

组织行为学在中小型企业化管理中的实践研究

杨蕾

广州商学院，广东省广州市，511363；

摘要：本土中小型企业存在工作压力大、信息流动不畅、员工归属感参与度低、人员流动大等风险，通过组织行为学在现代企业管理的应用能够帮助企业明确任务，注重实效，提升中高层管理者的思想层次和管理水平，完善企业的激励机制，提高企业员工对公司的认同感，推动企业的可持续发展，并增强企业组织文化的影响力。

关键词：组织行为学；企业管理；绩效

DOI：10.64216/3080-1486.25.10.002

1 研究背景

组织行为学是对企业员工的心理和行为两部分进行分析，促使员工更愿意去为服务组织，让员工能够从心理上认同企业，将个人的发展和企业的发展结合起来，最终提高员工工作效率在竞争激烈的商业环境中，大多数企业越来越重视组织行为学的应用策略，目的是提高员工的工作满意度、创造力以及绩效。当前，国内大部分企业都处在粗放型向精细化管理型过渡阶段，企业的管理模式正在发生改变，企业需要适当的管理模式来提升市场竞争力。通过研究拓展培训公司的组织行为特点，能够大幅度提高中小型公司的领导力，战略执行力、员工活力等组织能力，完善人力资源的优化配置，从而帮助公司提升可持续的核心竞争力，赶超其他竞争对手，创造出自己独有的活动模式和销售市场。王亦伟（2024）发现通过组织环境对组织行为产生影响的规律进行调整控制，能够实现良好的组织绩效，建立高绩效的组织，并促成组织和成员个人目标的统一，在企业管理中起着必不可少的作用。张玮（2023）将组织行为学应用于人力资源管理，有助于提高员工满意度和企业绩效。霍小蕊（2023）对组织行为学在企业管理中应用的具体策略进行分析，认为组织行为学能有效提高企业管理的绩效。张磊（2022）从组织行为学中的组织文化、工作压力和组织沟通、团队与团队薪酬三个维度，对组织行为学在 L 公司管理中的运用进行了深入分析。孙芸苑（2022）提出了建立一个以人为本、注重组织行为学思维的引入及使用、平衡企业工作人员与组织管理之间的关系、完善企业部门组织奖励体系及设定企业组织目标等强力措施。

2 本土企业组织行为特点

2.1 组织结构方面

本土中小型企业主要由管理部门、销售部门、设计部门、财务部门，培训团队等部门所组成，每个部门团队各司其职，分别按各自不同的职能作好自己所应完成的部分后，在工作中只需要简单移交表单或业绩等流程数据给下一部门继续处理即可，这一过程导致时间和信息传递的失真，也一定程度上减轻对人的依赖，这无疑成为制约规模化经营的主要阻碍，特别是对信息无能力进行自主反馈和调节。部分公司的内部组织还是传统的垂直链式结构，在团队资源共享和互动方面还不完善。而且各部门职工的人数都不算太多，除了销售部门之外，其他部门人数较少，其中还会出现交叉兼任，这也意味着业务上的平行沟通方式存在多渠道、相融合等特点。此外，员工中包括兼职人员，他们会因工作时间短暂、工作量大等原因，没有机会或着因为个人意愿不想和管理者进行沟通。

根据互联网问卷对广州创意拓展培训公司公司随机抽样调查数据显示，仅有 16% 的员工经常沟通，共有 38% 的员工很少或从不沟通，在组织中频繁的沟通是识别问题、提供反馈和进行改进的重要途径，很少或不进行沟通容易阻碍问题的及时解决，也不利于公司长期稳定的发展，见表 2-1。

表 2-1 广州创意拓展培训公司员工沟通情况表

沟通频率	人数	占比
经常沟通	8	16%
偶尔沟通	23	46%
很少沟通	17	34%
从不沟通	2	4%

数据来源：网络问卷调查

2.2 激励机制方面

中国中小型竞争压力较大,需要长期争夺市场资源和发展客户资源,员工的工作负荷增加。个体作为组织中不可或缺的组成部分,在企业市场压力日益加剧的情况下,他们是竞争压力的主要承受者,如果公司鼓励抢占客户资源而不考虑员工的工作负荷,员工可能感到更大的工作压力。如果将工作压力的程度由压力非常大到没有压力依次量化为数字 5-1,根据互联网量表调查显示,认为工作压力非常大的员工占比 54%,超过一半。由此可见公司的员工工作压力普遍很大,在组织中的幸福指数相应会降低,见表 2-2。

