

# 组织行为理论在企业人力资源绩效管理中的应用

位兆阳

(中原科技学院 河南 许昌 461000)

**【摘要】**伴随我国经济和社会的持续发展,企业面临着越来越激烈的市场竞争,如何对企业员工进行有效的管理与激励,提升企业的绩效,是所有企业管理人员需要解决的重要问题。员工在企业组织架构下,会受到组织环境的直接影响。由于外部环境的影响,员工的工作态度与质量也会随之改变。因此,在企业中进行人力资源绩效管理十分重要。本文阐述了组织行为理论的概念,介绍了在企业人力资源绩效管理中应用组织行为理论的重要性,分析了企业人力资源绩效管理中存在的问题,并对组织行为理论的应用策略进行了探讨。

**【关键词】**组织行为理论;企业;人力资源绩效管理

企业在实施人力资源绩效管理时,要充分考虑到其对员工的影响。利用组织行为理论,有针对性地进行人力资源绩效管理,从而使企业的绩效持续提高。这样的方式不仅可以为企业的人力资源绩效管理工作提供可靠的支持和保障,也可以帮助实现企业的总体运营发展。只有充分了解和处理组织内员工所面对的问题,企业才能更好地发挥其潜能,提升企业的总体绩效,从而促进企业的可持续发展。

## 1 组织行为理论的概念

组织行为理论主要研究人在组织内的状况及受到其影响时的行为法则与心理法则。以人的行为惯性为基础,循序渐进地对行为进行预测与指导,并对组织行为进行管理与优化,最终实现管理目标。组织行为理论是当代行为学的重要内容。组织行为理论是通过长期研究,形成的一套较为完备和可行的科学理论。这一理论与当代心理学、社会学的理论相结合,又以人类学等多个学科为依据,构成了一门多学科交叉的前沿学科。在社会学和经济学的研究中,组织行为理论具有很大的应用价值。随着组织行为理论的发展,它被更多地运用到实际工作中。组织行为理论可以对企业进行有效的管理,尤其是对人力资源管理有一定的指导作用。利用组织行为理论可以帮助企业更好地理解员工的行为,并对员工的行为做出预测,从而达到提升企业绩效与员工满意度的目的,为企业管理提供了新的方法与途径<sup>[1]</sup>。

## 2 在企业人力资源绩效管理中应用组织行为理论的重要性

在对企业进行绩效管理的过程中,不能忽略组织行为理论。组织行为理论主要研究个体的行为方式及其交互作用,为理解个体行为的动机和原因提供了新的视角。运用组织行为理论可以帮助企业了解员工的需要、动机与行为,进而对其进行优化,提升员工的

绩效。

### 2.1 有助于企业制定有效的激励措施

将组织行为理论运用到企业的绩效管理中,对企业进行有效的激励非常重要。组织行为理论强调了组织中个体的行为及其相互作用,并将其看作是内外部因素共同作用的结果。企业能够更好地理解员工的动机与激励因素,进而制定出更加适合员工需要的激励机制。运用组织行为理论,可以对员工的行为方式、价值观等进行更深层次的研究,更好的了解员工的需要与动机。通过对这些问题的理解,可以为企业制定有针对性的激励机制,激发员工潜能,提升其绩效水平。比如,对一些员工而言,薪资报酬是他们的首要动机。但对其他人而言,工作的满意度和成就感则更为重要。同时,组织行为理论将为企业制定合理的激励方案提供新的思路。

### 2.2 有助于企业实现团队协作与交流的最优化

运用组织行为理论对企业进行人力资源绩效管理具有重要意义。该理论有助于企业更好地理解员工的行为方式与动机,进而实现团队协作与交流的最佳化。通过对团队成员间的交互行为及交流模式的研究,发现存在的问题,并提出相应的对策,以突破部门间的隔阂,增强团队协作能力,提升工作效率。在现代企业里,团队协作与交流非常重要。为了达成一个共同的目标,团队中的每个人都需要进行有效的合作与交流。组织行为理论是一种有助于企业了解员工间相互作用、相互影响、协同工作以达到组织目标的理论架构。运用组织行为理论可以帮助企业制定出更加高效的团队协作战略,构建和谐高效的工作团队,也有助于企业在团队中,建立相互信任与协作的关系<sup>[2]</sup>。

