

人力资源管理的经济效益最大化研究

范 勇

(新疆新能源(集团)有限责任公司,新疆 乌鲁木齐 830000)

摘要:人力资源管理使用经济管理的手段,能够形成对员工工作的激励作用,管理面向的是员工,将员工作为资源进行开发,对员工进行正方向的引导,激发其工作的主观能动性,使其在努力付出、努力成长过程中,获取相应的回报,与企业互惠互利、共同发展。然而由于一些国有企业在人力资源管理中,管理理念不够先进、资源投入有限,以及人力资源规划、招聘渠道、员工培训等工作中存在着一定的问题,影响到人力资源管理经济效益的提升。因此,需要国有企业结合自身的现实问题,明确管理思路,以此实现国有企业及其人力资源管理经济效益的最大化。

关键词:人力资源管理;经济效益;企业管理;资源规划

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.36.019

国有企业本质是一个运营有序的组织,每个员工对企业来说都非常重要,而人力资源管理将所有的员工有序的组织在一起,采用人力资源管理的各种手段对员工进行人性化的管理,包括了员工培训、绩效考核机制、调整薪酬结构等,提升员工的职业素养,激励员工的工作积极性,并确保员工的工作付出与回报成正比,从而打造一支业务能力过硬的优秀队伍,为企业的发展保驾护航。基于人力资源管理的重要性,需要国有企业提高对其的重视程度,以经济效益最大化为方向,进行人力资源管理各项工作的改进与完善。

1 人力资源管理实现经济效益最大化的可行性

从人力资源管理本身来看,其主要管理着企业员工,管理的职能包括了招聘管理、培训管理、考勤管理、绩效考核、薪酬福利管理,以及一些行政事务等。管理涉及的内容多且繁杂,与企业的经济效益有着直接和间接的关系。比如说考勤管理,要求员工按时上岗、到点下班,保证员工的上班时长,绩效管理的实质是针对员工的激励机制,激发员工工作的主观能动性,对企业经济效益的提升非常有利。因此,人力资源管理是企业经济效益坚实的后勤保障基础,是企业正常运营的前提。

1.1 有着直接作用

人力资源影响着企业的人力成本,管理职能的有效发挥,能够直接减少企业人力成本上的支出。人力成本在企业财务支出中占比较大,企业依靠人力资源管理手段进行人力成本的控制,一是企业员工的在岗培训,提高员工的业务水平,提升员工个体工作价值,相应的减少人力成本;二是薪酬福利管理,人力资源依据员工的技术水平、业务能力,为其提供相应的薪资待遇,保证人力成本支出的合理性,三是绩效考核,对员工的工作质效和对企业的贡献度进行考核,给予相应的奖励和惩罚,既满足企业人力成本控制要求,又可调动员工工作的热情。以上三点都与企业的人力成本支出有关,直接作用于企业的经济效益。如果人力资源管

理未能发挥自身的职能和工作价值,企业人力成本得不到科学合理的控制,直接会减少企业的经济效益^①。

1.2 有着间接作用

人力资源管理与企业经营管理密切相关,渗透至企业运营的各个环节,覆盖到企业所有的部门、所有的人员,管理着整个企业的员工,也就间接影响着企业的经济效益。现代企业之间的竞争除了市场上的竞争外,还包括着人才的竞争,高素质、高技术水平的人才才是企业发展的驱动力,而人力资源具有招聘管理的职能,负责人才引进工作。以及在引进人才后,人力资源管理还负责留住人才,采用人力资源管理的各种手段,激发人才工作的积极主动性,全身心的为企业发展贡献力量。在激发工作积极性方面,可使用的管理手段有培训教育,满足员工成长的期望,帮助员工在岗学习,持续提高职业素质;绩效考核,肯定员工的贡献,给予实质性的奖励,促使员工为企业创造更大的经济效益;人事管理,对优秀的员工进行选拔任用,给予员工上升的渠道,增强其对企业的归属感与信任度,尽可能避免企业的人才流失,保证企业内部的稳定性,间接作用于企业的经济效益。

