

内部治理视角下的人力资源经济管理模式探讨

孙琳

(五莲县村镇建设服务中心, 山东 五莲 262300)

【摘要】随着我国市场经济的不断发展,如何在激烈的市场竞争环境中站稳脚跟成为关键。要提升企业的市场核心竞争力,就要把人力资源经济管理放在重要位置,根据企业自身发展的实际情况,不断优化人力资源经济管理的应用措施,确保人力资源的投入与产出成正比,满足企业发展对人力资源的需求和标准,促进企业向更好的方向发展。

【关键词】内部治理视角下;人力资源经济管理模式;现状;改进策略

引言

新经济时代,企业要想长期发展壮大,不仅要保持原有优势,更要注重创新。人才的选拔是提高企业竞争力的最重要途径,只有企业拥有高素质人才,才能更好地发展壮大。人力资源部是企业吸引社会人才的主要部门,在指导和审查人才方面发挥了重要作用。现代市场形式与旧市场形式大不相同,人力资源部门必须与时俱进,更新以往的管理模式,招募多元化的当代人才,并帮助企业发展。归根结底,竞争是知识和人才的竞争,随着经济发展,世界进入了一个新的经济阶段,企业需要密切关注新经济阶段的动向,做好人力资源管理,以便获取更高经济效益。对此进行深入研究,分析企业如何应对创新人力资源管理挑战,探索新经济背景下企业的创新挑战和创新人力资源管理策略,找到满足新经济发展需求的有效方法。

一、人力资源管理对企业经济的促进作用

在新经济时代背景下,随着经济管理的不断创新,企业的发展有效融合了互联网、数字信息等新技术理念,促进了经济发展水平的整体提升。传统的经济管理已经不能满足现代企业管理的需要。因此,为了充分展示人力资源管理的效率和质量,应从科学管理的角度进行创新,以提升企业的经济效益,促进企业在竞争日益激烈的市场环境中获得更强的核心竞争力。目前大多数企业都是以盈利为最终目的,主要目的是利用手头的各种资源开展盈利工作。就我国社会经济发展现状而言,现代企业经济管理时间短,探索性实践少。虽然它在一定程度上推动了中国现代化的进程,但仍有许多问题有待解决。体现在一些企业重视经济效益的管理,没有从根本上认识到人力资源的重要性,缺乏积极的管理环境,其企业制定的经济制度和管理制度不能立足于企业的实际人力资源状况,导致这些制度缺乏实际效用。最终,整个人力资源管理过程并没有对企业管理起到积极的作用。在这种情

况下,企业需要适应市场的发展,建立适合自己企业的经济管理体系,设计科学合理的经济管理总体框架,并在此基础上不断完善和实施自己独特的经济制度,从而促进企业的稳定发展,充分发挥人力资源管理的作用,实现企业经济和人力资源管理的双赢。

二、人力资源管理的现状及问题

(一)人力资源管理设置不合理

在企业的经济管理中,人力资源管理作为重要的组成部分,为企业带来了充分的保障。在我国目前的企业中,企业的发展并不均衡,大多是基于某一方面的优势,而无法全方位、多角度地控制企业。在大多数企业中,人力资源的设置不合理,主要表现在三个方面:人力资源管理制度不完善,企业没有整体制度,对员工的管理比较随意;人员配置缺乏人力资源管理岗位,人力资源管理岗位有能力、有经验的人员不足,无法掌控经济管理的核心要素,相关技能缺乏,经济和管理知识无法有效运用;企业中有些人员素质较低,入职前没有接受过相关培训,只知道运用固有的知识和经验,缺乏创新和改革的意识。对人力资源管理不够重视,在一定程度上极大地阻碍了企业经济管理的发展。

(二)企业人力资源管理制度不完善

目前,我国人力资源管理体系不完善,部分企业员工的培训工作没有做好。新经济时代,企业发展不应故步自封,而要不断完善和培养新的人才。我国企业人力资源管理体系不完善,主要表现在以下几个方面:一是缺乏培训机会。我国企业的人力资源部门过于重视人才的招聘,而忽视了员工培训,员工不能明确企业的工作宗旨和工作要求,影响其后期发展。其次,没有对等的奖惩制度。许多公司没有制定科学分明的奖惩制度,导致企业在经济激励方面无法充分适应业务人才的需要,降低了其工作积极性,不利于提高企业经济效益。此外,对公司人力资源管理的监督工作

缺少科学合理的机制,不能取得预想的成效,这些方面都影响着公司人力资源管理的有效开展。

(三) 风险防范意识不高

在研究当代企业的经济运行机制可知,很多企业的风险防范意识不高,没有进行良好的经济管理,没有根据企业的实际情况,按时对企业开展风险评估,这使得企业仅管理了内部经济,缺少防范外部风险,一旦发生了外部风险,企业根本无法解决。不仅如此,在企业自身的经营中,相关人员仅注意企业经济效益的收取情况,不会注意其自身的风险问题,最终因小失大,产生了蝴蝶效应,影响了企业的未来发展。因此可知,如果企业风险管理意识不强,企业的效益就容易受到潜在因素的影响而降低,企业管理模式不严谨,导致企业出现决策错误状况。缺少完善的管理机制,也会造成公司潜在风险,管理方法单一,容易使企业管理组织不协调,导致企业无法健康发展。

