

企业人力资源管理与经济效益关系分析

赵娜

铁法煤业(集团)有限责任公司晓南矿 辽宁铁岭 112000

摘要: 经济快速发展的当下,社会各个方面都进入到全新的状态下,为跟上时代发展的步伐,企业也应该转变管理理念,充分认识到人力资源管理和经济发展的联系,加强企业的管理水平,推动我国经济的持续发展。本文首先阐明了企业人力资源管理的概念性问题,其次探讨了对企业经济效益产生影响的相关因素,以及如何通过人力资源管理提高企业经济效益的具体策略,以期帮助企业提高人力资源管理水平。

关键词: 人力资源管理;经济可持续发展;经济效益

引言:

面对不断变化的市场环境,我国企业必须要进一步提高自身的综合性竞争力,这样才能够更好地适应激烈的市场竞争。人力资源管理是企业管理、运营和发展过程中的重要组成部分,并且对企业的发展起着不可忽视的作用。因此,企业需要不断增强对战略人力资源管理工作的重视,进一步完善和改进相关的制度,保证人力资源管理价值的充分发挥,充分利用人力资源为企业创造价值,以达到提高企业的经济效益和促进企业健康发展的目标。

1 人力资源管理与企业经济效益的概述

随着经济轨道向全球化发展,企业人力资源管理也逐渐成为企业关注的核心内容。在企业进行人力资源管理时,一般需要通过一定的标准选择人才。首先员工需要符合企业的职业要求,有足够的专业能力和较高的个人素质,能够保持良好的工作素养。同时企业在面对内部工作人员时,也要采取一定的措施培养他们的能力,让员工能够提升自己,让企业获得发展。在企业进行管理之前需要从企业自身情况出发制定规范,选择适合的管理方案,在企业的招聘、培训、考察、薪酬审核、劳动关系上实现有条理的安排,充分挖掘人才的潜力,保持企业积极进取的工作氛围与工作人员的创新精神,提高企业效益,向企业制定的目标进发。企业的经济效益从概念上来讲是一种比例关系,指企业的生产总值和成本之间的关系。对于企业来讲,经济效益是一项重要的衡量指标,从企业的工作效率、项目成果和经济收益分析中可以看到企业目前的经济状态。将企业经济效益进行具体分类,包括了管理与资源配置上的经济效益、潜在的经济

回报、技术进步的经济效益、规模经济效益等^[1]。

2 影响企业经济效益的因素分析

2.1 生产因素

在企业日常经营过程中,首先要具备相应完善的生产管理制度,通过制度化的生产确保企业资产的利用率始终保持在最优化的状态之下,以此支撑企业各项经营活动得以如期顺利进行,为企业创造最大化的经济效益。因此,企业要合理配置相关的生产资源,通过物尽其用的生产经营方式,提高企业经营的能力,扩大其经济效益,从而获取最大化的利润回报。

2.2 人力资源管理制度不够健全

部分企业对人才管理不够重视,管理制度不完善,不能有效实现对人才的培养与激励。长此以往,能力强的员工往往会感受不到工作的动力,提升缓慢,多会选择离开,造成企业人才的欠缺。对于能力高的人员来说,如果企业薪酬或者管理不合理,他们也会选择更符合期望值的工作机会。这种人才流失往往是由于员工薪酬低、管理方式不合规导致的^[2]。

2.3 人力资源管理工作不充分

虽然在企业中往往由人力资源管理部门负责主要的人力资源管理工作,但是企业的人力资源管理并不应仅仅依赖于一个部门的管理,每一个管理岗位的人员都应当担负起人才资源管理的责任,普通的下属员工也应当尽量了解人力资源管理工作。通过全体员工的参与能够提高企业人力资源管理的效果,基层员工对人力资源管理的了解与参与度得到提升,也能更加理解企业的人力资源管理制度,在日常工作中重视自身能力的提升,提高工作效率。通过工作人员的配合,他们能够互相帮助,让每个人都参与到企业的运转中,实现有序工作与企业发展。

3 强化人力资源管理提高企业经济效益的策略

3.1 健全管理体系和机制

人力资源管理体系是保障人力资源工作有效开展的

作者简介: 赵娜,女,满族,1985.12.21,籍贯:辽宁省开原市,单位:铁法煤业(集团)有限责任公司晓南矿,职位:科员,职称:中级经济师,学历:本科,研究方向:人力资源,邮箱:94203168@qq.com。

前提。为提高人力资源工作质量和效率,促进人力资源管理部门更好地服务于企业其他部门和员工,服务于企业经济效益的增长,必须构建健全的人力资源管理体系,才能确保各项人力资源管理活动有制度地规范进行。而企业要想提升各部门工作效率、员工工作积极性,就要促动人力资源管理发挥职责所在,通过实施奖惩措施、淘汰以及晋升机制等,鞭策员工不断努力投入工作、取得回报。这样员工在企业中才有干劲、肯思维、去实践,从而不断提升自我职业能力、专业技术,将优秀的工作成果转化为企业的经济效益^[3]。

