

# 企业人力资源管理强度对规范性承诺的影响

宋雅凤

利物浦大学

DOI:10.12238/ej.v6i5.1153

**[摘要]** 改革开放以来,国民经济发生了巨大的变化。为了适应经济发展的趋势,跟上时代的步伐,我国越来越多的企业在人力资源管理方面采取了措施。纵观当前的企业管理模式,大多数企业已经意识到提升人力资源管理措施的重要性。传统的人力资源管理研究侧重于研究企业人力资源管理措施的内容和员工工作的成果。本文研究了人力资源管理强度以及员工的规范性承诺,论述了其在企业内的应用现状,从完善制度、制定措施、提升员工关怀等方面提出了改进策略。这些结果对于强调企业人力资源管理体的价值和应用至关重要。

**[关键词]** 人力资源管理强度; 组织承诺; 规范性承诺; 企业人力资源管理

**中图分类号:** F27 **文献标识码:** A

## The Impact of Enterprise Human Resource Management Strength on Normative Commitment

Yafeng Song

University of Liverpool

**[Abstract]** Since the reform and opening up of China, the national economy has undergone tremendous changes. In order to adapt to the trend of economic development and keep pace with the times, more and more enterprises in China have taken measures in HRM. Throughout the current enterprise management mode, most enterprises have realized the importance of improving HRM measures. Traditional HRM research focuses on studying the content of enterprise HRM measures and the results of employees' work. This paper examines the HRM strength and the normative commitment of employees, discusses the current status of its application within enterprises, and proposes strategies for improvement in terms of improving the system, developing measures, and enhancing employee care. These results are crucial in emphasizing the value and application of HRM systems in enterprises.

**[Key words]** human resource management Strength; organizational commitment; normative commitment; enterprise human resource management

### 引言

在现代企业中,人力资源管理是企业管理的重要组成部分之一。科学有效的人力资源管理措施有助于员工提高对企业的认同感,提升工作效率和积极性。为此,许多企业都在采取措施提高企业的人力资源管理措施,并控制和监测其导致的员工工作成果。然而,在当前的企业管理中,一些企业仍然未能充分实施既定的人力资源措施来改善员工的态度和承诺。因此,企业需要建立完善的人力资源管理系统,在蓬勃发展的市场经济中提高竞争力,从而提高企业的资源价值,创造更多的经济效益。

#### 1 人力资源管理系统强度与规范性承诺的相关概述

目前,许多研究人员侧重于研究招聘与选拔、员工培训与发

展以及绩效管理等人力资源实践的效果。然而,对于人力资源管理系统和人力资源实践影响员工的确切机制,目前仍缺乏深入研究。此外,在现有文献中,许多研究者都关注人力资源管理系统和组织承诺或情感承诺的影响。然而,关于人力资源管理系统和规范承诺的研究却很少。

##### 1.1 员工感知的企业人力资源管理系统强度

在现代企业中,人力资源管理系统被视为企业的管理系统中不可分割的一部分。一个组织的人力资源管理的成功不仅取决于系统的全面性,还取决于其实施的有效性。因此,Bowen和Ostroff提出了“人力资源管理系统强度”这一概念,将它定义为人力资源管理系统及其相关规定的实施和执行程度。其中一个强大的人力资源管理系统包括三个方面:特定性、一致性和

共识性。更具体地说,差异化的元特征包括人力资源职能的可见性、可理解性、相关性和合法性。一致性元特征包括人力资源管理信息的工具性、有效性和一致性。共识性的元特征包括人力资源管理主要决策者之间的一致性和公平性。在此基础上,Delmotte等人总结并区分了人力资源管理系统强度的三个维度,值得注意的是,公平性又被细分为程序公正和分配公正。

根据信号理论,企业的人力资源管理系统可以向员工传达清晰一致的信息,促进他们对人力资源管理系统和实践的理解和接受。强有力的人力资源管理体系对企业来说非常重要,而模糊不清、前后不一的体系则会削弱企业内的角色清晰度和员工满意度。当员工们能够有效地接收到清晰一致的信号时,他们就能学会参与进企业的人力资源管理系统,并对企业更加忠诚。反之,当人力资源管理系统薄弱时,员工个人的看法往往将会变的是个性化的。可以说,人力资源管理强度的这些特征有助于企业营造浓厚的组织氛围,鼓励员工了解企业的人力资源配置并提供反馈。

### 1.2 员工的规范性承诺

从认知心理学的角度来看,企业的人力资源管理系统可以帮助员工理解和识别组织为实现各种目标而采取的各种人力资源实践,并对自己的工作表现负责。人力资源管理系统与组织承诺之间的关系已被学术界广泛研究。人力资源管理系统可以通过提供有关组织期望的信息来促进员工敬业度。高水平的组织敬业度有助于企业增加员工的生产力和减少员工的离职趋向。