(四) 人才开发体系不完善,人才缺乏创造力

当前,在知识经济不断发展的背景下,人们的生活水平和精神需求得到了提高。由于我国人才发展体系不完善,以及文化创意产业发展的影响,人才缺乏创造力。其中,人才发展体系不是单一的素质发展和职业能力发展。对于企业人力资源来说,也要求人才对企业有认同感和信任感。但从目前的情况来看,部分企业缺乏“仪式感”。比如假期没有员工福利,就失去了提高企业商誉的机会,也会影响企业内部的工作氛围,无法将人力资源转化为企业的经济活力,最终导致人力资源开发缓慢,缺乏创新和创造力。

三、在企业中实施人力资源经济管理的措施

(一) 重视人力资源管理,帮助企业长久发展

业务决策者及企业管理者都必须认识到人力资源部门对业务运作的重要意义。面临新时代、新挑战,企业管理者应把在人力资源管理方面的大胆革新作为公司发展的重要路线图。现代公司的内部竞争,说到底还是人员的内部竞争,而人力资源部门则是留住人员的最有效载体,并能保障公司的长期发展。人力资源部管理的内容很广泛,但工作内容相对繁重,如合理的部门划分,通过简单地把所有人员都置于恰当的位置上,确保“人尽其才”,以便发挥人员的实际价值,从而增加公司的整体效益。重视人力资源管理部门在公司的中心地位,努力实现人的全方位协调发展,充分调动职工的积极性和创造力,进而取得很大的经济社会效益。人力资源管理应高度重视以人为本的经营理念,并要求公司内部在人员规划与激励等方面更为开放。另外,积极拓展人力资源部门的工作区域,以丰富人力资源管理。

(二) 建立、完善薪酬管理制度

薪资待遇直接关系到招聘的效果,应该引起重视。对于人力资源人才来说薪资待遇成为他们在选择职业上的关键因素,甚至可以是决定性的因素。企业要依据自身发展的现状,不断的调整和优化薪资福利待遇。如果薪资待遇合理,不仅能够为企业节省经营成本,而且对于提升企业经济效益起着积极的促进作用,最关键的是能将人才留住。由此可以,薪资待遇制度的制定很关键,企业应该从长远发展的角度来制定薪资福利制度,争取与员工能够签订长期的雇佣合同,这样对企业未来的发展也是非常有利的。未来确保薪酬福利制定的合理性,在制定的过程中需要把握好以下几点内容:第一,要规范、合理。薪酬可以是员工劳动后的主要报酬,薪酬的高低决定了员工的个人能力的高低。基于此,企业在制定薪酬福利时一定要合理,利用合理的薪酬来激发出员工的潜在能力,更好的为企业的发展服务。第二点,不能忽略福利待遇。在企业中很多的岗位基本薪酬水平相差不大,能否留住人才的关键在于是否具有良好的福利待遇。企业应该加强福利待遇体系的构建,确保人力资源管理的效果。福利待遇应该与员工的日常工作紧密的联系在一起,制定出相应的考核指标,在这些指标中要重点关注业绩指标。可以实施奖励制度,对于表现优异的员工进行奖励。在奖励的过程中不能仅仅体现在物质奖励上,还要有精神奖励,要将这两种奖励落实到实处,充分调动起员工的积极性和主动性。在奖励设置的过程中要依据岗位的特点,以此制定出合理的奖励机制。还需要注重考核结果,依据考核的结果来实施奖惩制度,以此来规范员工的行为,能够对企业的所有员工进行约束和监督。在管理的过程中要不断完善薪酬制度,以此来对人力资源进行有效的控制和管理,确保各项工作都能够顺利实施。

(三) 打造高端人才团队

现代企业在发展的初期,应该通过打造高端人才团队的方式,为企业经营管理以及发展决策的制定和实施提供宝贵的意见和建议。所谓的高端人才团队并不是单纯的高学历、高职称人才,而是包括了职业技能、职业素养等各方面的内容。所以,企业人力资源管理部门在构建人力资源经济管理模式时,必须根据企业自身发展的实际情况,采用科学合理的人才培训方式,为企业培养高质量的人才,避免出现大材小用的情况,影响企业人才价值的发挥。企业在构建人力资源经济管理模式的过程中,还应充分重视员工创新意识培养的重要性,根据企业对人才的需求,调整和优化企业的人才培养模式。此外,为了避免因为企业员工流动率过大导致企业在人才培养过程中遭受不必要的损失,企业人力资源管理部门必须在进一步加强员

