

Research on Strategic Human Resource Management Supported by Labor Economics

Dan Wu

Beijing Vocational College of Labor and Social Security, Beijing, 100029, China

Abstract

With the rapid development of China's socialist economy, the market is also changing and innovating. There is not only competition in funds and projects, but also competition in human resources among enterprises. At this stage, most Chinese enterprises still have some problems in human resource management, which not only hinders the stable development of enterprises in the market, but also hinders enterprises from obtaining more economic benefits. Enterprise managers should focus on human resource management, optimize the allocation of human resources, strengthen the training of internal employees, constantly improve and formulate reasonable plans, so as to promote the stable development of the enterprise.

Keywords

labor economics; human resource management; research

劳动经济学支持下的战略性人力资源管理研究

巫丹

北京劳动保障职业学院, 中国·北京 100029

摘要

随着中国社会主义市场经济越来越快的发展,市场也在不断变化与革新,企业之间不仅有资金和项目上的竞争,还存在人力资源方面的竞争。现阶段下,中国大部分的企业在人力资源管理方面仍然存在着一些问题,这不仅阻碍了企业在市场中的平稳发展,还阻碍了企业获取更多的经济效益。企业管理者应当重点关注人力资源管理问题,优化人力资源配置,加强对内部员工的培训,不断改善和制定合理的计划,从而促进企业的平稳发展。

关键词

劳动经济学; 人力资源管理; 研究

1 引言

劳动经济学是经济学中一个非常关键的分支,它的主要内容是分析劳动关系与劳动经济法的发展变化。同时,劳动经济学对分析市场经济发展变化也有着非常关键的作用。人力资源是劳动经济中必不可少的一个重点内容,对于促进企业经济的快速发展发挥着巨大作用。因此,企业应将工作重点放在人力资源管理,从根源上促进企业实现长远发展的目标,不仅能够为企业提供更多的人才支持,而且可以不断的

【作者简介】巫丹(1992-),女,中国安徽广德人,本科,任职于北京劳动保障职业学院,现为对外经济贸易大学保险学院在职人员高级课程研修班学员,从事劳动经济学人力资源管理研究。

提高人力资源管理能力。

2 劳动经济学与战略性人力资源管理

2.1 概念间的联系

劳动经济学是研究劳动关系的课题,有必要分析劳动经济的发展变化。在社会主义经济迅速发展的过程中,劳动与经济之间的关系主要包括四个方面:市场提供所需劳动力、市场带来的就业机会、劳动力获得的薪酬、劳动力的调整和管理。通过投入劳动生产要素,不仅要分析劳动力为企业带来的经济效益,还要分析劳动力带来的社会经济问题。战略性人才资源管理主要是将社会人才市场和企业人才储备管理的情况相结合,与企业的人力资源管理水平进行比较,分析出企业在人力资源管理方面需要改善的地方,以此来完善企

业人力资源管理的战略目标。因此,战略性人力资源管理是把企业的发展战略作为重要依据,以此来确定企业的组织结构情况,规划出科学合理的人力资源管理,并开展一系列的工作活动,如招聘人才、绩效管理等。总而言之,劳动经济学和人才资源管理的主体都是围绕劳动关系开展工作的,还需要优化和市场之间的平衡性,以此来推动社会和企业经济的快速发展。

2.2 理论上的支持

开展战略性人力资源管理,需要向企业提供多元化的人才队伍,以此来确保组织的工作效率能够得到提高,从而确保劳动力的平衡性。在马克思主义理论的基础上,劳动经济学主要分析社会和企业之间的劳动经济发展方式^[1]。在此基础上,企业可以战略性地调整人力资源,不断提升企业的经济发展水平,增强企业的内部组织结构。在过去,人力资源管理只集中于人事管理,人事管理内容包括两个方面:职称管理、工资结算等。通过研究劳动经济学理论知识,企业可以有效利用战略资源,在工作执行过程中,应始终围绕员工来开展工作,不仅能够协助企业挖掘出更多的优秀人才,还可以提高企业人才队伍的整体素质。除此之外,通过劳动经济学理论知识,可以清楚地理解劳动力成本与企业利益之间的关系,并分析出人力资源在组织经济发展过程中的地位。在劳动收入方面,可以评估人力资源管理,推动人才的发展,通过构建合理的人才培训制度,不仅可以增强内部员工对工作的热情,还可以提高在市场上的竞争力。企业在提高人才薪酬待遇时,还可以为企业的经济活动开展带来更多的效益。因此,将劳动经济学理论作为前提条件,通过开展战略性人才资源管理,充分将人才的价值展现出来,从而促进企业的经济效益快速增长。

3 当前人力资源管理中出现的问题

3.1 人才资源分配不妥当

企业在生产过程中,定期进行资本投入是相对稳定,但劳动力的投入一直在发生变化。为了最大限度地发挥出经济效益,大多数企业通常采用减少劳动力数量的方式,以此来降低人力资源的成本,这样就会出现一人在多个岗位进行工作的现象。然而,企业中还存在着其他不良情况,如工作量

增加、薪资不增加等,会使得员工的积极性逐渐消失。除此之外,每个员工的工作精力相对有限,大多数员工为了在规定时间内完成工作任务,很容易在工作中出现错误,这样的工作效率也会给企业的后期工作带来很多的麻烦。

