

人力资源管理系统、组织文化与组织绩效的关系研究

毛馨悦

(陕西省西安市灞桥区田洪正街向阳南路西安超码科技有限公司 陕西 西安 710025)

摘要 在市场经济体制不断改革的今天,人力资源管理备受关注,人力资源管理工作的系统性和一致性比较明显,对管理工作人员提出了一定的要求,同时直接影响着其他管理环节的大力落实。其中组织文化、组织绩效与人力资源管理之间存在极为紧密的逻辑联系,为了充分彰显人力资源管理的重要指导作用及优势,管理层需要以构建完善的人力资源管理系统为依据,积极加强这一系统与组织文化和组织绩效之间的联系以及互动,以此来更好的提升自身的管理质量以及管理效率,保障自身能够在激烈的市场竞争之中获得更多的优势。

关键词 人力资源管理系统;组织文化;组织绩效

引言

随着全球化趋势的不断加剧,我国企业所面临的竞争环境越来越严峻,企业承受着来自于国内外的双重竞争压力。为了实现现代企业管理制度的有效转变,有一部分企业开始以人力资源的管理为核心,保障自身获得更多的竞争优势。人力资源管理工作的内容比较复杂,包含不同的工作管理环节,为了体现这一管理工作的重要价值,人力资源管理体系的构建必不可少,企业的需要着眼于目前的竞争态势,以组织文化、组织绩效为依据,分析这两大管理环节与人力资源管理之间的内在关系,以此来选择与之相匹配的人力资源管理系统,更好的提升企业的组织绩效,丰富企业的组织文化,实现企业的稳定发展以及运作。

一、人力资源管理系统与组织绩效

在对人力资源管理系统与组织绩效进行分析及研究时不难发现,大部分的学者认为人力资源管理能够有效的促进组织绩效的进一步提升,在企业组织之中,现代人力资源工作发挥着关键性的作用,对推动组织策略的有效践行意义重大。结合学术界的相关研究结论分析不难发现,人力资源管理系统与组织绩效两者之间相辅相成、共同促进,首先,人力资源管理系统能够更好的体现组织绩效的实践价值以及作用。人力资源系统之中所包含的管理措施比较复杂,这些措施的进一步落实能够从整体上提升企业的组织绩效,大部分的措施都有着极为明显的组织价值以及作用,对实现最佳组织绩效意义重大。其次,人力资源管理体系的进一步构建对指明组织绩效的发展方向有一定的作用,在制定人力资源管理策略的过程中,企业需要结合目前的组织策略来进行进一步的分析,保障两者之间的完美对接,为企业营造良好的组织环境,调动员工的工作积极性,真正实现员工与企业共同发展以及共同成长,充分体现组织绩效的积极作用以及正面影响。最后,组织绩效的进一步提升能够为人力资源管理体系的构建提供一定的依据,组织绩效对人力资源管理体系有着极为明显的反作用关系,与独立的人力资源管理实务工作相比,组织绩效的影响更为明显,因此只有保证两者的独立性并实现有效的协调,才能够更好的体现最佳匹配度。企业管理层需要着眼于这一建设条件,注重管理措施与组织策略之间的有效匹配以及大力落实,以提升企业的组织绩效为核心,不断促进信息资源以及管理资源的优化配置及利用,只有这样才能够保证企业在激烈的市场竞争中获得更多的优势。

二、组织文化与组织绩效

组织文化与组织绩效都是企业内部组织管理过程中的重要组成部分,两者也

存在非常紧密的关系。学术界着眼于企业管理发展的具体规律,深入剖析和研究市场经济改革背景之下组织文化与组织绩效的具体变动方向,通过简单的分析以及调查明确提出,不同行业的管理模式以及绩效组织方式有所区别,各大指标之间的对比分析最为关键,在对最终的分析结果进行研究时可以看出,两者存在极为明显的正相关关系,其中组织绩效可以有效反映员工的价值观以及组织政策的实施效果,以此来为企业的未来发展指明道路及方向。企业文化对企业组织绩效的影响比较直接,同时会直接影响企业的绩效成败,如果结合企业文化构建的实质要求,积极利用企业文化的有效创建来提升企业的组织绩效,那么企业管理工作以及管理层必须注重各类影响要素的分析。

首先,管理人员需要结合市场环境的具体变动,明确企业的核心价值观并进行准确的定位,加强对企业文化以及思想上的有效引领。其次,根据经营策略制定的核心要求深入分析和了解经营管理的具体环境,保障组织文化能够为企业绩效的提升做出相应的贡献,为这一工作的大力落实提供相应的服务,充分促进企业综合实力及水平的稳定提升。有部分学者在对这两者进行关系分析和界定时强调,企业绩效与组织文化之间的正相关关系非常明显,并且具有一定的协调性以及调节性,企业需要注重不断的创新,了解企业文化的正面影响作用,更好实现企业文化与企业组织绩效之间的有效匹配。

