

企业经济管理工作中人力资源管理的应用价值

胡磊

平原县公共就业和人才服务中心, 山东德州, 253100

摘要: 要增强企业的市场核心竞争力, 就要把人力资源经济管理放在重要位置, 根据企业实际情况不断优化人力资源经济管理的应用措施, 确保人力资源的投入与产出成正比, 满足企业发展对人力资源的需求和标准, 促进企业向更好的方向发展。在新的经济形势下, 企业要敢于打破传统人力资源管理的束缚, 创新人力资源管理模式。在此背景下, 人力资源经济管理应运而生, 并在各大企业得到了广泛应用, 取得了良好的效果。企业要实现长远发展, 需要做好人力资源的经济管理工作, 充分发挥其应有的效用, 为企业的发展提供动力。

关键词: 经济管理; 人力资源管理; 应用价值

中图分类号: F272

文献标志码: A

0 引言

人才是社会经济发展的核心动力。人才的重要性不言而喻。因此在现阶段, 企业要想突破新时代发展的瓶颈, 在实现社会效益的基础上, 为人民群众提供更好的服务, 提高经济效益, 就需要更加重视对“人”的管理和培养, 充分发挥人才的潜力, 为企业内部员工提供更多的机会。企业应抓住新时代发展的机遇, 尽快树立“以人为本”的管理理念, 注重管理的人性化和个性化, 关注人员的个性化需求和要求, 用好人力资源管理工具的斧刃, 逐步开辟企业发展的新路, 实现企业的长期稳定发展^[1]。

1 人力资源经济管理的相关概述分析

顾名思义, 人力资源经济管理就是对人才的管理, 也就是说, 为了满足企业在生产经营过程中对人力资源的需求, 制定一系列相关的管理制度, 包括薪酬制度的管理、人才的培养、薪酬的发放等。人力资源是企业发展过程中最重要的驱动力, 不容忽视。为了更好地管理人力资源, 有必要对人力资源实施经济管理。总的来说, 这项工作涉及的内容较多, 不仅仅是对人才的管理,

更为重要的是凸显出人才的价值, 将人力资源的作用最大化发挥出来。在人力资源管理的过程中不能仅仅从表面来看待人力资源的价值, 要从更深层次来看待, 其最终的目的是帮助企业制定合理的发展规划方案, 以此才能对企业的发展起着积极的促进作用。还需要注意的是, 在管理的过程中对于取得的效益要视情况而定, 不能仅仅认为只要有投资就有收益, 这主要是因为人力资源的效益并不是固定的, 而是具有间歇性和延缓性的, 要用发展的眼光来看待^[2]。

2 人力资源管理对企业经济有促进作用分析

在新经济时代背景下, 随着经济管理的不断创新, 企业的发展有效融合了互联网、数字信息等新技术理念, 推动了经济发展的整体水平。传统的经济管理模式已经不能满足现代企业的管理需求。因此, 为了充分展示人力资源管理的效率和质量, 我们应该从科学管理入手进行创新, 从而提高企业的经济效益, 促进企业在竞争日益激烈的市场环境中获得更强的核心竞争力。目前, 大多数企业以盈利为目的, 主旨是利用手头的各种资源, 开展营利性工作。就我国社会发展现状而言, 现代企业经济管理的时间较短,

探究性实践较少,虽然在一定程度上推动了我国现代化建设进程,但是仍有很多问题有待解决。体现在一些企业重视经济效益方面的管理,没有从根本意识到人力资源方面的重要性,企业缺乏正向的管理环境,其企业制定的经济制度、管理制度都无法依据企业实际人力情况角度出发,导致这些制度缺乏实际效用。最终导致整个人力资源管理的流程,没有对企业管理起到积极作用。在这种情况下,企业需要顺应市场的发展,建立适合自己企业的经济管理体系,设计科学合理的经济管理总体结构,并在此基础上不断完善和实施自己独特的经济制度,从而促进企业的稳定发展,充分发挥人力资源管理的作用,实现企业经济和人力资源管理的双向共赢。

3 企业经济管理中人力资源管理的现状分析

3.1 缺乏完善的管理体系

人力资源管理部门在开展相关工作时,若缺乏系统完善的管理制度,其管理工作的开展会缺乏具体的行为参照。所以在人事管理过程中若出现管理混乱,其管理的效率大大降低,影响企业管理的有效性,管理制度的不完善,也不利于管理人员充分利用管理工具,发挥人力资源管理工具效能的最大化。

3.2 管理组织比较落后

部分企业延续传统管理模式,经济管理方式粗放。形式落后主要表现在四个方面:企业各部门联系频繁,相互之间的工作项目不一样,工作形式存在矛盾。部门合作、沟通时,流程更复杂,在决策客观性的基础上,必然导致决策不科学;一些企业的经济管理会议,主要采用集团化的经营方式,对于员工而言,这样的管理束缚较多,这使得员工无法对作业进行创新;在企业的众多项目中,难免会有复杂的项目,如果经济管理组织缺乏适应性就会影响项目进行;企业经济管理由部门经理负责,没有独立的部门,对于部门经理来说,不能思虑周全且压力较大,最终影

