

纺织与服装行业员工绩效、员工流失率与人力资源支出之间的相关性研究：基于员工绩效的一项研究

范旭磊

山东科技职业学院（山东 潍坊 261053）

摘要：本文深入探讨了绩效评估与员工流失率之间的动态关系，并重点关注了纺织与服装行业的人力资源支出。本文采用描述性相关研究设计，以提出重要建议和深刻见解。通过培养辅导和知识共享项目，企业可以挖掘这些专业人士所提供的宝贵智慧。同时，强调性别平等至关重要。从招聘到晋升，在企业各个方面争取平等机会，可以带来不同的观点，推动整体增长。

一种重视多元化教育背景的细致入微的招聘方式可能会带来改变。通过超越传统模式并促进持续学习，企业可以培养一支为创新做好准备的充满活力的员工队伍。此外，鉴于研究和开发的至关重要性，扩大对这些领域的投资可以引领行业创新。

员工成长应成为公司战略的关键。致力于广泛的培训和职业发展计划可以使公司在劳动力发展方面成为先驱。以清晰和建设性反馈为标志的精细化绩效评估方法可以提升该流程。透明的评估方法还可以促进信任和协作。

财务激励一直是人才保留战略的基石，因此有必要进行重新评估。确保具有竞争力的薪酬方案对于员工保留至关重要。同样重要的是培养积极关系。通过投资于团队凝聚力和冲突解决，企业可以培养积极的组织文化。

员工的福祉至关重要。引入压力管理措施并确保公平分配任务是朝着正确方向迈出的一步。需要通过专门的培训不断赋予领导力权力，以确保适应性管理方法引起共鸣。最后，动态的商业环境要求定期重新评估和校准人力资源协议的灵活性。

这些建议旨在改善山东省纺织与服装行业的人力资源实践，减少员工流失并优化人力资源配置。

关键词：绩效评估；员工流失率；人力资源支出；纺织与服装行业；归属感；性别平等；研究与开发；员工成长；薪酬方案；组织文化

A Study on the Correlation Between Employee Performance, Employee Turnover and Human Resource Expenditure in the Textile and Apparel Industry: A Study Based on Employee Performance

Fan Xulei

Shandong Vocational College of Science and Technology, Shandong Weifang, 261053

Abstract: This article delves into the dynamic relationship between performance evaluation and employee turnover, with a focus on HR spending in the textile and apparel industry. Use descriptive relevant research designs in order to generate important recommendations and important insights. By fostering mentoring and knowledge-sharing programs, they can tap into the valuable wisdom these professionals offer. At the same time, it is vital to highlight gender equality. Fighting for equal opportunities in all aspects of an organization, from hiring to promotion, can bring diverse perspectives and drive overall growth.

A nuanced approach to hiring that values diverse educational backgrounds can be a game changer. By going beyond traditional models and promoting continuous learning, companies can develop a dynamic workforce that is ready for innovation. Moreover, given the critical nature of research and development, expanding investment in these areas can lead to industry-leading innovation.

Employee growth should become key to a company's strategy. Committing to extensive training and career development programs can propel a company to be a pioneer in workforce development. Refined performance appraisal methods, marked by clarity and constructive feedback, can elevate the process. Transparent appraisal methods can also promote trust and collaboration.

Financial incentives have always been a cornerstone of talent retention strategies, so a reassessment is warranted. Ensuring a competitive compensation package is critical to employee retention. Equally important is fostering positive relationships. By investing in team cohesion and conflict resolution, companies can foster a positive organizational culture.

The well-being of employees is of the utmost importance. Introducing stress management measures and ensuring a fair distribution of tasks is a step in the right direction. Leadership needs to be continuously empowered through dedicated training to ensure that adaptive management approaches resonate.

Finally, the dynamic business environment requires regular re-evaluation and recalibration of HR protocol flexibility. The suggestions are aimed at improving HR practices in the textile and garment industry in Shandong province, reducing turnover and optimizing HR allocation.

Keywords: performance evaluation, employee turnover, HR expenditure, textile and garment industry, affiliation, gender equality, research and development, employee growth, compensation scheme, organizational culture.

