

# Research on the optimization of enterprise human resource management based on the perspective of labor economics

Zhongqin Xu

Guanyun County Dougou Central Health Center, Lianyungang, Jiangsu, 222211, China

## Abstract

In the daily operation of an enterprise, human resource management, as the core link, is the key to promote the growth and competitiveness of the enterprise. From the perspective of labor economics, the human resource market has obvious dynamic characteristics of supply and demand, which puts forward higher requirements for the talent acquisition, retention and development of enterprises. Around the balance between labor supply and demand, it is particularly important to put forward the method of optimizing human resource management. By studying the reasonable construction of salary system, the scientific design of reward and punishment mechanism, the comprehensive planning of education and training, and the optimal design of career development path, the enthusiasm and innovation ability of employees can be effectively improved.

## Keywords

Labour economics; human resource management; optimization; compensation system; incentive mechanism

# 基于劳动经济学视角的企业人力资源管理优化研究

徐忠琴

灌云县陡沟中心卫生院, 中国·江苏连云港 222211

## 摘要

在企业的日常运营中,人力资源管理作为核心环节,对推动企业成长和竞争力提升具有关键意义。从劳动经济学的角度来看,人力资源市场存在明显的供需动态特性,而这一特性对企业的人才获取、留用和发展提出了更高要求。围绕劳动力供给与需求的平衡问题,提出优化人力资源管理的方法尤为重要。通过研究薪资体系的合理构建、奖惩机制的科学设计、教育培训的全面规划以及职业发展路径的优化设计,可以有效提升员工的积极性和创新能力。

## 关键词

劳动经济学;人力资源管理;优化;薪酬制度;激励机制

## 1 引言

在全球经济一体化持续深化、市场竞争愈发激烈的环境下,企业人力资源管理的重要性日益凸显。面对复杂多变的市场环境,科学的人才配置与管理已经成为企业成长和竞争力提升的核心要素。劳动经济学作为研究劳动力供需动态及市场运行规律的重要学科,为企业在劳动力市场中寻求最优资源配置提供了坚实的理论支持与实践指导。从劳动经济的视角出发,深入研究企业人力资源管理的内涵与外延,能够有效揭示劳动力市场的运行特性及其对企业发展的深远影响。通过对劳动力供需关系的分析,可以更精准地设计人才使用与激励机制,提升企业对人力资源的调控能力。

## 2 人力资源市场特点及其对企业人力资源管理的深远影响

### 2.1 人力资源市场的不确定性与不完全竞争性

在当前经济环境下,人才市场的不稳定性和竞争的不完全性已成为普遍现象。其中,市场的不稳定性主要源于科技进步的日新月异、政策调整的频繁变动以及市场波动的不可预测性。这些因素导致企业难以准确预测和安排员工的需求,从而增加了雇佣风险<sup>[1]</sup>。另一方面,市场竞争的不完全性也对企业的人力资源管理产生了重要影响。一些企业可能因行业壁垒或市场垄断地位而难以吸引优秀人才。在这种情况下,企业需要不断提升自身的竞争力和吸引力,以应对人才市场的挑战,具体图示可见下图1。

【作者简介】徐忠琴(1979-),女,中国江苏连云港人,本科,中级经济师,从事人力资源研究。



图1展示了人力资源管理的核心，即通过有效的员工选拔和管理，推动企业发展。

## 2.2 信息不对称对企业招聘与选拔的深刻影响

信息不对称现象在商品交换过程中普遍存在，各参与者所掌握的信息数量和质量存在差异。在人才市场上，这种信息不对称主要表现为求职者和雇主之间的信息不对称。求职者通常对自己的专业技能、工作经历和背景有较为清晰的了解，而雇主则拥有更多的招聘和筛选信息<sup>[2]</sup>。由于信息不对称的存在，企业在招聘和选拔过程中面临着诸多挑战。企业难以全面准确地评估求职者的技能水平和适应能力，即使求职者通过简历和面试展示了自身的优势，也可能无法完全反映其实际能力和素质。这增加了企业精准选拔人才的难度，可能导致选错人才的风险增加，进而加大企业的招聘成本和潜在风险，具体图示见下图2。



