

关于人力资源优化配置的经济价值探析

武新菊

(山东省东明县工信局 山东 东明 274500)

【摘要】随着时代的发展以及社会主义市场经济的不断进步与发展,人们关于人力资源优化配置的经济价值的重视程度也愈来愈高涨,而人力资源优化配置的经济价值主要表现在人才的优化配置能够使优质人员各司其职,提升了机关单位工作的总体效能;人力资本的优化配置可以吸引优秀人员,从而增加了机关单位内的人员浓度;同时人力资本的优化分配也有助于人员成本的有效管理,从而增强了机关单位的薪酬支出的有效性。但是现阶段,人力资源的优化配置中仍然存在着一些问题:人力资源没有得到很好地配置,论资排辈的旧理念仍然存在;优质人才无法获得更好的待遇,往往会导致人才流失;对于人力资源部门的监管不力,人力资源部门管理者往往专权。而针对这些问题,本文提出一些解决措施:改善旧的思想理念,合理化配置人才资源;给予优质人才良好待遇,拓宽优质人才的上升渠道和空间;加强对于人力资源部门的监管,约束人力资源部门管理者的权力。

【关键词】人力资源;优化配置;经济价值

引言

在机关单位中,人力资源管理一直占有关键的地位,并影响着机关单位的未来的发展。所以,机关单位若要改善人力管理,就必需做到物尽其才,人尽其用,以便获得更大的经营增长,不然,便是浪费人力,降低机关单位的效益。随着时代的发展和社会的进步,人力资源优化配置的经济价值越来越被企业管理层所关注,但面对着人才资源配置中的问题,以及如何解决这些问题的方法,应该被探究。

1 关于人力资源优化配置的定义简述

人力资本是社会各类资源中最关键的资源,是对组织发展形成重要影响的资源。一直以来,它受到国内外许多专家、学者、成功人士和知名机构的赞赏。现在,许多公司非常重视人力资源管理。人才资源配置是指为了提升效率,达到人才的最优化使用,在特定组织或机构中科学合理地配置人力资源的方法。人力资源优化配置可以达到对人力资本的充分利用,同时也可以带动机关单位工作效率的提升,所以,就必须通过科学合理的管理方法,来推动机关单位对人力资本的优化配置。优化和合理配置机关人才工作中,最关键的的就是做好机关组织机构的人才管理和配备,进一步优化机关人员结构,同时定期进行人员的调整培养,把机关职工的个人职业规划与机关单位长期的事业发展计划进行整合,就这样做到了能级对应,实现了优势定位,并充分地通过动态调整来完善机关单位的人员资管和配备。管理理念上也比较前沿,尤为重视了人才资源配置的关键作用,并且将其作为机关单位的工作核心,作为重要的发展战略。现代机关单位管理者也都意识到了人力资源优化的经济价值和作用,并且不断采取科学的方式来提高机关单位效益,提高工作效益,从而实现人力资源成本的降低。

2 人力资源优化配置的经济价值

2.1 人力资源的优化配置有利于将优质人才各司其职,提高机关单位运行总体效率

人力资源的优化配置有利于让优质人才都可以各司其职,把适合放在财务部门的员工放在财务部门,把适合带团队的人才放在管理的岗位上,这样的话,不同的员工都可以在自己的岗位上发挥出自身的价值来,这样的话,就可以提高机关单位运行的总体效率,大家工作的时候,由于做的都是自己比较擅长的这部分,他们往往完成的质量都会比较好,而且完成的速度也相对来说更加快一些。

2.2 人力资源的优化配置有利于留住优质人才,提高机关单位的人才浓度

人力资源的优化配置有利于留住优质人才,因为好的人力资源的优化配置就是让优质人才也可以在能够发挥出来自己的能力和发展潜质的地方来工作,这样对于优质人才来说,薪酬待遇和公司福利,肯定和他们的能力是成正比的,因此人才们由于比较满意的缘故就不会离开这家公司,因此这家公司在不断招募优质人才,优质人才在这家公司里面不断地累积,这样就会导,这家机关单位里面的员工中优质员工的比重越来越多,这样提高了机关单位的人才浓度,就是提高了机关单位的生产力,因为人才是第一生产力。