1 研究背景

组织的生产力是决定该组织成就水平的最关键因素之一。

“员工绩效”一词是指员工在预定时间内完成任务的能力，以及达到或超过组织制定的绩效标准的能力。员工绩效可能会受到多种因素的影响，包括但不限于培训、领导风格、工作量、工作满意度和组织文化。

培训是提高组织员工整体绩效的重要手段。得益于这一益处，员工可以通过获得新技能、知识和能力来提高工作绩效。组织可以通过投资培训计划来提高员工的技能和知识，从而提高他们的工作绩效。

可能影响员工绩效的另一个重要因素是领导类型。员工的积极性和对工作的满意度可能会受到公司主管管理风格的影响，这会对员工的整体绩效产生积极或消极的影响。

员工预期要完成的工作量是影响绩效的另一个因素。相比之下，更合理的工作量可以提高工作满意度和员工绩效，而工作量过大则可能导致倦怠、工作不满意和绩效下降。影响员工绩效的另一个重要因素是他们对工作的满意度。在工作中感到快乐的员工往往更有动力、更投入、更敬业，这最终会带来更好的绩效结果。

2 问题陈述

员工流失率（ET）是组织不断面临的关键问题。在本研究中，研究人员旨在研究人力资源管理（HRM）中理性支出（RE）、绩效评估（PA）和员工流失率（ET）之间的关系，并提供一个实证模型来证明在人力资源管理中如何谨慎分配RE会影响PA和ET，以及绩效对组织生产力和盈利能力的影响。

各种研究成果激发了本研究。Omar（2021年）指出，员工福祉和创新是企业生产力的重要驱动力，这表明可再生能源的有效分配可能会降低ET。

Marjulas等（2020年）和Ozcan等（2020年）强调了资金来源和利用在塑造当地经济状况和创造支持性组织文化方面的重要性，这可能会降低员工离职（ET）。

医疗保健资源利用和质量管理可能会影响工作满意度、生产力和ET率。这强化了这样一种观念，即人力资源管理中的理性支出（RE）应考虑这些方面，以最大限度地减少ET。因此，在这些领域进行合理支出以减少员工离职（ET）是被加强的。

受Liu等人（2022年）和Aslan等人（2023年）研究的影响，研究者旨在探讨组织内部审慎资源配置对培养健康工作习惯的影响，从而降低员工离职的影响。

总之，本研究的问题陈述是，实证调查人力资源管理（HRM）中资源效率（RE）、绩效评估（PA）和员工离职（ET）之间的显著关系，将提供一个稳健的模型，组织可利用该模型来理解这些变量之间复杂的关系。本研究将提供这些关系的实证证据，并提出可操作的建议，以改善组织绩效和盈利能力。这一努力很重要，因为它探索了绩效评估（PA）、员工离职（ET）和资源效率（RE）的交叉点，这些对于提高生产力和盈利能力的战略决策至关重要。

3 研究目标

本研究旨在探讨山东省纺织服装企业中绩效评估与员工离职及人力资源管理合理支出的关系。

4 研究意义

本研究的意义在于它探索了绩效评估、员工离职、应答者依赖变量（RRV）和人力资源管理（HRM）合理支出之间的这种关系。这些维度中的每一个都有助于全面理解人力资源管理实践如何影响组织整体绩效，以及资源合理分配如何带来更好的结果。

Nepelski等人（2018年）证明，人力资源管理实践可以影响组织公民行为（OCB），从而影响整体业务绩效。了解绩效评估与合理人力资源管理支出之间的相关性，能够使组织战略性地分配资源以加强绩效评估体系，进而提升员工绩效和组织成果。

高员工离职率会扰乱组织的运营，导致重大的财务和非财务成本。Hooi强调了人力资源管理实践对组织学习能力（OLC）的积极影响，这有助于降低员工离职率。这些见解强调了合理的人力资源管理支出在积极影响员工离职率、促进组织稳定和增强绩效方面的潜力。

Tumelero等人（2018年）讨论了人力资源实践、年龄、员工福祉和绩效之间的相互作用。Hanifah等人（2019年）强调了人力资源管理实践在不同类型组织中的适用性，以及可持续性在人力资源管理中的作用。此外，Muqaddim提出电子人力资源管理（E-HRM）实践与运营效率之间存在正相关关系。这些发现强调了考虑应答者依赖变量（RRV）在合理的人力资源管理支出中的重要性，以提高生产力、福祉和运营效率。