表 2-2 广州创意拓展培训公司工作压力访问量表

工作压力量化	人数	占比	压力
非常大	(5)	27	54%
压力比较大	(4)	14	28%
压力一般	(3)	8	16%
压力比较小	(2)	1	2%
没什么压力	(1)	0	0

数据来源:网络问卷调查

关于激励机制,公司的激励措施是根据员工的个人需求制定的,能以奖金和年假的奖励形式能让绝大多数员工的需求得到满足。同时公司还注重绩效考核,绩效本身对员工就有很强的激励作用。此外,绩效反馈的另一个作用是对员工行为的积极导向,通过绩效反馈员工可以及时了解自身存在的问题,进行自我调整,从而进一步提高工作质量。

3 中小型企业组织行为存在的问题

3.1 工作压力大

同类公司的竞争压力导致工作压力增加,进而对员工个体产生消极影响,比如影响到员工的工作情绪,心情变差或造成焦虑、降低效率等等。同时,大部分员工在工作初期有自己的职业规划,但随着时间的推移,工作压力的增加,已经渐渐的偏离自己的职业划。在工作中,不少公司也会用施压的方式刺激员工,诚然,适当的压力能够激发积极性,保持员工的工作紧张感,但是过度的工作压力反而会造成倦怠感和逃避的心理,在很大程度上会造成员工不利于组织行为的产生,甚至可能会导致离职行为的发生。对于公司而言,竞争压力无可避免,但是创造更健康的工作环境,适度施压,关怀员工的情绪和压力,才能确保工作的高效高质。

3.2 信息流动不畅

中国中小型企业各部门仅仅需要各司其职,不频繁的沟通在一定程度上阻碍了信息的有效传递。员工可能错过了关键信息,不清楚组织的目标和战略,这可能会导致误解、决策不当以及低效率的工作。

3.3 员工归属感参与度低

个别部门人员稀少,工作中沟通交流的机会也少,可能导致员工感到被忽视或不重要,从而降低了他们的参与度和工作动力,导致员工缺乏投入感和归属感,进而不愿意为公司付出额外的努力。

3.4 人员流动的风险

小微企业普遍依赖兼职员工来完成简单的工作,但大量使用兼职人员会给公司的形象造成负面影响,兼职员工的日工资较为便宜,大部分拓展培训公司会雇佣多个兼职,完成同一件任务,在活动进行中难免会出现偷懒、闲聊的现象,一定程度上反而降低了工作效率。其次,大量兼职员工可能会使得工作管理方面变得复杂,兼职的工作时间和内容不固定,需要由管理人员协调或带领,因此这可能耗费更多的协调管理资源。而且过度依赖兼职员工可能使公司的内部组织结构更加脆弱,公司正式员工容易受到兼职员工的离职和不稳定性的影响感受不到归属感。

4 公司的组织行为学应用策略

4.1 从员工管理和群体角度

4.1.1 调整工作强度,增强员工对工作的自主性

企业的工作强度过大,一定程度上会直接或间接影响企业的经营和员工的心理状态,从对企业和员工双方都会产生不良影响。企业不应一味追求工作量,而是要更具员工的适应程度对其进行工作强度的适当调整,保证员工的工作质量的同时,也可以通过组织员工学习的方式,来提升员工对专业知识的了解和相关知识的补充,以此来提升员工对工作的自主能动性。此外,国内大部分企业都有很强的等级管理方式,即下级根据上级的要求来执行工作,这种方式让员工几乎每天都重复做着机械性工作,大大减少了员工的思考能力。作为企业可以适当的“放权”让员工有一部分空间自主支配他们的工作内容,赋予员工对工作的决策权利,让员工体会到更多的企业责任。

4.1.2 拓宽和优化上下级之间有效果沟通方式

首先要有多渠道的双方沟通方式。管理者和员工之间要有的沟通要最大程度的确保传递信息是否有效,就

要通过多方面综合考量,保证信息是否传达到位,以及传递的信息是否准确。例如,在上下级沟通时,上级可以通过下级的言语、表情、行为来判断下级是都对信息理解到位,以此来调整沟通方式,这可以大大保证上下级之间的沟通效率。其次是要确保信息传递的简单原则。在沟通之间的信息传递,沟通方式越简单、传递信息越浅显易懂,接受者更容易准确理解,一旦沟通环节或者方式繁琐复杂,就会大大增加信息传递的有效性以及准确性。