响企业的正常运转。

4 企业经济管理中人力资源管理的应用措施

4.1 完善经济管理制度

在社会经济高效发展中,随着企业发展水平和经济规模的不断扩大,经济管理方法也显现出积极的效果。因此,企业应在运用经济管理方法的基础上,不断优化和完善现有的管理体系,提高自身的发展水平。一方面,要从当前的市场经济发展入手,对当前人力资源管理制度存在的问题进行反思验证,科学保存有价值的内容,及时修改不符合当前经济发展需求的内容;另一方面,企业要坚持以人为本和科学创新的发展观念,在积极吸引优秀人才的同时,持续优化内部激励机制,科学保护各岗位员工的福利待遇,这样不仅能得到高效且有价值的人资管理制度,还可以加快企业革新步伐。与此同时,企业还要对当前业务管理模式和内容进行深入探讨,合理运用先进技术理念和管理软件,对后续业务管理内容进行优化。另外,企业要做好市场调研,及时了解市场经济和各项政策的发展变化,制定科学完善的工作计划,不仅能为经济管理的实施打下基础,也能为人力资源管理获得更多的收益。需要注意的是,无论是制度建设还是业务优化,都需要人力资源管理者在改变传统工作思维的基础上,做出科学完善对策。只有这样经济管理方法才能在人力资源管理中显示出独特的优势。

4.2 完善薪酬管理制度

薪资直接关系到招聘的效果。对于人力资源人才来说,薪酬已经成为其职业选择的关键因素,甚至是决定性因素。企业要根据自身发展状况不断调整和优化薪酬福利。如果薪酬合理,不仅可以节省企业成本,而且对于提升企业经济效益起着积极的促进作用,最关键的是能将人才留住。薪资待遇制度的制定很关键,企业应该从长

远发展的角度来制定薪资福利制度，这样对企业未来的发展也是非常有利的。未来确保薪酬福利制定的合理性，在制定的过程中需要把握好以下几点内容：第一，要规范、合理。基于此，企业在制定薪酬福利时一定要合理，利用合理的薪酬来激发出员工的潜在能力，更好地为企业的发展服务。第二点，不能忽略福利待遇。在很多企业，岗位的基本工资水平都差不多，留住人才的关键在于是否有好的福利待遇。企业应加强福利待遇体系建设，确保人力资源管理的效果。福利应与员工的日常工作紧密挂钩并制定相应的考核指标，其中应重点关注绩效指标。可以实行奖励制度，奖励表现好的员工。在奖励的过程中，不能只体现在物质奖励上，还要体现在精神奖励上。这两种奖励都要落实，充分调动员工的积极性和主动性。在奖励设置的过程中要依据岗位的特点，以此制定出合理的奖励机制。还需要注重考核结果，依据考核的结果来实施奖惩制度，以此来规范员工的行为，能够对企业的全体员工进行约束和监督。在管理的过程中要不断完善薪酬制度，以此来对人力资源进行有效控制和管理，确保各项工作都能够顺利实施^[3]。

4.3 人力资源经济管理方法创新

管理方法是全面实施管理制度和理念的基础，能够直接影响人力资源的开发和经济管理活动。因此，要想明显提高人力资源经济管理的水平或效率，就必须创新人力资源经济管理的方法。在新的经济背景下，企业可以根据人力资源经济管理的内容和要求，有效地应用先进的技术。同时，我们可以借鉴国内外成功的管理经验，这样可以对管理方法进行针对性的改良和优化，从而为人力资源经济管理体系的构建提供基础保障。比如：企业可以对多媒体以及计算机技术的有效应用，这样能够对人力资源的安全有效构建，使得企业员工的能力以及岗位信息等被有效掌握，以此来使员工管理方案的针对性得到明显提升。除此之外，可以利用云计算技术以及大数据技术来对人力资源分析系统有效构建，并

对人力资源经济管理的难点和重点有效明确，从而使人力资源经济管理创新的科学性得到保障。

4.4 积极优化激励方案

对于现代企业来说，在进行人力资源经济管理的过程中，设计激励方案是一项重要的任务，这也是人事管理经济学的理论要求。在优化激励方案时，最典型的的就是计件工资。但是在某些情况下职工的产出无法准确的衡量，也可能在衡量时需要花费较多的成本和时间。基于此，会有很多的企业选择采取计时工资的方式。针对企业长期发展的需求，必须结合自身情况去合理优化激励方案，切实保障职工和企业的利益。除此之外，企业可以考虑在内部营造出一种竞争的氛围，以此来激发职工的工作积极性，起到预期的激励效果。具体来说，企业要注重内部竞争氛围的营造，鼓励员工充分发挥工作积极性，认真参与日常工作。同时，企业要注意保证竞争氛围始终处于良性状态。如果存在不利于生产效率提高的内部竞争关系，必然会影响企业的长期发展质量。支付雇员的工资、福利和其他津贴，企业应该避免根据职工之间的相互比较来确定，原因便于在这样的方式往往会导致职工存在一些不合作的动机，这样不利于人力的发展和企业内部合作关系的打造^[4]。

