

Experience Analysis on the Reasonable Application of Human Resources and Financial Management

Renkun Cao

Zhaoyuan Rural Talent Revitalization Service Center, Yantai, Shandong, 264000, China

Abstract

Talent and finance are management priorities and the key to improving a company's basic competitiveness, which can be used to make the company's development more dynamic. The Internet has brought significant changes to corporate governance, and it can be arranged to develop corporate governance strategies to share human resources. The financial sector is a direct part of corporate governance and procedures. Using financial management to manage human resources and increasing the number of personnel in the financial department through talent management is an important way for today's company management. Starting from the cooperation between human resources and financial profits, the paper examines the reasonable application of strategic models to ensure the scientific development of enterprises.

Keywords

human resources; financial management; rational use

人力资源与财务管理的合理运用经验分析

曹仁坤

招远市乡村人才振兴服务中心, 中国·山东烟台 264000

摘要

人才和财务是管理的优先事项,是提高公司的基本竞争力的关键所在,可以用来使公司发展更有动力。互联网使公司治理发生了重大变化,可以安排它制定公司治理战略,以共享人力资源。金融部门是公司治理和程序直接影响的一部分。利用财务管理来管理人力资源,通过对人才的管理来增加金融部门的人员,是当今公司管理的重要途径。论文从人力资源和财务利润合作的出发,考察了战略模式的合理应用,以确保企业的科学发展。

关键词

人力资源;财务管理;合理运用

1 引言

时间在变化,在先进技术和信息技术的今天,不同的业务领域不再“独立”,而是有各种连接。人力资源管理部不仅仅负责个人管理、培训等工作。相反,该公司利用现有的框架条件进行战略发展,加强与各个信息领域的沟通,特别是在公司重要的金融部门。这一部分对公司的经济和发展有着直接的影响。只有确保公司的长期发展才能进一步提高公司的治理水平。论文主要分析了人力资源管理和财务管理中存在的问题。目前,随着互联网与业务发展的紧密结合,许多公司正在慢慢从原来的管理模式转向数据管理器和网络化数据。在当今世界,开发互联网来了解公司如何利用互联网规划人力资源和协调财务管理,有利于公司长远发展。

【作者简介】曹仁坤(1986-),男,中国山东烟台人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。

2 人力资源与财务管理的合理运用概述

2.1 人力资源管理概念阐释

人力资源管理要求现代科学的方法、技能和物质资源综合,教育、组织和人员配置合理,激励公司员工提高工作积极性,充分发挥自己的特长,促进公司发展。相关管理部门应及时调整人才结构,使公司充分适应时代的发展^[1]。

2.2 财务管理概念阐释

公司财务管理是根据特定总体目标管理资产购买、资本融资、经营现金流量和利润分配,是对公司决策、计划和控制以价值形式的资本流动的全面管理。公司的财务管理,根据其目标管理公司资产、资本融资、现金流和经营现金流量和利润的分布,并决策公司是否投资项目并且控制其整个资金管理,实现公司财务高效率运转^[2]。

2.3 人力资源与财务管理的合理运用概念阐释

人力资源管理,根据公司的需求,基于公司的战略,以提高增加和发展技能和教育计划的能力,提高人力资源的

能源效率，提高人才的主观能动性，并最大限度地提高所有人的能力。财务管理是指使用账户信息来管理公司的内部财务、账户和财务管理。在计算时，为了实现更好的经济效益，购买和分配足够的资金，在公司既定目标下协调和分配资金，管理生产过程中的有价值的运营。公司共享人力资源管理、绩效评估、就业绩效、缺乏足够的工资税和其他机会。因此，人力资源的财税管理需要提高工资和福利。人力资源和财务管理部门可以专注于公司治理的“人和钱”的基本权力，财务部门的员工可以“脱离公司的人力资源”。在人力资源管理方面，公司通过财务管理来执行其发展政策。可以使计算机网络技术成为公司人力资源与财务管理的真正有力支撑，需要信息技术充分发挥作用，服务于技术创新，我们需要认清形势，在理念、技术和形式上进行创新，为公司创造更多价值，做好财务管理，对公司的各项活动提出问题并作出决策，提高公司的经济效益，满足公司经济效益的预期。同时，建议必须与精神和物质奖励的分配相结合，以建立科学合理的薪酬分配制度，并在人事管理中发挥最积极的作用^[3]。

