

企业人力资源经济管理工具的运用与优化分析

高 燕

(山西国辰建设工程勘察设计有限公司,山西 阳泉 045000)

摘 要:在市场导向下,企业为实现效益最大化,不断加强企业管理体系建设的进程,加强企业人力资源经济管理工具的应用已成为关注企业发展的重要话题。本文在对人力资源管理工具概念界定的基础上,分析当前人力资源管理的主要优势和目前面临的问题,提出对此工具新的运用方式,以促进企业发展的良性循环,落实人本管理,实现现代企业的长足发展。

关键词:人力资源;企业管理;经济管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.26.161

1 企业人力资源管理工具的概念

企业的人力资源管理作为企业管理的重要工具,是企业为实现自身战略目标而通过一套科学、专业的人才管理体系和方法对员工施行的一套综合管理,以保障企业的有效运作。人才管理不仅限于人事招聘阶段,其组织方式也是企业管理中的重要部分。人力资源管理在人本思想的指导下,需要对企业的人力资本作出一定的规划和配置^[1],同时还需要人才的能力素养能够跟得上企业发展,做好员工的培训和开发,加强绩效管理和薪酬管理。

2 企业人力资源管理工具的主要优势分析

(1)企业人力资源管理为企业发展奠定基础。为应对深化改革的总体要求,企业从用人制度、分配制度等多方面导入现代化人力资本管理理念。建立现代化的人力资源管理体系能够为企业当下的成长和战略目标的实现奠定良好的基础。科学有效的人员管理制度,可以使企业的发展不再受限于外部环境的改善,因为内部的有效管理能够为企业的长足发展打下坚实的人员基础,成为企业发展的有力保障。

(2)企业人力资源管理提高企业绩效。科学的人力资源管理能够更好地激发员工的热情,最大程度地调动员工的生产积极性。最重要的一点就是激励制度,企业的激励制度一直以来都是就业者关注的重点,优厚的待遇可以增强企业的人才吸引力,保持企业的人才活力。

3 企业人力资源管理普遍存在的问题

(1)人力资源管理机制陈旧。当前很多企业存在严重的激励机制不足现象,绩效评估、反馈以及晋升机制也有待改善。多数企业缺乏对激励机制的设计缺少灵活性,以至于员工积极性不能有效提高,导致企业竞争力不足。绩效评估对人力资源的管理工作也十分重要,它是重要的控制工具,一些企业在绩效评估的过程中没有严密的评估体系,在重要档口对员工绩效不能进行客观性评估。除此之外,一些企业还缺少相应的反馈和沟通渠道,使员工无法声张自己的不公正评估而使得整个绩效评估机制不能充分发挥作用。企业晋升机制的不透明也是影响企业发展的一大问题,晋升中的腐败会造成员工工作热情的骤减^[2]。

(2)人力资源管理理念落后。仍有不少企业受经济体制影响,只对企业内部的资金、固定资产以及技术上表示重视,而忽略企业中的人力资本,仅把人作为工具人、劳动力而存在。并且一些企业不重视人才的开发和流动,造成人才的闲置和浪费。

4 人力资源经济管理工具的运用与优化分析

(1)树立以人为本的管理思想。企业应更好地顺应员工需求,制订适当的激励政策来引导员工行为,员工的工作积极性与主动性也主要依靠管理层对人力资本管理的重视而得以实现。新时代以能为本的体系是人力资源管理的大势所趋。企业在经营发展的过程中,应该重视对员工的关心和尊重,对员工合理使用。除此之外,建立合理的试用和实习机制,完善薪资结构也是对员工尊重的重要体现^[3]。现代企业招聘机制也应当摒弃名校思维,重视能力本位,以人为本。在招聘中建立合适的竞争制度,保证人才选拔的公平公正。

(2)完善内部考核机制。企业人力资源管理应当重视内部的考核以及晋升机制,但完备的考核体系如果不能建立,那么晋升的公平性就有待考量。把工作业绩与考核指标直接挂钩,是提升企业绩效的有效方式,而将企业全年计划与员工业绩挂钩,则是将企业与员工关系拉近一步,将员工目标与企业目标之间的联系^[4],也是对员工对企业发展价值的肯定,有利于强化员工对企业的认同感和归属感,实现人才的稳固。

(3)分化管理部门职能。分化企业人力资源管理部门,使他们向直线管理部门回归,再整合到管理部门的一般管理中,如此有利于使企业人力资源管理进行社会化运作,提高效率。企业人力部门的一些如培训开发、招聘选拔以及员工管理能力的考核等事项,往往需要专家参与或是需要专业的技能或者设备,企业单独的人力资源管理部门难以实现且斥资巨大,可以将它们向社会化的专业管理咨询公司转移,能够帮助企业降低人才管理的成本,且获得新的管理技术与思想。

(4)加强对员工的精神激励。人力资源管理中能够对员工产生长期的鞭策效果的就是精神激励策略,该策略主要通过企业对自身文化及价值观的宣扬,在各个方面进行文化塑造,使员工形成一种重要的价值导向——以自己的工作为荣,使员工能够产生对自己企业文化的强烈认同感。

(5)为员工制定发展计划。企业的人力资源管理者要懂得为员工制定个人发展计划,有助于员工在企业中找到归属感,对自身的工作更投入。员工的个人发展计划首先应由企业进行制定和引导,为员工在企业的发展指明方向和实现过程,在制定过程中还要注意每一阶段的绩效分级设定,对达到某一级别要求的员工施行某一路径的发展或晋升计划。其发展计划中还应体现企业对员工在某一阶段的技能和素质培养,帮助员工实现自我价值,使员工可以明确清晰地感受到其在该企业的发展前景,同时又对更高素质的自己有所期待。员工可以根据企业对自身的规划路径做出选择,制定符合自身发展意愿的成长计划,如此不仅可以满足员工的高层次需求,也能使企业谋得长期稳定的发展。

参考文献

- [1]楼欣.事业单位的人力资源经济管理工具应用[J].劳动保障世界,2019(24):4-4.
- [2]刘昊佳,佟岩.人力资源管理绩效考核优化方案研究[J].经营管理者,2017(22):147.
- [3]马丽珠.人力资源管理薪酬激励策略优化研究[J].经营管理者,2015(29):181.
- [4]余建海.大数据时代企业人力资源管理的优化研究[J].商情,2020,000(010):154.

作者简介:高燕(1986-),女,籍贯:山西省平定县,学历:本科,单位:山西国辰建设工程勘察设计有限公司,职称:中级人力资源经济师。