

人力资源经济管理在企业中的应用分析

黄 晶

1. 泰国格勒大学, 泰国·曼谷 10220
2. 重庆市涪陵区城市管理服务中心, 中国·重庆 408000

【摘 要】人力资源经济管理在企业中占据着重要地位,同时也是企业科学发展的重要支撑。本文立足于人力资源经济管理角度,分别从“实行薪酬激励政策”、“加大人才培养力度”、“创新经济管理组织结构”和“完善员工的绩效考核机制”这四个方面入手,针对人力资源经济管理在企业中的应用进行了初步分析和探索。

【关键词】人力资源经济管理;企业;应用分析

目前,我国的经济建设取得了不错的成绩,在改善民生的同时推动了各行各业的发展。然而,随着时代的进步和发展,企业的经济管理模式并没有发生相应的优化和改革,而是采取传统的经济管理方式,这会给企业的经济管理带来更多问题,也会阻碍企业的未来发展,影响企业未来的综合竞争力。基于此,企业要认识到自身的发展现状,要摒弃传统的管理模式,使得管理方式走向信息化、网络化,从而实现高质量管理。这样,合理的管理方式就可以优化企业资源,一方面可以调动员工的工作热情和工作动力,另一方面可以充分激发员工的工作潜能,以便实现高质量工作。因此,在新时代的今天,企业要引入人力资源经济管理,科学管理企业,以此获得更佳的发展和更好的生存空间。

1 实行薪酬激励政策

针对员工薪资问题较低这一问题,企业要认识思考和分析。企业内部的薪资本身就具备一定的竞争性,但是为了激励员工的工作热情和工作动力,企业要实施激励政策,激励更多的员工认真工作、高效工作。简单来说,员工除了基本工资以外,还要有业绩奖励,业绩越高的员工拿到的提成就越高,所以企业员工的工资是有高有低的。实行薪酬激励政策的目的是为了激励更多的员工积极投入到工作之中,使其付出努力的员工有得到回报的机会。与此同时,高级知识型员工作为企业的合作伙伴,其地位一定要有所提升,要给予知识型员工高待遇、高薪资,给予知识型员工更多的自由空间,更多的权限等,从而获取更佳的管理效率。企业可以让知识型员工与企业经营者共同参与经营和决策,从而促使知识型员工感受到企业的尊重与重视,为打好两者的坚实关系提供良好的条件支持。这样,普通员工和知识型员工都可以得到企业的重视,自然会积极投入其中。因此,为了使企业保持良好的竞争力,企业就必须重视、灵活应用人力资源的薪酬激励管理^[1]。只有这样,企业才能占据更大的优势。

2 加大人才培养力度

为了提升人力资源的管理水平,企业要对人力资源开展培训,使其拥有更好的素质和专业技能。这样,人力资源才能对企业实施更佳的管理。同时,基于企业对于企业员工的认识,部分员工渴望提升自我、发展自我,拥有更好的价值和利益。因此,企业可以抓住这一特点,在企业内增加培训机构,鼓励更多的员工前去参与培训,更好的经营和提升自己,为员工提供受教育和提升自身技能的学习机会,满足员工的学习需求,使员工不必跳槽到其他企业做好充足的准备。如企业对员工进行初步调查,统一他们所追求的方向和工作趋向等,具有针对性地开展培训,对于参与培训的员工进行记录。其次,企业为了激励员工获取更多的知识和技能,可以在内部进行明确的赏罚,对表现优异且工作能力明显提升的员工给以嘉奖,可以是物质奖励,也可以是物质与精神奖励相结合;反

之对于表现差的员工,企业要加强培训力度,给员工提供更多的学习平台,让员工不再受限于地点和空间。这样,员工在企业之中有强烈的归属感,自然会降低员工流失问题。

3 创新经济管理组织结构

在传统的企业管理影响下,当下大部分企业的经济方式还不合理、不规范。首先,企业要打破传统多层垂直管控模式,将公司的核心部门进行压缩,以确保信息的准确传达。其次,企业提升经济管理的灵活性,不断更新过往组织结构的固有模式,这就有利于企业更加迅速地适应新的市场环境。最后促进企业经济管理的信息化进程^[2],优化组织内部的分工及合作,最终就能够提升实际工作效率。

4 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采取计量的方式进行计算,因此对员工的绩效考核要用人力资源产出进行。虽然企业可以通过员工对于企业文化的认同和归属感约束、管理员工,但是随着时间的流失,认同和归属感将会逐渐下降,甚至消失。同时,随着时间的增加,员工的综合能力得到提升和锻炼^[3]。此时,企业就可以完善员工的绩效考核机制,就是对员工的工作进行考核,对于达标的员工实施奖励和升职,对于未达标的员工实施惩罚,比如扣除奖金等,在激励员工努力工作的同时,提升员工对企业的忠诚度。

总而言之,企业想要拥有更高的竞争力和在未来的高效发展,就必须认识到人力资源管理的重要性。其中,人力资源管理不仅可以对人力资源的投入、支出等进行合理的计算,还能对企业内部的资源进行合理的划分,对于企业的发展也是十分有益的。所以,在企业内部,企业要摒弃传统的管理方式,引入人力资源管理模式,灵活运用该管理方式,以求获得更大的发展空间。此外,企业还要对人力资源进行培训和引导等,不断优化自身,从思想、政策、方法等不同角度入手,解决管理不平衡、不合理等问题,促使员工成为企业中的合作伙伴,充分激发员工的工作积极性,从而留住核心人才,促使企业综合能力的提升和发展。只有这样,企业才能在人力资源管理的模式之下,科学、有序地运转,才能获得更多的经营利润。

参考文献:

- [1] 王丹,于丽娜.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析[J].时代金融,2013,000(004):82-83.
- [2] 徐文成.分析人力资源经济管理在企业中的应用[J].城市建设理论:电子版,2015,5(014):4199-4200.
- [3] 李斌.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析[J].科技研究,2014,000(020):524-524.