

管理经济学视角下的企业人力资源管理分析

康 婷

上海能源科技发展有限公司, 中国·上海 200233

【摘要】新时代发展的进程,人力资源管理作为企事业单位管理的重要组成部分,应该注重提升人力资源管理效率的重要性和价值。此外,为了促进企事业单位的不断发展,需要从管理经济学的角度,根据人力资源管理的现状,掌握合适的人力资源管理方法。同时,要阐释管理经济学在人力资源管理中的重要作用,切实推动人力资源管理的可持续发展,合理审视相关工作的运行计划和目标。

【关键词】管理经济学; 企业人力资源管理; 分析

The Analysis of Enterprise Human Resource Management from the View of Management Economics

Kang Ting

Shanghai Energy Technology Development Co., Ltd. Shanghai 200233

[Abstract] In the process of development in the new era, human resource management, as an important part of the management of enterprises and public institutions, should pay attention to the importance and value of improving the efficiency of human resource management. In addition, in order to promote the continuous development of enterprises and public institutions, it is necessary to master the appropriate human resource management methods from the perspective of management economics and according to the current situation of human resource management. At the same time, it should explain the important role of management economics in human resource management, effectively promote the sustainable development of human resource management, and reasonably examine the operation plan and objectives of relevant work.

[Keywords] management economics; enterprise human resource management; analysis

管理经济学的应用可以为企业完善的经营环境,提高企业绩效,促进经济发展,为人力资源管理提供更完善的依据。从管理经济学的角度来看,人力资源管理可以应用于培训、招聘、选拔等内容,以提高人力资源的运用效率和员工绩效,满足企业未来业务的发展需求。从管理经济学的角度,企业需改进传统的管理方式,明确以人为本的发展理念,完善内部规章制度,定期组织个人活动,制定与内部考核机制和激励机制的评估标准,实现绩效考核目标。

1 管理经济学视角下的人力资源管理

管理经济学是应用经济学的一个分支,它提供系统的工具和方法来帮助企业在瞬息万变的市场环境中做出商业决策,可有效地实现商业目标。企业要想实现可持续发展,就必须优先考虑将人力资源管理放在战略决策,并根据企业实际情况优化人力资源管理方式。运用管理经济学理论优化人力资源管理,从根本上认识到人力资源质量与企业发展之间存在正相关关系。根据这个前提,对企业人才的有效投资应该被视为一种投资方式。所以,通过吸引人才、培养人才以及通过支持政策留住人才对于建立强大的业务基础至关重要。

2 管理经济学视角下企业人力资源管理的现状

2.1 人力资源规划存在诸多不合理

一家企业实现其可持续发展目标与其企业规划密切相关,人力资源管理和人力资源规划之间的关系也是如此。然而,在中国企业的人力资源管理过程中,与人力资源规划存在诸多矛盾和不合理。例如,在新时代的条件下,很多国内企业的工作制度都存在问题。由于企业没有对人力资源规划给予应有的重视,导致一些员工没有接受系统的培训,而且,企业的许多员工并没有意识到他们工作的性质和重要性。一些企业提供结构化培训,但这种培训是肤浅的,对进行概念培训或转变员

工对工作的态度影响不大。特别是对于特殊性企业,运营流程不是静态的,许多功能必须适应实时情况。当员工按部就班地工作时,效率会降低,并且会减慢问题的解决速度^[1]。

2.2 职员晋升制度不完善

另一个影响企业人力资源管理有效性的重要因素是员工晋升制度的不完善。从管理经济学的角度来看,人力资源管理必须分析不同部门的现有信息和未来方向,并制定有效的管理策略,需要仔细分析招聘人员的需求。但是,由于影响因素很多,企业在做出理性决策时很容易受到影响。作为经典管理经济学的原理之一,委托管理理论可以解决这个问题。根据合同内容,以企业的绩效目标作为企业考核的依据,对员工进行相应的奖惩。