3.2 营造良好的创新文化

不同的企业之间也有着不同的文化,而完善的文化体系有助于体现企业的价值观,更好融入到当下的发展机制中。基于社会经济可持续发展的基础上,实现企业文化和人力资源管理工作的有效整合,构建实用性强的企业文化。首先,具有创新意识,创新是企业或者是企业长远发展的关键所在,也是提高市场竞争力的有效保证,只有不断创新,才能吸引到更多的人才,优化企业资源配置工作,不断调整和完善,从而促进企业的发展。其次,贯彻“以生为本”的发展理念,格外注重职工在生活方面的需求,始终为职工的发展着想,努力构建成功的企业文化。将企业文化落实到各个层面,员工日常工作中也会受到文化的影响,人才资源开发的时候,将重点放置在“人”上面,定期开展一些组织活动,对员工的心理状态有一个全面地了解,构建平衡的工作机制,以此来确保思政工作的顺利进行。而在信息化的时代下,充分利用“互联网+”管理的优势,将文化和思政教育进行有效结合,营造出一种积极、向上的文化氛围,促进员工之间的相互进步^[4]。

3.3 战略人力资源管理目标须同企业发展目标相一致

在企业发展战略的制定和实施过程中,必须要充分重视战略人力资源管理的作用,坚决保持战略人力资源管理同企业发展的一致性,保持两者间在发展上的相辅相成作用。只有当企业的总体发展战略和战略人力资源管理方向一致时,才能够维持并促进整个企业的健康、可持续发展。一旦企业的战略人力资源管理出现问题,不管是错误的决策或具体的实施方式出现错误,都会对企业的健康发展造成不同程度的损害,严重时甚至会造成难以补救的损失。因此,企业的管理人员需要充分理解和认识战略人力资源管理的本质,不断地学习和制定出合理、有效、科学的企业发展策略,努力实现企业和人力资源管理的协调发展,加速企业战略目标实现的进程^[5]。

3.4 做好人力资源规划

在人力资源管理的过程中,保证人力资源的合理规划也是重要的工作。保证员工符合岗位要求,各司其职,能够极大的优化企业员工之间的配合,避免由于人员与

岗位的不符合导致人才流失或者业务出错甚至经济效益的降低。在进行员工招聘时,要选择符合企业要求、与企业标准相适合的人才。招聘要求要清晰有条理,这样才能够吸引到更多符合企业要求的人才简历。在聘用后,要与员工进行交流,充分了解他们的特点与能力,挖掘出人才的价值。同时也要考虑到企业对岗位的实际要求,将人员放在最合适的位置,保证员工与岗位的匹配度。帮助员工进行个人职业规划的制定,让员工找到发展目标,实现个人成长。因此通过科学合理的人力资源规划,企业能够让员工更加符合企业发展需求,促进企业效益的增长输出^[6]。

3.5 坚持人力资源管理经济效益的最大化

企业在人力资源管理中,企业生产目标的实现需要高素质员工的支持,在经济可持续发展的要求下,传统的人力资源管理思维模式已经不再适用于社会发展要求,因此工作人员必须要在了解人力资源队伍现状的基础上,探索实现人力资源管理经济效益最大化的新措施。一方面,企业需要从员工的不同职业阶段入手,为员工提供针对性的人力资源管理项目。例如随着企业服务模式的变化或者外部市场经济变化的大背景下,市场对人才的需求产生变化,这就要求企业能够动态调整人才队伍变化,关注人才的储备变化以及所能创造得效益,保证企业开展人力资源队伍建设的积极性。

4 结束语

综上所述,人力资源管理对企业经济效益的影响是深远的,在提高企业经济效益、促进企业成长发展的进程中起到关键性作用。因此作为企业领导者,要强化人力资源管理理念,加强人力资源管理建设,通过各项经营管理措施,最大化发挥出人力资源管理的强大作用,为企业实现可持续经营发展提高市场核心竞争力,并将人力资源管理这项工作始终作为企业的重点、要点工作来做。通过不断完善人力资源体系、提升管理者能力等一系列措施优化企业人力资源管理的各项工作,让人力资源管理为企业经济效益目标的达成保驾护航。

参考文献:

- [1] 李隆智.基于人力资源管理的经济增长优化策略探究[J].企业科技与发展,2017(11):116-118.
- [2] 李俊.企业人力资源管理与企业经济效益的关系研究[J].经贸实践.2018(13)
- [3] 刘泽军.战略人力资源管理对企业绩效的影响分析[J].现代商业,2020(27):68-69.
- [4] 俸尚东.探析企业经济效益与人力资源管理的关系[J].财经界.2017(14)
- [5] 孙田.人力资源管理经济效益最大化思路研究[J].科技资讯,2019,17(31):68-69.
- [6] 高佑霞.企业人力资源管理与高素质队伍建设研究[J].经济管理文摘.2019(11)