

人力资源经济规划与管理工具在企业发展中的应用

王尧

(烟台市蓬莱区政府信息调研中心, 山东 烟台 265600)

【摘要】为了在快速变化的市场环境中实现长期稳定的生存与发展,企业必须对人才的储备和经济管理给予足够的重视。企业需要敏锐地洞察市场趋势,结合实际情况制定相应的人才价值激发策略,并积极应对时代和市场的变化,以把握更多的发展机遇。在此基础上,企业还应根据当前状况和发展需求,创造有利于人才成长和创新的良好的环境,确保人才能够充分发挥其创新潜力。

【关键词】人力资源经济规划与管理工具;企业发展;应用

在企业发展的道路上,人力资源管理占据至关重要的地位。为了提升企业的市场竞争力,更好地适应市场经济的变化,并维护企业的长期稳定发展,企业必须给予人力资源管理足够的重视,并科学合理地运用相关管理工具。

一、人力资源经济规划与管理工具概述

人力资源经济规划与管理工具是组织和企业管理其人力资源的重要手段。这些工具包括一系列软件系统和模型,旨在帮助企业更有效地进行人力资源规划、管理、分析和决策。以下是两种常见的人力资源经济规划与管理工具:

(一) 人力资源信息系统(HRIS)

定义:HRIS是一种集成了人力资源管理、劳动力需求规划和绩效管理等功能的计算机软件系统。

功能:通过HRIS,企业可以实现对人力资源的全面管理和统计分析。它能够收集和储存员工的个人信息、工作经历、技能水平等数据,从而为人力资源规划提供重要的数据支持。

(二) 人力资源需求预测模型

定义:这是一种通过历史数据和趋势分析来预测未来人力资源需求的方法。

功能:根据过去的招聘数据、员工晋升数据、员工离职率等信息,预测未来的人力资源需求。通过这种模型,企业可以预测员工的数量和技能需求,从而制定相应的招聘计划和培训计划。

综上所述,人力资源经济规划与管理工具是现代企业管理中不可或缺的一部分。通过运用这些工具,企业可以更加科学、高效地进行人力资源规划和管理,从而提高企业的整体运营效率和竞争力。

二、人力资源经济规划与管理工具在企业发展中的作用

(一) 提升员工整体素质

员工在执行工作任务的过程中,会不断积累并提炼出宝贵的经验。相较于新员工,他们在工作能力和应对突发事件的能力上通常更为优秀。为了保持员工的稳定性并提升他们在岗位上的经验水平,实施有效的人力资源经济管理模式至关重要。这种模式不仅有助于降低员工流失率,还能为员工提供稳定的工作环境。在这样的环境下,员工的整体素质将得到提高,他们通过不断的实践锻炼,将能够更好地应对工作中的突发状况,并持续强化个人的专业技能以满足岗位需求。因此,推行人力资源经济管理模式对于提高员工整体素质具有积极的推动作用。

(二) 保障员工数量稳定

在人力资源管理工作,经济效益的导向作用至关重要,它要求我们充分考虑到企业在运营期间对员工数量的基础需求。为实现这一目标,我们必须不断完善人力资源管理制度,确保员工技术的稳定性,进而保障企业运营的顺利进行。员工流动性过大,无疑会对企业生产效率的稳定性造成冲击。相较于传统的人力资源管理,人力资源经济模式更加注重提升人才使用效率,以及在人力资源管理过程中为企业创造的经济价值。这一管理体系在保障员工数量稳定性方面发挥了重要作用。通过实施人力资源经济管理模式,企业能够初步了解各岗位对员工数量的需求,进而将人力资源管理与生产经营方向相结合,形成以市场竞争需求为导向的员工数量保障机制。

(三) 增强竞争资源应用

企业的综合竞争实力在市场环境中受到多重因

素的影响，其中经营管理决策固然重要，但同样不容忽视的是企业员工的整体素质及人力资源利用的效率。实施有效的人力资源经济管理模式，将极大地提升人力资源的价值发挥，进而在市场竞争中强化资源分配与应用能力，构建科学严谨的内部管理体系。在市场竞争的环境下，员工间的协作与配合将得到加强，有助于解决工作中的难题。同时，随着市场竞争环境的不断变化，企业人力资源管理及员工整体素质的提升变得尤为关键。

