

# 企业人力资源管理对其经济效益的影响

檀迎娟

河北省地质矿产勘查开发局第九地质大队 河北邢台 054000

**摘要:** 企业人才的公平分配和高效使用是企业激烈的市场竞争中获取高额经济利润的重要途径。在经济社会中, 企业在市场中的尔虞我诈往往是不可避免的。现在这个时代, 中国大部分, 或者说是所有的企业, 都发生了不可逆地变化, 商业中心不能再偏重于高层次基础资源, 更重要的是, 如何提高自己在市场上的竞争力。可以说, 在经济全球化的背景下, 人力资源管理水平在企业的经营管理中给企业带来了经济效益, 因此研究人力资源管理对企业的影响就显得非常重要。

**关键词:** 企业人力资源管理; 经济效益; 影响

## The influence of enterprise human resource management on its economic benefit

Yingjuan Tan

No.9 Geological Brigade, Hebei Bureau of Geology and Mineral Exploration and Development, Xingtai, Hebei 054000

**Abstract:** The fair distribution and efficient use of enterprise talents is an important way for enterprises to obtain high economic profits in the fierce market competition. In the economic society, the enterprise in the market is often inevitable. In this era, most, or all enterprises in China, have undergone irreversible changes. Business centers should no longer focus on high-level basic resources. And more importantly, how to improve their competitiveness in the market. It can be said that in the context of economic globalization, the level of human resource management has brought economic benefits to enterprises in the management of enterprises, so it is very important to study the impact of human resource management on enterprises.

**Keywords:** Enterprise human resource management; Economic benefits; Impact

在现有的企业管理中, 人事管理的价值仍然局限在简单的个人动员上。企业应该通过构建现代业务体系, 企业应采取战略性的管理措施来管理人力资源, 为了大步幅的提高企业的收益, 也为了促进企业高效运作, 提高管理效率。因此, 应加强人力资源管理和经济收入分析, 运用科学、稳健的管理方法, 促进企业的可持续发展。

### 一、人力资源管理概述

在各种管理资源中, 人才绝对是重中之重。所谓人力资源管理, 是指一个公司对其人力资源进行的各种管理活动。企业运用了合理的方法组织和配置人力资源, 不仅决定了是否有效地组织公司的人力和物力, 而且企业通过优化组合还可以利用人才奠定基础。那么, 如何使得人才在整个企业运作中发挥出最大的作用, 以及如何分配人才, 就是人力资源管理的主要内容。

### 二、企业人力资源管理对企业经济效益的积极影响

#### 1. 降低成本, 增强竞争力

人才是整个企业运作中最重要的部分。但是培训合格的人员需要降低成本, 因为后续的人员配备、雇用、继续教育、工资和退休都会产生费用。随着企业的发展、扩大和提高其整体规模, 劳动力要求变得更加严格, 招聘人才的成本也在增加。公司实现降低成本的方式有很多, 所以能够招聘到有能力的人才, 可以在生产过程中有利降低成本, 并使企业在市场上具有竞争优势。科技人才的安置可以大大降低成成本, 成本降低了, 利润自然就增加了; 产品效率提高了, 企业的经济效益也就提高了<sup>[1]</sup>。

#### 2. 实现资源优化整合

在业务发展中, 人才是竞争的核心。人才入职后的

作用是人才优化配置的主要内容。适当的人才组织，可以有效地实现企业人才、人力资源的作用和管理。资源优化整合也是实现商业利益的最重要手段。在发展过程中，企业必须与实际情况相匹配，合理匹配人才与工作条件，优化整合企业资源，适应不同部门人才的真实需求，使得人员分配最佳协调位置，即公司内部人才利益的互补性，最终保证公司经济利益的实现。

### 3. 刺激员工积极性

企业要本着“以人为本”的原则，鼓励员工提高工作质量，进一步完善人事考核体系、激励机制和考核机制，进一步定制员工行为。使得员工在日常工作中努力工作，不断提高工作效率和质量。而且，随着现代社会经济的发展和日新月异，一些企业的个体流动性正在增加。如何在整个企业运行过程中留住人才，最大限度地给予商业人才，是企业最应该考虑的问题。最重要的就是刺激员工积极性，员工在工作中投入更多精力、提高工作效率和质量，以促进企业业务的发展。

## 三、从人力资源管理角度提升企业经济效益对策探究

### 1. 创新管理办法，更新管理理念

为了保持人力资源管理的先进性，企业应该制造出一个适用于企业自身的人员管理体系，管理理念必须根据企业特点不断更新，坚持人性化。在管理方式和内部管理方式上，要满足企业员工在人性化管理新时代的各种需求。通过激发员工动力，与企业员工建立有效的沟通，站在员工的角度去考虑问题，多采纳员工的有效意见，奖惩有度，不过分纵容，促进员工工作积极上进，最重要的是更新管理理念，以加强和提高公司的整体效率。