4.5 加强企业文化的创新

当前，加强新经济背景下企业人力资源经济管理的创新，首先，企业相关领导应顺应时代和市场发展的要求，更加重视人力资源管理。企业在经营时，企业文化所体现的独特信念、精神、原则和价值观决定了企业的经营和发展水平。为此在日常工作中，企业领导需要加强对企业文化的优化创新，对员工思想认识进行调整，提升其对企业的归属感与向心力，在最大程度上降低人才流失问题出现的概率，保障企业稳定长久发展下去。

4.6 加强绩效考核

人力资源是指工作人员在社会教育和企业可持续发展过程中所掌握的相关技能和专业知

识。这种人力资源将对未来的发展和自我成长产生很大的影响。随着市场竞争的日益激烈,企业都在不断提高自己的核心竞争力,带动整个企业实现长远发展。但是企业的核心竞争力通常取决于公司的人力资源,人力资源管理在企业发展与现代企业生产经营管理中占有很高的地位。通过绩效评估系统使人力资源的输出得到进一步增强、规范和完善。

4.7 规范招聘形式,不断优化人员选拔的标准

随着移动互联网技术的发展,人员选拔的方式和渠道进一步拓宽。传统的线下选人方式和线下人员招聘向“线上+线下”模式转变,线上线下相结合的管理模式大大提高了人员选拔的效率,大大节约了人员招聘的时间成本。因此企业可以通过线上简历筛选以及线上的初步面试,实现人员选拔和招募的初步筛选,然后安排通过初试的人员,进行线下的二次复试。在招聘过程中逐步提高人员选拔的标准,保证人才选拔的质量,注重专业性、复合型人才的招募,并适当引入一定比例的年轻化人才,以为企业的发展注入新鲜的动力与活力,实现企业的创新性发展。另外,在人员选拔过程中,人力资源管理部门要注重岗位与人才的匹配,避免人才与岗位的不匹配,避免出现“大材小用”或“小材大用”等问题,保证人员岗位配置的合理性。人员的选拔和招聘是人力资源管理的基础环节。管理者在完成人员的招聘后,要把重点放在对人员的管理上,同时要注重对人员的培养,提高他们的工作素质和能力,帮助他们快速适应岗位要求和工作环境。

4.8 打造高端、专业的人才团队

现代企业在发展初期,要通过建设高端人才队伍,为企业管理和决策的制定与实施提供有价值的意见和建议。所谓高端人才队伍,不是简单的高学历、高职称人才,而是包括专业技能、职业素养等多个方面。所以,企业人力资源

管理部门在构建人力资源经济管理模式时,必须根据企业自身发展的实际情况,采用科学合理的人才培训方式,为企业培养高质量的人才,避免因出现大材小用的情况,影响企业人才价值的发挥。企业在构建人力资源经济管理模式的过程中,还应充分重视员工创新意识培养的重要性,根据企业对人才的需求,调整和优化企业的人才培养模式。此外,为避免员工离职率过高导致人才培养过程中不必要的损失,企业人力资源管理部门必须在进一步强化员工工作积极性的基础上,从内部治理结构层面加强员工综合素质的培养,以降低员工离职率,打造经济新常态下符合现代企业发展要求的高端人才队伍^[5]。

5 结语

综上所述,在企业经济管理过程中,人力资源管理起着非常重要的作用,它使企业的经济效益发生了巨大的变化,为员工专业技术水平的提高打下了坚实的基础。因此,在企业的发展中,企业应该从自身的实际情况出发,积极创造完善的管理机制,以保证企业的经济效益和员工的利益,进一步增强企业的市场竞争力,促进企业的稳定发展。

参考文献

- [1] 张智.对人力资源经济管理工具在事业单位中的价值研究分析[J].财经界,2022(5):158-160.
- [2] 李琳.基于新经济背景下如何实现人力资源经济管理创新[J].全国流通经济,2021(35):116-118.
- [3] 王振荣.事业单位人力资源管理中的经济管理方法研究[J].财经界,2021(33):195-196.
- [4] 郭磊,王毅.互联网背景下事业单位人力资源管理中的经济管理策略[J].数据,2021(11):86-88.
- [5] 翟秋华.人力资源经济管理在企业中的应用分析[J].经济管理文摘,2021(20):100-101.