

Analysis of the Relationship between Human Resource Management and Economic Benefits of Enterprises

Yue Wang

China Import Automobile Trading Co., Ltd., Beijing, 100037, China

Abstract

For any enterprise, human resource development and management have strong significance and strategic characteristics. Only by strengthening the development and management of human resources in enterprises can we create favorable and stable environmental conditions for the economic development of Chinese enterprises and enhance their efficiency. Therefore, enterprises should further correctly handle and coordinate the relationship between the management benefits of human resource utilization and their own economic development. Based on this, this paper analyzes and explores the relationship between human resource management and economic benefits of enterprises, for reference.

Keywords

enterprise human resources; economic benefits; relationship analysis

企业人力资源管理与企业经济效益的关系分析

王玥

中国进口汽车贸易有限公司, 中国·北京 100037

摘要

对于任何一家企业而言, 人力资源开发管理都具有强大的意义和战略性特征。只有加强企业人力资源开发管理, 才能为中国企业经济发展创造良好稳定的环境条件, 并提升企业的效益。因此, 企业还应进一步正确处理并协调好人力资源利用的管理效益和自身经济效益发展之间的关系。基于此, 论文就企业人力资源管理与企业经济效益的关系进行分析探究, 仅供参考。

关键词

企业人力资源; 经济效益; 关系分析

1 引言

随着中国社会经济的快速发展, 企业集群的数量和规模以及市场规模逐年扩大。然而, 目前还有一些企业的管理者并没有正确有效地结合人力资源管理目标和经济效益总体目标, 在实践中, 管理者未能有效处理和运用上述两者职能之间相互促进的工作关系, 这阻碍了中国企业人力资源管理工作的进一步深入和开展。因此, 需要引起企业管理者的重视。在开展人力资源管理时, 企业管理者需要深刻认识到人力资源开发管理与经济效益之间的关系, 以实现企业的经济效益提升为目标, 着重发挥现代人力资源发展管理方法的积极作用, 推动各类人力资源经营管理实践改革深化和方法创新。

2 人力资源管理的概述及特点

人力资源管理是管理者对所属岗位和人员的有效管理, 是现代企业管理制度中不可或缺的部分。它涵盖了各种人事管理内容的处理, 数量繁多, 范围广泛。“管理者”和“被管理者”是现代人力资源管理中最重要的两个要素, 无论采用何种管理组织模式, 这两个要素都是不可替代和忽视的。人力资源管理工作的有效性并不仅限于采取强制性手段, 而是必须以鼓励创新的思维方式来实现高效管理。管理的核心在于数量和质量。数量指的是单位工作人员的投入量, 而质量则包括公司员工素质水平和工作效率质量。员工的身体素质、思想素质水平以及科技文化素养也是质量的重要组成部分。提高员工综合素质、增强人力资本和有效挖掘培养高层次人才都是利用人力资源管理技术推动社会经济快速进步, 只有深入把握高素质人才的作用, 才能真正有效地增强企业的竞争力。这个方向仍然具有相当强的市场时效性, 并需要企业全体成员努力发掘、创新和开发, 以实现持续有效发展并始终具备更广泛的社会影响^[1]。

【作者简介】王玥(1979-), 中国北京人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源研究。

3 企业人力资源开发管理和经济效益的关系

3.1 人力资源管理能为企业经济效益增长提供有力支持

目前,企业进行人力资源管理的主要目的是提升企业经济效益。在人力资源管理时,企业通常需要投入大量人力、资源和时间成本。这些策略的具体实施包括设定企业人才目标、选拔人员、支付薪酬和安置、提高人才素质以及进行岗前培训和分配薪资待遇等内容,这些工作旨在促进企业的稳定高效发展。为了促进企业的科学合理协调发展,主要采用以下管理手段:储备各项人才与后备发展力量,利用其他各种激励待遇手段和优惠举措来留住现有人才并为其提供广阔的职业发展空间,进而优化提高企业的经济效益指标。在企业的运作中,管理和利用各种有效可操纵的资源是至关重要的。在这些资源中,人力资源管理尤为重要,因为它们直接影响着企业的运营发展和管理工作的顺利进行。为了确保企业的持续发展,需要采用合理、适当和有效的方式对人力资源进行管理和配置,以选拔并配置出当前运营发展工作所需的优秀人才。在员工的日常工作安排中,始终以追求最佳经济效益为发展的根本。采用科学分析的方法,从投入成本和综合收益效应等多个维度,确保日常生产工作流程的正常运行。在企业的日常运营管理服务中,要求各岗位成员能够在关键岗位上发挥个人长处,实现协同合作,完成日常的生产任务^[2]。