## 3 企业人力资源绩效管理中存在的问题

3.1 缺乏完善的人力资源基础设施和绩效评测机制

目前,我国企业人力资源绩效管理还存在着一些不足之处,其中最突出的就是人力资源管理的基础设施和绩效评价体系不够完善。人力资源绩效管理需要有健全的组织架构与人才架构。若相关基础设施不完善,将会影响企业的实际绩效管理效果。目前,我国很多企业在实施人力资源绩效管理时,存在着效率低下的问题。从组织结构上看,主要是由企业财务部门承担,缺少相关的理论和实务经验。这使得很多企业只从财务收入等方面来评价绩效,与其最初的目标相去甚远。为此,必须从组织的角度,对其进行专业化的培训,以保证其更科学、有效的开展。在绩效评价机制上,很多企业只以工作结果为评价指标,缺少对员工工作态度、组织意识、工作积极性等方面的评价。这种单一的考核方式,不能充分体现企业员工的综合绩效,易导致考核结果的不平衡和不公正。

### 3.2 企业的组织文化与绩效文化建设有待完善

目前,我国企业在人力资源绩效管理中还存在一些问题,根源在于企业的组织文化与绩效文化建设不够完善。企业文化是企业的重要组成部分,是塑造企业品牌、企业形象的重要因素,是团结企业内部,推动企业健康、持续发展的重要力量。但一些企业领导不重视企业文化建设,把企业发展的重点仅放在经济效益上,而忽略了建立企业文化的重要作用。我国企业文化建设存在着诸多问题,如企业绩效建设不够完善等。企业忽视了从员工组织的视角来分析员工的实际需要,在绩效管理中并没有通过文化建设对员工进行激励。绩效管理只是单纯地将员工的努力与报酬相结合,从而影响了员工的积极性。企业员工缺少对绩效认知与追求,从而影响了整个绩效管理的效率与效果。

### 3.3 企业员工工作满意程度较低,没有采取有效的激励措施

目前,我国企业在实施人力资源绩效管理过程中,还存在企业员工工作满意程度较低,没有采取有效的激励措施。员工的工作满意度与其工作的积极性密切相关,是工作绩效得以实现的关键因素。如果企业不能建立健全的绩效激励体系,不能给员工提供物质、精神等方面的好处,不能满足员工的多方面需要,那么,就会影响员工的工作态度和工作效率,从而对企业的经营与发展产生不利的影响。随着市场竞争的加剧,企业无法对员工的工作满意程度进行有效的提升,会导致员工的离职和跳槽。员工的离职不仅对企业的的人力资源管理工作及经营发展造成了很大的压力,而且还会使企业的经营成本及人力资源的培训投资有所

上升。所以,企业要注重员工的工作满意度,制定一套完善的绩效激励体系,不仅要在物质上给予奖励,更要注重对员工的个人发展与生涯的规划,充分调动员工的积极性与创造性,进而提升企业的总体绩效与竞争力。

### 3.4 人力资源绩效管理制度不完善,基础工作不扎实

目前,我国企业人力资源绩效管理主要表现为:一是对企业人力资源管理的基础工作不扎实,二是缺乏有效的管理机制。人力资源绩效管理是企业人力资源管理中最重要的一环。但很多企业没有对人力资源管理的作用引起足够的重视,这就造成了我国企业人力资源管理体系的不健全与管理的滞后。此外,还存在着缺少完善的人力资源绩效管理实施体系。目前,我国企业的绩效管理主要是依靠企业领导层或人力资源部门的“粗放型”管理模式,缺少健全的制度保障。这就使得绩效计划与执行不能从企业发展的具体情况出发,不能全面地考虑到员工的个体需要,出现了管理混乱的状况。因此,企业员工在工作中不能得到与自己的努力成正比的报酬,从而使他们的工作热情和满足感越来越低。

### 4 在企业人力资源绩效管理中组织行为理论的应用策略

#### 4.1 使员工评测工作得到落实,完善人力资源的基础设施

在企业人力资源绩效管理中,运用组织行为理论,可以构建良好的人力资源管理体系,使企业能够进行高效的人员评测,对企业的人力资源管理进行优化,使员工评测工作得到落实,完善人力资源的基础设施,提高企业的总体绩效管理<sup>[3]</sup>。以某企业为例,运用组织行为理论中的有关战略进行绩效管理。企业十分重视构建完善的人力资源绩效测评制度,为绩效管理提供可靠的基础。构建一套完善的绩效考核指标体系,并对其进行详细的考核,从而提高考核的科学性和客观性。这样既能让员工对自己的绩效有一个清晰的认识,又能得到更多的支持与引导,从而促进企业绩效的提高。企业对各部门人力资源绩效测评工作进行改进,明确了各部门的职责。通过清晰的任务分工,使员工的工作更有针对性,更有效率。这种责任感与经营意识,不仅能提高员工的工作绩效,而且能推动企业整体的发展。同时,企业也十分重视与组织行为理论相结合,以推进企业人力资源系统的持续革新。企业也在积极地与国内同行交流,借鉴国外的先进经验,加强了科研工作,为企业的人力资源管理奠定了