三、结语

人力资源管理、组织文化与组织绩效都是企业内部管理工作中的重要组成部分,三者直接影响着企业的综合实力以及发展方向,企业管理层需要注重细节要素的分析以及解读,抓住人力资源管理的核心要求,构建完善的管理系统,积极加强组织文化与组织绩效之间的联系,充分体现组织文化的引导作用,保障组织绩效水平的综合提升。

参考文献

- [1]黄小妮.浅析人力资源管理系统、组织文化与组织绩效的关系研究[J].中外交流,2017,000(010):50-51.
- [2]胡春华.人力资源管理系统、组织文化与组织绩效的关系分析[J].大科技,2016(24).
- [3]邢周凌.承诺型人力资源管理系统与组织绩效的关系研究——基于中部六省高校的实证分析[J].管理评论,2009,021(011):74-83.

区块链技术下的企业管理分析

陈艳

(郑州视群市场调查有限公司 河南 郑州 450014)

摘要 将区块链技术应用于现代企业管理中在调动员工积极性、提高企业经营绩效等方面发挥了重要作用,为此本文主要阐述了区块链技术在现代企业管理中的应用效益,并对其应用过程中存在的问题提出了相应的优化建设。

关键词 区块链技术;企业管理;应用意义;应用不足;优化策略

一、区块链技术内涵的基本概述

简单来讲,所谓的“区块链技术”是指当前信息化多元市场竞争环境下,为促进企业管理业务处理能力快速的发展,企业采取的一种为实现分部自行管理运作,综合分布式数据储存、点对点传输、共识机制、加密算法等新型计算机技术的应用模式,去中心化、集体维护、可靠数据库和开源匿名是其显著特点。

二、区块链技术在现代企业管理中的实践意义

(一)充分调动员工工作积极性

进而二十一世纪以来,企业的竞争其实归根结底是人才的竞争,而员工工作积极性的发挥与否,在很大程度上对企业整体经济效益发展而言具有重要影响。目前来看,传统企业管理大多将绩效与员工工资相挂钩,虽然从某方面来讲通过这种物质激励可推动企业的进一步发展,但长此以往员工归属感的缺失也导致自身各项能力难以被充分调动,增加人力资源流失的同时,也严重阻碍了企业的进一步发展。对于企业来说,要想在当前多元化市场竞争环境下,提高企业的竞争力和竞争优势,充分调动员工工作积极性是极为必要的,而除了将绩效与工资相挂钩外,通过合理的区块链技术,强化员工的责任意识和归属感,也是现阶段基层产业机构和相关部门进一步发展的基础和根本前提,更是加强员工个人能力,取得预期企业效益的战略性举措。

(二)有利于提高员工的绩效水平

在企业发展过程中,员工绩效作为维持企业可持续发展的重要要素,绩效水平

的高低对于企业未来发展方向和历程具有直接影响,尤其在当前新市场经济常态下,企业建设规模和数量的持续增加,企业间的竞争也愈演愈烈,只有确保员工绩效达到企业规定要求,企业才能得以生存。经大量调研数据分析可知,员工绩效在一定程度上与员工个人能力之间虽然存在一定联系,但并非正比关系,如果没有一定的利益追求和外界管控措施,员工自身潜能就不能被激发,企业的整体发展也势必受到一定影响,而在企业现代化管理过程中,通过采取合适的区块链技术,不仅能确保员工利益最大化目标的实现,员工绩效水平也会不断提升,最终为企业可持续发展目标的实现奠定良好基础。

三、区块链技术在现代企业管理中的应用不足

(一)区块链技术与企业约束机制之间存在差异性

在现代企业管理过程中,管理目标的实现并非只是依靠区块链技术,与此同时约束机制对企业管理的影响力也是不容忽视的,但就目前来看区块链技术对约束机制不匹配等问题的存在,在一定程度上对企业的整体发展也造成了极为不利的影响,最终在破坏企业运行稳定性的同时,也严重阻碍了企业的进一步发展。在现代企业管理过程中,区块链技术从正面发挥作用,而约束机制起到反向作用,两者的相互配合才是促进企业进一步发展的基础和根本前提,可站在静态层面上来看,区块链技术和约束机制之间差异性问题的存在不容忽视,由此企业预期发展目标实现与否,也势必受到一定影响。

