

# 企业人力资源管理对员工工作满意度和组织绩效的影响研究

张艺萌

(陕西易通人力资源股份有限公司, 陕西 西安 710000)

**【摘要】**本文以“企业人力资源管理对员工工作满意度和组织绩效的影响”为主题展开论述, 首先从人力资源管理角度出发, 分析了阻碍员工工作满意度和组织绩效提升的影响因素, 其次, 以提升员工工作满意度和组织绩效为目标, 针对企业人力资源管理策略提出了建议。

**【关键词】**企业; 人力资源管理; 员工工作满意度; 组织绩效

## 一、引言

人力资源管理是现代企业运营管理的重点内容之一, 该项工作的实施效果, 会影响到员工工作满意度和组织绩效。在企业人力资源管理中会涉及到多个层面的内容, 企业要能够对每一层面的工作进行合理把控, 使企业的人力资源管理工作趋于规范, 在这一过程中不断提升企业员工工作满意度和组织绩效。

## 二、阻碍员工工作满意度和组织绩效提升的影响因素

从企业人力资源管理角度出发, 阻碍员工工作满意度和组织绩效提升的影响因素主要包括如下几个方面:

### (一) 激励因素

企业对员工所采用的激励方法, 会直接关系到员工的工作满意度和组织绩效的提升。从当前的现状来看, 一些企业的激励机制仍然存在一定的不足之处, 具体而言, 企业激励方法的不足首先表现为薪酬设定不合理, 一些企业为员工提供的薪酬相对较低, 导致其在当地的购买力不足, 工资增长速度远远低于当地房价或其它物价的增长速度, 因此无法对员工形成有效激励, 员工对工作的满意度会持续下降, 其动作动力及工作绩效会因此下滑, 从而进一步影响到组织绩效。另外, 员工激励中的不足还表现为企业的福利设定存在漏洞。通过发放福利, 是激励员工的重要手段之一, 然而当前一些企业中, 由于自身的经济实力有限, 且企业未走向正轨, 员工的福利项目较少。一些实力较强的企业中, 虽然能够为大多数正式员工提供五险一金, 然而此类福利项目在大多数企业中已经普及, 因此也不具有较强的激励性。对于一些优秀人才而言, 其认为自己企业对企业的付出与回报不成正比, 因此工作满意度会有效下降, 如果其它企业对其进行挖掘, 在相对优厚福利待遇的吸引下, 优秀人才很可能跳槽, 这对于企业组织绩效的提升必然会形成阻碍。

### (二) 绩效考核因素

考核工作可以对企业员工的工作绩效做出评估和认定, 会对员工的心理状态、工作状态及工作绩效造成影响, 进行影响到企业员工工作满意度和组织绩效。然而当前一些企业所设立的绩效考核指标比较笼统, 其对企业整个绩效考核工作的参考价值相对较弱, 所产生的绩效考核结果无法在企业管理中得到高效应用。具体而言, 企业绩效考核指标设立中的问题首先表现为缺乏量化标准, 绩效考核工作者在对内部员工考核中会出现主观判断, 依据相应结果对员工的客观性、公平性、准确性得不到充分保障, 如果因此在员工心中出现不公平对待的理念, 那么很容易使员工的工作满意度及工作绩效降低, 进而为企业组织绩效的整体提升带来负面影响。这一问题还表现为绩效考核指标的等级为拉开, 一些企业习惯性将员工的绩效考核指标等级氛围优秀、合格、基本合格、不合格, 在这一指标体系中, 考核结果为优秀的员工数量非常少, 大多数员工被列入合格的等级中, 而基本合格的等级会让员工内心产生不良联想, 因此这一等级的人数也非常少, 而不合格等级的员工通常没有。对于那些处于合格等级的员工群体中, 其工作绩效中的差别无法被显现, 这意味着企业绩效考核指标的功能会被弱化, 那些在工作中积极向上的员工也会受到一定程度的打击, 其对企业不满意度会有所增加, 个人工作绩效很可能会有所下降, 进而影响到企业组织绩效。

另外, 这一问题表现为绩效考核周期缺乏合理性, 现代企业的绩效考核往往会有一定的周期, 一些企业以年为周期对内部员工进行考核, 然后根据考核结果为员工发放绩效工资、年终奖等。然而以年为单位的绩效考核周期相对较长, 在考核过程中很容易出现近因效应, 一些员工在临近考核期会积极表现, 投机取巧, 力争为考核人员留下良好印象, 进而帮助其获得比较理想的考核结果, 而对于那些长期工作积

