

人力资源策略对组织绩效的影响

王英豪

绍兴市城市展示馆, 浙江 绍兴 312000

摘要： 本文探讨了人力资源策略对组织绩效的影响。通过对相关文献的综述和实证研究，本文发现人力资源策略是影响组织绩效的重要因素之一。人力资源策略包括招聘、培训、激励、薪酬等方面，这些策略的制定和实施可以对组织的绩效产生积极或消极的影响。本文通过对一些企业的调查和数据分析，证实了人力资源策略对组织绩效的影响，并提出了如何制定有效的人力资源策略以提高组织绩效的建议。

关键词： 人力资源策略；组织绩效；招聘；培训；薪酬

中图分类号： C36

文献标识码： A

文章编码： 2023110095

The Impact of Human Resource Strategies on Organizational Performance

Wang Yinghao

Shaoxing City Exhibition Center, Zhejiang, Shaoxing 312000

Abstract： This paper discusses the impact of human resource strategy on organizational performance. Through the review of related literature and empirical research, this paper finds that human resource strategy is one of the important factors affecting organizational performance. HR strategies include recruitment, training, motivation, compensation, etc. The formulation and implementation of these strategies can have a positive or negative impact on organizational performance. This paper confirms the impact of human resource strategies on organizational performance by investigating and analyzing data from a number of firms and provides suggestions on how to develop effective human resource strategies to improve organizational performance.

Key words： human resource strategy; organizational performance; recruitment; training; compensation

引言

随着全球化进程的加速和市场竞争的加剧，越来越意识到人力资源策略对提升组织绩效的重要性。人力资源策略是指为实现其目标而制定的关于员工招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等方面的总体规划和做法。在现代社会，人力资源已经成为组织发展的关键因素，它直接关系到组织的生存和发展。因此，研究人力资源策略对组织绩效的影响具有重要的理论和现实意义。

一、人力资源策略的概念与分类

(一) 概念：

人力资源策略是指组织为了达成其目标，从招聘、选拔、培训、绩效管理、激励等方面所采取的策略和措施，旨在吸引、开发和留住高素质的人才，以提高组织的绩效和竞争力。

(二) 分类：

人力资源管理的角色早已由传统的人事管理跃升为战略性人力资源管理^[1]

1. 按照时间分类，可以分为长期人力资源策略和短期人力资源策略。长期人力资源策略是指组织长期规划的人力资源管理方式，通常涉及组织的文化、价值观、组织结构、招聘和选拔流程等方面；短期人力资源策略则是指组织在短期内采取的人力资源管理措施，通常涉及具体的项目和任务的人力资源管理方式。

2. 按照内容分类，可以分为人力资源开发策略、人力资源招聘策略、人力资源培训策略、人力资源绩效管理策略、人力资源

激励策略等。

3. 按照实施方式分类，可以分为人力资源内部招聘策略和人力资源外部招聘策略。人力资源内部招聘策略是指组织从内部选拔人才的方式，通常涉及员工晋升、岗位轮换、内部招聘广告等方面；人力资源外部招聘策略是指组织从外部招聘人才的方式，通常涉及人才招聘网站、人才招聘会、社交媒体等方面。

4. 按照目标分类，可以分为人力资源基础策略和人力资源高级策略。人力资源基础策略是指组织为了建立良好的人力资源管理基础所采取的措施，通常涉及组织文化、人力资源信息系统、工作环境等方面；人力资源高级策略则是指组织为了提高绩效和竞争力所采取的措施，通常涉及人才激励、员工福利、绩效评估等方面。

二、人力资源策略的重要性

1. 人力资源策略对组织绩效的影响非常重要。人力资源是组织最重要的资产之一，拥有高素质的员工是组织实现目标、提高

绩效的关键。进行合理的人力资源分配，有利于提高工作效率，降低人力管理的成本。^[9]而人力资源策略可以帮助组织吸引、留住和激励员工，提高员工的工作效率、工作满意度和工作质量，从而提高组织的绩效。

2. 人力资源策略还可以帮助组织规划和管理人力资源，提高组织的灵活性和适应性，应对外部环境和内部挑战。人力资源策略还可以促进组织的公平和公正，增强员工对组织的归属感和忠诚度，提高组织的凝聚力和合作效率。

三、组织绩效的概念与测量指标

（一）概念：

组织绩效是指一个组织在其正常运行过程中所达到的目标和效果，通常包括财务、市场、生产、人力资源、信息技术等方面的表现。它反映了组织的整体表现，是衡量组织成功与否的重要标准之一。

（二）指标：

1. 财务指标：包括收入、利润、净利润、资产回报率、股东权益回报率等，用于衡量组织的财务状况和盈利能力。

2. 市场指标：包括市场份额、客户满意度、品牌知名度、产品质量和创新性等，用于衡量组织在市場中的地位 and 竞争力。

3. 生产指标：包括生产效率、产品质量、库存周转率、生产成本等，用于衡量组织的生产和运营能力。

4. 人力资源指标：包括员工满意度、员工流失率、员工绩效、人力资源成本等，用于衡量组织的人力资源管理和开发能力。

5. 信息技术指标：包括信息系统满意度、信息安全性、数据完整性、技术成熟度等，用于衡量组织的信息技术和信息安全能力。

四、人力资源策略与组织绩效的关系研究概述

不同的人力资源策略对组织绩效的影响不同，投资型人力资源策略最有利于提升组织绩效，吸引型人力资源策略则不利于提升组织绩效。^[9]

