

The Impact of Human Resource Management in Enterprises in the New Era on Economic Benefits

Xin Jiang

Jilin Province Equity Fund Investment Co., Ltd., Changchun, Jilin, 133000, China

Abstract

With the arrival of the new era, enterprises are facing unprecedented challenges and opportunities. In this era, the success of enterprises no longer depends solely on capital and technology, but more on the quality and effectiveness of their human resource management. Enterprise human resource management is not only focused on employee recruitment and training, but also covers multiple fields such as recruitment, training, performance management, compensation and benefits, it is not only the management of employees, but also the key to the future development of the enterprise. In this context, the paper delves into the impact of human resource management in enterprises in the new era on economic benefits, and studies how to stand out in economic competition by improving productivity, reducing costs, promoting innovation, and increasing employee satisfaction and loyalty. This paper aims to provide insights and inspiration for business leaders, human resources professionals, and anyone who cares about business success and economic benefits, helping them better understand and respond to the challenges of the new era, and achieve sustainable economic growth.

Keywords

new era; enterprises; human resource management; economic benefits

新时代企业人力资源管理对经济效益的影响

姜昕

吉林省股权基金投资有限公司, 中国·吉林 长春 133000

摘要

随着新时代的到来, 企业面临了前所未有的挑战和机遇。在这个时代, 企业的成功不再仅仅取决于资本和技术, 更多地取决于其人力资源管理的质量和效力。企业人力资源管理不仅仅是关注员工招聘和培训, 它涵盖了招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等多个领域, 它不仅是员工的管理, 更是企业未来发展的关键。在这个背景下, 论文深入探讨新时代企业人力资源管理对经济效益的影响, 研究如何通过提高生产力、降低成本、促进创新以及提高员工满意度和忠诚度等方式, 使企业在经济竞争中脱颖而出。论文旨在为企业领导者、人力资源专业人员以及任何关心企业成功和经济效益的人提供见解和启发, 帮助他们更好地理解 and 应对新时代的挑战, 实现可持续的经济增长。

关键词

新时代; 企业; 人力资源管理; 经济效益

1 引言

通常我们将人力资源理解为劳动力资源, 其是社会资产的重要形式之一。对于社会而言, 人力资源的生成与开发都需要付出一定的代价, 但此时我们往往还会面临基于这种代价所带来的一些附加价值, 也就是经济价值。因此, 在现代企业会计管理工作中, 对人力资源的规划与使用除了要考虑人力资源的成本, 还需要进一步分析和计量人力资源价值。因为新时代下的企业人力资源管理对经济效益的影响一直是一个备受关注的话题, 也是经济学、管理学领域的热点

问题之一。随着社会的不断发展和企业环境的日益复杂化, 人力资源管理在企业中的地位和作用逐渐凸显出来。在新时代下的企业不再仅仅是盈利的机构, 而是承担了更多的社会责任和使命, 因此人力资源管理在企业的战略中扮演着关键的角色。

2 新时代企业人力资源管理对经济效益的作用

在新时代, 企业的成功不再仅仅依赖于资本和技术, 而越来越多地取决于其人力资源管理的质量和效力。企业人力资源管理是一项综合性工作, 它涵盖了招聘、培训、绩效管理、薪酬和福利等多个领域。

首先, 人力资源管理对提高企业的生产力起到了至关重要的作用, 通过精心招聘和培训员工, 企业确保其员工具

【作者简介】姜昕(1989-), 女, 中国吉林延边人, 硕士, 中级经济师, 从事企业人力资源管理研究。

备必要的技能和知识,能够更高效地完成工作,此外绩效管理和激励机制激发员工的工作动力,提高工作效率。研究表明,员工在受到良好的管理和激励的情况下,更有可能表现出高度的工作投入,从而提高了企业的生产力水平^[1]。

其次,人力资源管理还有助于降低企业的成本。通过招聘和培训员工,企业减少员工的错误率,从而减少了废品和报废品的产生,此外绩效管理和激励机制帮助企业更好地利用其员工的潜力,降低了人员的流失率,减少了员工的招聘和培训成本,因此有效的人力资源管理在降低生产成本的同时提高产品质量。

再次,人力资源管理在促进创新方面也发挥着关键作用。创新是企业在新时代保持竞争力的关键因素之一,通过建立创新文化和鼓励员工提出新的想法,企业在市场上推出更具竞争力的产品和服务。企业可以通过人力资源管理引导和鼓励员工参与创新过程,提供适当的培训和资源以帮助他们将创意付诸实践,这不仅有助于企业推动创新,还增加市场份额和经济效益。