3.2 企业经济效益持续提升有助于推动人力资源管理发展

从优化企业人力资源的发展目标来看,通常需要得到企业的有力支持,以实现现代人力资源战略管理的核心要求,并在快速有效的基础上完善中国人力资源管理的现代化工作。在企业经济效益不断提升的社会背景下,企业内部需要更多有效的配套资金机制来支持和优化各项工作,并为人力资源管理提供资金支持,为了及时提供资源支持,确保人力资源战略管理中的招聘、培训、考核和晋升等服务工作能够有序有效地进行,需要在完善自身的人力资源管理模式时,进行人员的及时补充,这将解决企业发展过程中明显存在的激励制约等问题。在中国企业经济效益不断提高的背景下,如果企业管理者能够深刻地认识到企业人力资源管理的作用、价值,必然能够进一步提高他们在提供该服务工作中的积极性和投入程度,并实现这两者的协同推进战略。

4 经济效益视域下企业人力资源管理方法的优化策略

4.1 结合实际经济情况,调整和完善人员薪酬激励机制和绩效考核机制

建立一个完善且可行的薪酬机制以及绩效考核与管理的体系是人力资源管理中的重点之一。需要努力验证和确认管理方案以及方案制定流程的针对性和实际可行性,以确保

其具体工作的实施。作为经营管理及企业领导者,必须对企业发展提出明确的规定,有一个准确、全面和充分的了解,对于企业目前的管理考核和薪酬体系及时地进行修改和充实,以确保激励体系的合理性和公平性,并实现科学管理和有效激励,促进员工自我成长和进步。为了提高企业竞争力、经济效益和合法性水平,可以调整和提升每个员工岗位的总体绩效工资,以达到提高整体绩效的目标。同时,还应综合评估企业人力资源价值,并将评估结果应用到实际管理中。在构建绩效管理方案的理论基础框架上,通过进一步制定和完善企业相关制度和规范,建立一个有效的个人绩效目标体系和评估体系,其中包括考核方案和量化考核标准,激励员工,并监督和规范激励方案的实施效果,确保能够充分发挥作用。这样一来,员工群体之间逐渐形成了成熟有效的竞争氛围。企业可以设岗绩效计酬激励方式,可以有效地实现员工的综合发展。采用员工绩效激励考核评价方式这种注重人性化的方法,可以有效地促使员工充分发挥自身的企业主观能动性,从而推动的大企业迅速高效地发展和生产^[3]。

4.2 优化校园招聘营销策略,为各类企业及时招募及匹配合格人才

为了实施企业专项人才招聘等业务工作,企业内部组织机构及人力资源部门应该提前做好企业信息收集和统筹工作。在与上级领导的联络沟通中,需要积极有效地了解到不同部门岗位对于人才资源的具体工作需求,根据调研分析情况,有效整合相关信息,需要及时制定不同的岗位招聘制度,并安排相应的人才专项集中招聘计划和培训计划。这样可以满足各类企业岗位对高素质人才的具体需求。首先,在开展人才专项招聘和制定人才计划项目时,必须明确招聘目标岗位、招聘范围和要求等内容,以确保招聘工作的质量可控。在具体组织和实施招聘计划的过程中,需要进行人员招聘的集中公开和招聘执行工作的监控流程,以确保招聘工作的执行效果;其次,为了确保人才引进工作的公平和合理性,人才招聘或培训工作项目的开展必须严格遵守公平、公正原则。可以选择适当的时间,在网络平台或招聘会等公开平台上展示招聘信息,以确保公开透明的招聘过程,拓宽引进企业人才项目的工作招聘技术培训工作开展的最有效的渠道,能够吸引优秀、高层次人才;再次,为了展开企业校内定点式的定向人才引进,依据企业战略规划,实施招聘。此外,学校还会参与未来知名大企业校园人才网络招聘和大赛活动项目,通过实际活动,定期举办点对点的定向培养、选拔和培训活动以及短期定向培训的开展,这两种活动方式可以让高校人才更具可塑性和适应性,更快地融入企业。最后,为了确保公司所有新入职员工在进入公司后能够得到充分关注和关怀,人力资源部应积极跟踪和了解他们在成长过程中的最新信息。这样一来,可以帮助公司引导员工并确保他们在快速成长和取得进步后能够顺利地融入公司。同时,完成对未入职员工在期中的全面综合素质评估的工作报告,

进一步加强对已正式入职的员工工作绩效的跟踪评价和工作回顾以及案例分析,对于企业自身开展的实际工作绩效以及在过程工作中出现的其他具体问题,需要反思,并针对性强地进行跟踪分析,提出全面综合的管理解决方案,以进一步确保本次人才集中培训招聘实施方案制定的工作质量^[4]。

