差异。

2.2 从方法论角度看,组织行为学为人力资源管理提供理论。人力资源管理是企业发展的关键,也是企业人才门槛的监督者,而人力资源管理在执行任务时,是少不了组织行为学的运用的,只有将其应用好,才能发挥人力资源管理的作用。

2.3 两者研究的目的和任务具有一致性。都是通过对员工的管理和研究来为企业服务,从而实现企业的既定目标。人力资源管理依靠组织行为学理论对员工进行行为和心里的分析,然后对

员工采取针对性措施,从而使员工忠诚于企业,构建一个良好的组织模式,从而使员工与企业和谐可持续发展。

2.4 两者都强调对个体的激励作用,但由于受文化传统、价值观念等因素的影响,其结果可能大相径庭。因此,只有将两者有机地结合起来才能更好地发挥出两者之间相互促进的功能。

3 组织行为学在人力资源管理的必要性

3.1 有利于企业良好有序的发展

组织行为学是人力资源管理中最基本也最有意义的一种学科,它不仅可以促进经济和社会效益,而且还能提高员工工作积极性。在现代市场竞争激烈、人才短缺等环境下,如何留住优秀员工成为现在很多企业面临的问题。通过应用组织行为学理论知识进行分析研究发现:人只有明确目标并且主动地去创造价值才能够发挥出最大潜能,同时人力资源管理中应该从激励与约束两个方面入手以达到最佳效果和实现组织所预期效益从而为企业的发展提供动力和支撑。

3.2 有利于提高员工工作积极性

通过组织行为学研究,然后总结一种方式,使他们更加努力地去做自己所能承担任务,实现个人价值最大化,同时也能激发出更多的潜在能力、创造力与想象力等。所以组织行为学在人力资源管理中应用可以让员工有更大发挥空间并且能够不断挖掘潜能并将其利用起来以满足企业的发展目标及需求,从而为社会做出贡献来达到自身和企业共赢。

3.3 有利于提高管理者更好的管理企业员工

通过组织行为学在人力资源管理中应用不仅能促进员工发挥主观能动性更好地完成任务,而且让管理者也能及时的发现员工工作上存在的问题,并进行合理有效的解决,从而提高企业在市场中竞争力。

4 人力资源管理中的问题

4.1 人力资源管理中的绩效考核方法不科学

目前大多数企业在进行员工招聘时,只注重对新进人员学历和技能方面,而忽略了老在工作人员对于工作能力等各方面的考核。而且由于缺乏合理有效的评价机制以及完善有效的激励制度。导致老在员工积极性不高,并且没竭尽全力地努力去完成自己岗位职责任务,从而造成很多人因为考核不科学,抱着的得过且过的态度,不能很好地发挥自身优势来为企业贡献更多价值。这是造成了人力资源管理中出现问题的一个重要原因。

4.2 企业内部缺乏有效的激励制度,员工工作积极性不高

很多企业在进行组织行为学应用时,只是分新进人员和老一代工作人员两部分来实施绩效考核方法,进而提高工作效率,减少人工成本费用的投入。但是却忽视了对于优秀人才以及创新型人才这类特殊岗位需要给予相应物质奖励或者精神鼓励。同时也没有重视到不同部门之间、不同人员之间的工作岗位不同,所

做的工作也有所差别,不能千篇一律地使用一种激励方式,导致一般员工和优秀的员工都不能很好地发挥自身优势,为企业的发展贡献自己的一份力量。

4.3 企业薪酬制度不合理

很多企业的工资水平与其他行业相比存在很大差距,员工收入分配不公平。在我国,一些国有企业为了吸引人才而采取了较高额度的薪资报酬来刺激他们工作积极性,从而提高生产效率和质量,以达到更好地完成其岗位职责任务。但是对于基层工作人员来说并没有获得相应合理且有效激励机制去进行鼓励和奖励措施使得这些人缺乏成就感、责任心等消极情绪得不到释放,这也导致员工对企业产生不满意心理。