### 2. 完善人力资源考核和激励机制

随着社会的发展，企业之间的“风云暗涌”。在不同的时期，公司对员工的业务需求也不同。因此，制定适当的政策以在不同时间和不同阶段对员工进行评估和激励非常重要。同时，企业要注重对企业员工考核的创新，不再是固守现有考核机制。通过追求创新和突破，使得企业能够更好地适应新时代人力资源管理的需求。另一方面，对员工的人力资源考核和激励机制要灵活化，不应该太死板或刻板。

要建立相对准确的激励机制，激励的形式和内容要根据内部员工的实际需要而改变。例如，实物奖励和工作机会相结合，可以有效激发员工的积极性，为公司增加经济价值。公司应注重了解员工的关切和利益；制定更积极和相关的奖励政策，以向员工灌输对工作的热情。例如：促销活动、国际旅行、促销活动等<sup>[2]</sup>。

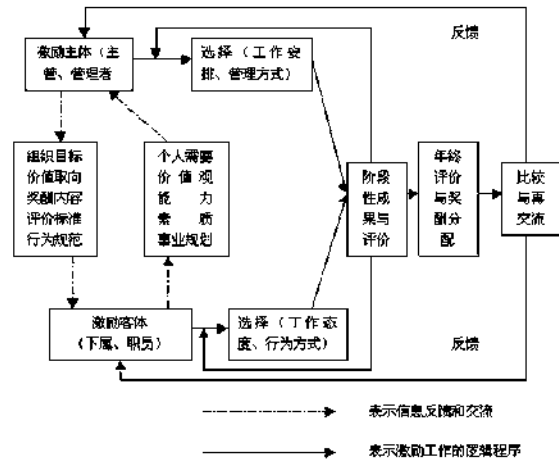


图1 人力资源管理激励机制

### 3. 加强对员工的教育培训

随着业务的发展，一个企业的繁荣与衰败和员工的能力呈正比相关。因此，员工的教育培训是公司日常工作的重要组成部分之一。所以加强企业人员管理，全面组织企业人员培训是十分必要的。此外，通过奖励制度和奖惩制度，员工可以更积极地学习，增加学习动力，为整体素质提升做准备。通过有效的培训和教育，让员工了解业务发展的目标和特点，通过员工的专业水平，满足员工的日常工作需要，提高员工的整体素质和素质。公司相关部门要妥善管理培训任务，根据不同员工的不同特点和情况正确定位，对人力资源和公司各部门进行合理规划。

### 4. 合理设置岗位，招揽合适人才

在岗位设置和人员招聘上，应注意以下几点。首先，必须遵循优化公司组织和合理调动员工的原则。注重人员岗位比例的合理性，在业务发展过程中根据岗位实际需要进行调整，合理分配人员。其次，遵循因岗位需要而选人的原则。必须根据实际业务发展需要和每个岗位的具体工作量选择合适的人力资源。最后，坚持按个人能力分工的原则，宽泛思考员工素质、个人能力和岗位的平衡，提高高层次员工的能力，创造更多的优势。

### 5. 科学规划人力资源

为了实现经济效益最大化的目标，企业必须为公司的劳动力进行规划。除了战略性的业务发展目标外，还需要做好人力资源构成的调整，完成组织架构的变革，推进人力资源价值观的理想博弈。以内部管理为人力资源管理的基础，人事根据公司日常需要，制定科学的人事计划，提出详细有效的管理方案。第一，员工数量必须控制在可接受的范围内，人才质量必须得到保证，才

能用最少的资源获得最大的回报。第二，围绕经济效益最大化目标，认真分析和完善业务发展战略目标，根据各项法规要求强化部门定位，确定人才数量、质量和所需部门，有了合适的组织结构，人力资源的价值才能得到充分体现。第三，通过保证各项职能的有效发展，可以顺利实现公司的整体经营目标，从而提供经济效益。在业务发展的不同阶段，企业里相关部门的人才需要类型也发生了变化。这确保了公司组织的正常运作并最大限度地提高了经济效益，防止了因管理不善造成人才流失，影响公司的经济利益。第四，人力资源管理的过程在一定程度上是相关的，无论是人员的选拔、培训还是评价。只有平衡消费和价值创造，才能为企业创造相关利益。但企业需要帮助分配佣金、合理设计薪酬体系、协调薪酬成本与利润，所以最重要的还是人才。最后，在实际工作中要详细分析市场情况，根据行业就业水平和

业务发展提出合适的工资制度，改善公司工作条件，提供保障。在日常的人才管理中，需要帮助员工规划职业发展目标，整合业务发展理念，增强对公司的归属感<sup>[3]</sup>。

#### 四、结语

人力资源管理是企业管理的重要内容，直接关系到企业经济利益的最佳实现。因此，在企业的日常管理中，要重视人力资源管理，把人员管理放在第一位，推进人力资源管理，提高人力资源，积极采取措施实现经济。

#### 参考文献：

- [1]贾音.企业人力资源管理对其经济效益的影响[J].人才资源开发, 2022(10): 80-81.
- [2]沈晓华.企业人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].上海商业, 2022(05): 135-137.
- [3]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(04): 75-76.