4.2 从企业组织和发展角度

4.2.1 注重员工培训优化,增强公司战略

企业要积极创新和改进,针对全职和兼职的员工,根据现存的问题以及未来企业规划及时做出相应的调整并对员工进行定期培训。企业员工需要及时与不同的客户交流,了解他们的实际需求,根据这些需求,积极设计和开发各种新型项目,一起和公司制定公司的发展战略。企业再进行员工培训课程的改进,以更好的让员工适应公司的发展战略,这不仅提高了客户的满意度更有利于改进公司的管理。

4.2.2 制定一个可行的、有利于公司发展的战略计划,

需激发员工的工作热情,提高整个团队的积极性。对于公司来说,研发项目和提升技术一直都是公司的核心竞争力,是公司长期发展的战略理念。这要求各公司把客户需求作为长期合作的目标,,保留老客户并吸引新客户。

4.2.3 加强企业文化建设,培养员工的企业文化

认同每个企业都有各自的企业文化,企业文化是一个长期、持续的过程。随着时代的发展和社会的变化,为适应不断变化的需求,企业文化需要灵活地做出适应性的调整。因此,需要根据内外环境的变化,不断充实和调整自己的企业文化。企业文化包括共同的价值观、工作目标和组织行为规范,这些会悄悄地影响公司的员工,让他们在日常工作、学习和生活中朝着相同的方向前进,遵循相同的原则,这种影响是潜移默化的。公司员工应该时刻随时维护公司的形象,员工在与客户交往时,要面带微笑且积极主动;员工应敢于承担责任和积极解决问题。同时也要有主人翁意识,维护好公司的设施设备,这些行为都是员工认同企业文化的也体现。

4.4.4 向其他有经验的地区、国家企业学习

需积极寻求与外部公司和机构合作,采用“走出去,

引进来”的策略。他们可以与国内其他地区的相关机构和合作,学习他们不断更新的拓展项目,用这些知识来改进自己的项目和技术。最后,他们还可以从拓展业务方法和组织道德文化建设等方面与其他机构进行交流学习。这样做可以帮助公司提高自身水平,为客户提供更好的服务。

5 结论

员工对工作方面的投入不高。他们的招聘方式有限,雇佣关系灵活,公司的员工对工作的稳定性不高。但是,他们却经常承受着较大的工作压力,同时缺乏清晰的职业规划,不太明确未来的职业方向。可以通过调整员工工作强度和拓宽上下级的沟通方式来促进员工对工作的责任感和使命感。公司内部有多种沟通方式,包括不同层次的上下沟通和同级之间的平行沟通,这可以让信息传递更加方便,在团队中,有员工导向和组织导向两种领导方式,它们对团队的凝聚力产生一定的影响,关乎团队是否紧密团结。公司可对这种上下级双方的多渠道的沟通方式继续进行拓宽和优化。采用各种激励措施,包括多样的薪资制度和创新的内部团队建设活动,以激发员工积极性。这些激励措施既能够起到积极作用,也可能导致一些负面影响。公司可以通过员工培训课程、公司文化建设以及积极开展地区和国家之间的交流学习活动,通过开展有组织性的计划和活动,会影响组织员工的行为,以此来提高员工对公司的忠诚度以及公司自身的发展。

参考文献

- [1]王亦伟.组织行为学在企业管理实践中的应用[J].现代企业文化,2024,(25):28-30.
- [2]张玮.组织行为学在人力资源管理中的应用研究[J].天津经济,2023,(12):88-90.
- [3]霍小蕊.组织行为学在企业管理中的应用[J].合作经济与科技,2023,(10):130-131.
- [4]张磊.组织行为学在企业管理中的运用探析——以L公司为例[J].企业改革与管理,2022,(09):53-55.
- [5]孙芸菀.组织行为学在“互联网+企业管理”中的应用[J].投资与合作,,2022,(03):161-163.

作者简介:杨蕾(1994—),女,汉族,江西上饶,硕士研究生,广州商学院,讲师,研究方向-跨国企业经营管理。