最后,人力资源管理对提高员工满意度和忠诚度也具有积极作用。员工是企业最宝贵的资产,他们的满意度直接影响着他们的工作表现和对企业的忠诚度。通过提供具有竞争力的薪酬和福利以及支持员工的职业发展,从而提高员工的满意度,促使员工愿意长期留在企业内部发展,减少员工的流失率,忠诚的员工不仅更有可能为企业做出卓越的工作,还帮助企业降低招聘和培训的成本。

3 新时代企业人力资源管理普遍存在的问题

3.1 人才招聘的问题

随着市场的竞争不断升级,企业面临着更加激烈的人才竞争,吸引和留住高素质的员工变得越来越具挑战性,企业不仅需要竞争性的薪酬和福利计划,还需要明智的招聘策略以确保招聘到最适合的人才。在招聘时,企业经常难以将员工的技能、经验与工作进行准确匹配,这导致员工在新岗位上表现不佳,浪费了时间和资源,招聘流程的不足以及缺乏有效的评估工具都会导致这一问题^[2]。

3.2 绩效管理的问题

传统的标准化绩效评估模式无法准确科学衡量不同员工的需求和能力,它们常常忽视了员工的个体差异,导致不公平感和不满。很多企业侧重于绩效评估本身,而忽视了员工的反馈和发展需求,员工需要定期反馈以改进自己的表现,并希望有机会发展自己的技能和职业,缺乏这些方面的支持导致员工不满和流失。

3.3 数字化的问题

数字化的人力资源管理意味着大量员工数据的收集和存储,然而这也带来了数据隐私和安全的问题,如果数据泄露或被滥用,将对员工和企业造成潜在的损害。尽管数字化的工具提高效率,但一些员工对这些技术感到抗拒,技术的

迅速变化也要求员工不断适应新的工具和系统,这引发员工的不满。

4 新时代企业人力资源管理加强经济效益的办法

4.1 提高生产力

优质的招聘与培训是提高生产力的重要因素,在新时代下的企业需要招聘到具备所需技能和知识的员工以确保工作效率和质量,招聘过程中企业需要制定明确的招聘标准,并使用有效的面试和评估工具来筛选候选人,同时通过定制化的培训计划帮助员工更快地适应新岗位,提高他们的技能水平,通过招聘和培训,企业确保员工在工作中具备必要的知识和技能,从而提高了生产力^[3]。

同时,要注重人力资源管理的数字化转型是提高生产力的关键。通过建立在线培训平台为员工提供灵活、个性化的学习机会,并采用智能化的学习管理系统追踪员工学习进度,根据实际表现调整培训计划。此外,建立人力资源大数据平台,对员工数据、绩效数据等进行深度分析,以便让企业更好地了解员工需求、潜力和绩效水平,从而有针对性地指导员工提高绩效,促使企业不断提高生产力^[4]。

4.2 降低成本

在新时代下的企业在追求更好的经济效益时需要重点关注如何降低成本,以便提高盈利能力。

首先,有效的招聘和培训是降低成本的关键因素,在新时代下的招聘和培训员工的成本占据了企业的一部分开支,通过优质的招聘流程减少员工的招聘成本,尤其是明确的职位描述和招聘标准以便筛选出最适合的候选人。通过建立智能招聘系统,企业可以最大限度地提高招聘效率,减少招聘过程中的人力投入。具体而言,利用人工智能和大数据分析技术进行候选人筛选,实现自动化的招聘流程,通过在线招聘渠道的使用,企业可以更广泛地触达人才,避免传统招聘方式产生的高昂费用,从而降低整体招聘成本。同时,通过建立在线培训平台将培训过程数字化,降低培训所需的场地和教材成本,利用在线学习系统提供各类培训课程,包括职业技能培训、岗位培训等,减少传统培训方式的差旅和住宿费用,数字化培训还可以帮助企业灵活安排培训时间,提高员工学习的自主性,从而在一定程度上降低培训的人力成本^[5]。

其次,绩效管理是降低成本的重要手段,通过建立有效的绩效管理系统识别出员工的强项和弱项,并有针对性地提供培训和发展机会,提高员工的绩效水平,而且绩效管理可以帮助企业及时发现和解决员工的问题,避免潜在的低效成本。