关于人力资源和社会保障系统与组织承诺之间的关系,探索特定类型的承诺被认为比一般的组织承诺更能有效地预测影响关系。组织承诺可视为个人对组织目标和价值观的认同,并产生一种积极的心理依恋。Meyer和Allen将组织承诺分为三类:情感承诺、规范性承诺和持续性承诺。其中,情感承诺侧重于强调员工对组织的情感依恋,持续性承诺侧重于个人认为如果离开组织将产生得不偿失的结果的情况。相比之下,规范性承诺则是侧重于支持和留住组织成员,让员工觉得他们应该留在组织中。

## 2 企业人力资源管理强度对员工规范性承诺影响的现状

### 2.1 企业人力资源管理系统陈旧

对于各个企业来说,人力资源管理不单单和企业的竞争市场环境联系密切,也和企业的发展密切相关。如果企业所处的竞争环境不断地发生变化,企业所应当做出的人力资源管理措施也需要随着环境的变化而发生改变。这就要求企业的人力资源管理系统跟随企业的发展战略进行科学的调整,从而使员工为企业的发展做出贡献。然而,通过调查得知,我国当前企业对于人力资源管理系统,仍然沿用以往的管理模式,未能真正认识到人力资源管理强度对企业和员工的发展起到的作用。并且,在人力资源管理系统的工作中,有些企业过于强调措施的实施过程,忽视了人力资源管理措施对员工产生的结果,以及员工的反馈。这样的情况下,员工的综合素质得不到提升,无法有效地

在激烈的市场竞争中应对变化,导致企业的发展陷入僵局。

2.2 对人力资源管理系统强度影响员工规范性承诺机制的把控不够完备

基于传统的管理制度,许多企业往往缺乏适合自身发展的管理模式,只是选择借鉴或模仿有关的企业,这可能导致自身的人力资源管理模式不够完备。在企业原有的人力资源管理系统中,人力资源管理措施的实施程度是企业进行管理的重点,但也有其他因素需要企业在发展的过程中注意。比如,企业对于形成完整的“人力资源管理强度-员工规范性承诺”的管理机制没有投入过多精力,只注重于措施的实施情况,缺乏相关的定期监控机制。随着企业的管理模式和资源逐渐稳定,员工的工作满意度以及对组织的承诺程度得不到关注,这就可能使得员工的工作效率和动力和企业的发展步调无法同步,从而造成员工工作效率的降低以及企业人才的流失,企业还可能面临招聘成本的升高等问题。

2.3 企业人力资源管理强度对员工规范性承诺的影响存在性别差异

目前,企业中人力资源管理强度所产生的性别差异性结果仍然存在。不同性别的员工关于组织承诺产生的差异性结果可能会使得自身对于组织的忠诚度下降。例如,许多企业中女性担任领导职务的可能性比男性低,而且企业赋予女性员工的权力一般也比男性员工小,而男性则更有可能在组织中担任能够给予他们高度自主权的职位。此外,为了避免雇佣成本的增加,在企业中也存在着限制女性员工的产假和育儿福利等问题。同时,由于家庭角色的分工,职业女性承受着工作和家庭的双重压力,以及工作与家庭责任的冲突。如果职业女性感到因其性别而受到差异性的对待,她们对其职业角色的认同感可能会降低,从而导致规范性承诺的减弱。因此在这种员工感知的组织氛围中,员工规范性承诺的降低将会导致员工流失率的增加等问题。

## 3 企业提升人力资源管理强度对员工规范性承诺的策略

### 3.1 完善人力资源管理强度的相关制度

首先,企业需要确保其人力资源管理系统的差异化、一致性和共识性在人力资源实践中得到体现。从差异化的角度看,人力资源管理系统的目标和实施应包括易于观察的人力资源管理活动,使员工能够有效识别和理解相关的政策和措施。例如,企业应当建立简明的招聘和选拔流程,引入清晰的培训计划和课程,建立通俗易懂的绩效评估标准。同时,组织可以采取内部信息系统,定期召开各级会议、发放内部资料等多维度的方式宣传人力资源管理政策,促进员工有效理解组织的人力资源实践。并且,为了确保一致性,组织可以促进员工对人力资源管理政策的了解,并支持政策的实施。例如,促进个人、部门经理和人力资源管理部门之间的沟通,使员工了解人力资源实践发展的原因。同时,组织应促进员工行为与组织目标的一致性,确保员工了解实施人力资源实践是对组织的激励。在共识性方面,组织应更加重视共识。管理者和决策者应就组织的人力资源实践达成共识,