(二)区块链技术忽视了“以人为本”的管理理念

就目前来看,人才作为企业发展的核心力量,其自身专业能力的发挥与否,对于企业整体可持续发展目标的实现有着一定影响,因此要想在多元化市场竞争环境下提高企业市场竞争力,开拓人力资源、提高工作人员整体素质以及提升他们业务水平,是现阶段基层产业机构和相关部门的核心发展方向,但在当前企业发展过程中,仍有部分企业受传统企业发展管理理念根深蒂固的影响,未能从根本上提高对“人才价值”的高度重视,无论是选人还是用人都存在一定问题,长此以往人力资源所起到的作用无法凸显,企业整体作业质量和效率也将受到一定影响,进而给企业整体发展造成了极为不利的影响。除此之外,区块链技术实施时“公平”、“公正”性的缺失,导致领导层与基层差距过大,也是企业区块链技术忽视“以人为本”理念的重要体现。

四、区块链技术在现代企业管理中的优化策略

(一) 加大对区块链技术实施效益的宣传力度

随着企业建设规模和数量的持续增加,企业管理质量和管理效率的高低,对企业可持续发展目标的实现与否具有重要影响,而区块链技术作为现代企业管理的重要手段,是现代企业管理顺利进行的重要基础和根本前提。在当前随着城市化、工业化建设进程的不断加快,为从根本上激发员工的归属感、荣誉感,企业需加大对区块链技术实施效益的宣传力度,增强管理部门的管理意识,确保管理人员明确区块链技术对现代企业管理发展重要性的基础上,为后期各项作业的顺利实施奠定良好基础。就目前来看,在进行区块链技术实施效益宣传过程中,为保证宣传工作落实到位,一方面企业需将员工个人发展于区块链技术深度融合,将企业长期发展

与区块链技术有机结合,以此在确保各项机制制定作业科学性和合理性的同时,为预期企业发展目标的实现奠定良好基础,另一方面在进行宣传时,企业还需根据自身发展实况,在全面了解员工个性化需求的基础上,采取差异化区块链技术管理手段,为企业可持续发展目标的实现创造良好条件。

(二) 加强基础设施建设,确保区块链技术效益的最大化

在当前企业区块链技术实施过程中,基础设施建设完善对于区块链技术的应用效益具有重要影响,因此要想从根本上改善当前现代企业管理现状,在区块链技术实施过程中,必须在全球范围内建设统一的协议和基础,由此确保在全球范围内对区块链发展达成统一共识的基础上,确保区块链技术的应用基础建设统一化,最终在满足员工心理和精神层面需求的同时,充分了解自身的价值,最终为他们正确责任意识的树立奠定良好基础。除此之外在进行政策建设过程中,为确保人才资源优势的最大化发挥,企业还需保证政策建设要有一定检测意义,通过吸引经济和人才为我国区块链的应用水平提供充足的物力和财力。

五、结语

简而言之,在当前企业市场竞争愈演愈烈的新市场经济常态下,区块链技术作为当下现代企业管理的一种重要手段和途径,将其应用于现代企业管理中从某方面而言,是促进企业可持续发展,提升企业核心竞争力的重要战略性手段。

参考文献

[1]张雨恬.关于发展区块链产业的若干设想与建议[J].中国国际财经(中英文),2017,11(20):17-18.

企业人力资源管理信息化建设的创新途径浅析

刘明亮

(江苏常隆农化有限公司行政管理部 江苏 泰州 225400)

【摘要】信息化建设是当下我国企业人力资源管理良性发展及效率提升重要保障之一。更对企业生存发展、规模壮大产生重大影响。但通过分析后发现,现阶段有关企业人力资源管理信息化建设创新途径研究相对较少,基于该问题现状,要求行之有效的方法对其进行分析研究,如创新理念及思维模式、加强基础建设及设施投入、提升管理人员业务水平等,本次研究对企业人力资源管理信息化建设创新途径进行分析,具有十分重要的理论意义。

【关键词】企业;人力资源管理;信息化建设;创新途径

1 存在的主要问题

1.1 缺乏创新理念

第一,对信息化、智能化模式不了解、不清楚。由于我国企业长期处在体制型管理当中,人力资源管理作为企业辅助性管控模式,往往不被企业决策者重视,认为人力资源管理不是企业市场竞争及盈利保障主体,缺乏对其核心内涵的掌握了解。这样就导致在信息化建设中存在一定的应付性、过场化。第二,思想较为传统,很多企业管理者思想较为滞后,依然保持传统观念,不愿意、也不想去进行信息化武装及建设。甚至有的管理者认为对人力资源管理进行信息化建设没必要。这种严重的负面思想极大阻碍了企业人力资源管理信息化进程的发展。

1.2 基础建设有待完善

首先,信息化设备及设施配置不足,信息化建设需要从硬件系统完善入手。而企业人力资源管理信息化建设保障也正是其一。例如网络系统与布局配置不足、服务器及电子设备缺乏。这些都极大制约了信息化建设进程及效率提升。另外,由于企业人力资源管理的特殊性,很多企业将建设资金进行违规调动,造成人力资源管理信息化建设资金不足。同时,在软件建设方面也存在诸多问题。例如云技术、大数据技术及相关管理软件缺乏,无法完成人力资源管理全面信息化落实。

