

人力资源经济管理在企业中的应用分析

陈 霏,赵佩佩

(中核兰州铀浓缩有限公司,甘肃 兰州 730065)

摘要:当前,随着社会竞争日益激烈,以及整个市场经济的持续增长,企业越来越重视人才培养和管理。相对于企业来讲,为了能够在新型经济运行模式下获得良好的发展,也需要不断加强自身创新思维和创新模式的改变。基于此,本文主要探讨国有企业人力资源经济管理的应用方法,并为国有企业提升人力资源管理水平提供理论依据。

关键词:人力资源管理;经济管理;企业;作用;探析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.04.000

1 人力资源经济管理概述

人力资源经济管理,主要指的就是企业在针对人力资源需求、人才招聘以及人才筛选、人员的教育培训、人员的考核、人员的薪资制定以及薪资发放等方面的管理工作。人力资源经济管理工具一般主要指的就是企业采用科学合理的管理方式,或者采用管理软件等工具,对企业人力资源有效优化,有效满足企业发展需求,同时对于企业和员工之间的利益实现最优化处理。

2 企业人力资源管理中存在的不足

2.1 员工工作内容分工不均

由于企业员工管理制度的不完善,进一步导致员工的工作分配不均,出现工作职责不明确等现象。企业管理人员不能时刻对下属员工工作量和工作内容进行监督,还存在老员工将自己的工作分给新员工的现象。其中原因有很多种,比如说新员工对公司环境不了解,没有熟悉的同事,最后选择隐忍和退步,或者说新员工为避免节外生枝,相比揭发其行为,还是做出“吃亏是福”这种选择等。以上这些都是员工的主观意识,但是作为企业,特别是国有企业,这样的现象是不应该存在于员工工作环境中的。为了明确每一位员工的工作职责,企业需要做好工作分析,确定各部门职能和各岗位工作内容,进行相关培训和教育,加强员工的团结意识与集体意识,让每一位员工都明确自己的工作任务,做好自己的本职工作,使企业有序的经营,避免新员工的离职,也要避免老员工的压力过大,有效防止人才流失。

2.2 缺失完善的人力资源经济管理制度

由于国有企业本身的特点,导致国有企业高层管理者对于人力资源方面的价值有所忽视,因此也不会将过多的工作量和精力投入到人力资源管理工作中。部分国有企业在制定人力资源经济管理制度方面不够完善,而且在人力资源经济管理体系和内容方面缺陷也比较明显。部分企业尽管制定了合理化与科学化的制度,但在推广和落实中与目标存在着较大的差距,使得制度的提出和建立流于形式。在企业中工作人员权益和经济管理的实现很难得到保障,这对国有企业的未来发展相当不利。

2.3 人力资源经济管理人员的专业水平有待提升

现阶段,虽然一些企业对于设置专门的人事部门赋予了高度重视,但是人员的专业素质并不高,如果缺少良好的专业水平,很难充分理解人力资源经济管理的重要性,而且导致一系列问题的出现,如招聘、考核等,不利于员工工作效率的提升,甚至对于企业发展也是极为不利的。

3 提高企业经济效益的人力资源管理措施

3.1 进行职业规划培训

企业员工的职业规划不仅要对个人能力和特征进行全面的分析,而且需要确定他们的目标和职业倾向。科学的职业规划使员工能够更好地了解自己,最大程度上刺激员工的潜力,确定员工的发展方向,增强其工作能力,在各个方面促进员工的全面发展,并提高个人工作满意度。在社会变革的时代,企业也要同社会发展与时俱进。员工要在激烈的竞争中脱颖而出,必须充分认识到职业规划的重要性,并努力实现预期目标。同时,公司需要搭建职业规划培训基地,为公司培养健康有活力的企业人才。企业对员工进行职业规划培训的过程,即为员工不断提

高工作能力的过程。优秀的企业文化为员工的发展创造了有利的条件,提高了企业的竞争力,从而实现企业经济效益最大化。

3.2 完善企业的薪酬福利制度

在目前的市场经济体系发展中,薪资待遇成为对人员决定和企业进行劳动合同签订的主要因素。所以,相对于薪酬福利制度的有效完善,在一定意义上对于企业的发展有着直接的影响,其可以对企业的运营成本实现有效控制,以及对企业经济效益产生作用,还能够一定程度上使得企业留住人才起到很重要的作用。加强对薪酬福利制度的完善,相对于企业工作人员来讲,签订长期的雇佣关系,往往是需要首要考虑的因素,并且对于这种长期的雇佣关系,对企业的长期发展也是非常的有利。

3.3 完善员工的绩效考核机制

在人力资源经济管理中,人力资源的产出可以实现计量,因此对员工的绩效考核可以运用人力资源产出进行。企业可以通过运用员工对企业的归属感和认同感来管理和约束员工,而随着时间的增加,员工的个人专业能力不断增长,促使员工实现企业化。而考核机制的建立是需要面向企业未来发展的,也就是要对员工未来将要取得的成绩进行预测,并尽可能计量人力资源的专业程度和产出,促使员工可以提升对企业的忠诚度,保障企业的各项政策、战略目标等扎根于员工的内心,促使企业快速发展。

3.4 提高人力资源管理

人员专业水平在人力资源经济管理模式的核心要素中,管理人员发挥着重要作用,所以要不断提高管理人员的专业水平。企业应定期开展一系列的培训活动,将人力资源培训落实到位,加强培训计划的制定,合理分类培训类型。比如在管理内容方面,管理理念、管理模式以及管理方法等应体现出来。同时在培训实施过程中,应朝着服务企业、服务社会的方向迈进,对企业内外部资源进行有效协调。与此同时,在人力资源管理质量方面,应注重人才的引进和培养,加强人力资源经济分析,大力执行文化培训和技能培训计划,借助培训方式,推动人员专业水平和综合素质的提升,从而保证企业取得良好的工作效率。对于一些有条件的企业,应凭借自身优势,创造良好的培训环境,定期安排人员外出学习、课程再培训等,通过对其他企业先进管理经验的学习,有助于人员自身专业水平的提升。基于此,企业应对自身人才规划和发展需求进行分析,加强科学的人才培养。

4 结束语

总而言之,在企业经营管理方面,人力资源管理发挥着重要作用,因此,国有企业为了能得到持续稳定的发展和进步,最关键的就是要实现人力资源经济管理的配置,优化现有的管理模式。所以,发挥企业人力资源管理制度最大效应,实现企业与员工共同发展,加快企业前进的脚步。

参考文献

- [1]魏广新.薪酬激励在企业人力资源管理中的作用与对策研究[J].中外企业家,2020(14):111.
- [2]于海波.分析绩效考核在企业人力资源管理中的作用与实施[J].人力资源,2020(2):97.