总之，本研究的意义在于全面探讨了绩效评估、员工离职、应答者依赖变量（RRV）和合理的人力资源管理支出之间的关系。它通过提供有价值见解为人力资源管理实践和战略决策制定领域作出贡献。通过了解这些关系，组织可以战略性地分配人力资源管理资源，以改善绩效评估体系、降低离职率，并解决与

应答者相关的变量。这反过来可以提高生产力、运营效率和组织整体绩效。

5 方法

本章描述了进行本研究所需的各种方法和程序。具体来说，它包括研究设计、研究总体和样本以及研究语言环境。

5.1 研究设计

样本和总体是研究设计的重要组成部分。术语“总体”是指研究结果可推广到的总体。另一方面，样本是从总体中选出参与调查的一个代表性横截面。样本的选择至关重要，因为它影响结果的代表性水平。

在本调查中，使用了定量研究方法调查中国组织背景下培训、领导风格、工作量、员工满意度和员工绩效之间的关系。

使用调查方法收集了中国不同经济部门工作的代表性员工的横截面数据。

研究者从两个方面考虑了受访者的标准：

他们必须是工作超过一年的正式员工；

在调查前6个月内参加过公司的内部培训或外部培训。

5.2 总体和样本

本研究的研究总体是中国所有在职员工，并采用随机抽样策略来选择样本。在本研究中，符合纳入标准的员工需在各自的组织中至少工作6个月，并在前一年内接受过培训。

数据通过包含基于李克特量表的问题的自填问卷进行收集，以测量感兴趣的相关变量。问卷通过在线调查平台和电子邮件邀请提供给参与者。

为了分析数据，研究者使用描述性统计来汇总样本的人口统计学特征概述。一项调查……为了研究变量间的关联是否存在，研究者使用了皮尔逊相关系数。为了检验假设并确定变量间关系的显著性，进行了多元回归分析。研究设计、总体和样本选择是方法论章节的重要组成部分，因为它们保证了研究的有效性和可靠性。当使用适当的数据收集和分析方法时，研究目标才能实现，研究问题才能得到解决。

使用科克伦 (Cochran) 样本量确定公式，考虑到中国山东省五家纺织公司的7080名员工，本研究共纳入了385名受访者。

5.3 语言环境研究

中国大约有50个纺织产业集群。广东、山东、浙江、福建和江苏五个省份的纺织产量占全国总产量的70%。本研究以中国山东省的纺织服装企业为研究对象。

方法或程序

(1) 研究设计：本研究采用定量研究设计。定量研究是一种使用数字数据进行测量和分析的现象研究方法。这种研究设计适用于检验假设和分析变量间的相关性。它需要通过调查

或实验收集数据，并使用统计方法分析数据。

(2) 总体和样本：本研究的总体包括来自不同行业的所有中国员工。

(3) 研究地点：本研究的研究地点是中国。中国是一个人口众多、许多行业劳动力多样的国家。为确保样本的广泛性，本研究聚焦于来自中国不同行业和地区的人员。

(4) 方法或过程：本研究的方法或程序包括以下步骤：

- 进行文献综述，确定相关因素和概念框架以指导研究。
- 创建一个问卷，包括培训、领导风格、工作量、工作满意度和员工绩效等特征。
- 对来自不同行业的中国员工代表样本进行问卷调查。
- 使用 SPSS 或 R 等统计工具收集和分析数据。
- 使用数据分析技术，如描述性统计、相关分析和回归分析，来评估假设。
- 分析结果，并根据研究结果得出结论。

总体而言，本研究的方法论包括定量研究设计、分层随机抽样方法进行样本选择，以及使用问卷进行数据收集。本研究在中国进行，包括基于统计软件对研究结果的数据分析和解释。

6 结论与建议

本章概述了研究的主要发现，以及由此得出的结论和建议。

6.1 结论

在总结中国山东省纺织服装公司业绩评价的研究结果时，受访者对所采用的评价方法有着明确的共识。研究中的各个维度——发展、奖励、评级、规划和监控——都与参与者产生了共鸣，这从所有维度在“同意”上的得分中可以看出。其中，“发展”维度的突出性表明，受访者特别重视评估过程中的发展方面。同时，对“监控”的重视程度稍低，这表明有进一步加强的潜力。因此，可以得出结论，这些纺织服装公司的评价机制在很大程度上是积极的，表明了一个符合受访者认知和期望的支持性业绩评价环境。

