

人力资源经济管理在企业中的应用分析

张 冉

郑州路桥建设投资集团有限公司 河南郑州 450000

摘 要：随着我国市场经济的不断深入发展，企业如何在激烈的市场竞争环境下站位脚跟成为了关键。为了提升企业的市场核心竞争力，就需要将人力资源经济管理放在重要的位置上，依据企业自身发展的实际情况，不断优化人力资源经济管理的应用措施，确保人力资源的投入与产出成正比，满足企业发展对人力资源的需求与标准，促进企业向着更加好的方向发展。

关键词：人力资源；经济管理；企业；应用研究

引言：

随着许多新兴行业的崛起，一些老牌国有企业面临着巨大的威胁和挑战，为了保障国有企业的长远发展，需加强对企业内部的管理，尤其是在人力资源方面，现阶段人才是实现可持续发展的动力，是企业实现健康稳定运营的基础，因此需要企业结合自身实际情况，找出最适合企业发展的人力资源管理模式，以此推动企业人力资源经济管理的平稳开展，从而为企业打造出一支专业性强、综合素质水平高的精英人才队伍^[1]。另外，在当前激烈的市场竞争中，国有企业也需要明确自身定位，正确看待自身的优势和不足，敢于直面自身的缺陷，采用多种手段促进企业形成完善的人力资源经济管理机制，从而在人才的支持下不断壮大发展，提高面对风险挑战的实力，为我国的经济做出自己的贡献。

一、人力资源经济管理概述

所谓人力资源经济，是指企业为了更好地满足自身发展的需要，充分挖掘人才的潜能，激发人才的工作积极性和创造力，以生产出更加优越的产品和服务，赢取更好的市场口碑和发展前景，而在人力资源管理中加入的一种经济管理手段。这种方法既是对企业人力资源管理方式的一种有效补充和优化，也是分析管理现状的一种有效方法，既能对经济活动的过程如实反映，也能按照经济发展规律对人力资源将来的经济活动进行有效地预测和规划，从而对企业管理和经营决策起到很大的帮助。企业在全面的发展过程中，人力资源作为企业基石，代表了企业力量。企业间的市场竞争归根结底还是选人、用人、管人之间的竞争，如果企业储备了优秀的人力资源，那么势必会拥有巨大的经营管理优势。企业通过人力资源经济活动分析对人力资源进行合理的优化、调配，不但可以为企业的全面发展奠定良好的基础，还可以为

企业的人力资源投资规避一定的风险，为企业创造更多的经济效益。

二、人力资源经济管理在企业应用中出现的问题

1. 缺少完善的人力资源经济管理制度

现阶段，许多国有企业的领导由于并没有认识到人力资源经济管理在企业中的重要价值和发挥出的重大作用，因此也不会将重心过多地放在日常的人力资源经济管理工作上，对于人力资源方面机制的调整和改善也较为忽视。从实际来看，部分国有企业在制定人力资源相关制度方面不够完善，且在人力资源经济管理体系和内容方面存在的问题也较为明显。另外还有一些企业虽然在最初制定人力资源方面的制度时经过了仔细的斟酌和较为合理的分配^[2]，但是随着时代的不断变迁，新事物始终是要取代旧事物的，而那些最初看起来科学合理的机制也在时间的冲刷中显得锈迹斑斑，领导层却忽视了变化问题，没有与时俱进，没有及时对制度和机制内容进行调整，这样一来无论是最初就简单笼统的机制还是科学合理却不能顺应时代发展的制度，它们都有可能阻碍到企业的发展，因此这些制度急需相关人员对其进行调整。

2. 经济环境导致人力资源管理存在信任危机

当前我国正处于经济高度发展时期，经济体制及结构都会随着人们的发展而不断发展改变，促使中国的经济环境非常的多变，且跨越式的中国发展也让经济环境非常复杂。这给企业带来的市场变化的是多变的，会让企业随时面临各种各样的风险。在处于市场竞争中的各类企业和劳动人员在缺失伦理自律和价值信仰的情况下，就会发生企业人力资源管理中存在信任危机。虽然冰冷的规则可以维持企业内部人力资源管理的基本稳定，但是永远不可能产生直抵人心的效果，一旦企业内部中缺

少人文关怀，就会加剧企业内部的信任危机^[3]。

3. 人力资源经济管理工具更新换代速度较慢

随着时代的发展和经济的进步，企业对于人力资源管理方面的需求也在发生变化，而且要求越来越高。但是，目前看到的是很多企业对于人力资源的管理还是采取传统的管理模式，管理工具也没有随着时代的发展进行革新。在当前互联网行业迅速发展的形势下，国有企业所面临的挑战是不容小觑的，所以传统的管理模式已经不再适应当下企业的发展，基于此，如果国有企业的高层部门还不对此种情况引起重视，长此以往，用这样的管理工具管理人力资源就会在很大程度上影响企业的发展。