图2显示了人力资源管理中的三大关键因素：风险、不确定性和机会。

## 3 我国人力资源发展现状及问题研究

两大核心的人力资源挑战在于开发与管理的持续优化。同时，伴随着人员能力提升和组织架构调整，当前人力资源管理流程中的难题亦不断显现。从我国当前人力资源发展状况来看，随着开发与管理任务的持续改进，对需求标准的要求也在逐步提高。然而，由于我国人力资源管理及其培训的发展相较于国际先进水平尚显滞后，因此在人才培养结构、教育主题方面存在显著不足，且教育方法和策略亦存在缺陷。尽管经济交流步伐迅速，但人力资源领域的研发成果尚不足以满足经济快速发展的需求<sup>[3]</sup>。

多数企业在模式和体系构建上，往往借鉴国际公司的发展与管理方法，缺乏自主创新，同时其开发方法在相关管理领域的实施亦未尽完善。因人力资源短缺，当前管理任务难以顺利推进，且人才培养效率低下，导致优秀人才在劳动

力市场上更为稀缺，这对劳动力管理和人力资源的改进造成了不利影响。

## 4 基于劳动经济学视角优化人力资源管理策略

### 4.1 健全人才选拔机制，优化人力资源配置

构建完善的人才选拔机制是企业提升竞争力的关键环节。企业需要采取多样化的雇佣策略，在保留传统吸纳方式的同时，推行市场化的公开招聘与竞争性职位晋升机制。这不仅拓宽了人才来源渠道，还提升了选拔的透明度和公正性。结合行业需求，企业应探索“人力资源-智力资本-项目需求”相结合的吸纳机制，通过精准匹配市场需求与人才能力，提高资源配置的有效性。例如，在技术密集型行业中，可以采用以专利成果、项目经验为核心的评估方法，为企业引入高潜力人才<sup>[4]</sup>。

针对高端人才短缺问题，企业应加强与全球知名高校、科研机构 and 行业组织的合作，吸引具备创新能力的优秀人才资源。通过校企联合实验室、博士后工作站等形式，建立人才培养和引进的长效机制。此外，参与国际学术交流和行业会议能够扩大企业的全球影响力，构建国际化的人才网络，为企业吸引外部资源提供有力支持。同时，企业需注重内部人力资源的优化与流动。通过以绩效为核心的岗位调配机制和职业发展路径设计，推动员工在不同岗位间合理流动，实现人力资源的动态配置。实施岗位轮换计划，不仅能够培养复合型人才，还能激发员工潜力。结合智能化人才管理平台的应用，企业能够实时监控选拔与配置过程，确保公正性与科学性，最终实现人力资源价值的最大化，助力企业实现长期发展目标。

### 4.2 构建完善的人才激励机制，提升“引用留”的吸引力

人才激励机制是企业人力资源管理的核心环节，对优化人力资源配置、提升人才保有率具有重要意义。在激烈的市场竞争中，企业需要通过科学有效的激励机制，增强自身对各类人才的吸引力与凝聚力。基于“职务-技能-表现-市场”相结合的价值驱动薪资分配模式，企业可以构建公正透明的薪资体系，将员工收入与其职务责任、专业技能及绩效成果紧密挂钩，从而实现薪资分配的精准化与公平性。这种模式通过强化岗位价值与薪资回报之间的关联性，既能提高企业内部的薪资管理效率，也有助于增强员工对薪酬分配的认同感。

针对高级管理者、科技专家以及稀缺型专业技术人员等关键群体，企业可以进一步设计个性化的激励方案。绩效目标契约和股权激励作为常见的长期激励工具，在这一过程中发挥着关键作用。例如，针对高层管理者，可通过设定明确的长期绩效目标，结合股权、期权或分红权等激励形式，增强其与企业发展的利益一致性；对于技术研发人才，则可以根据其项目贡献、创新能力等因素，灵活调整薪资激励与资源分配，以充分发挥其创造潜能。这种灵活且多元的激励机制不仅能够吸引顶尖人才，还能够在保持核心员工稳定性

方面产生积极影响。在强化物质激励的同时,企业还需注重精神激励与环境塑造的结合。通过构建合理的晋升渠道和职业发展路径,员工可以更清晰地了解其在企业中的成长轨迹,从而激发内在驱动力。同时,企业应营造公平竞争的内部环境,避免“资源内耗型”竞争对员工积极性的消极影响。树立先进典型、开展团队荣誉奖励、加强与员工的情感沟通,能够有效增强员工的归属感与使命感。