3.2 人力资源管理评价不科学

从劳动经济学方面来说,人力资源是企业的主要劳动生产要素,可以促使企业获得良好的经济收益。人力资源管理的评价主要以劳动力的投入和产出为基础,通过在劳动经济学中对人力资源进行持续分析,进一步阐明了人力资源的评价,即尽可能增加劳动力的产出,并在合理的范围内加以控制,企业应根据生产的需要扩大员工队伍,提高员工的综合素质和能力,帮助企业实现更大的经济效益。

3.3 资本和人力资源替换不规范

一般情况下,如果企业想要将生产规模进行扩大,就必须采用两种方式。第一,通过购买先进的生产材料和操作设备,以此来取代劳动力,减少劳动力成本支出。第二,通过引进大量的劳动力,以此来满足企业生产规模的需要。由此可以看出,资本和人力资源之间的关系是可以替代的。员工的数量和工资与企业的资本投资是成正比,无论是增加员工的数量,还是提高员工的工资水平,都会增加企业的资本投资^[2]。因此,企业要根据实际生产的情况,规划出科学合理的人力资源数量,从而实现人力资源和资本的合理替换。然而,目前中国大部分企业还没有认真分析资本和劳动力之间的关系,既找不到两者之间的规律,又很难控制两者之间的平衡点。大多数企业为了减少资本的投入,往往会使用大量裁员的方式。当企业的生产需要大量的劳动力时,就会大规模的引进劳动力,这种劳动力和资本替换关系不仅具有随意性,规范性也相对较差,它不仅影响企业的稳定发展,还影响企业获得更多的经济效益。

4 从劳动经济学出发,针对问题提出相应对策

4.1 优化人力资源配置

随着社会主义经济的发展,当企业处于不同的发展阶段时,对人力资源管理的要求也会有所不同。针对战略发展方面来说,企业应结合战略发展要求,以此来调整人力资源配置的动态情况。企业可以通过定期的方式,优化人员组织结

构,企业在减少人力资源的浪费时,应提高组织的工作效率,从而保证企业的发展能够满足战略要求。企业在实际操作过程中,需要加强对各个方面条件的分析,将社会经济和企业经济相结合,根据实际变化情况,合理调整人力资源^[3]。例如,在社会经济不断发展的背景下,企业的生产规模也在逐渐扩大,企业应根据不同类型的人才需求招聘和引进人才,适当调整个人工资和福利待遇,确保企业的人力资源管理水平能够满足社会发展的需要。将劳动经济学作为前进方向,加强对企业组织结构和人员编制的分析,根据企业的发展和变化,加强人才储备管理,从而能够有效地开发和利用人力资源。企业通过合理配置人力资源,不仅能够提高企业的工作效率,还能够促使员工为实现战略目标做出更多的努力。

4.2 招聘标准和培训制度相结合

劳动力经济学的理论指出,劳动力投入的成本和劳动力生产的效率将直接影响企业的收入^[4]。因此人力资源管理必须集中精力招聘和培训人才,培养更多的潜在员工,通过使用各种有效的方法来培养员工的专业技能,确保劳动生产率能够为公司带来良好的经济效益。在招聘人才时,公司应根据业务发展战略的目标对候选人进行评估,准确评估候选人能为公司带来的生产效益,然后决定是否聘用候选人。在正常的运营过程中,公司可以制定一些激励机制或绩效评估体系,促使员工提高自身的要求。

4.3 制定科学人力资源发展规划

在开展战略性人才资源管理工作时,从劳动经济学的角度来看,需要分析目前形势下的各个方面,如产业发展、社会经济形势和企业技术等,通过分析可以更好地开展企业人力资源的战略规划,以此来满足人力资源配置的需要。根据市场上就业和失业等不同群体的数量以及未来的变化,可以清楚地了解该行业劳动力的供求关系,在人力资源管理方面,可以规划出具有前瞻性的战略管理方案^[5]。结合人才开发的

需求,制定不同层次的战略计划,根据企业未来发展的明显趋势,做出长期、中期和短期的人力资源管理计划,从而使企业人力资源管理能够适应市场经济发展对人才的需求,也满足于企业对人才的需求,避免在经营过程中受到人员替换的影响。在实际经营过程中,利用互联网等高科技技术,企业可以预测劳动力供给和市场需求的变化,为企业科学合理配置人力资源提供重要的技术支持。在社会经济未来发展的背景下,必须合理运用劳动经济理论,制定人力资源开发的科学规划,促使企业在市场当中提升竞争力,从而实现长远发展的目标。

5 结语

综上所述,劳动经济学和人力资源战略管理有一个共同的主体,它不仅可以支持企业人力资源管理的发展,而且可以支持企业发展战略的实施。在实际运行过程中,以劳动经济学为重要前提,规划科学合理的战略性人力资源,这样既可以增强企业的人力资源配置,又可以有效地控制资本投入,还可以提高员工的整体素质水平。同时,为企业实现可持续发展目标奠定了基础。

参考文献

- [1] 刘怀宙.劳动经济学支持下的战略性人力资源管理研究[J].营销界,2019(29):174+179.
- [2] 窦娇娇.劳动经济学支持下的战略性人力资源管理分析[J].商讯,2019(18):193.
- [3] 张泽红.劳动经济学支持下的战略性人力资源管理研究[J].商场现代化,2019(5):88-89.
- [4] 李强.劳动经济学支持下的战略性人力资源管理探讨[J].智富时代,2017(11):137.
- [5] 孙红薇.劳动经济学支持下的战略性人力资源管理探析[J].企业导报,2016(20):143.