2.3 绩效考核方式待完善

评估员工的绩效是任何企业人力资源部门的重要任务,职员考核机制对提高员工工作效率非常有帮助。然而,在企业发展的现阶段,由于绩效考核体系的不完善,直接导致员工工作积极性下降。在企业的发展过程中,因为很多企业对企业员工的岗位分布没有清晰的认识,导致进行绩效考核非常困难。在很大程度上,企业进行绩效考核只是一个过场,并没有对员工的实际工作内容进行有效考核,也就导致企业的员工没有工作动力,逐渐地应付了事。从长远来看,员工的业务能力会下降。即使企业有优秀的员工,但他们的真正价值却没有真正发挥出来,那么最后人力资源流失就是不可避免的问题。因此,人力资源管理在企业内部的作用应该是确保考核机制得到完美执行,让有能力的员工得到足够的报酬。绩效沟通与面谈应该是直接的、具体的,而不是抽象地、敷衍地、笼统地评价,评价需要具体、客观或实事求是,以帮助面谈者明白自己哪方面做得好,哪方面需要改正。如果面谈者对绩效考核结果有任何

不满或疑问, 可以向领导进行反应或解释。此外, 沟通与面谈的过程应遵循互动原则, 面谈是一种双向的沟通。此外, 为了获得可靠的意见, 反馈主体必须鼓励面谈者更积极地表达自己的意见。由于职位和沟通角色的不同, 作为接受反馈的管理者是在能够说话、下发指令的位置, 而下属往往是被动地接受者。但是, 管理者收到的信息可能不完整或不准确, 管理者应该给下属提问歧义和困惑的机会, 对于下属反应的好建议给予肯定, 而不是为难或打压下属, 让他们逐渐不敢再发表自己的疑惑或意见。

3 管理经济学视角下的企业人力资源管理措施分析

3.1 合理规划人力资源管理

传统的人力资源管理无法应对新时代市场经济体制下企业经营的变化。只有运用高度灵活性、先进的人力规划, 企业才能在激烈的市场竞争中长久发展, 获得巨大的经济效益。因此, 要从管理经济学角度分析企业的人力资源管理, 合理规划人力资源管理。至于人力资源规划的内容, 主要包括财务资源规划、生产线资源规划等。不同的规划模块执行不同的功能, 实现不同的目标, 但都可以对整个人力资源管理做出贡献。另一方面, 很多企业员工觉得, 在业务发展过程中制定过多的发展计划和规则, 会增加工作负担, 这充分体现了企业员工思想观念落后的现状。因此, 员工作为业务发展的重要部分, 要不断组织员工培训, 使他们成为思想上和业务上都优秀得人才。在准备培训教材时, 首先要分析企业应对当前市场变化的发展情况, 掌握人力资源规划知识, 以及经济发展的理论和知识。简而言之, 最大化企业的经济利益意味着最大化其内部劳动力。同时, 人力资源规划会涉及几个风险因素, 为了避免这种情况, 企业人力资源必须在过程中具备高度的风险意识^[2]。

3.2 加强对人才市场的了解与把控

为提高整体管理效率, 需要加强对人才市场的了解与把控, 按照管理经济学的原则调整企业内部管理方式。相关管理者要充分利用最新的网络和信息系系统, 收集并研究人才市场的信息和人才, 了解人才市场的动向和变化, 对人才市场的必要发展做出合理假设。从管理经济学的角度来看, 人力资源管理的有效性取决于风险投资的流动性和人才市场的多样性。因此, 应对人力资源优化过程中制定的目标和流程进行评估和分析, 以了解它们是否具有相应的增值效果。在管理学经济中, 必须获取人力资源并将其与适当的激励管理相结合以实现企业管理目标。企业的人力资源管理过程必须得到适当的协调和优化, 以组织和优化企业内部资源的配置, 以实现经济效益的最大化。从管理经济学的角度, 通过优化资源管理和配置, 可解决企业人力资源管理问题, 提高企业人力资源管理的整体效率。

