

# Analysis on Human Resource Management and Organizational Performance

Xiaolei Hu

Renmin University of China, Beijing, 100000, China

## Abstract

Human resource management and organizational performance issues have always been the focus of enterprise development, which requires enterprises to put forward a strategic human resource management strategy, which plays a positive role in improving enterprise organizational performance. This paper briefly discusses the relevant problems of enterprise organization performance, and focuses on analyzing the main action mechanism of human resource management on enterprise organization performance.

## Keywords

human resource management; organizational performance problems; mechanism of action; staff characteristics; market orientation

## 人力资源管理及组织绩效问题探析

胡晓磊

中国人民大学, 中国·北京 100000

## 摘要

人力资源管理及组织绩效问题向来都是企业发展所关注的重点,它要求企业提出战略性人力资源管理策略,如此对提高企业组织绩效具有积极促进作用。论文简单探讨了企业组织绩效的相关问题,并重点分析人力资源管理对于企业组织绩效的主要作用机理。

## 关键词

人力资源管理; 组织绩效问题; 作用机理; 员工队伍特征; 市场导向

## 1 引言

对于企业组织而言,组织绩效问题在衡量组织运营工作方面具有重大作用。在企业中,组织绩效指标就包含4部分内容,它们分别是组织财务状况、客户对组织满意程度、组织核心业务流程、组织学习成长创新能力。当然,影响组织绩效指标的因素也相当多,由它们所衍生出的组织绩效问题应该重点来谈。

## 2 企业组织绩效相关问题探析

企业组织绩效所涉及的关键问题应该包含人力成本、组织知识创新力、市场导向三点。

### 2.1 人力成本问题

企业组织绩效的首要问题就是人力成本问题,尤其是在新经济时代,人力成本直接影响组织绩效中的财务指标,必须从经济学角度分析如何降低企业组织人力成本,提高组织绩效。为此需要深入分析人力成本内容,它应该囊括三大方面:一是人力成本的获取成本,包括直接或间接成本。

【作者简介】胡晓磊(1988-),女,中国江苏淮安人,硕士,从事人力资源研究。

直接成本用于招募、培训等各种显性费用,它们通过直接货币展示出来。二是无形成本,该类成本不能通过货币衡量,是在招募和培训过程中所付出的机会成本。三是人力成本,人力成本是直接发生于企业组织整个业务流程中的,所以它也成为财务指标的直接影响因素,对于企业组织整体的创新能力以及核心业务流程开展是非常有利的,它可以满足企业所面向的客户要求。

### 2.2 组织知识创造力问题

组织知识创造力代表了企业组织创造新知识的能力,在雇员交换、组合知识的过程中形成一种理想化组织实践成果,它体现了组织绩效之重要价值。在适应市场变化过程中,组织知识创造力得以凸显,它能够为企业获取持续绩效创造条件。当然,企业组织的知识创造力也直接影响了组织核心业务流程,其中前者作为后者的基础而存在,后者则作为前者的重要载体平台。在企业组织中,组织创造力主要通过核心业务流程服务客户,在提高客户满意度方面表现到位,它对于企业组织财务状况所产生的影响是颇为积极的。

### 2.3 市场导向问题

市场导向就是现代企业营销理论的支撑基础,它其中

就包括了客户导向、竞争导向以及企业部门协作导向。企业若要获取市场竞争优势就必须处理好市场导向问题,进而为客户提供高价值服务内容以及产品,这需要企业组织能够较好地理解市场需求。市场导向问题在企业组织绩效影响方面表现突出,在准确把握市场直接影响,优化组织创新方向、途径方面,它也建立了直接影响客户满意度与组织创新的基本导向,对企业组织的核心生产业务流程以及财务状况所产生的影响都是相当之大的<sup>[1]</sup>。

