

人力资源经济管理工具在企业中的应用探讨

高扬

(重庆两江新区燃气有限责任公司,重庆 400000)

摘要:新时期下,社会发展进程在深入推进的同时,市场竞争也变得越来越激烈。所以,企业若想促进自身核心竞争力的提高,必须强化对人力资源的管理,能够对人力资源管理工具进行有效应用,以便企业各项工作可以顺利开展,进而让企业朝着长久的方向迈进。基于此,本文对人力资源经济管理工具在企业中的应用展开了剖析,以期相关人员能够借鉴。

关键词:人力资源;经济管理工具;企业;应用

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.176

1 人力资源经济管理工具在企业中的应用现状分析

企业在具体的发展过程中,由于经营模式以及类型的不同,所以,人力资源经济管理面临的挑战也相对较多,管理工具更是存在很大差异,效果良莠不齐,存在的问题较多。

第一,人力资源经济管理机制较为匮乏。现阶段,在我国一些企业经营发展中,人力资源经济管理制度并没有落实到位,存在较强的不完善性,管理系统以及内容方面有明显的缺陷。并且,部分企业虽然已经制定了人力资源经济管理体系,但是,在实施和推行的过程中,力度相对较小,无法将制度的价值和作用发挥出来,表面化以及形式化较为严重,不能实现企业经济管理及员工效益双赢的效果,从而阻碍了企业的良好发展。

第二,人力资源经济管理工具存在标准化问题。当前,工具开发商对于不同企业的不同规模,已经相应推出了人力资源经济管理软件,并且工具功能较为健全,系统性和完整性很强。然而,因为社会发展速度越来越快,企业在实际经营阶段,对于人力资源管理的关注度也大大增强,提出了更高的要求。所以,标准化的工具已经无法满足企业的具体发展需求,再加上更新速度非常快,更是不能与企业的发展速度相匹配,从而导致人力资源经济管理工具的运用存在较强不合理性,面临的挑战越来越多。

第三,人力资源经济管理工具水平和素养亟待提高。就目前来看,部分企业在进行人力资源经济管理期间,虽然已经设立了专门的人事部门。但是,在人员配置方面,存在较强的不合理性,很多人员的专业水平以及素质亟待提高,在工作中,无法认真对待,重视程度不足,懒散心理比较严重。并且,部分管理人员在工作期间,不能深刻理解人力资源经济管理的真正含义,没有意识到这一工作的价值,认识不充分。诸如:在招聘、考核以及调岗等层面,不能科学地进行分析,也无法准确的加以判断,致使员工的工作效率大大降低,从而严重影响了企业的长久进步。

2 人力资源经济管理工具在企业中的应用对策分析

2.1 建立完善的企业招聘竞争制度

现阶段,部分企业在发展过程中,针对人力资源管理,整体效率较为低下,不能建立健全的招聘竞争机制。并且,由于近年来市场经济发展越来越好,企业之间竞争的激烈程度也大大提高。从宏观的角度上分析,企业的竞争就是人才的竞争。所以,在人力资源管理中,招聘是极为重要的一个环节,同时也是人力资源管理中不可缺少的重要内容,只有不断的对招聘竞争机制加以完善,企业才能够朝着长久的方向迈进。因而,在今后的发展期间,企业应该结合自身的实际情况,制定较为科学的竞争招聘机制,依照市场人力资源的具体现状,采取有效的人力资源规划方法,合理落实人才选拔政策。此外,企业在经营期间,应该强化与高校或者其他企业之间的合作,加大对人才的培养力度,能够掌握人才的状态,采取长期观察招聘人才的手段,提升管理有效性。

2.2 不断健全企业的薪酬福利制度

在市场经济体制下,薪资待遇已然成为了决定员工是否与企业签署劳动合同的因素。所以,不断对企业薪酬福利机制进行健全,无

论是对员工,还是对企业,都有着非常大的作用和意义,除了能够对企业经营成本有效控制之外,也可以将企业的人才留住,进而为企业的长久发展奠定基础。同时,健全的薪酬福利机制,从员工的角度上来看,是建立长期雇佣关系首要考量的,而长期的雇佣关系,对企业而言,无疑是非常有好处的。