在中国山东省的纺织服装行业中，了解影响员工流动率的因素对于促进组织的成长和可持续性至关重要。研究结果为这些决定性因素提供了令人信服的见解。首先，薪酬是员工流动情绪的主要因素。这凸显了竞争性和公平性薪酬在留住该行业员工方面的重要作用。紧随其后的是同伴关系和工作内容的内在性质，这表明人际动态和工作角色的性质在员工留任决策中至关重要。

对中国山东省纺织服装企业人力资源管理合理支出的评估显示，其在运营中采取了一种战略方法。对“招聘与录用”的重视表明，该行业热衷于招聘合适水平的人才，以确保其运营的坚实基础。同样，对“薪酬与福利管理/行政”的关注表明，这些公司非常重视其现有员工，并旨在维持一支满意和有动力的员工队伍。虽然“薪资处理”和“培训与发展”等领域的排

名稍低，但它们绝非被忽视。受访者的整体共识强调了该行业正在采取审慎的步骤，使其人力资源实践与业务目标保持一致。这种一致性不仅确保了员工的福祉，还确保了其在动态市场环境中的运营长久性和竞争力。

尽管领导力和外部环境因素的排名较低，但它们仍然至关重要。可以引入领导力培训计划，以确保实施有效的管理风格，并且了解更广泛的外部环境（包括行业趋势和市场动态），将有助于公司保持适应力和韧性。

采纳这些建议不仅可以解决与人员流动相关的紧迫问题，还可以为山东省纺织服装行业打造一支更加积极、团结和高效的员工队伍铺平道路。

虽然“薪酬与福利管理/行政”受到了极大的关注，但至关重要，这些产品必须不断与行业标准和不断变化的员工期望进行基准对比。定期的调查和反馈机制可以帮助了解员工的满意度和需求，确保公司作为雇主保持竞争力。

“薪资处理”和“培训与发展”领域尽管排名较低，但对于运营成功和员工成长至关重要。投资于先进的薪资管理软件不仅提高了效率，还减少了错误。此外，尤其是在纺织服装这样一个动态行业中，持续强调技能提升和再培训将促进持续学习文化，推动创新，并为未来的挑战做好准备。

6.2 建议

6.2.1 基于对人力资源管理各个方面对招聘和雇佣过程影响的分析结果，可以提出多项建议，以提高组织内部人力资源实践的有效性。

首先，组织应认识到招聘和雇佣过程作为人力资源管理中一个独立维度的重要性。分析表明，这一维度主要影响其自身，这意味着采用专注的方法来改进和优化招聘和雇佣实践至关重要。这包括使用数据驱动的方法技术、简化流程，以及整合创新技术来吸引和留住顶尖人才。

其次，虽然员工关系、薪酬和福利管理/行政、薪资处理、培训和发展以及战略人力资本管理等其他人力资源管理维度可能不直接影响招聘和雇佣，但它们仍然是整体人力资源管理的重要方面。组织应继续在这些方面进行投资，以确保制定全面

有效的人力资源战略。这包括培养积极的员工关系、设计具有竞争力的薪酬方案、确保薪资处理的准确性，以及提供持续的培训和发展机会，以提高员工的技能和能力。

6.2.2 基于“监控人力资源管理的合理支出”维度的相关发现，可以提出以下建议，以帮助组织改进其人力资源流程监控：

首先，组织应认识到有效的监控对于确保人力资源流程的透明度和效率至关重要。尽管本研究中分析的变量对监控的直接影响有限，但投资于专门的人力资源监控工具和系统至关重要。这些系统可以提供实时数据和分析，使组织能够跟踪关键的人力资源指标、识别趋势，并做出数据驱动的决策。

其次，薪资处理成为影响监控的一个潜在重要维度。组织应优先考虑薪资处理的准确性和效率。实施自动化的薪资系统并进行定期审计，有助于减少错误并确保遵守劳动法律法规。通过维护稳健的薪资流程，组织可以增强其监控能力。