4.4 人力资源管理制度落后

人力资源管理制度是企业实施现代人力资源战略的重要保证。我国很多大型企业在发展过程中往往存在重市场,轻内部员工,不重视人才培养和引进。许多国有企业虽然已经制定了相关的人事规章,但由于管理者缺乏对自身认识理解导致执行不到位等,问题依然没有得到根本改变。还有一些民营也想着用人唯亲、任人宰割这种思想,严重制约人力资源管理制度实施的力度以及效果。加之在当今社会,人际关系复杂,一些员工并不是按照相关的流程入职的,人力资源管理制度对于这类员工,并没有起到一定的作用,人力资源制度落后,进而阻碍企业良好有序的发展。

5 组织行为学在人力资源管理中的应用

5.1 融入组织行为学,建立健全的人力资源激励机制

组织行为学应用到人力资源管理过程中,首先要解决的问题就是调动员工的工作积极性,让员工认识到自己在企业中的价值。那么激励机制是解决这个问题的核心,建立健全科学合理有效的激励机制,对员工进行正确且公平公正的评价与考核、奖励和惩罚手段,能够激发员工的积极性。组织行为学中关于绩效评估体系有两个重要观点:一是员工工作效率与个人能力相匹配,二是要为企业创造价值。所以,对于表现良好并且有发展潜力以及具有较强工作能力等优秀人才给予晋升机会,而那些有发展前途或者因为甘愿个人利益却不损害但企业利益的人员进行提拔任用。同时要加强对绩效反馈机制建设力度并严格执行,让职工充分了解自身的优点缺点及不足之处,从而对其进行不断的完善与提高自己、增强自我实现价值在绩效考核结果出来之后,对职工进行合理的奖惩,将其作为晋升、晋级和加薪等重要依据同时还要建立健全的晋升机制,对于表现优秀并且在岗人员要进行定期考核,并将结果及时反馈给单位领导。

5.2 加强企业团队建设

组织行为学中关于“团队合作”这个词最早在1959年提出了:团队就是一个整体,是为企业发展创造利润价值并使之长久

发展而努力的奋斗者,所以大家都会把共同目标放在一起,一起努力完成。团队合作是一个过程,它的目的就是共同目标、一致信念和利益,并且大家都为了这个目标而努力奋斗。俗话说,众人拾柴火焰高。对于人力资源管理也一样,如果只是针对个人进行管理或者给予他想要的,但是他创造的价值不能满足企业的需求。所以,在人力资源管理中,组织行为学通过对团队的行为和心理的研究发现,团队更有利于企业的发展。

5.3 关注企业员工的心理状态,及时了解员工的心理动态

根据不同情况采取相应措施,同时要做到对组织成员进行正确引导和鼓励才能让员工感到自己受到尊重,从而使工作积极性得以提高。

5.4 加强管理者与基层工作人员之间沟通交流

组织行为学认为,合作精神及相互尊重态度企业文化是一种无形资产需要。通过组织行为学心理方面的研究,对于企业来说,当一名员工通过自己的努力,在物质等各方面都得到了满足,但是就是跟领导交流较少且距离较远。这样,员工就会产生一种消极的心理,从而导致在工作岗位上工作积极性不高,从而给企业创造的价值也随之下降。因此,对于管理者来说,一定要加强与员工之间的沟通,像教师教学一样,不定期的与学生谈谈心。这样不仅能够提高员工工作的积极性,并且让员工的心

理上得到一定的满足,从而更加努力的工作,促使企业更好的发展。

6 结束语

对企业来说,就是如何通过有效地运用这行为组织学在人力资源管理中的应用来提高员工工作积极性和工作效率,从某种意义上来看,这也是为了更好地实现企业的目标。在企业实际开展人力资源管理工作时,企业应该结合自身发展的实际情况,与组织行为学有机的结合起来,并且不断的对不同的员工心理变化和行变化进行研究。

参考文献:

- [1] 石云汇. 组织行为学在企业人力资源管理中的应用[J]. 2020.
- [2] 李征,周依沁. 组织行为学在企业管理中的应用策略[J]. 现代商业, 2018(34): 3.
- [3] 周宗琼. 分析组织行为学在企业人力资源管理中的应用[J]. 2021.
- [4] 赵水斌. 浅析组织行为学的激励理论在企业人力资源管理中的应用[J]. 科学之友, 2008.
- [5] 郎虎. 组织行为学在人力资源管理中的应用分析[J]. 经营者, 2020, 034(009): 247.