极的人员而言，该周期下所产生的考核结果对其有失公平，进而出现工作不满，工作绩效也会有所下降。

### （三）培训因素

员工熟练掌握工作技能，高效投入到岗位工作中，并从中获得理想回报，可以使员工对工作的满意度增加，提升个人工作绩效，进而促进组织绩效提升。然而从当前的现状来看，一些企业的员工培训工作仍然存在一定的不足之处，针对员工的培训工作缺乏针对性，导致员工的业务技能得不到提升。针对人力资源培训工作的开展，企业传统的培训工作中主要采用部门内部培训、定期培训等模式，在具体的培训过程中主要采用讲授的方法，但是上述固化培训方式的长期使用，导致整个培训氛围相对枯燥。受此影响，很多员工参与的积极性会持续下降，一些人员甚至会想方设法逃避此类培训活动，比如一些主管会安排部分人员替自己去参加培训，在培训中将重点信息整理成笔记即可。上述情况的出现，则意味着培训失去了应有的意义，不利于企业组织绩效的提升。另外，这一问题还表现为培训资源分配不均衡，一些企业内部各个部门员工参与培训的机会存在不均等的情况，其中，重点部门员工的培训机会相对较高，而边缘部门员工参与培训的机会相对较少。这一情况的出现，会导致一些部门员工的满意度降低，其工作绩效也会受到影响。

## 三、以提升员工工作满意度和组织绩效的企业人力资源管理策略

### （一）完善员工激励机制

从人力资源管理角度出发，企业可以通过激励方法的恰当运用，增加员工对工作的满意度，为其带来强劲的工作动力，以此促进组织绩效提升。在具体的实施中，企业首先要完善员工薪酬体系，企业可以根据内部管理人员所处岗位类别及职级进行薪酬设定，通过这种方式，体现薪酬的差异性，并激励越来越多的员工通过提升工作绩效来获取更高薪酬。从职级层面来看，企业可以员工分为高层管理人员、中层管理人员和普通员工，其中，高层管理人员采用年薪制，因为此类人员主要参与企业的重大战略决策的制定，而战略决策的生效时间往往较长，采用年薪制符合此类人员的工作特点，可以在一定程度上稳定企业的决策层，减少优秀决策者的流失。企业还可以根据各项战略决策的实施效果，适当调整高层管理者的奖金，以此为该类人员提供工作动力，提升薪酬的合理性。针对企业的中层管理者和普通员工，可以采用基本工资、奖金、津贴等薪酬发放方式，此类人员会直接参与企业每一阶段战略决策的执行，在发放基本工资的基础上，如果上述人员工作绩效良好，使得企业每一

阶段战略决策的执行效果比较理想，其可以获得相对较高的奖金，反之获取的奖金较少或没有。通过上述薪酬设定方式，可以提升中层管理者和普通员工的责任感，使其将企业下发的任务真正当成自己的责任，并更加主动投身到工作之中，以此不断提升企业组织绩效，进而使薪酬的实际作用得到更好的发挥。为了使企业员工薪酬的绩效效果更加明显，企业执掌者还应当主动深入员工群体中，了解不同层级员工的实际需求，在这一过程中全面搜集反馈信息，并根据获取的反馈信息对薪酬管理工作作出针对性调整和优化。

其次，完善员工福利。员工福利的持续完善，可以为员工带来强劲的工作动力，使企业的激励效果更好的显现。具体而言，对于那些表现优秀的员工，企业在提供常规性五险一金的基础上，还可以为其增设重大疾病险和意外险，而对于企业内的优秀女员工而言，企业还可以为其提供生育补助。通过上述福利的设定，进一步增加员工对工作的满意度，减少企业优秀人才的流失，并吸引越来越多的优秀人才进入企业，促进企业组织绩效提升。而且，通过上述福利设定，鼓励越来越多的普通员工向优秀员工看齐，使其在岗位工作中更加的努力，力争通过工作成效的显现来获取更多的福利。从福利发放角度出发，企业还应当为员工提供额外的健康保障，因为现代社会中我国居民对健康的关注度越来越高，企业通过提供这一方面的福利，可以使员工群体更加的稳定，防止因频繁的人员流动或优秀员工流失而对企业组织绩效提升所带来的负面影响。比如，企业可以分配安排内部员工进行免费健康体检，在该项活动中，以优秀员工为优先考虑，对于那些特殊人才，企业还可以为其子女提供额外的医疗保险，以此留住此类优秀人才。

### （二）完善员工绩效考核

为了提升考核结果的准确性，企业要确立绩效考核指标，在绩效考核指标的设立中要进行适当的改进。具体而言，企业要通过考核指标的量化，为企业绩效考核提供科学的标准，减少考核中的主观臆断，提升绩效考核结果的客观性、准确性、公平性，以此提升员工对工作的满意度，促进企业组织绩效提升。具体而言，企业可以将指标替换为超目标完成、已达标、未达标三个等级。企业相关部门在对内部员工进行绩效考核的过程中，可以根据员工的工作绩效将其合理分配到上述三个等级之中，在上述指标的约束下，考核人员不会出现明显的主观性，每一等级员工的工作成效不会存在明显的差异，更加能够使员工信服。通过以上对绩效考核指标的调整，绩效考核结果会更加公平，员工的工作绩效会得到客观显现，