2 企业人力资源管理对企业经济效益的影响

2.1 有助于推动企业经济效益

企业经济效益是由人创造的,而企业的人力资源管理面向的则是人,通过人力资源管理经济效益的提升,可间接提高企业的经济效益。也就是说人力资源管理的水平、质量、效率等,对于企业经济效益的提升都有着助力作用,两者相辅相成、密切相关。企业发展需要一支优秀的人员队伍,人力资源是人员队伍的建设者与管理者,其一举一动都关系到人员队伍的建设质量、运行效率、技术水平等,对企业经济效益有着决定性的作用。

2.2 有助于推动企业内部资源整合,提高配置效率

人力资源管理具有岗位设置、人员调动、人员招聘的职能,其管理现状影响着企业内部资源的整合。人力资源经济效益发挥的前提是人力资源的优化配置,根据员工的个性

特点与专业性,将其安排在合适的岗位上,使其在岗位中充分发挥自身的效能,从而达到提高人才配置效率促进企业内部资源整合的作用²¹。比如,在人员招聘过程中,人力资源根据企业所在的节能环保行业对技术咨询人才的实际需求,为企业筛选出优秀的对口人才,或者是在人资管理中,根据人才类型进行岗位配置,以形成资源整合与优化的效果。

3 经济学视角下的人力资源管理

3.1 人力资源规划和劳动力市场信息筛选

人力资源规划是对企业人力需求进行预测,并制定相应的工作计划,以确保人力资源管理工作在经济性、节约管理成本。此外,人力资源出于经济管理的考虑,从劳动力市场收集自身所需的人才信息,并从这些信息中筛选出符合企业岗位需求的人员,作为人力资源开发的依据,保证自身与市场信息的对称性,实现人力资源的经济学管理。

3.2 就业机会平等原则和效益最优

以经济学视角来看企业人力资源管理,其注重管理的经济性与科学性。经济效益最大化一直以来是企业发展与经营的目标,而公平的对待每位员工,则是实现这一目标的基础,人力资源要遵循就业机会平等、薪酬福利待遇合理的原则,充分的尊重员工,公平对待员工,强调人性化管理,以实现管理效益的最优。

3.3 员工的聘任和资源的整合

员工与企业人资管理属于双向的选择,员工聘任是为了填补企业岗位空缺,人力资源要根据岗位需求招聘合适的人才。而员工选择企业,考虑的是自身发展、薪酬待遇、企业文化,以及自身与岗位的适应性问题。因此,人力资源在聘任员工过程中,是从员工的专业性、职业素养、工作经历等方面进行综合性的考量,为企业选择最合适的员工。企业在发展过程中,员工流失属于正常现象,但是要控制在合理的范围内,对其进行人力资源的整合,以达到最优的人力资源配置²²。

4 制约企业人力资源管理发展的因素

4.1 开发与管理理念较为落后

国有企业的企业员工的稳定性非常好,使其管理侧重于经营、发展、技术等方面,但对人力资源管理的重视程度不够,管理理念更新速度较慢,管理技术不够先进,影响到人力资源管理职能的发挥,降低了人力资源管理的经济效益,对企业发展与员工的成长形成一定的制约。

4.2 人力资源的投资力度不足

在现代企业人力资源管理中,管理理念、管理技术、管理模式等,都跟随社会经济的发展而升级改进,企业人力资源的投资力度很大,而许多国有企业,由于管理理念发展的相对滞后,使其在人力资源管理中投入的财力、物力、人力有限,导致人资管理现代化发展滞后。在投资力度不足的情况下,人力资源管理中的激励机制、招聘工作、培训工作等,实施开展都将受到不同程度的阻碍。

4.3 人力资源规划不够科学,招聘渠道单一

企业不同的发展阶段,需要及时进行人才结构的调整,而人力资源规划则是根据企业不同阶段的发展需求,为其配置相应的人才,然而国有企业在人才规划中呈现出了不足,像高端人才、高素质的技术技能型人才、特殊人才等开发引进机制缺失,难以满足企业发展的需求。以及招聘渠道的单一,使得人才招聘效率不高,并且付出较高的招聘成本,形成企业经济效益提升的掣肘。

