

关于人力资源管理的经济效益分析

邱晓娟,王露萍

(广州文冲船舶修造有限公司,广东 广州 511462)

摘要:经济的发展,社会的进步推动了各个行业的发展,人力资源被提上日程,当前,随着科学发展观的提出,在各大企业与组织当中,经济的持续发展已经得到了高度认可。企业之间的竞争重点,因市场经济结构的调整与产业结构的升级发生相应改变,从以往的生产力竞争向着人力资源竞争过渡。为满足经济的持续发展,应将人力资源作为第一资源,为经济的持续发展投入更多原动力。

关键词:人力资源管理;经济效益

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.29.163

1 引言

人力资源管理就是对企业发展所需要的人才进行管理,使人才各司其职,都能发挥出最大效用,通过对人才科学管理推动企业经济的可持续发展。人力资源管理具有能动性的特点,对人才的管理是主动的,对引导人才的生产工作有着主要作用,是保证企业运转的主要因素。同时,企业人力资源还有一定的实效性,主要体现在要随着企业的不断发展对人才进行不断的开发,使人才能够适应企业可持续发展的需要。因此企业人才管理在企业发展中是十分重要的,除了企业之外,事业单位和其他行业人力资源管理部门都要做好对人力资源的优化管理。

2 人力资源管理

人力资源是企业管理的重要内容,也是现代企业生产发展不可或缺的要害。现代企业的人力资源活动开展要坚持采用科学合理的方式,合理分配和调整人力资源,通过有效组织企业的人力、物力,从而构建科学的人力资源搭配方法,由科学的角度出发来制定完备的人力资源分配方式,继而发挥人才对企业价值创造上的作用,增强企业的经济效益与综合竞争实力。人力资源管理是关于企业中人的管理,要从员工的个性、特征等出发,结合企业的生产制度、管理理念等,提高人力资源管理的效率。

3 人力资源管理与经济可持续发展的关系

在经济可持续发展的历程中,为使自然经济的质量与数量保持在一定水平,可适当选择代替性资源,对其进行完全补偿。为推动社会经济的发展,并创造更多财富,提高人力资源的使用效率与人力资源的投入量起到了关键作用。随着科学技术的进步,应将资源的优势充分发挥出来,实现优化配置,科学的社会组织与完善的管理机制,两者之间存在必然关联,应将发展人力资源管理这项工作当做今后的重点。但因自然资源的数量日益下降,应探索全新的发展道路,满足经济持续发展的需求。在知识经济背景下,对人才的专业能力与综合素质提出了更高的要求,社会发展的内在需求与必然趋势也是人力资源,从某种程度来看,人力资源的管理水平会直接影响到经济的发展速度。当人类逐渐迈向知识经济时代之后,高科技产业占据较大比重,相关产业总值在国民总经济总产值的比例有所提高。在未来经济社会发展中,劳动者的专业能力与综合素质起到了关键作用。充分发挥人力资源的优势,在经济可持续发展方面起到决定性作用。而且,在知识经济背景下,由人力资源逐渐代替自然资源,成为了经济发展的主要动力。

4 强化人力资源管理,增强企业经济效益的途径

(1)构建科学的奖惩机制。人才的管理需要用科学的管理方法,有效的奖惩机制则能够提高人力资源管理的效率,增强员工工作的积极性,使员工在明确自身职责的同时发挥主观能动性。现代企业要及时构建科学完善的资源配置方案,在推进奖惩制度的基础上挖掘员工的工作潜力,促进企业内部管理的公平公正,对工作能力表现突出的员工进行嘉奖,对工作能力表现较差的员工给予一定的惩罚,才能够激励员工努力提高自身的工作能力。

(2)创新管理方式,加强信息化建设。人力资源管理人员在企业

中有着重要的贡献作用。其不仅需要完成领导安排的人员考察要求,同时还需要了解企业其他员工的流动,工作交接等,期间需要进行沟通与交流,在相互了解中谋求企业人力资源管理的高效开展,在企业中扮演着无可替代的角色。大力进行创新发展,注重培养责任意识,强化企业内部的团结意识,促进企业发展。在新形势下,若要强化企业人力资源管理效果,就需要企业加强信息科学化建设,善于运用当代的前沿科学技术,通过信息化的管理方式能够使工作成效得到大幅的改善,可见,加强企业对前沿科学技术的应用对于健全企业人力资源管理体系的意义重大。

(3)建立人才选拔制度。一些人力资源管理工作人员只是简单地认为招聘就是招聘到人才就可以了,其实并非如此,这种招聘方法是对选拔人才的理解产生的误区,招聘不仅是要选拔人才,更是以推动企业经济发展为目的的选拔到合适的人才。企业在进行人才选拔时,可以适当对人才进行检测,可以简单的测试人才的知识水平和逻辑能力,通过问卷的办法来进行检测,一方面可以检测人才对工作所需要的专业知识的大概掌握程度,另一方面可以测试人才的逻辑能力是否达标。人才选拔要以促进企业经济发展为目的,使人才的选拔能为经济发展起到积极地推动作用。对人才进行选拔必不可少的还有面试环节,面试环节可以对知识环节进行提问,判断人才的逻辑思维能力,以及在遇到紧急情况时的应急反应能力;另一方面可以随意开展谈话内容,测试人才在工作中遇到比较棘手的问题时的抗压能力。人力资源管理对于人才的选拔十分重要,人才关系着工作是否能够高效率和高质量的进行。因此,人才资源管理要注重人才的选拔,为促进企业经济发展选择合适的人才,合适的才是最好的,才能有效地推动经济发展。

(4)转变企业经营理念。首先,企业要摒弃传统的经济发展理念,全盘吸收科学的、先进的现代化经济管理理念,这一点应引起广大企业的关注与重视,在新的经济发展形势下,优化各规章制度有利于促进企业的转型发展;其次,在符合法律要求的前提下,企业要对自身的经济发展实力、工作执行力、风险应对能力等进行科学的评估,对企业的经济实力、执行能力、应对能力等进行科学评估,让企业更有针对性地调整经营方式与发展思路,最终达到经济管理模式与市场经济发展要求相一致的目的;最后,企业要加强各部门间、人员间的信息共享,提高企业的工作效率,为企业更好实现市场发展奠定基础。

5 结束语

企业的人力资源管理有利于整合企业的优质人才资源,发挥人才对现代企业的促进作用。现代企业在实际发展过程中,要提高对人力资源管理的重视,注重发挥人力资源管理的作用,探究人力资源管理对现代企业经济效益提升所产生的积极性影响。

参考文献

- [1]张晓勤.新形势下企业经济管理创新策略[J].现代营销(下旬刊),2017(12):24.
- [2]周祥.新经济形势下企业经济管理创新策略[J].中国市场,2017(36):148-149.