三、人力资源经济规划与管理工作中问题

（一）人力资源战略规划刚性不足

鉴于施工企业所面临的工作环境复杂多变，其专业技术人员与项目管理人员的流动性相对较高，人员分布也相对分散。在规划人力资源战略时，这些特点使得企业在吸引人才方面面临挑战。此外，由于施工项目人员稳定性不足，实现人力资源战略规划与执行的一致性变得尤为困难。在当前的人才市场竞争环境下，具备丰富施工经验的专业技术人员流失率较高。在进行人力资源规划时，难以对现有的人力资源进行有效整合，导致施工项目中施工员、质检员等员工身兼数职的情况屡见不鲜。这种高负荷工作状态使得企业在制定人力资源规划时难以进行科学合理的分析，从而难以满足施工企业战略发展的需求。

（二）内部沟通不多

在工作中，员工与员工之间、员工与管理者之间的沟通相对较少，导致部分员工可能对企业及自身所承担的工作任务了解不足。这种沟通不足的情况容易引发误解和矛盾，进而对员工的工作积极性和热情产生负面影响。

（三）薪酬水平欠缺市场竞争力

当前，薪酬已成为人才选择职业的关键因素。然而，众多工程施工企业的薪酬与绩效考核机制与企业实际状况严重不符，且与市场需求存在明显的偏差。在企业内部，无论是机关还是施工项目部，薪酬分配往往过于平均，忽视了员工之间的实际贡献差异，导致薪酬水平与市场标准存在较大差距，削弱了企业的竞争力。

在薪酬级别的确定上，许多企业过于依赖员工的工龄和资历，而对于工作能力和业绩的评估则显得相对薄弱。这种做法不仅无法真实反映员工的实际价值，还可能抑制员工的积极性和创造力。

四、人力资源经济规划与管理工具在企业中的应用

（一）薪酬福利及约束机制

在企业内部管理中，人力资本作为一种经济化工具，具有显著的管理价值。薪酬体系则直接反映了员工工作价值及行为表现。对于广大基层员工，企业遵循按劳分配原则，即工作投入与回报成正比。企业的持续健康发展离不开每位员工的辛勤付出，而员工的持续努力则推动企业实现有效增长。为了保持员工的工作积极性，企业需定期提供发展福利，从而提升员工生活水平。对于生产员工，其薪酬主要与生产活动挂钩；而企业管理者的薪酬则涉及多个方面。在计算员工薪酬时，应采用科学且多元化的计量方法，不仅考虑个人资历和工作量，还需全面评估员工的工作表现和行为。为确保员工发展秩序，企业需建立健全的监督管理机制，不断完善和规范现有工作体系，实现可持续发展。同时，加强对人力资源的管理至关重要。历史经验表明，企业人力资源管理的水平与其可持续发展能力紧密相连。只有实现企业内部人力资源的优化配置，才能确保员工与岗位的匹配度。在企业人力资源工作中，应深入分析人力资源特点，加强内部管理工作，确保员工选拔和福利薪酬管理的协调发展。此外，合理应用经济管理工具，有助于推动企业经济的稳健发展。

（二）创建学习型组织

在选拔专业团队成员时，单纯精通业务或仅擅长人力资源管理的个体，均非最理想的选择。理想的人才应兼具业务知识与人力资源管理专业素养。为此，我们需要培养那些具备人力资源管理专业知识的直线管理者，同时让人力资源管理者深入掌握业务知识。无论是直线管理者还是人力资源管理者，提升个人能力的关键都在于持续学习。通过学习与创新，不仅能推动企业内部管理者与员工提升工作效率，创造更具价值的产品与服务，更能助力企业向学习型组织转变。在此过程中，建立完善的培训机制至关重要，它将促使员工不断提升专业素养，增强学习敏捷性，掌握更多业务知识、问题解决方法与工具。这将使员工能够更自如地运用创造力，以开放的心态应对各种挑战，从而为企业发展贡献更大的力量。

（三）制定申诉机制

此外，为确保员工权益和绩效评估的公正性，企业应建立健全的申诉机制。当员工对绩效评定结果持有异议时，须在规定时间内提出申诉。这一机制的建

立应坚守公正、公平的原则，由员工代表与高层管理者共同参与，共同维护评估的透明度和公信力。需明确的是，绩效考核的初衷并非激发员工间的竞争与对立，而是基于客观事实，公正评价每位员工的贡献，以推动整体绩效的持续提升。管理者和员工应视绩效评估为有益的管理工具，而非负担。通过这一机制，管理者可避免陷入琐碎事务，转而通过提供必要的知识与指导，帮助员工做出更明智的决策，从而优化管理效率，减少因职责不明而引发的误解与冲突。对于员工而言，绩效评估不仅是对其工作成果的量化展示，更是对其能力、潜力及特长的全面反馈。这有助于激发员工的积极性与自我提升动力，引导其更加专注于个人绩效的改善与提升。