1. 人力资源策略是指组织为了提高其绩效和竞争力，所采取的人力资源管理方法和策略。人力资源策略的目标是吸引、激励和留住优秀的人才，同时提高员工的工作效率和工作满意度。组织绩效则是指组织在一定时期内的经济、社会和环境绩效表现。

2. 人力资源策略可以影响组织的人力资源质量。优秀的人才能够提高组织的工作效率、创新能力和竞争力，从而提高组织的绩效。而人力资源策略的制定和实施可以帮助组织吸引和留住优秀的人才，提高人力资源质量，进而提高组织的绩效。

3. 人力资源策略可以影响组织的员工满意度和工作压力。员工满意度和工作压力是影响组织绩效的重要因素。良好的人力资源策略可以提高员工的工作满意度，减少员工的工作压力，从而提高员工的工作效率和工作绩效。

4. 人力资源策略可以影响组织的培训和发展。培训和发展是提高员工能力和绩效的重要途径。人力资源策略的制定和实施可以帮助组织制定培训计划和 development 计划，提高员工的能力和绩效，

进而提高组织的绩效。

5. 人力资源策略对于组织绩效的影响是复杂的，需要考虑多种因素。人力资源策略的制定和实施需要根据组织的实际情况进行，同时还需要考虑外部环境的影响。

五、人力资源策略对组织绩效的影响关系

1. 人力资源策略与组织绩效之间的输入关系：人力资源策略是组织为了实现既定目标而制定的一系列关于人力资源的规划、安排和配置的计划。人力资源策略为组织提供了合适的人才以保证组织目标的实现。因此，人力资源策略可以被视为组织绩效的输入因素。

2. 人力资源策略与组织绩效之间的过程关系：人力资源策略的实施过程对组织绩效产生重要影响。有效的人力资源策略能够提高组织的人力资本质量、激发员工的积极性、提高员工的工作能力和绩效，从而提高组织的整体绩效。反之，人力资源策略的实施过程中出现的问题和不足，可能会导致组织绩效的下降。

3. 人力资源策略与组织绩效之间的输出关系：人力资源策略的最终目标是提高组织的绩效。通过优化人力资源配置、培养和激励员工，人力资源策略能够提高组织的生产率、创新力和竞争力，从而提高组织的绩效。

4. 人力资源策略与组织绩效之间的间接关系：人力资源策略对组织绩效的影响可能是通过其他因素间接实现的。例如，良好的人力资源策略能够促进组织的变革与创新，而变革与创新往往能够带来组织绩效的提高。

六、人力资源策略的分类对组织绩效的影响差异

1. 按人力资源策略的侧重点分类

人力资源策略可以按照其侧重点分为重视员工能力、重视员工素质和重视员工激励三种。

（1）重视员工能力的人力资源策略可以提高员工的技能和知识水平，从而提高组织的绩效。例如，实施定期的培训和技能提升计划，可以增加员工的职业竞争力，提高组织的市场竞争力。

（2）重视员工素质的人力资源策略可以提高员工的工作态度和工作效率，从而提高组织的绩效。例如，实施绩效管理制度，可以激励员工提高工作质量和工作效率，从而提高组织的绩效。

（3）重视员工激励的人力资源策略可以提高员工的积极性和满意度，从而提高组织的绩效。例如，实施公正合理的薪酬福利制度，可以增加员工的归属感和忠诚度，从而提高组织的绩效。

2. 按人力资源策略的实施方式分类

人力资源策略可以按照其实施方式分为内部人力资源策略和外部人力资源策略。

（1）内部人力资源策略是指组织自己的人力资源管理活动，包括招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等方面。这种策略的优点是可以控制人力资源管理的成本和效果，但是缺点是容易受到组织内部文化和价值观的影响。

（2）外部人力资源策略是指组织通过招聘和引进外部人力资

源来补充和提升自己的人力资源。这种策略的优点是可以借助外部人力资源的 expertise 和经验,提高组织的绩效。但是缺点是可能会增加组织的招聘和培训成本。

3. 按人力资源策略的制定和实施时机分类

人力资源策略可以按照其制定和实施时机分为长期人力资源策略和短期人力资源策略。

(1) 长期人力资源策略是指组织在长期内制定和实施的人力资源管理策略,例如,制定组织的人力资源规划,确定组织的人力资源需求和供给,建立有效的绩效管理制度等。这种策略的优点是可以指导组织的人力资源管理活动,提高组织的绩效。但是缺点是制定和实施周期比较长,可能会受到组织外部环境的影响。