3 人力资源与财务管理合理运用的重要性

3.1 人力资源管理的重要性

人才在发展和加强公司方面发挥着重要作用。随着中国的快速发展，必须不断注入新的力量。在选择人才项目时，社会秩序为项目选择提供了条件，并通过在面试中学习政治背景、价值观和其他问题来展示适合公司发展的技能。在选择公司的管理者和服务模式时，公司根据基本的选择流程准确地选择流程，在公司的正确领导下，这个流程更为标准，并在选择实际机会时实施积极的人口选择、培训和其他方法。它为企业选择优秀技能奠定了永久的基础，为人才工作提供了指导。要在加强公司建设的基础上引导人才参与，把人才建设作为公司的建设的重要内容，特别注重营造良好的政治环境；深入实施保护措施，大力建设公司的生态行为和人才管理，持续开展专项工作。同时，保持创新性、前进性、科学性也是公司的一项关键任务。公司应继续进行转型，改善住房和市场地位的发展，增强员工的意识和个性，并保持公司的特殊技能。同时，公司还应建立良好的声誉体系，调整内部管理制度，规范各部门的工作，确保公司能力的价值，避免人才流失。把人才的建设作为公司的基本服务，履行人才对公司建设的确切责任，强化公司的社会责任，始终保证人才的地位和权益，做好公司的能力建设，凝聚公司发展力量，推动公司正确履行人才的责任，为目标和项目顺利实施提供可靠的财务保障，然后为专业培训中心提供力所能及的建设条件，为公司的长期发展提供规划和新活动^[4]。

3.2 财务管理的重要性

财务管理可以管理公司的未来管理、资本流动以及及相关方的财务关系。探讨这家公司的价值管理，公司开展一

切经济活动，都有重大影响，涉及公司未来发展方向，都需要经过多重考量。财务管理是所有商业活动的合作伙伴，商业运营的所有部分都不排除在财务反思和监督之外。经济还影响着审计师和财务监督，应该给予更多关注。此外，财务管理人员应使相关人员适应公司投资等经济项目发展与完善的具体需求，并协调不同部门的工作。使所有部门能够相互合作和管理，并在能力发展范围内为公司建立健全的财务发展机制。需要做好基础工作，仔细检查，确保各项措施实施到位。

3.3 人力资源与财务管理合理运用的重要性

中国的中小企业是市场最重要的组成部分，在风险防范方面受到削弱。因此，需要一个科学合理的管理体系来提高风险防范能力。现代企业需要知道如何合理化和互联网和信息技术，才能成功地管理人力资源和财务。如今，在知识经济时代，正在慢慢占据，并正在成为开发更大的全公司职位的主要人力资源来源。人为因素在公司经济的快速发展中发挥着更重要的作用。财务资源的管理是公司众多资源中的“第二资源”。人力资源的一手投资是财务管理中最重要任务。我们要转变金融工作机制，促进人才成长，发挥宝贵作用。建立财务管理体系是一项紧迫的任务。职业发展，人才至上，科学合理地利用人力资源和财务管理，可以为公司的经营带来更大的经济效益^[5]。