由于薪酬福利机制的作用非常大,所以,企业在对该制度进行制定期间,需要从多个方面予以考量,有针对性地编制,确保制度的作用能够充分发挥出来。一方面,薪酬制度一定要合理。对于薪酬而言,其是员工在企业工作中收入的主要报酬,同时也是企业雇佣员工支出中的关键部分。通常,员工薪酬的高低,应该由员工的个人能力以及其为其企业做出的贡献决定,通过合理的薪酬,能够有效的刺激和鼓励员工发挥自身的潜能和价值,进而为企业带来更大的经济效益。另一方面,除了薪酬以外,企业对员工的劳动回报也应该有所提供,诸如:福利待遇等。现阶段,福利待遇已经成为了决定大部分应聘者能否留下的主要条件,如若福利待遇较为丰厚,那么留住人才的可能性也会大大增加。可以说,福利待遇会在一定程度上将企业的人文关怀体现出来,不仅在物质上有所回报,在精神上也要给予相应的回馈,促进员工物质以及精神生活水平的增强,能够让员工有一种归属感。

2.3 强化对员工绩效考核机制的完善

所谓的绩效考核机制,具体是指企业对内部员工在一定期限内业绩目标的完成度进行考核,其是企业评估员工工作能力的主要工具。对于企业来说,依托于绩效考核结果,能够直观的了解员工所处岗位上的工作成果以及其对企业所带来的贡献和价值,然后以此为依据,有针对性的对员工薪酬以及福利待遇加以制定。所以,针对

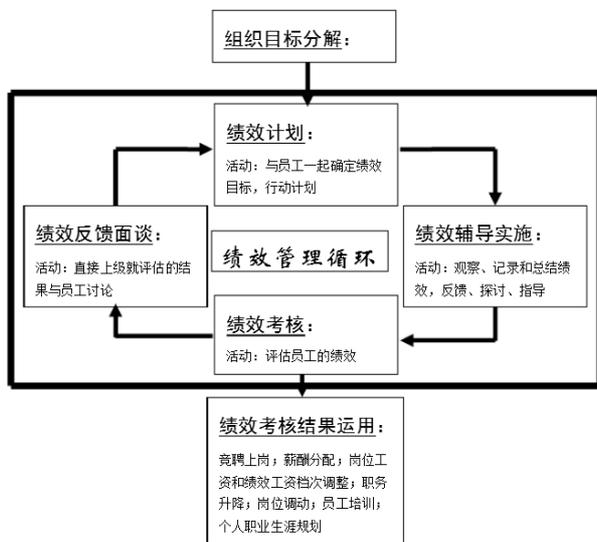


图1 绩效考核管理流程

(上接 176 页)

绩效考核而言,无论是对企业,还是对员工,都发挥着非常大的作用。

通常情况下,强化对绩效考核机制的实施,可以增强绩效管理的合理性以及科学性,对员工工作热情的激发以及积极性的调动很有帮助,从而让员工为企业创造出更多的价值,具体如图 1 所示为绩效管理流程。从员工的角度分析,绩效考核机制的严格落实,不仅能够帮助其快速且精准的找到自身在企业中的价值,也能够让员工之间的竞争意识激发出来,确保员工可以抱着最好的工作状态来进行工作,促进工作效率的提高。同时,在良性的竞争环境中,员工可以认清自己的不足,查缺补漏,进而积极完善自身的欠缺之处,不断增强员工整体专业素质和综合能力的提高。

现阶段,企业绩效考核主要可以体现在两个方面。一方面,对员工个人能力及工作状态进行考核。通过对工作能力以及状态的考核,能够有针对性地对员工薪酬待遇加以制定,确保员工薪酬的发放可以相对公平、合理。另一方面,员工对企业文化认同以及理解的考核。一般,员工是否能够清楚的理解到企业的发展方向,然后以此为目标,积极努力,将自身与企业发展有效的结合在一起,是企业人力资源管理中极为重要的内容。可以说,一个能力十分优秀,但无法为企

业带来价值的员工是没有任何用处的。同时,在绩效考核阶段,企业也应该强化对员工责任心的关注,了解员工的工作投入程度,然后有针对性的制定工作计划,以保证员工与企业能够实现双赢的目的。

3 结束语

综合而言,在我国经济发展速度不断加快的新形态下,企业人力资源管理方式也发生了很大变化,人才发展模式更是大幅度革新。因此,为了能够让企业的可持续发展进程得到有效推进,吸引更多优秀人才,企业应该强化对员工专业素质以及能力提高,科学地对人力资源经济管理工具加以利用,有针对性地制定管理办法。

参考文献

- [1]关英.人力资源经济管理工具在企业中的应用对策研究分析[J].科技经济导刊,2020,28(13):211-212.
- [2]温秀妮.人力资源经济管理工具在企业中的运用分析[J].商讯,2020,24(20):194+196.
- [3]闫志民.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析[J].科技经济导刊,2020,28(27):203+202.

作者简介:高扬(1976,6-),女,汉族,重庆垫江人,职称:经济师,本科,主要从事行政管理,人力资源管理工。