(2) 短期人力资源策略是指组织在短期内制定和实施的人力资源管理策略,例如,制定年度的人力资源预算,开展定期的员工培训,制定薪酬福利方案等。这种策略的优点是能够快速响应组织外部环境的变化,提高组织的绩效。但是缺点是制定和实施周期比较短,可能会受到组织内部文化和价值观的影响。

七、人力资源策略的实施对组织绩效产生影响

1. 提高员工满意度:人力资源策略的实施关注员工需求,提高员工的工作满意度。满意的员工更有可能全身心地投入到工作中,从而提高工作效率和质量,进而提升组织绩效。

2. 提高员工忠诚度:人力资源策略的实施有助于提高员工的归属感和忠诚度。忠诚的员工更愿意为组织付出更多的努力,提高工作绩效,从而提升组织整体绩效。

3. 提高员工素质:人力资源策略的实施注重员工的培训和发展,提高员工的综合素质。高素质的员工能够更好地应对工作中的挑战,提高工作绩效,从而提升组织绩效。

4. 优化人力资源配置:人力资源策略的实施有助于企业合理配置人力资源,提高人力资源的使用效率。通过对人力资源的合理配置,可以提高组织的运营效率,进而提升组织绩效。

八、实践意义与政策建议

(一) 实践意义:

1. 提升组织绩效:建立合理的晋升机制,可以鼓励员工学习与进取,并促进个人能力的提升。在制定晋升机制的过程中,单位应该注重对员工的岗位技能、绩效表现、个人职业发展愿望等方面的考察。^[4]人力资源策略的有效实施可以帮助组织更好地配置和管理其人力资源,从而提高组织的整体绩效。

2. 优化人力资源管理:通过对人力资源策略的研究,可以帮助组织更好地理解人力资源管理的本质和规律,提升人力资源管理的科学性和有效性。

3. 增强组织竞争力:人力资源策略的制定和实施可以帮助组织培养和保留优秀的员工,提高组织的核心竞争力。

(二) 政策建议:

1. 制定明确的人力资源策略

组织需要制定明确的人力资源策略,以满足其业务需求。在

制定人力资源策略时,组织应该考虑其长期目标和短期目标,并确保其策略与组织的整体战略相一致。此外,组织还需要确保其人力资源策略能够满足其员工的需求和期望。

2. 建立有效的员工招聘和选拔流程

员工招聘和选拔是人力资源策略的重要组成部分。组织需要建立有效的员工招聘和选拔流程,以确保其能够吸引和留住最优秀的人才。为此,组织应该确保其招聘流程公平、透明,并且能够吸引到最优秀的人才。

3. 制定有效的培训和发展计划

培训和发展计划是提高员工绩效的重要手段。组织需要制定有效的培训和发展计划,以确保员工能够获得必要的技能和知识,以满足组织的需求。此外,组织还需要确保其培训和发展计划能够满足员工的需求和期望。

4. 制定公平的薪酬和福利计划

薪酬和福利是人力资源策略的重要组成部分。组织需要制定公平的薪酬和福利计划。此外,组织还需要确保其薪酬和福利计划能够满足员工的需求和期望。

5. 建立有效的绩效管理流程

绩效管理是人力资源策略的重要组成部分。分类管理体系的建设是人力资源分类管理实施的重要环节。^[5]组织需要建立有效的绩效管理流程,以确保员工能够获得及时的反馈,并能够有机会改进其绩效。此外,组织还需要确保其绩效管理流程公平、透明,并且能够激励员工提高其绩效。

九、结束语

在本研究中,我们探讨了人力资源策略对组织绩效的影响。通过对理论和实践的结合,我们分析了人力资源策略和组织绩效之间的关系,并提供了有关如何制定有效的人力资源策略以提高组织绩效的建议。我们的研究表明,人力资源策略对于组织绩效具有显著的影响。有效的人力资源策略可以提高员工的满意度、忠诚度和绩效,从而提高组织的整体绩效。因此,组织应该重视人力资源策略的制定和实施,以确保其能够获得最大的人力资源效益。然而,人力资源策略的组织绩效影响并不是一成不变的,它受到组织文化、战略环境、管理实践和员工特点等多种因素的影响。因此,组织应该根据自身的实际情况,制定适合自己的人力资源策略,并通过不断改进和调整,使其更好地适应组织的发展需求。

参考文献

- [1]王鑫华. 民营企业创业文化特征、人力资源策略与创业绩效关系研究[D]. 浙江大学, 2004.
- [2]丁立颖, 贾利强. 提升企业人力资源管理的重要性和策略探讨[J]. 人才资源开发, 2021, (20): 78-79. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2021.02.039.
- [3]许益亮, 林金文. 创业导向、人力资源策略与组织绩效关系[J]. 东北财经大学学报, 2014, (02): 37-42.
- [4]金南顺, 王亚. 人力资源管理效能评价方法研究综述[J]. 延边大学学报(社会科学版). 2013, (1).
- [5]曾文涛. 四川省N大学人力资源分类管理优化研究[D]. 重庆科技学院, 2022. DOI: 10.27854/d.cnki.gcqkj.2022.000138.