6.2.3 高效的薪资处理可确保工资单的及时性和准确性，而培训和发展计划对于提升员工技能至关重要。此外，战略人力资本管理应将人力资源实践与组织目标相结合。

组织应战略性地关注优化其招聘和雇佣流程，同时保持对人力资源管理采取整体方法。通过不断加强员工关系、薪酬和福利管理/行政、薪资处理、培训和发展以及战略人力资本管理运作，组织可以确保制定全面的人力资源分配战略，以有效支持发展。定期的内部评估和灵活的资源分配策略是这项工作长期成功的关键。

6.2.4 纺织和服装企业应优先投资培训和发展项目。研究表明，培训和发展对降低员工流失率具有显著的积极影响。因此，组织应分配资源，为员工提供技能发展、职业发展和持续学习的机会。这不仅提高了员工的满意度，还有助于他们对公司的长期忠诚。

最后，人力资源部门应继续强调公平合理的薪酬和福利管理。尽管本研究未发现员工感知方面的显著差异，但对于组织而言，维持透明和公平的薪酬结构对于吸引和留住人才至关重要。

参考文献

- [1] Belso-Martinez, J. A., & Diez-Vial, I. (2018). Firm Strategic Choice and Network Knowledge Dynamics: How do they influence innovation? *Journal of Knowledge Management*.
- [2] Dun, H., Guo, J. E., Chen, T., & Murong Xuecun. (2023). Research on the allocation of innovation performance in digital firms: Based on open innovation and knowledge perspective. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 2300.
- [3] Du Lei. (2021). How Knowledge Affects Incremental innovation in firms: Knowledge Base and knowledge Heterogeneity. *Journal of General Management*, 46(2), 91-102.
- [4] Paragraph, Y., Deng, Z., Liu, H., ... (2022). Exploring the mediating role of management competence on knowledge diversity and innovation performance in reverse cross-border mergers and acquisitions:

- evidence from Chinese manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, Vol. 2, pp. 1-4.
- [5] Effendi, M. I., Widjanarko, H., & Sugandini, D. (2021). Green supply chain integration and technological innovation performance of SMEs: A case study of Indonesia. *Asian Finance and Business Research*, 8(4), 909-916.
- [6] Filippetti, A., & Guy, F. (2020). Labor market regulation, Knowledge and skill diversity, and national innovation performance. *Research Policy*, 49(1), 103867.
- [7] Gregoriou, K., & Rothaermel, F. T. (2017). Organizing for Knowledge Generation: The fortuitous effects of Internal knowledge Networks versus External Sources of Knowledge. *Journal of Strategic Management*, 38(2), 395-414.
- [8] Hanifah, H., Abdul Halim, H., Ahmad, N. H., & Vafaei-Zadeh, A. (2019). A key factor in stimulating innovation performance: Harnessing the innovation culture of Malaysian SMEs. *Asian Business Research*, 13(4), 559-587.
- [9] Hanifah, H., Halim, H. A., Ahmad, N. H., & Vafaei-Zadeh, A. (2020). Can internal factors improve the innovation performance of SMEs through innovation culture? *International Journal*, 27(1), 382-405.
- [10] Hao, B., & Feng, Y. (2016). How Networks influence breakthrough innovation: The impact of network linkage heterogeneity and crowding out effects. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 31(6), 758-770.
- [11] Herkert, D., Arata, A., Bezerra, M., & Pinheiro, F. L. (2019). Network effects of NGOs on smallholder farmers' social capital and innovation: The case of Peru. *Annals of Regional Science*, 1-26.
- [12] Ibidunni, A. S., Kolawole, A. I., Olokundun, M. A., & Oware, M. E. (2020). Knowledge transfer and innovation performance in small and medium-sized enterprises (SMEs): An Informal economic analysis. *Heliyon*, 6(8), e04740.
- [13] Marjulas, A., & Ozcan, E. (2020). Innovation performance feedback and portfolio diversity of technology alliances: The moderating role of firm R&D intensity. *Research Policy*, 50(9), 104321.
- [14] Nepelski, D., & De Ratto, G. (2018). The structure and evolution of ICT global innovation networks. *Industry and Innovation*, 25(10), 940-965.
- [15] Tumelero, S., Sbragia, R., Borini, F. M., & Franco, E. C. (2018). The Role of networks in technological competence: A technology-based firm perspective. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8, 1-19.