4 人力资源与财务管理的合理运用经验分析

4.1 做好物力资源走向智力资源的过渡工作

在发展公司时，物质来源总是忘记对重点和智力资源的投资。但今天，在社会发展中，智力投资带来的效益更是难以估量。他们需要人力和智力投资来避免风险并作出战略决策。因此，公司应战略性地关注物质来源的知识来源。互联网投资管理有两个重要方面：方法和时间管理是相同的，但在明显的方面仍然存在差异，而知识来源之间最大的差异是有效的。在改变业务重点和核心时，公司应将人力资源和财务相结合，作为财务管理、协调和人力资源管理的起点。财务管理可以通过协调提供最高的人力资本账户等渠道。为了充分挖掘人力资源经济管理的潜力，管理者应该建立科学的管理机制，以增加人力资源的动力，为公司创造更多的经济效益。在转型过程中，充分利用信息技术支持公司治理，构建人力资源和财务管理平台，构建操作系统。人力资源和财务管理相结合，减少了财务和人事信息以及公司治理的份额。

4.2 财务管理对象多元化发展

由于正常的市场经济和过度竞争，债权人和劳动者的作用也很重要。必须确立双方的利益，以促进和促进财务管理对象的互动发展和发展。人力资源和有形资本所有者必须共同参与平等机会和企业的管理，以确保人力资源和财务管理的互动整合。由于财务管理对象的发展不同，公司员工的

绩效应该通过这种方式来确定。由于财务管理对象的发展不同，公司员工的绩效应该通过这种方式来确定。绩效评估，评估原则的评估，联系人力资源和财务部门，改变传统的评估方法，采用多元评估模式，为不同阶段的员工制定评估工作条件的标准，根据真实的评估情况提供适当的建议，同时确保和评估及时的调整方法，各管理对象必须注意公司财务管理的安全性。为了避免财务风险和提高安全性，在财务管理中增加第三方机构，编辑公司的财务数据，降低公司财务管理出现问题的可能性。另外，在这个过程中，还要保障财务管理不会受到第三方机构影响。

4.3 及时更新财务分析指标

财务分析是财务管理的重要环节。这使公司能够使用技术和方法，基于账户和其他部门数据来评估和分析运营状态和管理。在人力资源和财务管理的协调中，财务分析数据以数据为基础，使用技术，从财务角度制定分析指标，并提出合理的建议。识别并解决财务管理的核心问题，了解公司目前的情况，做出有意义的公司决策。趋同和解决方案等指标应遵循战略调整并合理更新。财务研究需要临时补充和更新，任务需要继续和分析。财务管理理论适用于人力资源管理。为了更好地理解人力资源和财务管理，我们需要一种新的时代精神，我们需要相信一个强大的财务系统，我们需要增加人力资源管理理论的发展，会提高公司的可持续发展能力。

5 结语

总之，可以看到公司发展需要重视“人和钱”，必须

以人才为导向，并保持人才不断发展。关于制度和措施，我们必须加强努力，更新制度，审查公司的能力建设活动，努力消除规定障碍和能力建设活动的障碍，并使执行理事会能够审查能力建设活动，也不会实现自己的发展。应控制功能开发、讨论、使用和激活的组合。根据公司建设工作的特点和公司建设工作方向，以高度的时代站位和紧密的协调发展和创业理念，结合总体规划实施和管理，采取具体的战略和行动。我们必须控制并充分参与大公司的运营，以便在公司中建立股份，并提议交换基本的人力资源以建立一个小型合资企业。相关部门必须履行职责，高级员工必须进一步完善技能框架，积极实施技能支持政策，并改进相关服务。同时，要坚持对人才的监督原则，以发展人才潜力来实现公司发展。

参考文献

- [1] 申慧琼.人力资源与财务管理的合理运用经验分析[J].中国市场,2021(25):111-112.
- [2] 郭玉.浅谈人力资源与财务管理的合理运用经验分析[J].人力资源管理,2018(4):403-404.
- [3] 齐慧.如何实现人力资源与财务管理的合理运用[J].经济师,2021(5):88-89.
- [4] 姚海英.互联网时代下企业人力资源规划与财务管理协同发展分析[J].中国集体经济,2019(27):27-28.
- [5] 曾淑云.浅谈人力资源与财务协同管理路径[J].人力资源,2019,(20):107.