### 3 人力资源管理对企业组织绩效的作用机理探究

人力资源管理是企业中极具战略性的管理机制,它为组织能够实现发展目标创造条件,也采取了一系列具有针对性计划以及战略意义的人力资源部署、管理行为。对于企业组织而言,人力资源管理工作的最大特征就是实现了自身与企业战略目标的相互结合,以组织战略目标作为基本出发点,相对系统、透彻地设计、实施人力资源开发与管理活动。在这一过程中,人力资源管理就能切实配合企业整体竞争战略与现实形势展开相应操作,有效强化企业市场竞争力,完善企业整体发展战略目标。在企业中,人力资源管理在组织管理工作中所产生的影响极大,它主要通过组织人力资源政策有效实现,在制定这一战略管理方案时,企业组织绩效也因此被有效提升。所以说,人力资源管理对企业组织绩效的作用机理是非常明确的,企业往往会提出适合企业发展的人力资源管理政策,它其中涵盖了选人、育人、用人以及留人政策,其作用机理主要作用于人力资本、成本、员工动机、流动、组织知识创造力以及市场导向等诸多方面,由此就能够产生组织绩效,它其中所囊括的是企业的财务指标、创新与成长指标、核心业务流程指标以及客户满意度指标。

综上所述,人力资源管理所影响的是企业组织中的员工队伍特征,具体应该理解为员工的工作业务素质、心理素质等方面指标内容,这些都反映于员工的工作技能能力、动机以及流动等多个方面。为此,下文希望讨论两点人力资源管理对于企业组织绩效的作用机理。

#### 3.1 人力资源政策对企业组织员工队伍特征的影响作用机理

员工队伍特征是能够客观反映企业组织绩效问题的,它其中包含了选人政策以及员工队伍特征。一方面是人力资本,它是企业组织正常运作的基本前提,它将人力资本直接转化为企业员工的实际工作绩效成果,为企业组织实现目标奠定基础。当然,企业获取人力资本的途径是相当多元的,比较常见的就是在具有特殊知识和经验的组织中获得员工,如此能够为企业合理规划人力资源计划,建立相对严格的人

才招募与筛选政策,可以帮助企业获得高水平人力资本。另一方面是选人政策,它对于企业组织中员工的工作动机与流动产生了较大影响。举例来说,在企业组织选择员工过程中必然会考察他们的个人性格、价值观等诸多心理条件,进而选择与企业组织文化相互吻合的优秀人选<sup>[2]</sup>。

一般来说,高水平企业需要配备高水平人力资本,这对于企业形成组织知识创造力非常有利,它促使员工更愿意为企业组织贡献知识经验。为此,企业也应该回报员工采用高承诺性用人政策,如此对提高员工的贡献动机有积极作用。企业人力资源用人政策就是将组织绩效与团队绩效联系起来,形成共同目标,为员工提供更多发展机会以及可回馈绩效评估系统。当然,企业为组织员工提供发展动机的过程中,也希望同时弱化员工的流动动机,将优秀的人力资本尽量留下。

就留人政策而言,它与企业组织员工队伍特征也是相互关联的,企业首先采用组织人力资源政策,对雇员工流动率进行科学分析,利用人力资源政策组合挽留优秀员工。如果员工在企业组织外部培训过程中培养技能,企业组织就会建立特殊的外部培训机制,与员工预先签订时间承诺协议,如此也能在一定程度上避免人力资本流失问题出现。

#### 3.2 员工队伍特征对组织绩效提升的影响作用机理

员工队伍特征证明了人力资本高低,它与市场导向关系密切,而市场导向则是组织绩效中的一大核心指标。具体讲,要建立企业组织内部员工动机与市场导向之间的密切关系,主要通过企业组织文化与制度执行力传递来分析员工工作参与热情、满意度以及内部动因,它们都会对组织文化影响力以及制度执行力产生一定影响。同时,它也能促使企业为客户提供更优质的产品服务,创造更多价值。而如果员工流动性过大,则必然会影响企业客户服务质量与服务稳定性。因此,员工队伍特征对于组织绩效水平提升具有极大影响作用<sup>[3]</sup>。

### 4 结语

企业组织若要长远发展,就必须结合自身战略目标提出具体的人力资源管理方案,并对组织绩效问题产生正向影响。分别从人力资源成本、组织知识创造力以及市场导向三大方面思考、解决问题,不断提升企业组织绩效水平。

#### 参考文献

- [1] 黄攸立,花明.战略人力资源管理与组织绩效问题探析[J].中国人力资源开发,2004(3):26-28.
- [2] 乔坤,周悦诚,王晓云.人力资源管理实践与组织绩效关系的元分析:从不同实践内容和文化视角切入[J].2021(2012-3):401-407.
- [3] 王晓晓.基于员工视角分析事业单位人力资源管理与组织绩效的相关性[J].中国民商,2020(1):144.