以发展人力资源管理实践。组织还可以鼓励员工参与人力资源管理政策的制定,以确保决策过程及其内容的公平性和透明度。在建立人力资源管理系统强度的三个维度的基础上,组织可以有效地传播其人力资源实践和信息。这有助于通过改善员工对企业人力资源管理措施的认识,增强他们的责任感和使命感,从而为企业创造更多的效益。

### 3.2 制定关于组织承诺的管理措施

许多研究表明,企业人力资源管理制度的实施可以促进员工的承诺。可以说,规范性承诺会让企业的员工感受到自己有责任留在组织中,从而降低员工流失率。如何提高员工在组织管理实践中的参与度,是企业开展有效人力资源管理的重要问题之一。企业可以通过考虑规范性承诺以外的其他维度(如情感承诺和持续承诺)来促进人力资源管理制度的实施。例如,企业应定期开展调查,询问员工对组织的人力资源管理措施的满意度,以了解员工对组织工作的承诺程度。这种方法有助于企业定期调整其人力资源管理措施,以促进员工的组织承诺,并创建一个高水平的“人力资源管理系统强度-员工组织承诺”的循环。高水平的人力资源管理制度能让员工感受到组织管理措施的公平性,从而增强他们对企业制度和文化的认同感,增加员工的工作满意度,从而降低企业人才流失的几率。因此,组织可以留住更多高素质人才,使其更加具有竞争力。

### 3.3 提升企业文化中的性别关怀

目前,越来越多的学者发现,工作场所和传统角色会给男性和女性带来不同类型的压力,从而导致规范性承诺的差异。因此,企业应该注意提升企业文化中注重性别关怀。首先,组织可以为父母双方提供带薪产假,以减轻在职父母的负担。组织还可以考虑灵活的工作选择,比如远程工作,在线沟通等,以帮助员工平衡工作和家庭护理。同时,组织注重同工同酬的实施,来促进工作场所的男女平等。具体来说,企业的薪酬规则和年报数据可以公开,以防止因讨论未知的薪酬标准而引发冲突。此外,组织中对女性的差别性对待行为可能会降低女性员工的承诺和忠诚度,从而使她们更加有可能离职。对于这种情况,企业应加强管理者与女性员工之间的沟通和支持,增加女性担任管理职位的数量,以打破组织的玻璃天花板。总之,企业应考虑创建和实施平等的工作环境,减少人力资源管理措施所产生的性别差异性结果,以提高员工的工作参与度和留任率。

## 4 结语

综上所述,在企业的管理工作中,人力资源管理是不能被忽

视的重要部分。企业的人力资源管理系统强度对于员工规范性承诺的影响在组织管理措施的实施、员工规范性承诺的形成和发展、以及员工组织承诺的强化,都有着不可或缺的影响。企业通过完善和构建科学合理的人力资源管理系统和管理措施,可以很大程度地提升企业的人力资源管理效益,增加企业的人才保留程度。企业对于人力资源管理系统强度的重视不可忽视,这使得企业在竞争和发展中保持向前趋势,从而推进企业更加健康和稳定的发展。

## [参考文献]

- [1]Bowen, D. and Ostroff, C. Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of the "Strength" of the HRM System [J].The Academy of Management Review, 2004,29(2):203.
- [2]DeImotte,J.,De Winne,S.,Gilbert,C.and Sels, L. Comparing and explaining HR department effectiveness assessments:evidence from line managers and trade union representatives[J]. The International Journal of Human Resource Management, 2012,24(8):1708-1735.
- [3]Sanders,K.,Bedna],T.and Yang,H.HR strength: past,current and future research.Handbook on HR Process Research,2021: 27-45.
- [4]Meyer,J.and Allen,N.The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization[J].Journal of Occupational Psychology,1990.63 (1):1-18.
- [5]Eagly,A.Sex differences in social behavior. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.1987.
- [6]贾建锋,赵洋,刘秋余.积极追随特质对员工创新行为的影响——感知的人力资源管理强度与工作嵌入的作用[J].东北大学学报,2022,43(6):905-912.
- [7]陈岩,蔡振法,唐贵瑶.人力资源管理强度与工作绩效关系的实证研究[J].华东经济管理,2015,29(12):151-157.
- [8]凌淼,余璇,张芸子.人力资源管理强度对科技型企业知识型员工创新绩效的影响[J].科技进步与对策,2021,38(8):153-160.
- [9]林思菽.企业内员工沉默与组织承诺的关系[J].武夷学院学报,2022,21(10):36-40.
- [10]赵若男,贾建锋,闫佳祺.人力资源管理强度对员工创造力的影响机制研究[J].当代财经,2020,433(12):75-85.