

人力资源管理组织架构分析

赵廷廷

山东英才学院

[摘要]对于现代企业而言,员工是不可或缺的组成部分,通过有效措施促使员工发挥出自身的作用,方可使得企业的核心竞争力大幅增强。组织的激励措施与企业的人力资源方面的管理措施的创新在当下经济发展阶段,已经成为一种趋势。组织管理创新与员工激励共同构成了企业用人管理的重要元素。在此基础上,对中小企业的人力资源管理进行工作,这部分改进就显得尤为必要。

[关键词]企业; 人力资源; 组织; 管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.2084

一、引言

组织行为理论作为研究一种重要的现象的手段,对分析各类群体活动都有着积极的作用。在平时的实践过程中,如何使人力资源创新化、高效化管理以及激励机制发挥顶格效用,将是现代企业面临的一项重要考验,越来越多的企业家、研究人员和涉及相关领域的学者开始关注和研究起相关问题。

二、将组织行为学引入企业人力资源管理的意义

(一) 显著提升企业人力资源管理者的水平

中小企业在对组织行为学中的个体行为管理进行相关研究和实践后,可以实现提高人力资源管理者的工作水平。例如在,合理配置和使用人才的过程中,本着知人善用的原则,将合适的人用在合适的地方,满足人民的期望并实现相关工作的顺畅运行。归根结底,企业间的竞争依靠着人才这一宝贵资源作为驱动力量,具备行业内的人才优势是一个企业在竞争中取胜的必备条件。在人力资源管理工作中,吸引人才和留住人才,已经成为企业管理者不可避免的重大课题。由于在企业中的员工的能力是决定组织工作效率的关键性因素之一。通过组织行为学的学习和应用,深刻了解个体是组织中不可或缺的宝贵资源。在人力管理工作中,为每一个员工进行适当的职业能力和职业发展分析,将其合理安置与工作中,以便员工充分发挥自身优势,同时也为中小企业有效开展人力资源的开发工作打下基础。

(二) 增强企业领导的管理的执行力度和有效性

中小企业在管理中将组织行为学理论的不运用,可以促进企业领导者改进自身的领导和管理行为、提高自身的综合素质。随着中小企业的不断发展,企业的领导已不再单纯地作为命令发出者的形象而存在,企业领导更肩负着引领、指导和潜移默化中影响下属和组织的职能,成为在一定条件和环境下,为实现某种具体目标的行动引路人。因此,在当今中小企业中,企业领导更加倾向于展现个人魅力和自身影响力。企业领导的自身行为关系着人力资源管理能力可否得以充分地发挥,也关乎企业未来事业的成败。组织行为学通过对去也领导艺术的提高,来增强企业领导者的综合素质,其间需要采用科学的领导方式、灵活的领导技巧,拉近与企业员工之间的距离,通过日常交流沟通激发员工对于工作的热情和主动性。在兼顾处理好人际关系的同时,增强领导工作的有效性。

三、企业人力资源组织结构管理问题分析

(一) 激发人才潜力的激励措施不足,形式单一

国内部分企业的人才引进机制存在问题,相对而言重视精神层面的激励措施而轻视物质层面的激励措施;对于人才激励一般都是短期的奖励,缺乏一个长期的奖励为员工提供动力与期望;此外,激励措施的重视程度“自上而下”,高层人员激励措施得到重视,不重视基层、新晋人才的激励。

部分企业甚至连“按劳分配”“多劳多得”的制度原则都不能长期保证,员工绩效考核存在问题,贡献度为标准分配利益的分配机制和用人机制没有被真正建立起来,平均分配风气盛行。再加上企业人才利益与部门整体利益相互割裂开来,难

以提升人员积极性,不利于企业整体发展。

(二) 组织文化和绩效文化有待完善

作为企业生存和发展的动力,企业文化是企业进行品牌宣传、塑造公众形象、团结内部成员、促进企业可持续发展的关键性要素之一。某些企业认为,对于企业发展起首要作用的是企业所能实现的经济利益,对于企业文化投入时间和精力是在一定程度上对金钱和资源的浪费。基于此种认知,企业文化建设工作进展缓慢、组织文化建设无法形成体系、绩效激励也无法落实到位。另外,企业也不能站在员工的立场去考虑和分析员工遇到的现实问题和实际需求,在人力资源管理方面不能以行之有效的企业组织文化去引导和激励员工在工作中的积极性,人力资源管理单纯地停留在对员工劳动和薪资统筹的层面,无法从根本上强化员工的组织意识,使其对组织文化和绩效的认知缺乏关注。