3.3 资源合理配置和员工聘用

从管理经济学的角度来看, 公司和企业的经济效益是通过

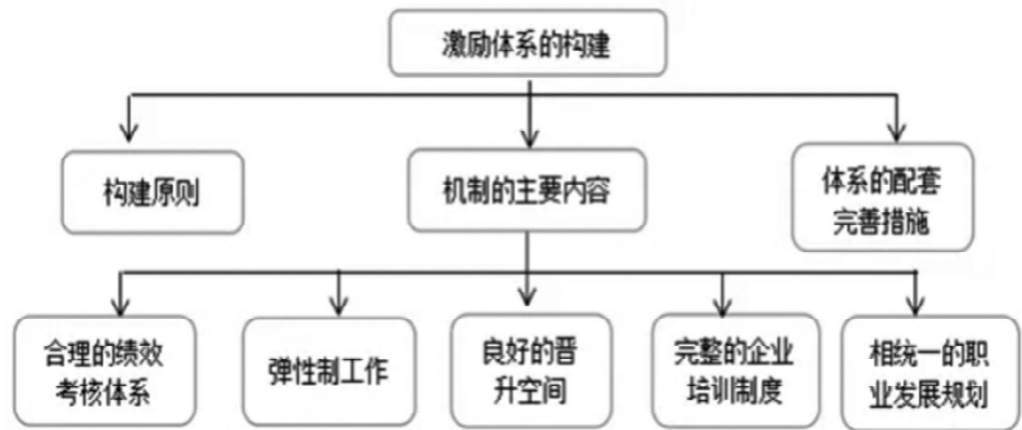


图1 激励体系的构建

公司和企业的人力资源储备、优质的人力资源 and 获得人力资源的成本来实现的。所以, 这带给人力资源的启发主要集中在两个方面。第一是人才的招聘。其次, 对员工进行培训和考核。首先, 企业在实施招聘时, 除了考虑人员的综合素质外, 还必须考虑对其企业的潜在利益价值。从人力资源管理经济学的角度来看, 就是扩大劳动力的边际收益, 当企业招聘员工时, 扩大或者满足员工对企业贡献的标准很重要。第二是员工培训。对员工的培训应采用科学的激励方法, 这意味着员工可以通过低成本培训学习最基本的技能, 完成自我提升, 满足企业的发展需求。

3.4 激励体制的完善, 从根本上提升员工的积极性

激励体制的建立和完善对于提高员工的工作积极性和工作效率具有非常重要的作用。但是, 在制定合适的激励体系之前, 企业充分、彻底地了解每个员工的情况, 并根据员工的工作态度和成果做出最基本的评估和判断。不仅激发了员工的工作热情和积极性, 也让员工充分认识自己的责任, 调整自己的工作态度, 更好地为企业的发展做出贡献。同时, 企业管理者在制定激励制度时, 必须与时俱进, 根据员工的变化及时改变制度, 改变激励政策, 以充分增强员工的工作积极性, 从根本上提高员工的工作效率, 提高企业的发展水平^[3]。(见图1)

4 结语

总之, 从管理经济学的角度来看, 企业发展不能脱离人力资源管理相关工作。在新的经济形势下, 管理经济学在企业人力资源管理中的应用十分重要, 企业应对其给予一定的重视。企业运用人力资源管理, 就必须充分了解每一位员工的情况, 根据企业发展实际和员工的实际情况, 建立科学有效的人力资源管理, 充分激发员工的积极性和工作热情, 及时满足员工的个性化需求。在开展人力资源管理相关工作时, 要根据业务发展和实际发展的需要正确配置资源, 保持与时俱进, 更新发展理念, 推动人力资源管理制度创新发展。此外, 为促进企业持续发展, 还应完善内部奖惩机制等相关制度。

参考文献:

- [1] 才诗雅. 管理经济学视角下的企业人力资源管理探究[J]. 现代营销(经营版), 2022(02): 99-101.
- [2] 周源, 夏晶. 管理经济学视角下的企业人力资源管理分析[J]. 中国集体经济, 2022(16): 115-117.
- [3] 李婷婷. 管理经济学视角下的企业人力资源管理[J]. 投资与合作, 2020(06): 185-186.