

企业人力资源管理对其经济效益的影响

The Influence of Enterprise Human Resources Management on its Economic Benefits

裴霄凌

Xiaoling Pei

科锐国际人力资源股份有限公司南京分公司
中国·江苏 南京 210000
Nanjing Branch of Career International
Human Resources Co.Ltd.,
Nanjing City, Jiangsu, 210000, China

【摘要】 随着社会的进步与经济的发展,市场竞争也越来越激烈。在全球经济发展的趋势下,人才就成了竞争重点。科学有效的人力资源管理,可以让企业长久稳定地发展下去,保障企业经济效益的持续增长。所以在企业发展过程中要权衡人力资源与企业利润之间的关系,在人力资源管理中,运用合理科学的管理模式,可以稳定快捷地提升企业的利润空间。论文针对现阶段人力资源管理对企业经济效益的影响进行了详细叙述与分析,并提出应对策略,以供参考。

【Abstract】 With the progress of society and the development of economy, the market competition is becoming more and more fierce. Under the trend of global economic development, the talents have become the focus of competition. Scientific and effective human resources management can make the enterprise develop steadily, and ensure the sustained growth of the enterprise's economic benefits. Therefore, we should balance the relationship between human resources and enterprise profits in the development process. And we should use reasonable and scientific management mode in human resources management, so as to improve the profit margin of enterprise stably and rapidly. This paper gives a detailed description and analysis of the impact of human resources management on the economic efficiency of enterprises at present, and puts forward some countermeasures for reference.

【关键词】 企业 ; 人力资源 ; 经济效益 ; 影响

【Keywords】 Enterprise; Human resources; Economic benefits; Influence

1 现阶段中国人力资源管理的要求

1.1 选用适合企业的人才

任何企业或是公司在人才的选拔上都是十分重视的。因此企业人力资源部要结合企业发展的实际情况以及用人部门的需求,订制出一套符合企业现状的人才招聘制度。企业将招聘到的人才要依据企业的实际用人部门需求,安排人员上岗试用。人员在岗之后要将他们的长处及时发挥,为企业带来更多利润。人才是企业发展的核心动力,人才招收作为人力资源部的工作,在人才的选拔与招收时要严格认真,从而保障企业的人才储备,推进企业的顺利发展。

1.2 人才培养的重要性

通过招聘的人才进入岗位之后,对于企业来说就是会移动的宝藏或财产。所以企业要将这些在岗人才进行严格的职业培训与专业技能提升,让这些人才具备扎实的理论基础与全面的实践能力,在应对突发事件与问题时能够解决,还可以提升同事之间的团队归属感,将“企业为家”的观念深入人心,这也是挽留人心的重要方法之一。如果招聘来的人才对于新到的企业没有认同感与归属感,只是把企业给的这个工作岗位当成一种临时工作来对待,不管用什么方式去培

养,也是徒劳无功的。人力资源在这个时候就要发挥自身的职责,不单只是对人才的个人能力与工作技术能力进行培养,还要对他们进行精神上与思想上的关怀与培养,如此才能够彻底展现人才的潜能,长久而忠诚的为企业带来发展动力。

1.3 系统化地对人才进行管理

对于人才的管理不同于其他的管理,人的思想是会变化的,因此,对于人力资源部门来说也是个十分有挑战性的工作。人力资源部门在人才招收进企业之后要进行相关的摸底考核,然后安排试用上岗,所以对于人员的调度也需要具备相当的协调能力。同时也要将新进的人才,依据他们自身特点与专长,安排合适的工作岗位。之后还要进行一段时间的考察与了解,记录他们的工作态度和工作热情,同时在忙碌工作或是加班之余做好思想安抚与沟通,有效增进员工与企业之间的感情。除此之外还要开发人才的潜在能力,协助他们提升自我价值,为企业带来美好的前景。

1.4 公平合理的人才评估方式

在人力资源部中,另一个重要的工作内容就是对于企业人才的公平合理的考核与评估。为了保障公平公正的将评估工作落到实处,人力资源管理部门要设立一套完整的评估制度,从不同的工作岗位、工作职能、以及员工的业

务进展情况、员工日常的绩效与考勤等方面进行衡量，而评估结果将关系到人才的工资与奖金的额度。公平公正的人才评估工作，能够有效提升企业所有员工的工作热情，确保他们在工作中尽心尽力，为企业带来效益。