2.3 人力资源的优化配置有利于人才成本的控制,提高机关单位的工资支出的有效性

人才的优化配置其实也有利于人才成本的控制,因为公司只保留了优质员工在核心岗位,而把一些显然无法胜任的劣质员工边缘化,这样他们所需要的工资成本就被降低,而且这些人还有可能因此而离职,发现这个公司并不是他们能够混日子的地方,这样这些人原本公司需要给他们付出成本但是他们却不能给公司提供应该有的价值,因此现在这些人离开以后,和员工创造的价值相比,他们的工资成本其实是降低的,这样机关单位的公司支出的有效性就得到了相应的提高。

2.4 有效的降低企业的经营成本

对企业的经营成本来讲,主要包括人力成本和管理成本。通过对企业人力资源的优化,首先是降低企业的人力资源成本。在企业当中,一方面面临着人才对价值的创造,但是同时也面临着混迹其中的剩余劳动力。换句话说,任何企业都存在着人力资源的浪费,而这些浪费给企业带来的是大量的人力成本。因此,通过人力资源管理的优化,其目的就是要充分利用好企业不同员工的能力,从而使得企业人力资源浪费减少到最低。其次,通过人力资源管理的优化,大幅度的降低企业的管理成本。对企业来说,良好的组织结构和合理的人力资源不仅可以提高公司的运行效率,同时还可以减少企业的办公费用、材料费用、差旅费、通讯费、生活补助费等方面的支出,而这也是做好人力资源优化配置的关键体现。而通过人力资源的优化配置,还可以减少因为人力管理所带来的培训、招聘成本等。

2.5 通过优化提高自身的经济效益和盈利能力

人力资源的优化不仅仅是简单减少员工数量,而最为主要的是通过人力的优化,让不同的员工能够在企业的岗位中能够各司其职,充分发挥自身的优势。因此,其经济价值首要体现是提高企业的经济效益。对企业的经济效益来讲,与生产效率、销售能力、成本支出等有着密切的关系,通过对

人力资源的优化,一方面降低企业的成本,另一方面则提高企业的工作效率,提高员工生产的积极性,从而使得企业能够更为高效率的运转起来,使更多的人力投入到企业的生产中,发挥更大的人力资源。另外,通过人力优化还可提高企业的盈利能力。盈利能力主要是通过销售与成本这两个关键因素多体现出来的。因此,企业一方面在积极扩大自己的销售,提高自己的销售业绩,同时也在不断的降低自身企业的成本。通过人力资源的优化,不断提升员工的职业能力,从而提高了公司销售业绩,也在同时降低了企业自身的成本,实现了企业盈利能力的增加。

3 人力资源优化配置现阶段存在的问题

3.1 人力资源没有得到很好地配置,论资排辈的旧理念仍然存在

人力资源没有得到很好的配置,在一些老牌的机关单位里面,论资排辈的就理念仍然存在,他们依然相当然的认为,只要在公司里待的时间足够长,那么不论自己的能力究竟如何,下一个升迁的一定是自己,而不是那些真正有能力的新员工。

3.2 优质人才无法获得更好的待遇,往往会导致人才流失

一部分公司里,优质员工没有得到自己应该得到的良好待遇,而是有时会受到不公正的待遇,而有的公司在公司福利方面又显得比较抠门,仅有的福利可能也是发放给和机关单位管理层私人关系比较好的员工,这样会导致优质人才心生不满。

3.3 对于人力资源部门的监管不力,人力资源部门管理者往往专权

对于人力资源部门的监管不完善,人力资源部门往往由于涉及到人事问题,所以在一个机关单位中,往往很多员工都需要倚仗人力资源管理部门,所以人力资源管理部门的员工容易导致专权的现状。

4 人力资源优化配置的解决措施

为了进一步进行对机关单位人力资本的优化,并提升人力资本在机关单位中的社会价值,给机关单位带来更多的社会效益,还需要完善机关单位自身的柔性管理机制,并利用社会信任制度和激励机制等方式进行对职工的奖励,需要企业在职业发展中更加重视职工的生活需要和价值理念,如此才可以更好的提高企业职工的工作积极性。就具体的操作方式而言,主要从以下几点。