工工作积极性的基础上,从内部治理结构层面加强员工综合素养的培养力度,才能在降低企业员工流动率的同时,打造出符合新经常态下现代企业发展要求的高端人才团队。

(四) 强化风险意识

为了保证企业可以正常运转,需要构建企业风险评估机制,为经济管理工作的长远推行做好准备,风险评估机制不仅能够评估企业经营管理活动,还可以监测企业的运行风险,为企业的未来发展保驾护航。在现代企业经济管理中,需要建立企业发展的整体架构,并伴随市场环境的变化,不断优化企业内部组织架构。企业内部组织架构包括企业风险管理体系,立体化、量化的重视企业风险管理,了解风险管理的重要性,若有风险事件发生,必须重视这一问题,并及时进行整改,体现这一工作的价值。在具体设计时需要简化管理层次,保证合理的人员安排,当企业出现规模扩张、部门调整等情况时,要根据实际情况,做出正确的决策。

(五) 营造特色企业文化

企业文化是企业持续发展的灵魂,其核心是企业的价值观所在。企业文化的形成,有助于推动企业长期稳定发展,明确企业发展的方向。良好的企业文化可以帮助企业培养员工积极主动、共同奋斗的工作意识,让员工在感受文化氛围的同时,进一步提升自身的工作能力和效率。企业要留住工作能力强,工作责任心强的优秀员工,就要注重公司的企业文化建设,加强企业文化的研究和创新,并将企业文化与先进的政治思想充分融合,积极营造和谐温暖的企业文化氛围,努力形成企业和员工之间良好的“心理契约”。

(六) 健全和完善人员选拔和任用制度机制

事业单位应不断改善和健全人才选聘与录用机制和制度,强化考核法治化制度建设,各项工作实施与开展应依照我国相关法律规定和规范开展,保证事业单位内部员工考核和录用活动事宜的公开性和平等性,要落实竞争和择优录取的基本原则。当采用员工聘用制,应综合分析和考虑单位岗位需求和空缺等,并分析与预测其未来人员方面的需求量和构成的基本要素等,应明确各个岗位对于员工技能和知识理论结构,以及能力水平等各方面的需求,科学拟定人员聘用方案。在决定是不是聘用该员工时,还应对其进行全方位的分析,保证招聘员工是其所需要的人员,可胜任该岗位工作,或是在单位发展中能贡献自身价值与力量。同时在聘用人员过程中,要善于挖掘和发现其自身优势,不可以只关注员工弱点,应系统化和全面性地分析员工自身优势与单位岗位间的契合度,聘用最佳人员。另外,要及时发布单位内部提供的各项职位

与岗位,以及聘用人员任职资格和责任,以及工作内容和所需人数等各类信息,对其所录用的人员,还需要做好相应的人事档案等管理工作。

(七) 优化培训机制

在根据企业需求聘用人才后,人事管理人员要对聘用员工进行专业培训,这一环节也是经济管理方法必须要重点思考的问题之一。在实践发展中构建完善且合理的培训机制,不仅能保障企业认知的综合素质得到全面提升,还可以针对员工提出有效的职业规划,这也是经济价值的重要表现。员工的培训与开发是培养企业竞争力、实现企业发展战略的关键。为了确保员工能与企业同步发展,应该从企业的发展战略出发,着眼于员工职业生涯和组织资源的有效利用,强调复合型人才培养,致力于企业内塑造终身学习的气氛和环境。首先我们要在培训观念上创新,把培训作为一种投资,将被培训的员工变被动为积极主动。其次,根据不同的岗位、不同层级,有针对性地对员工进行现岗位和更高岗位的知识及技能教育,如新员工培训,岗前技能培训,员工发展培训,管理人员培训等。同时要注意对培训效果的评估,将评估结果与员工的晋升、加薪等挂钩。

结束语

综上所述,企业在发展的过程中要想将人力资源经济管理的优势发挥出来,就需要加大对招聘管理的力度,规范招聘的要求,选拔出企业需要的人才;同时,要建立健全的薪酬福利制度,吸引更多的优秀人才,发挥出员工的主观能动性;最后对考核绩效进行制定,对表现优异的员工给予奖励,并且要注重管理人员的综合素质。最终制定个性化的人力资源方案,充分发挥人力资源的主观能动性,助力企业实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 葛鸽.内部治理视角下的人力资源经济管理模式分析[J].中国产经,2020(18):129-130.
- [2] 伏军强.内部治理视角下的人力资源经济管理模式构建策略[J].财富时代,2020(7):128.
- [3] 张利梅.简述内部治理视角下的人力资源经济管理模式构建策略[J].大众标准化,2020(2):198-199.
- [4] 曲淑丽.内部治理视角下的人力资源经济管理模式构建研究[J].环渤海经济瞭望,2020(1):91-92.
- [5] 何春玲.关于内部治理视角下的人力资源经济管理模式构建策略研究[J].财富生活,2019(20):172,174.