2 现阶段中国企业在人力资源管理上的困难与阻力

2.1 管理方式陈旧，忽视以人为本的管理宗旨

随着中国的市场经济开放程度越来越深入，中国许多企业开始认同人才对企业发展起到的重要影响与作用，突破传统的陈旧管理模式，提出“企业以人为本”的管理宗旨。可现阶段内，多数企业的人事部门和相关的条文规章在一定程度上限制了人才流通性。所以要在国内进行大范围开展“企业以人为本”的观念与想法是无法一步到位的。自两次世界大战后，欧美各国为了发展各自的生产力，提出“行为科学”以及“管理科学”等独立性强、交叉性广的学科，随着世界经济化的不断加深，管理模式也随之得到相应的进步，并日渐成熟。但中国的特殊经济模式与社会背景，想在中国全面的实现“企业以人为本”的管理理念依旧任重道远。

2.2 人力资源部门管理能力不足

多数企业的人力资源部门在人才招聘的过程中只看重人才的文凭、学历、证书等表面化的东西，对于人才的自身素质以及他们的工作能力和应变能力并没有过多重视。有一部分人才在长期的实践过程中，既有强大的工作实践能力又有成熟的公关能力与紧急事件应对能力，但是由于某些特殊情况，造成他们并未具备企业招聘内容中要求的文凭或是相关学历，从而与企业失之交臂。一部分企业在招聘过程中招收的人才全是高学历的人才（比如说各种博士，学士，硕士等），虽然这些人才符合企业人才的招聘条件，可是往往在实际工作能力环节上相对薄弱，因此也不可能为企业带来长远的发展与经济提升。还有一些人才所学非所用，一部分人被大材小用或是小材大用，这些能力上的不足造成了人力资源上的极大浪费，而部分企业往往只重能力，忽视素质的招聘方式也是不可取的，万一将某些心存不善的“人才”引进企业，会造成相当严重的后果。

2.3 考核机制不完善造成人力资源浪费

人力资源部门在进行考核工作的时候，往往会因为没有完善的人才考核体系，并且忽视被考核人员的身心感受，这些细节性的东西没有处理好容易破坏人才的工作热情，对于人才的潜在能力开发是相当不利的，间接的阻碍人才的发展。由于没有完整全面的考核评价体系，而从事评估工作的人员通常只是依靠对于某人的“印象分”进行评判该员工为企业所带来的价值。因为从事评估工作的人员往往受到人生阅历等因素的影响，所以对于评估标准来说也因人而异，造成评估工作无法公平公正的全面进行。在收入分配上，依旧沿用陈旧的平均制来分配，对于员工的工作热情和优越感带来很大的破坏，影响了企业的正常发展。

2.4 作为人力资源管理者本身素质不高

现在市场高度开放，因此对于人力资源管理上，高层管理人员也要具备优秀的自身素养与工作能力，同时作为

人力资源的高层管理者，对于学习成长要有强烈的激情，做到以人为本。目前多数企业在人力资源管理方面，一直存在管理者没有强大的工作热情，缺乏应对突发事件的能力，也不具备相应的管理知识与人生阅历等问题。但国际上的企业对这些方面十分看重，因此也要对中国高层管理者的自身素养与能力进行强化。

3 中国企业人力资源管理对企业经济效益的影响

3.1 通过有效的人力资源管理提升企业的经济效益

企业管理的终极目标就是将企业的利益最大化。而作为现代化企业管理的核心内容，人力资源管理的目标也是实现企业的利益最大化。企业的人力资源管理部门通过人才的招聘和培养，提升企业市场竞争力与经济利润。人力资源管理最重要的工作就是为企业量身定制出一套全面完整的人才培养计划，以及在人才的储备与输出等方面进行规划，为企业在未来激烈的市场竞争中占有一席之地^[1]。

3.2 企业效益与人力资源管理息息相关

在企业的发展过程中，企业经济效益与企业内部的人力资源管理是互相关联的。一个企业在成长阶段会出现诸多阻碍企业顺利发展的内外原因，比如说企业在资本的运作上，以及企业在市场竞争中的信誉和业内号召力，企业的核心技术高低等方面，人力资源管理也是影响原因之一。当一个企业的经济利润有所减少时，首先要从以上几个方面进行突破寻找问题，并找到解决问题的关键与措施。

4 企业在人力资源管理问题上的应对方法

4.1 目前人力资源管理中的困难

目前中国在人力资源管理的统筹过程中经常会出现以下几个问题，造成企业的利润空间不能扩大。

①人才难以招徕，而招徕后无法久留。造成这种情况的主要原因就是企业人力资源管理机制不完整。②人力资源管理的投入份额不多。部分企业顾及人才无法挽留，于是在人力资源管理上的投入成本不高。③企业内部的人力资源部门构成机制不够完整。伴随社会的进步，许多陪同企业一起成长的管理层与技术负责人，随着年纪的增长并未参与相关的职业培训，造成观念保守，管理层出现严重的老龄化问题。④企业内部缺少公平的选拔体制。⑤多数企业没有设立科学有效的激励方法与人性化的管理模式。