(三) 环境适合度问题

对于企业而言,在展开人力资源培训的过程中要对环境适合度予以重点关注,其对培训效果会产生直接影响。从环境适合度的组成来看,主要包括三个因素,即个人因素、社会因素、任务因素,在这当中,社会、任务这两个因素能够对学习动力转化起到决定作用。企业组织人力资源培训时应该要从任务因素出发,通过有效措施促使员工对工作技能展开自我分析,如此可以使得新技能的学习拥有良好的基础。这里所说的社会因素指向的是员工为了能够适应将来的工作而要掌握的技能。企业主管对人力资源培训产生的影响是较大的,在员工的观念中,主管如果关注培训的工作的话,其就投入学习的动力就会变得更为强烈。从相关研究所得结果来看,培训环境如果能够满足培训对象的内在需要,那么培训就会呈现出更为明显的转化倾向。

四、人力资源管理组织架构

(一) 刺激企业发展内生动力

企业面临困境时,需要找到企业自身的盘活点,刺激企业内生动力。刺激企业发展内生动力,需要进行创新。企业本身的活力很大一定程度上带动着员工活力,因此企业需要直面市场竞争、坚守品质一线,确立技术创新、管理创新的主要地位,面对目前复杂多变的形势,及时准确做出调整,勇于创新,锐意改革,才能立于不败之地。当企业的创新获得了成功,企业人才的发展也就有了环境保障。随后再进行激励创新、活力建设以及人力资源管理创新就可以安心下来,沉着筹备,创新也就更加容易得到保障。

(二) 运用组织行为理论完善人力资源管理制度

作为企业人力资源管理的重要手段,只有完善的人力资源管理制度,才能使企业在发展进程中获得坚实的制度依据。运用组织行为理论,可以实现针对人力资源管理建设工作的优化和改进。首先,基于对组织中员工的具体情况考察,再加入管理制度的理论和实践相融合,通过以积极行为理论引导组织中的员工具备乐观主动的状态。企业在人力资源管理过程中可依照绩效管理中的相关内容和指标对管理制度进行

全方位的补充和优化。其次，鉴于组织影响力可影响组织中人的心理状态这一基本特征，可借用组织影响力增强企业中员工的团结和敬业精神。在中小企业当中，只有足够重视组织行为理论的实际应用，在人力资源管理制度中将员工薪酬、奖金、补贴和其他福利制度进行充分的细化，为员工争取到更多的待遇和发展空间，以此激励员工在工作中主动发挥潜力，并通过工作成就获得在组织之中的归属感。最后，在企业的日常工作开展时，也可以将组织行为理论作为指引，解决诸如企业中员工的岗位调动、人员增减变动等相关问题，从而使中小企业的人力资源管理工作具备牢固的根基。

（三）选择科学合理的培训方法

选择行之有效的培训方法可以使得企业员工更为积极地投入培训中，进而保证效果达到预期。对于企业而言，要切实做好培训方法的创新工作，因而更具新意的培训方式，如此能够将员工的兴趣充分激发出来，这对培训工作会起到积极的促进作用。此外，企业要将计算机技术、通信技术等加以充分利用，将互联网中相关资源挖掘出来，并引导员工参与到小组讨论中，如此可以使得员工在更为适宜的环境中完成培训。除此以外，企业也可选择外包方式来展开培训工作，也就是由专业培训机构来负责此项工作，培训讲师拥有丰富的专业知识，实践能力也是较强的，由其来完成培训工作可以确保针对性有大幅提升。培训机构中的老师类型也是较多的，除了能够展开技能指导外，同时可以完成好心理辅导，将培训机构具有的专业优势充分发挥出来可以保证培训效果有大幅提升。

（四）打造企业绩效组织文化

打造企业绩效组织文化是推动中小企业人力资源管理的另一个创新方法。从组织行为理论来看，每一个员工的需求都存在着各种差异，只有考虑员工具体需求来制定企业的战略和管理目标，才可以实现既满足员工需求，又能够完成企业预定目标的双重效果。所以，中小企业一定要注重绩效组织文化的建设和打造，使得相关方案更具管理层面的针对性。