三、人力资源经济管理在企业中应用策略

1. 完善人力资源管理机制

人力资源管理体系的完善是企业发展的根本动力。人力资源管理体系是指围绕人力资源管理模块而建立起来的一套系统性、完整性的人事管理体系，包括薪酬、绩效、培训及招聘等。企业应从自身战略视角出发，创建适合自身发展特征的人力资源管理模式。一是建立有效的激励机制。有效的激励机制是企业发展的核心动力，是人力资本收益最大化的可靠保证。企业要根据自身实际出发，以经济利益为核心，确保个人利益与组织利益相一致，通过激发员工的工作动机、动力和积极性，提高员工的工作积极性和创造性，最大程度地挖掘员工潜能，促使员工在追求个人利益的同时，保证组织目标的实现，提高企业运营效率和效果，提升企业市场竞争力，从而全面实现员工与企业的双赢。二是完善绩效管理。绩效管理是将企业的战略目标分解到各个业务单元，并分解到每个人，是实现企业战略的重要手段。绩效考核制度的制定必须经过科学的分析，并结合企业本身，将定量与定性的指标相结合，建立操作性强的指标体系。我们可以应用关键绩效指标、目标管理等绩效模式，丰富绩效考评维度，引入360度评估，通过上级、同级、下属等多类角色参与打分^[4]，提高考评结果的客观性。同时，强化绩效考核标准，建立与绩效相关的薪酬制度。另外，绩效管理不是一成不变的，它需要根据组织内部、外部的变化进行调整。当组织战略目标、经营计划发生改变时，绩效系统也应进行动态的变化。三是优化培训机制。员工的培训与开发是培养企业竞争力、实现企业发展战略的关键。为了确保员工能与企业同步发展，应该从企业的发展战略出发，着眼于员工职业生涯和组织资源的有效利用，强调复合型人才的培养，致力于企业

内塑造终身学习的气氛和环境。首先我们要在培训观念上创新，把培训作为一种投资，将被培训的员工变被动为积极主动。其次，根据不同的岗位、不同层级，有针对性地给予员工进行现岗位和更高岗位的知识及技能教育，如新员工培训，岗前技能培训，员工发展培训，管理人员培训等。同时要注意对培训效果的评估，将评估结果与员工的晋升、加薪等挂钩。

2. 构建经济管理模型

一般情况下，员工工作时都会留下一些数据，比如员工每天的上下班打卡、部门工作人员的调动，这些在日积月累中逐步变得庞大，很难通过人力分析其中反映的运营特点，会耗费较大的精力，且分析结果的准确性有待提高。但是引入大数据技术则有很大的不同，管理人员可收集企业工作中产生的数据，给人力资源经济管理人员建立人力模型和档案，并借助大数据分析员工特点，为其分配合适的岗位。除此之外，在大数据技术的作用下每个员工从入职、培训、升职到离职等也都可以绘制成连贯的折线图，在人力资源管理中呈现员工入职人数和离职人数，且在档案中呈现员工离职原因，对员工离职的特点以及原因等进行分析，并以分析的结果为依据制定有利于企业发展的人力管理方针。

3. 提高人力资源管理队伍的整体素质

人力资源经济管理水平的高低与管理人员的水平息息相关，应该发挥出管理人员的积极作用，企业要致力于打造一支高素质的管理队伍。要定期组织相关的培训活动，在培训中一定要将人力资源有关内容落实到位，要提前制定好培训的计划，对培训的类型进行合理的划分。要结合企业发展的实际情况，创设出更加稳定的发展环境。树立经济新常态发展理念，强调个人发展和进步。积极的对于人力资源管理机构进行优化，从而创设全新的管理格局和管理机制。激发人员自身的工作积极性，进而推动企业的健康可持续发展。定期安排人员外出学习、课程再培训等，通过对其他企业先进管理经验的学习，有助于人员自身专业水平的提升。

4. 对人力资源经济管理理念予以创新

我国经济结构正处于不断转型的阶段，对企业的发展造成非常大的影响，造就了新经济。在新经济时代下，传统的人力资源经济管理理念已经跟不上时代发展的步伐，满足不了企业的实际需求。对此，企业人力资源管理者应不断创新人力资源经济管理理念，积极引入先进的管理理念，激发起创新行为，积极搭建起创新式的人力资源经济管理模式。在党的号召下，以人为本的理念

深入人心，在各行各业都发挥出来积极的作用。在人力资源经济管理模式中更应该立足“以人为本”，对企业员工开展“尊重你、重视你、关心你、培养你、发展你”的人力资源管理活动^[5]，让员工与企业共同发展的同时也提高员工对企业的归属感，保障企业员工稳定，降低企业人才引进及培养的损耗。

四、结束语

企业要想在市场中获得更多的发展空间，就需要加强人力资源经济应用的重视程度，并根据自身的发展情况，对人力资源管理进行全面的完善，以此来提高员工个人的经济效益，同时也能够为企业创造更多的经济效益。

参考文献：

- [1]郑敏君.论人力资源经济管理工具在企业中的应用[J].商场现代化, 2020(25): 148.
- [2]常悦辉.论人力资源经济管理工具在企业中的应用[J].民营科技, 2021(7): 85.
- [3]高小军.论人力资源经济管理工具在企业中的应用[J].现代经济信息, 2020(18): 66.
- [4]朱晓, 张树安.内部劳动力市场及其在民营企业中的运用[J].大连民族学院学报, 2021(4): 58-61.
- [5]姚莉萍, 鲁伟.内部治理结构下的人力资源经济管理模式[J].中国集体经济, 2020(21): 86-87.