1.3 管理人员专业水平偏低

第一,对网络知识、数据库理念、管理软件应用缺乏了解掌握,在实际操作中无法独立完成。即信息化基础理论知识掌握不够。第二,对专业深层知识不了解、不清楚,如人力资源信息共享、平台集约管控、大数据分析等。缺乏专业深层知识导致该企业信息化全面建设受阻。第三,职业素养有待提升,企业管理人员职业素养十分重要,一旦缺乏就会造成诸多问题出现,如工作不负责、观念创新慢、管理松懈等。

2 企业人力资源管理信息化建设主要创新途径

2.1 创新理念及思维模式

首先,应对理念进行创新,认清当下发展形势与科技功能。将人力资源管理与信息技术应用进行融合、关联,并确定信息化建设在企业人力资源管理中的重要性。即统一意识、认清形势,为信息化建设打下重要基础。其次,需要对思维模式进行创新。人力资源管理是对企业人力、信息、数据、能力、考核、评估等多方面调度、配置、管控及培养。对企业生存及规模壮大至关重要。因此,企业决策者需要对人力资源管理思维模式进行创新,将提升管理效率、管理精度、管理科学及管理质量作为发展实质,强化信息化建设意识及可行性保障,为深化人力资源管理信息化全面建设做好准备。最后,需要树立大局意识,将信息化建设作为企业发展重点。需要从多方面、多角度对相关资源进行重新配置,这样才能保证企业在发展过程中信息化建设的顺利进行。

2.2 加强基础建设及设施投入

第一,应该对硬件设施及网络体系进行打造。在该过程中需要从企业人力资源

网络结构布局入手。通过实际调查及现场分析,配置网络服务器、网络电缆、计算机及相关辅助设备。第二,对软件系统及应用平台进行打造,根据该企业人力资源管理实际情况,对相关应用软件及信息平台进行构建,如人力资源信息共享平台、员工信息数据分析系统、员工考核及评估系统、电子档案管理系统等。这些都可以成为推动信息化建设的基础力量。第三,将技术及应用进行全面升级,强化其功能化与实用性,如云技术、APP技术、大数据技术等应用,将传统的静态管理模式转变为动态管理模式,全面提升企业人力资源管理效率及质量。另外,按照国家对当下企业体制改革及战略发展需求,企业也需要从自身内部模式创新角度出发。融合当下新时代背景,对信息化建设进行巩固加强。人力资源工作不是单一片面的简单流程,需大量科技及先进信息技术支持,这样才能有利于人力资源信息共享、数据传输及资源互利的实际作用。

2.3 提升管理人员业务水平

首先,强化信息化意识,信息化管理是当下乃至未来我国企业生存发展根本。所以,企业管理人员必须对其自身能力与专业水平进行巩固提升。例如通过业余时间进行自主学习,走进图书馆进行资料查询等。其次,企业需定期、定时举行相关培训活动。例如网络管理培训班、信息化人才学习基地等。当然也可以通过校企合作方式,让相关专业的教师、学生等进入企业,与人力资源管理人才进行深入交流、技术沟通等,全面提升管理人员信息化应用水平,为日后的实际管理及工作开展打下重要基础。另外,企业应加强人力资源管理信息化建设。(1)加大硬件及软件设备投入,硬件主要包括计算机、网络服务器、智能自动化办公设备等,这些硬件设备必须全面普及,而不是个别科室配置。另外,软件应用及投入也十分重要。主要包括:数据库技术软件、财务管理软件、综合信息共享平台等。(2)加强新技术应用,如云技术、大数据技术等,将内控文件、数据传输速冻进行大幅度提升,全面实现现代化自动办公。通过实践后发现,经过对企业人力资源管理进行信息化建设,实现了自动化办公与智能化管控。最后,通过信息化建设最大程度上起到优化内控资源、提升工作效率及促进内控运行的重要目的。所以,信息化建设应用是解决当下人力资源管理问题最为有效的途径之一。

3 结语

综上所述,通过对企业人力资源管理信息化建设创新途径进行分析研究,从多方面、多角度对信息化建设中的主要问题进行阐明,并结合实际现状及发展需求提出相关优化对策,主要包括:创新理念及思维模式、加强基础建设及设施投入、提升管理人员业务水平等,将信息化建设在企业人力重要性进行阐明,为现代化企业构建及良性发展打下坚实基础。

参考文献

[1]赵新.浅谈企业人力资源管理信息化的改进策略[C].2019全国教育教学创新与发展高端论坛论文集(卷二),2019.