4.4 薪酬结构、绩效考核及员工培训机制不健全

薪酬结构影响着员工工作的积极主动性,绩效考核则决定着员工的工作态度,而员工培训为员工提供了成长的机会,对员工的工作状态与工作效能有着良好的促进性作用。但是国有企业在以上三个方面存在一定的不足,薪酬结构不够合理,以绩效考核为例,主要针对员工的工作绩效进行考核,相对忽视了其所在的部门与其实际岗位的工作内容,考核不够全面。而在培训方面,重视关键岗位人员的培训,基层员工培训则稍显不足。

4.5 人力资源管理模式单一,管理权限集中

国有企业的管理权限集中在领导层,部门主管与员工手中的权利有限,因此在一定程度上降低了企业整体的运行效率与管理反应速度,管理的扁平化不够,具体表现如下,一是人资管理模式单一,重视管理层的管理,忽视基层员工;二是在培训重视程度上,重视管理层,选拔任用也侧重于管理层,或者侧重于外部招聘,使普通员工成长较为困难,不利于国有企业的健康发展。

5 企业人力资源管理经济效益最大化思路

目前,笔者所在的新疆地区,2020年第七次人口普查常住人口为2585.23万人,在就业群体中,初中文化程度占比最大,而大专及以上学历的就业人员数量较少,尤其是缺少新能源电力、节能环保、技术咨询等方面的高精尖人才,总体上来说人力资源较为薄弱。需要通过人力资源管理经济效益的提升,进行人资管理的创新与改进,实现国有企业人力资源的最优配置,以弥补区域内高精尖人才不足的现状,夯实国有企业的人力基础,为企业经济效益的持续提升做好保障²³。

5.1 引进先进的开发管理理念,落实以人为本

管理理念是管理行动的前提,国有企业在人力资源管理经济效益最大化的工作中,首先要树立现代化管理意识,积极引进先进的开发管理理念,可借鉴世界五百强企业的开发管理理念,结合自身人力资源管理开发的需要及实际情况,进行优化与改进,不断地推陈出新,转变自身传统的管理观念,借助先进的管理思想积极开展员工思想政治教育、培训、人性化管理等各项工作,以激发员工工作的主观能动性,为国有企业创造更大的经济效益;其次,现代企业人力资源管理着重强调的是以人为本,人力资源管理面向国有企业的所有员工,以员工的需求为出发点,完善构建企业的激励机制与薪酬结构,明确区分优秀员工与普通员工,

以员工对企业的实际奉献作为薪酬福利待遇制定的依据,确保员工投入与产出成正比;最后,国有企业人力资源利用的最大化,根据企业各部门业务活动的实际需要,进行人力资源的优化配置,尽可能避免人力的浪费,人尽其才,人尽其力,整体提升国有企业的运行效率,推动其经济效益的持续增长。

5.2 加大投资力度,加强人员队伍建设

一是增加培训上的投资力度,国有企业要以长远的发展眼光看待培训工作,员工培训是提升企业综合实力的一种有效手段,员工业务能力、技术水平的提升,也就是企业的提升,国有企业在提高重视的同时,为人力资源管理提供必要的资金、人力、物力、时间等的支撑,以为员工培训工作开展奠定基础;二是加强人员队伍建设,为内部员工提供外出学习交流参观的机会,丰富员工阅历,增长其见识,提升其职业素养,并根据其技术技能、综合能力,将其安排在可胜任的岗位上,以充分发挥出员工的才智,为企业的运营发展贡献最大的力量。