#### 4.3 完善绩效管理体系,提升人力资源利用效率

绩效管理体系的完善是企业实现高效人力资源利用的重要保障。一个科学、透明的绩效管理体系不仅能够提高员工的工作积极性,还能为企业的长期发展奠定坚实基础。企业需要强化绩效管理的沟通机制,将绩效计划的制定与关键绩效指标(KPI)的设计作为核心环节,通过多层次的交流与反馈,确保绩效目标的合理性与可操作性。尤其是涉及人力资源利益的关键事宜,

例如,薪酬调整、职级评定及能力发展规划等,企业应综合考虑评价者的意见与建议,避免片面化或单一化的评估方式,从而增强绩效反馈的针对性和实用性。在绩效反馈的过程中,企业不仅需要关注绩效分数的高低,还应利用数据分析和行为评估工具全面挖掘员工的优势与不足。通过建立动态能力评估模型,企业可以为员工提供定制化的改进方案,例如技能提升路径建议、项目参与机会及岗位轮换计划等,帮助员工深刻认识自身在职业发展中的优势与短板,并激发其内在驱动力。同时,为避免绩效评估引发的矛盾或不满,企业应设立清晰、高效的绩效投诉与处理机制,通过快速响应与透明操作,保障员工的合法权益,并营造和谐、稳定的工作环境。在评估结果的运用方面,企业需建立精准、科学的成果转化机制,将绩效评估与年度奖罚、薪资调整、职务晋升等环节紧密结合。以绩效结果为依据,合理设定员工教育培训计划、岗位调整方案和关键淘汰比例,使绩效管理不仅局限于评价功能,更能成为驱动员工成长与企业发展的核心工具。此外,企业可以引入平衡计分卡(BSC)或目标与关键结果法(OKR),将个人绩效与企业整体目标联系起来,以实现资源利用效率的最大化。通过将绩效评估的结果融入企业的日常管理,企业不仅能够提升人力资源管理效能,还能增强其在竞争激烈市场中的优势地位,推动实现可持续发展。

#### 4.4 推动人力资源数字化转型,提升管理效率与决策精准性

在当前数字经济加速发展的背景下,推动人力资源管

理的数字化转型成为企业优化资源配置和提升管理效率的重要战略选择。通过构建数字化人力资源管理系统(HRMS),企业可以实现从传统人力资源管理模式向智能化、数据驱动型管理模式的转变。数字化转型依赖于多维度数据的收集、存储与分析,以大数据技术为核心,结合人工智能(AI)、自然语言处理(NLP)与区块链等先进技术,企业能够全面提升人力资源管理的精准性与科学性。

例如,通过AI驱动的招聘与选拔模块,企业可以快速筛选符合岗位需求的候选人,显著降低招聘周期并提高选拔质量。系统还可基于行为数据和历史绩效评估,生成个性化的人才发展建议,为员工提供更具针对性的职业成长路径。此外,数字化转型为企业的人力资源管理提供了智能决策支持。通过数据建模与预测分析,企业可以更全面地了解员工流动趋势、薪酬结构合理性及培训效果等关键问题,从而制定更加科学的管理决策。例如,利用员工离职风险预测模型,企业能够提前识别离职高风险人群并实施针对性留用策略。结合区块链技术的人力资源管理系统还可提升数据的安全性与透明度,确保员工隐私与薪酬数据的保密性,同时减少因数据不一致性带来的管理障碍。通过这些技术手段的整合应用,企业不仅优化了日常运营效率,还增强了应对市场变化的敏捷性,为人力资源管理的持续创新奠定了坚实基础。

## 5 结语

总体而言,劳动经济学与人力资源管理之间存在着密不可分关联。鉴于劳动经济学的广泛发展背景,企业妥善处理人力资源管理事宜,对于促进企业未来的持续稳健发展具有深远而重要的影响。因此,企业在成长进程中必须高度重视人力资源管理问题,并在实际操作中不断积累宝贵的经验,构建先进的管理观念,运用高效的管理技能,从而切实提升人力资源管理的质量,为企业的长远发展提供坚实有力的支撑。

### 参考文献

- [1] 龚波.劳动经济学视角下人力资源管理探究[J].合作经济与科技,2023(04):130-131.
- [2] 李姗姗.管理经济学视角下的人力资源管理探究[J].老字号品牌营销,2023(01):63-65.
- [3] 吴熙.劳动经济学视角下企业加强人力资源管理的有效措施探讨[J].企业改革与管理,2022(24):105-106.
- [4] 马义龙.基于劳动经济学视角的战略性人力资源管理优化策略探讨[J].企业改革与管理,2022(24):33-34.