4.2 怎样建立科学有效的人力资源管理模式

4.2.1 按照企业的经济利益对人力资源进行重新策划

企业在人力资源的管理上要进行有效合理的规划，首先要对企业进行全方位多视角的了解与认知，并确立企业未来的发展前景与最终目标，保障人力资源规划可以有效提升企业的经济效益与发展速度。

4.2.2 全体职工必须参与到企业的职业技能培训中

在市场竞争激烈的当下，各种新型的技术与新型的材料层出不穷，因此，企业在发展过程中也要全面追求创新，提高在市场中的影响力与竞争力，这要求员工及时更新专业知识与职业技能，与时俱进。同时企业人力资源管理要赶在企业发展的前头，把完整全面的人性化人才培养计划制定出来，并设立一套公平公正的评估体系来验证最终

浅谈如何提高加油站员工的工作积极性

How to Improve the Work Enthusiasm of Gas Station Staff

郑永贵

Yonggui Zheng

中国石化销售有限公司北京石油分公司
中国·北京 100035
Sinopec Sales Co., Ltd. Beijing Oil Products Company.
Beijing, 100035, China

【摘要】员工工作积极性管理就是对个人或集体的工作积极性进行有效的掌控。加油站发展需要有一支训练有素、具有较强执行力的员工队伍的支持，同时，在发展过程中，要不断提高员工素质，充分调动员工的积极性和主动性，使员工能够更好地服务于顾客，服务于企业。

【Abstract】 Employee's work initiative management is an effective control of individual or collective work enthusiasm. The development of gas stations requires the support of a well-trained and highly competent workforce, meanwhile, in the process of development, we must constantly improve the quality of staff, and fully mobilize the enthusiasm and initiative of employees, enable the employees to better serve the customers and enterprise.

【关键词】提高；员工；工作；积极性

【Keywords】 Improve; Staff; Work; Enthusiasm

1 引言

一座加油站要想在经营方面取得好的成绩，不仅需要站长的努力，更需要全体员工的积极配合。论文立足加油站的发展，就环境因素和人的因素对如何提升员工积极性进行分析。环境因素包括诸如加油站整体工作氛围，包括工作环境、待遇收入、同事关系维护协调、工作激励手段、工作本身劳动强度等因素；人的因素就是员工自我对工作和销售积极性的调动，这些自身因素包括员工的成就动机、综合素质、自我激励等。现结合加油站的情况，论述如何提高加油站员工的工作和销售积极性。

2 提高员工积极性的重要意义

2.1 提高顾客满意度

加油站作为服务型销售企业，既要重经营，又要重服务，站内要就两手抓，两手都要硬。员工作为直接接触顾客的第一线，直接为顾客服务，服务和销售状态，直接决定顾客对加油站的满意度。随着当前社会环境下人们精神和物质水平的提高，顾客的需求越来越高，希望得到

快捷、便利、安全、优质的服务，希望自身的需求得到高水平的满足。因此，员工的工作积极性和行为表现尤为重要，这将直接影响顾客的满意度。

2.2 提高非油品销售成绩

受当前社会环境和环保因素制约，油品业务增长较为缓慢，现阶段公司对非油业务较为重视，提出了“油非互促”的重大经营措施，作为加油站员工，要转变观念，做到从加油员到销售员的变身，充分调动员工销售非油品的积极性，提高员工的销售主动性、销售意识和服务意识，促进加油站经营业绩的提升，达到“油非互促”的真正目的。

3 影响员工积极性的原因

3.1 环境因素

当前阶段，加油站室外员工工作环境较差，罩棚下冬冷夏热，员工工作时间较长，个别加油站设备布局不合理，地方政府检查多、要求严，促使员工隐性工作量增加，员工负面情绪较高，尤其在天气炎热时，室外员工销售积极

培训成果。

4.2.3 做好薪酬与激励体系

对于各员工的绩效与考评，企业的人力资源管理部门应当全面了解。因此企业在进行公平公正的评估与考评的时候，要让人力资源管理部门来定制严格的激励与薪资待遇机制，并进行全程监督管理。完整的薪酬与激励体制对于提升员工的工作热情与工作效率十分重要，对于企业的稳定发展与提升经济收入也有极大的促进作用。

5 结语

人力资源管理水平的好坏将直接作用于企业的经济效益与发展前景，所以企业在发展过程中要将人力资源管理问题摆在第一位，留住人才并提升市场竞争力，保障企业的可持续发展。

参考文献

[1] 张爱群. 浅议人力资源管理对企业经济效益的影响[J]. 中国商论, 2015, 12(08): 12-24.