结束语

综上所述，员工时时刻刻都是企业的一部分，员工本身的管理模式、行为模式很大程度上受到企业影响，积极的、良好的企业人力资源管理模式和激励机制考核制度，有助于员工正确认识到自身力量，也让企业成功认识到群体对个人、环境对个人的积极影响。只有将组织行为理论运用于推动人力资源管理工作的建设和完善中，才能使中小企业的人力资源管理水平随着企业经济效益的不断提升而进步。

参考文献

- [1]施阳丹.关于人力资源管理与组织绩效关系分析[J].营销界,2021(24):142-143.
- [2]陈静.柔性人力资源管理对员工创新行为的影响[D].沈阳师范大学,2021.
- [3]周婉妹.三支柱模型下S集团的人力资源管理组织结构研究[D].河北大学,2021.

作者简介:赵廷廷(1990.10—),女,山东济南人,汉族,硕士研究生,人力资源管理方向。

（上接第3864页）

活动中，所制定的各种规范、条例、程序和措施的统称，是指公司员工在生产、技术、经营等各项活动中共一同遵循的准则和原则。公司内部的制度也要合理，不得破坏我国的规章和已经建立起来的制度，不得影响国家和社会的公益，不得损害职工特别是农民工的合法权益，要确保公司内部的制度合理有效，确保依法赋予公司的权力在制度中进行充分反映，同时这一点也有利于落实我国立法，推动公司依法治理企业。除此之外，还要建立健全公司合同管理系统的组织网络和机制网络，以构建公司合同管理系统。组织管理网络，是指公司要从上而下地设置管理和完善合同关系的组织（包含专门管理机构和兼职管理机），并将公司合同管理范围遍及公司的各个层次，甚至扩展至所有角落。从目前合同管理的发展趋势来看，公司法律事务部门成为了合同的归终管理单位，更利于合同管理的实施。

规章制度网络，是指公司要在履约管理工作全过程的各个环节，确立并完善具体的可运行的规章制度，使履约管理工作有章可循。建筑公司应该重视合同法及履约管理工作。管理人员不但要重视签约前的管理工作，更要重视签约后的管理工作，凡包括合同条款具体内容的各部分都要统筹一起严格管理。同样必须关注履约全过程的状态发生变化，要抓住对我方影响的变化趋势，适时对协议作出调整、改变、补充或暂停和解除。

（六）组织员工开展法制宣传教育，增强员工的法制素质

首先，要制定并参加编制普法规划已经准备培训公司的法制事业工作人员，必须仔细阅读国家有关部门和地区所制订的普法活动方案，把握精神实质并明确目标和任务，并在此基础上合理分析本单位的现实状况，尤其是在法制建设中出现的薄弱环节，要尽可能做到使任务和目标更加明确，并且能够在实现这些任务目标的过程中，提出更加可行的具体方案，使得整

个普法过程更加科学合理。除此之外，作为组织和承办企业普法工作的人员，也一定要注意提高企业中高层领导人员的法律素养，公司各个层级的干部人员都是整个普法工作的重点关注对象。在工作中，他们是重要的领导者和组织者，在普法学习中，他们是重要的学习者与参与者。公司的法务人员要加强对其培训力度，在培育领导人员的主人翁意识的同时，让他们的法律意识更为深刻。

各部门的大力协同法制宣传的工作涉及面宽，且任务艰巨，是一个系统工程，仅仅一个机关的力量是不够的，所以必须各部门的大力协同，充分发挥他们的力量，齐抓共管，共同搞好普法工作。

结语:

作为建筑公司必须大力加强公司法律事务管理，一方面使公司的生产业务与市场接轨，顺应市场的要求，提高公司应对市场和与竞争的能力；另一方面则是让公司在履约过程中保持了公司的权益，从而增加了企业效益。通过完成公司对市场发展的诺言，彰显公司的投资诚意，从而提高了公司的服务品质与形象，让公司更加牢固地建立金融市场，促进了发展。

参考文献:

- [1]国有建筑施工企业法律风险防范机制的构建思路[J].张一帆.法制与社会.2017(28):77-78
- [2]建筑施工企业法律事务管理的实施方法[J].梁敏.企业改革与管理.2017(15):18+28
- [3]建筑施工企业如何做好法律事务管理[J].刘萍.现代国企研究.2017(06):23

作者简介:郑君(1985.9—),女,山东聊城人,本科,经济师,研究方向:企业法务合规研究。