4.3 结合人力资源实际,科学进行具体岗位职责设置

人力资源管理部门一直以来都要负责将新员工科学合理有序地安排到合适的岗位,并配置合适的职位,这也是人力资源管理内容。研究部门需要根据各个职员的具体情况,包括职业兴趣、能力、性格特点以及价值观等多个管理因素,共同设计和筹划职位,根据公司“以人为本”为核心的治理培训策略,将逐步实现新员工的科学组织结构调整,以确保每位员工都能合理选择适合自己的岗位,使其个人职业能力和素质能够更好地匹配。在进行改革实践的过程中,企业管理人员应及时根据市场的新情况和市场经济改革发展的变化,不断调整员工岗位职责范围和其他相关组织管理岗位职责的逐步进行,并合理管理,通过科学而合理的方式,成功实现了有效的企业人力资源岗位设置和科学配置,使所有相关人员队伍能够在快速不断发展的同时,适应市场对岗位的要求。在组织人力资源结构梳理和优化人才配置方面,企业内部应当坚持专业化和差异化竞争的用人战略原则,可以通过对企业管理层对员工个人工作业绩表现进行综合分析和评估,并结合相关人员职责要求来实现,通过综合分析和评价自身员工个体因素的有效支撑作用,可以确定其在内部员工团队的高效工作和发展过程中的综合积极价值,这也有助于促进企业的可持续提升,使团队工作变得更加高效、专业、严谨和科学^[5]。

4.4 强化员工教育培训

在知识经济时代下,知识信息的更新转化速度不断加快。为了确保员工能够在职业生涯中获得长久的发展,并且能够适应变化,企业管理层注重提升员工的综合技术能力素质。通过有效的员工素质教育或培训学习来提高在职员工群体的专业知识理论储备和各项专业技能。为实现企业战略和发展方向,企业的人事部门应根据不同类型部门的实际人力分布情况,紧密结合整体战略规划要求,及时制定相应的人才发展和培训计划,以储备足够丰富的高素质人才资源。在整个培训活动结束实施后,通过建立一定层次的学习评估或考核机制,有效保证学习培训的最终成果。一方面,这旨在更好地激励企业员工,使其积极主动地参与学习培训,做好各种知识和技能的积累^[6]。另一方面,它也旨在保证教育培训过程的高质量效果。其次,为了逐步改进或构建学习培训

考评机制体系,必须科学地评估其最终实施效果,并持续优化机制,以确保员工教育技能培训的质量。此外,人力资源部门还应在实施组织发展教育和培训指导的活动过程中,同样要对与企业持续发展战略密切相关的人力资源战略规划 and 经济效益的具体目标任务进行针对性的培训和讲解,促使在职员工充分认识与了解他们所在企业组织的可持续发展,将个人达成组织目标与创造经济效益任务紧密结合,实现企业发展和激励员工实现共同组织进步的目标。在进行员工个人的岗前专业素质技能综合提高和培训素质考核的继续教育管理过程中,注重实践教学。针对每位员工,着重开展企业文化知识学习与教育,包括企业自身的基本道德素养、企业价值观念和岗位职责精神等三个主要教育内容。通过实践,不断培养和提升企业员工的职业道德和思想觉悟,创建自由、完善、公正、务实、高效和合理的薪酬管理体系,以消除每位员工对工作的不确定性^[7]。

5 结语

综上所述,当前经济社会稳定快速和谐发展的过程中,企业将面临新的内部竞争,其中人才竞争仍然是重点。有效实施人力资源管理制度是提升内部人力资源管理能力和实现最大使用价值的一种重要途径。企业可以通过完善人事管理相关法规制度,为今后的发展和人才储备提供支持,有效保障本企业的经济效益。此外,企业的领导者需明确理解公司经济效益和现代人力资源管理考核之间微妙的关联。他们可通过不同体系和引导机制,确保这两种考核更加深入和融合,相互促进。这样可为企业的长远和谐发展提供强大且有效的动力。

参考文献

- [1] 冯帆.人力资源管理对企业经济效益的影响分析[J].产业创新研究,2022(15):178-180.
- [2] 吴锋.企业人力资源管理与经济效益关系研究[J].营销界,2022(7):83-85.
- [3] 牛文平.现代企业人力资源管理优化与经济效益的提升分析[J].商讯,2022(5):183-186.
- [4] 支音.企业人力资源管理与经济效益关系分析[J].今日财富(中国知识产权),2021(8):217-218.
- [5] 张僊纯.企业人力资源管理与经济效益的关系分析[J].企业改革与管理,2021(13):86-87.
- [6] 杨文.企业人力资源管理与企业经济效益的关系分析[J].中国中小企业,2021(6):140-141.
- [7] 赵亚超.企业人力资源管理与经济效益关系研究[J].商场现代化,2020(24):55-57.