4.1 加强对机关单位文化的建设

对于一家机关单位而言,良好的机关单位文化能够潜移默化地影响职工的言行和准则,进而更有效的激发职工们在机关单位当中的社会主人公地位和感觉,同时让整个企业的所有职工们都有了一个共同的目标而去努力。

4.2 机关单位严格遵循国家劳动合同法的相关规定

通常进行较短的劳动合同时,能更有效的管理机关单位的职工人员,从而提高工作人员的职业素养;而对于劳动合同长期的,能提高职工的社会凝聚力。所以,企业在与公司员工签订合同的时候,必须采取长年与短期结合的方法,通过事先试用观察,然后再根据其实际工作能力和成绩确定企业与公司员工的约定年限。只有通过这样提高公司员工的整体素质,同时增加企业的经营效益。

4.3 加强技术人才储备

在当前形势下,机关单位面临的经济形势更加复杂,因此他们面临的市场也是一直变化的。机关单位要在复杂的环境下生存下来,就需要做好重视人才的储备,加强自身战略

的调整。另外,机关单位的人力资源部门需要及时掌握市场形势的变化,保障机关单位的人才需求,给机关单位发展提供人力支持和保障。

4.4 强化机关单位成本预算

在机关单位中,成本是重要的一部分,因此必须要加强机关单位的预算管理工作,这样才能够保障将人力资源的成本保持在合理的范围中。另外,机关单位要减少招聘费用支出,并且做好裁员时方案规划,将机关单位成本策划放在重要的位置。

4.5 不断的优化自身组织结构

在机关单位中,不断优化自身组织结构才能促进机关单位整体工作效率和水平的提高,其最为重要的还是如何优化。假如在同一家机关单位中,其领导组织十分多且复杂,将会严重削弱人力资源管理功能的有效性,造成机关单位的管理成本上升,所以促进效益的改善也便是空谈。必须在优化的前提之上,进一步的对机关单位的组织架构规模和层级加以深入优化。将机关单位的人员根据学历、年纪等因素实行层层分派,并且综合岗位职业测评,使每位人员在工作实践中均能得到最适合自身的职位。这对于机关单位来说,通过这种情况提高了员工积极性,也降低了机关单位的成本,提升组织效能。

4.6 改善旧的思想理念,合理化配置人才资源

首先,应当改善旧的思想理念,让人力资源部门的员工们可以把旧的论资排辈类型的旧的人力资源配置理念所改变,这样才能够合理化地配置人才资源,让人才资源可以各司其职。其次,要给予优质人才良好的待遇,因为优质人才他们为公司创造的财富也必然是非常大的,因此就应该给予他们良好的待遇,让他们可以有一个合理的上升渠道和上升空间,只有这样才能好好的留住公司中的人才,让他们为公司创造更多的财富。最后,加强对于人力资源部门的监管,约束人力资源部门管理者的权力。要加强对于机关单位的人力资源部门的监管,要给予人力资源部门一种相对应的约束,让他们知道自己也不是可以为所欲为的,而且也可以给机关单位的其他员工一个信号,让他们明白能力远远比讨好人力资源的员工更重要。

结束语

综上所述,在当前背景下,机关单位要实现长效发展,就需要加强人力资源优化和配置工作,遵循人力资源管理的基本原则,并且充分利用机关单位的内部资源,从而保障人力资源经济价值的发挥。由于人力资源的经济价值非常重要,但是人力资源的优化配置中仍然存在着一些问题:人力资源没有得到很好地配置,论资排辈的旧理念仍然存在;优质人才无法获得更好的待遇,往往会导致人才流失;对于人力资源部门的监管不力,人力资源部门管理者往往专权。而针对这些问题,本文提出一些解决措施:改善旧的思想理念,合理化配置人才资源;给予优质人才良好待遇,拓宽优质人才的上升渠道和空间;加强对于人力资源部门的监管,约束人力资源部门管理者的权力。只有这样,才能发挥出人力资源在机关单位中的重要作用,才能促进机关单位不断发展。

参考文献:

- [1] 秦娟,张鸿,明霞,陈永明.国有机关单位人力资源培训战略化管理初探[J].现代国企研究,2020(24)
- [2] 俸尚东.探析机关单位经济效益与人力资源管理的关系[J].财经界(学术版),2020(09)