（四）完善人力资源信息化管理的安全保密工作

随着现代信息技术和大数据的迅猛发展，企业在信息化管理方面面临着前所未有的风险与挑战。为此，企业必须高度重视人力资源信息化管理的风险防控工作，并持续完善相关管理制度。首先，企业应全面推动人力资源信息化管理，确保资金、人力等资源的合理配置，以保障人力资源管理的安全稳定与保密性。这要求企业从管理理念上进行根本性转变，通过实际行动推动实质性的改进。其次，企业相关部门人员需深刻认识到，人力资源管理系统中的客户信息、人事档案和重要文件等资产，一旦发生盗窃或丢失，将给企业带来巨大损失。因此，加强系统的保密性、安全性和风险规避工作，成为推动企业长远发展的当务之急。只有如此，企业才能在复杂多变的市场环境中稳健前行。

（五）针对企业不同的发展阶段进行相应的调整

企业的发展历程可划分为创业、成长、成熟和衰退四个阶段。在创业期，首要之务是凝聚团队力量、明确业务方向。因此，人力资源部门应将挖掘和培养具备领导才能的人才作为工作重点，特别关注那些具备卓越个人魅力、勇于应对挑战的员工，他们是推动企业发展的重要力量。随着企业进入成长期，有序管理人力资源和适度扩张成为战略重心。人力资源部门需加强企业管理的规范化和职业化程度，重视实干精神的员工，并激励他们积极投入工作。进入成熟期后，企业既要提升自身管理水平以增强竞争力，又要为未来发展做好战略规划。人力资源部门应关注专业技能人才的培养，并根据企业目标完善员工培训，提升整体员工素质。最后，在衰退期，人才更新换代显得尤为重要。人力资源部门需积极应对，确保企业平稳过渡，寻找新的发展机遇，为企业的可持续发展奠定坚实基础。

（六）优化招聘流程

首先，企业需要明确自身的用人需求。这包括确定招聘职位的职责、要求、工作经验、教育背景等。通过深入分析企业的发展战略、业务需求和团队结构，企业能够更准确地确定所需人才的类型、数量和特点。在此基础上，企业可以制定更具针对性的招聘计划，提高招聘效率和成功率。在制定招聘计划时，企业应充分利用各种招聘渠道，如招聘网站、社交媒体、招聘会等，以扩大招聘影响力。通过多渠道宣传，企业能够吸引更多潜在候选人的关注，提高招聘的曝光度和参与度。同时，企业还可以根据招聘职位的特点和要求，选择更具针对性的招聘渠道，提高招聘效果。在吸引足够多的候选人后，企业需要制定一套高效的筛选流程，以确保选拔出最适合的候选人。这包括简历筛选、面试、评估等环节。企业可以通过制定标准化的面试流程和评估标准，减少主观因素对招聘决策的影响。同时，企业还可以采用一些先进的招聘技术，如人工智能、大数据分析等，以提高筛选效率和准确性。

五、结束语

总而言之，在当前社会经济快速发展的时代背景下，我国企业在持续壮大过程中，既迎来了诸多机遇，也面临着不少挑战。为了在激烈的市场竞争中脱颖而出，取得更好的经济效益，进而更好地适应市场经济的发展要求，企业必须建立健全人力资源经济管理体系。人力资源是企业整体发展的核心要素，具有极其重要的战略意义。

参考文献：

- [1] 余强. 加强企业人力资源战略管理提升企业竞争力 [J]. 现代企业, 2024, (03): 24-26.
- [2] 桑颖. 基于企业战略的人力资源规划研究 [J]. 中国市场, 2024, (05): 120-123.
- [3] 王文军. 企业人力资源规划研究 [J]. 中国集体经济, 2023, (14): 98-101.
- [4] 张洁. 基于企业战略的人力资源规划研究 [J]. 商展经济, 2022, (23): 140-142.
- [5] 胡剑冰. 人力资源经济规划与管理工作的企业发展中的应用研究 [J]. 现代国企研究, 2019, (06): 41.
- [6] 徐巧会. 人力资源经济规划与管理工具在企业发展中的应用研究 [J]. 环渤海经济瞭望, 2018, (09): 102.
- [7] 孙四新. 浅析人力资源经济规划与管理工具在企业发展中的应用 [J]. 中国市场, 2016, (22): 71+73.