5.3 完善人力资源规划,拓展招聘渠道

国有企业的人力资源管理是一项系统性且繁杂的工作,管理经济效益的提升,应提前进行人力资源规划,根据企业发展对人力资源的需求进行科学的规划,以保证人力资源的充足、有效供应。一是人力资源规划需要具有方向性与目标性,结合企业各项经济活动的实际情况,预测企业一段时间内对各类人才的需求,编制人才需求计划,确保企业各部门人员结构合理,防止人员冗余,促进各部门的高效化运行;二是尽可能节约企业的人力成本,时刻关注劳动市场动态,尤其是要注重企业所需的特殊人才,比如说新能源电力方面的人才、节能环保方面的人才等,结合企业人才招聘需要,预估招聘上的资金投入,制定招聘预算,以进行人员招聘成本的有效控制;三是构建多元化的招聘渠道,实现招聘的全面覆盖,构建高效化的用人机制^[9]。比如,联合运用多种招聘策略,包括了内部招聘、外部招聘、对应招聘等,以提高招聘的效果。在采用传统招聘渠道的同时,注重网上渠道的建设,比较知名的有智联招聘、51Job、BOSS直聘,以及社区招聘平台与地方招聘平台等,都可作为拓展招聘的方向。网络渠道可以说是人才的聚集地,人力资源通过各个招聘平台发布招聘信息,应聘者完成简历投递后,人资按照招聘的要求进行初步的筛选,之后安排面试,招聘直接且效率高,节约招聘成本效益非常明显。

5.4 优化薪酬结构、绩效考核,重视基层员工培训

人力资源要想实现自身管理经济效益的最大化,应从以下三点入手,第一,优化薪酬结构,人资在制定薪酬结构时,需进行横纵向的比对分析,调研竞争对手的薪酬信息,结合企业在行业中的地位,并根据岗位的重要程度、技术知识水平、工作强度等,进行薪酬结构的设定,分层次、设标准、差异化进行合理的调整,以为员工提供最为满意的薪酬福利待遇,避免企业员工的流失;第二,优化绩效考核,绩效

考核是按照员工对企业的贡献,发放相应的绩效奖励,形成对员工的激励作用。绩效考核的关键是考核指标体系的构建,考核指标要根据各部门的实际情况进行设置,并且考核工作要做到公正、公平、公开,增强考核的权威性,获取员工的高度认同,才可实现绩效考核的真正价值;第三,重视基层员工培训,基层员工是企业发展的基石,其思想水平、技术技能直接影响着企业的经济效益,所以人力资源应积极开展基层员工培训工作,包括了企业文化培训,增强员工对企业的认同感,领会企业精神,融入企业环境,以及制定长期培训计划,促进基层员工的健康成长与全面发展,为企业经济效益的提升奠定人力基础。

5.5 丰富管理模式,分散管理权利

人力资源管理需从人性化的角度进行考虑,丰富管理模式,尊重员工个体发展,鼓励员工学习进步,并为其提供必要的时间与机会。根据各个部门业务内容,进行管理权利的分散,将集中的管理权利进行下放,赋予各个部门的主管,甚至是优秀员工,让其充分利用自身的职权,积极的开展各项工作,达到提高企业运营效率的目的。管理权力的分散,对员工也是一种肯定与信任,形成对其工作的驱动力,强化其责任感,促进其工作效能的提升,以实现人力管理的创效^[9]。

6 结束语

人力是国有企业发展的驱动力,同时也是企业正常运行的基础。人力资源管理在企业的发展过程中,为企业进行人力资源的配置与管理,并采用经济管理手段,激励员工工作的主观能动性,稳定与和谐人力基础,助力于企业经济效益的提升。因此,国有企业要提高人力资源管理的地位,正确认识到人力资源管理可创造经济价值的效能,并依据人力资源管理开展各项工作的实际需求,为其提供充足的资源支持,激发人力资源管理的活力,以此实现其经济效益的最大化。

参考文献

- [1]张云松.人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].财经界,2020(22):2.
- [2]吴琼.企业人力资源管理与企业经济效益的关系[J].商情,2019(45):158.
- [3]韩炜.企业经济效益和人力资源管理的关系[J].知识经济,2020(07):72-73.
- [4]王海舟.分析最佳人力资源管理实践与企业绩效的关系[J].新商务周刊,2019(05):191.
- [5]吴林泽.新时代企业人力资源管理对经济效益的影响及措施探讨[J].企业改革与管理,2020,369(04):77-78.
- [6]李旸.人力资源管理实践与员工工作投入的关系研究[D].中国人民大学,2011.

作者简介:范勇(1981,3-),男,汉族,江苏淮阴人,本科学历,新疆新能源(集团)有限责任公司党委组织部(人力资源部)副部长,研究方向:现代企业人力资源管理。