最后,企业还可以通过提供竞争性的薪酬和福利、职业发展机会以及积极的工作环境来降低员工的流失率,而且有效的绩效管理和员工反馈机制会帮助企业了解员工的需

求和问题,从而及时采取措施来减少员工的离职率,员工的流失率降低可以有效减少招聘和培训成本的浪费,从而提高生产力^[6]。

4.3 促进创新

在面对不断变化的市场和技术进步时,企业需要不断创新以适应新的挑战 and 机会。创新文化是一种鼓励员工提出新想法、实验和接受失败的文化,它鼓励员工不断探索新的方法和解决方案,而不仅仅是按部就班地完成工作,人力资源管理可以通过培训和教育来推动创新文化的建立,以帮助员工了解创新的重要性,并提供创新工具和资源。同时,数据分析在优化创新管理中也是至关重要的工具,通过建立人力资源大数据平台,深入挖掘员工创新能力的特征,为创新项目的组建和管理提供科学依据,利用数据分析工具,评估员工在之前项目中的创新表现,了解其在创新方面的优势和不足,通过数据分析让企业能够更精准地匹配项目组成员,提升创新团队的整体效能^[7]。

此外,创新成果与市场竞争力紧密相关,企业需要将创新成果转化为市场竞争力从而提高经济效益,人力资源管理可以通过确保创新项目的顺利执行和市场推广来帮助企业实现这一目标,尤其是要注意合理分配资源、建立有效的市场推广策略以及确保项目按时完成,人力资源管理还可以协助企业建立创新绩效指标以确保创新成果对企业的经济效益产生积极影响^[8]。

4.4 提高员工满意度和忠诚度

首先,薪酬福利体系的合理设计对于提高员工满意度和忠诚度至关重要,企业要确保员工的薪酬水平具有市场竞争力并制定科学的激励机制,如年度奖金、福利等,提高员工对企业的认同感,定期进行薪酬调研,确保员工的薪酬水平与市场相符,同时根据绩效评估结果给予激励性奖励。

其次,提供职业发展机会是另一个关键因素。员工渴望在工作中获得成长和发展的机会,企业可以建立完善的职业发展规划和培训体系,帮助员工不断提升自身能力,并为其提供晋升机会。同时,还要注意针对不同特点、不同需求的员工,制定个性化的职业发展计划,根据员工的兴趣和潜力为其提供相关培训,使其在职场中有更广阔的发展空间^[9]。

再次,积极的工作环境也对员工满意度和忠诚度产生积极影响。一个氛围良好的工作环境可以提高员工的工作满意度,使他们更愿意留在企业并付出更多的努力。人力资源管理可以通过鼓励员工提出建议、解决问题以及建立强大的员工团队来营造积极的工作环境。此外,员工反馈机制和沟通渠道的开放性也有助于增加员工满意度和忠诚度,因为员

工感到自己的声音被听到和重视。

最后,员工的工作生活平衡也是提高满意度和忠诚度的重要因素。在新时代,员工越来越重视工作与生活的平衡,企业可以提供弹性工作安排和支持以满足员工的需求。人力资源管理可以帮助企业制定弹性工作政策,确保员工能够更好地平衡工作和生活,这将提高员工的满意度和忠诚度,因为员工感到自己的需求得到了尊重。

5 结语

综上所述,在探讨新时代企业人力资源管理对经济效益的影响后,不难发现人力资源管理在今天的经济社会中扮演着至关重要的角色,通过优化生产力、降低成本、促进创新以及提高员工满意度和忠诚度等方式,企业实现更加持续和稳定的经济效益。同时,也应该认识到新时代带来了新的挑战和机遇,企业人力资源管理需要不断演进和创新,适应不断变化的环境。创新文化、绩效管理、培训和发展以及员工福利,都是实现成功的关键,同时数字化技术的应用也为人力资源管理提供了更多可能性,如大数据分析和智能招聘。未来企业领导者和人力资源专业人员将面临着不断提高的期望,需要在竞争激烈的市场中实现卓越。因此,不断学习、适应和改进将是关键。只有积极应对这些挑战,企业才能在新时代取得成功,实现持续的经济增长,同时为员工提供有价值的工作体验。

参考文献

- [1] 刘珊.新时代企业人力资源管理对经济效益的影响[J].商场现代化,2023(2):76-78.
- [2] 冯金平.企业人力资源管理与经济效益的关系分析[J].中国集体经济,2022(11):114-116.
- [3] 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.
- [4] 莫嘉雯.新时代人力资源管理对国有企业经济效益的影响[J].全国流通经济,2021(19):114-116.
- [5] 吴林泽.新时代企业人力资源管理对经济效益的影响及措施探讨[J].企业改革与管理,2020(4):75-76.
- [6] 何晓晓.数字化时代下的企业人力资源管理策略[J].商场现代化,2023(22):65-68.
- [7] 陈香瑜.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨[J].商场现代化,2023(22):69-71.
- [8] 周丹茜.企业人力资源管理信息化建设策略[J].商场现代化,2023(22):75-77.
- [9] 窦薇,姜佩含.数字经济对企业人力资源创新绩效管理的影响研究[J].商场现代化,2023(22):72-74.