坚实的基础。

#### 4.2 加强企业组织文化与绩效文化建设, 促进企业绩效的增长

将组织行为理论引入到企业的绩效管理中, 有助于构建绩效型的企业文化, 从而促进企业绩效的增长。组织行为理论认为, 员工有不同层次的心理需要, 企业能够按照员工的需要制定战略目标和绩效管理目标, 这样才能更好地满足员工的需要, 发挥员工的潜力, 协助员工达到企业的目的<sup>[4]</sup>。比如, 某企业在对员工的需要进行深入了解的基础上, 建立了员工关怀项目, 包括为员工提供更多的培训机会等, 以此来调动员工的积极性和创造性。企业要想达到绩效的跨越式发展, 必须重视企业的组织文化与绩效文化建设, 同时对员工的需求进行分析。企业应从员工的安全需要等方面制定出有针对性的解决方案, 从而达到更好的实施效果。另外, 公平原则也是重要的标准, 企业要为员工提供公平的竞争环境, 更好的激励员工, 从而达到企业的战略目标。比如, 某企业制定了一套清晰的绩效考核指标, 保证每名员工在薪酬等方面都能得到公正的待遇, 这样就能激发员工的工作热情, 增加员工的忠诚度。在实际操作过程中, 也要充分利用组织行为理论中的规律与要素, 以保证绩效型组织文化的长期效应。企业应尊重员工, 充分发挥员工的多方面潜力, 对其积极的工作态度给予肯定, 消除负面情绪对工作的影响。

#### 4.3 制定创新、有效的激励机制, 提升员工的工作满意度

通过建立有效的激励机制, 提升员工对工作的满意度, 激发员工的工作热情和创造力是企业进行绩效管理的重要策略。只有建立有效的激励机制, 才能充分调动员工的积极性, 让员工在自主创新意识的引导下, 把工作做得更好, 从而促进企业经济效益的持续提高<sup>[5]</sup>。有效的激励机制坚持科学、灵活的原则。根据企业、员工的实际状况, 制定出与之相适应的激励机制, 以保证达到预期的绩效目标。比如, 某家生产企业把生产效率、安全生产作为绩效激励目标。为了适应不断变化的环境, 激励机制必须具有动态发展特征。企业的激励不仅要有一个限度, 而且要有足够的灵活性, 这样才能结合员工的表现与外部环境而做出相应的调整。比如, 为了保证对员工的激励作用, 营销队伍的激励机制可以随着市场的变化、销量的变化而变化。同时, 要将员工所面对的多种现实因素纳入

激励体系中, 才能保证企业的总体发展目标得到有效的实现。

#### 4.4 健全人力资源管理体系, 将组织行为理论付诸实践

将组织行为理论运用于企业绩效管理中, 需要健全人事管理制度, 贯彻组织行为理论。运用组织行为理论, 对企业人力资源管理体系进行改进与优化, 进而促进企业员工正向心理发展与能力素质的培养。例如, 企业可以针对员工的特点, 使人力资源管理体系更贴近员工的实际状况。通过研究企业内部的人员特点, 可以提升员工的工作满意度与工作绩效。同时, 基于组织行为理论, 对薪酬、补贴等福利体系进行优化, 给员工更大的发展空间, 充分调动其工作积极性和创造性。同时, 组织行为理论还可以为企业解决人员流动等问题提供有益的借鉴。通过强化组织对员工的影响, 增强企业的凝聚力与忠诚度, 减少员工流动性, 增强员工的工作稳定性, 达到预期的绩效目标<sup>[6]</sup>。

### 5 结束语

总之, 在企业人力资源绩效管理中应组织行为理论具有重要的意义, 它可以从多个角度对员工的行为进行分析, 健全人力资源管理体系、制定创新、有效的激励机制、加强企业组织文化与绩效文化建设, 使员工评测工作得到落实。因此, 企业要想实现可持续发展, 必须充分利用组织行为理论, 对企业进行有效的管理, 提高企业的竞争能力。

#### 参考文献:

- [1] 才子峻. 组织行为理论在企业人力资源绩效管理中的应用研究[J]. 营销界, 2020(16): 155-156.
- [2] 乔磊. 组织行为理论在企业人力资源绩效管理中的应用分析[J]. 消费导刊, 2021(31): 289.
- [3] 朱宪科. 透过组织行为视角, 优化人力资源管理[J]. 人力资源, 2023(4): 42-43.
- [4] 赵静宇. 企业人力资源管理重在“因势利导”[J]. 中国建设信息化, 2021(4): 49-51.
- [5] 何辉. 情境领导理论在人力资源基层管理中的应用[J]. 企业科技与发展, 2022(6): 154-156.
- [6] 安丽花. 浅析组织行为学的激励理论在人力资源管理中的应用[J]. 华章, 2022(1): 72-74.

#### 作者简介:

位兆阳(1993.8- ), 人力资源管理, 方向: 组织行为、领导风格。