尤其对于那些在工作中真正努力和付出的员工而言,可以使其受到充分肯定,为其带来工作上的信心,进而使绩效考核的实际作用得到更好的显现。

企业还应当对绩效考核周期做出适当的调整,具体而言,企业可以适当缩短绩效考核周期,而且可以根据各个部门业务类型的不同为其划分不同的考核周期,谨防员工在绩效考核中投机取巧,促使绩效考核更加的公平,增加员工满意度。通过缩短并合理设定考核周期,使每一部门员工的绩效考核结果更加的准确,借助绩效考核结果使员工清楚的认识到了其岗位工作中的不足,然后针对性改进,以此提升工作绩效。

### (三) 持续完善员工培训体系

围绕提升员工满意度及组织绩效的目标,企业需要持续加大内部员工的培训,具体而言,企业可以将培训工作分为两个阶段,第一阶段是围绕部门工作进行理论知识的全面灌输,促使本部门员工进一步完备其知识体系,为其在部门工作的开展建立扎实的基础。第二阶段则是进行实践技能培训,人力资源部门需要针对其它部门各个员工的实际需求,采用一对一的培训方式,尤其对于那些重点部门而言,使每一名员工的工作技能得到完备,使其专业素养得到提升,从而高效投入到部门工作之中。从宏观层面来看,为了更好的显现员工培训的实际效果并为企业获得更多优秀人才,企业要注重培训活动的均衡安排,将每一部门人员均衡安排到各项培训中,对于一些部门人员还可以开展专项培训。比如,围绕“客户服务”对相关部门员工进行专项培训,使该部门人员熟练掌握该项工作技巧,使其为企业客户提供更加精准的服务。企业要进一步增强人员培训的时效性,借助该项培训真正提升员工的业务素养和工作能力。在培训工作的持续推进中,还要鼓励内部人员在工作实践中积极查找自身的不足并予以改进,使该方面培训工作的实际作用真正得以发挥。在员工培训中,企业还要强化培训工作的针对性,针对特定的业务需求,为了充分展现员工的业务能力,企业则需要持续加强人力资源培训的针对性。

企业还应当持续更新人力资源培训方式,在此过程中,企业可以对当前比较流行的信息化教育培训方式进行充分利用。近年来信息技术在培训中的应用程度在持续性加深,并收到了良好的教育培训成效,围绕各项培训工作的开展,在信息科技的支撑下能够极大的提升知识信息的传递效率,并构建起全新的培训模式,由此可见,为了更好的实现提升员工专业素养及工作绩效,企业有必要对信息化培训策略进行恰当的应用。其中,要重点做好线上互动功能的开

发与完善,因为该项功能是促进培训互动的重要基础。从宏观层面来看,企业还应该设立责任追究制,针对未按要求完成培训任务的部门要进行责任追究,以此引起相关部门的重视,并积极安排本部门人员参与到各项培训活动中。高层管理者还要针对各个部门的人力资源培训工作的开展进行必要的监督和调查,切实了解各部门人员参训情况,针对逃避培训、虚假培训的人员要进行督促或警告,以此提升其对培训工作的重视程度,并在积极参与的过程中不断提升人力资源培训效果。

### 四、总结

综上所述,企业人力资源管理对员工工作满意度和组织绩效会产生非常明显的影响,对此,企业要客观分析当前人力资源管理中的不足之处,以提升员工工作满意度及组织绩效为目标,对人力资源管理工作进行必要的改进。

### 参考文献:

- [1] 王辉;岳佳欣.互联网行业员工工作满意度研究——基于员工在线评论的数据分析[J].湖南工业大学学报(社会科学版),2020(06)
- [2] 李娟.电力企业人力资源管理员薪酬满意度初探[J].国际公关,2020(01)
- [3] 曾卉;刘洪江.基于“90后”员工工作满意度问卷调查的人力资源管理探析[J].经营与管理,2019(09)
- [4] 王会兵.人力资源绩效评价与薪酬管理整合分析[J].财经界,2021(19)
- [5] 刘晗.激励理论在企业薪酬管理中的应用[J].中国集体经济,2021(16)
- [6] 张宁.企业绩效考核问题与优化路径探索[J].产业与科技论坛,2020(24)
- [7] 梁冬梅,周博敏,王晓彤,等.以人为本理念在矿业企业员工绩效考核中的作用[J].黄金,2010,31(7):1-4.
- [8] 毛寒松,郎茂涛.基于目标达成的企业技能员工绩效考核体系构建与实施[J].经营与管理,2021(6):102-105.
- [9] 黄珮珮.论绩效考核在企业人力资源管理中的作用[J].中国市场,2023(07)
- [10] 李姣.浅谈电力企业人力资源管理中绩效考核方法的应用[J].人才资源开发,2022(24)

### 作者简介:

张艺萌(1994.02-),汉族,籍贯:陕西西安,中级经济师,在读研究生,研究方向:人力资源管理。