

内部治理视角下的人力资源经济管理模式探讨

丁湄

(山东省日照市五莲县公用事业服务中心, 山东 日照 262300)

【摘要】新时代发展背景下, 事业单位发展面临诸多挑战, 通过各项工作改革和管理的实施, 利于其能够走出发展阶段的困境, 规避风险并降低经济方面的损失, 从而实现事业单位增强经济效益, 提升服务水平与质量。而人力资源管理是推动当前事业单位的创新与改革, 优化服务与管理工作的主要战略资源, 应依照自身工作情况和需求, 不断改善与优化人力资源管理工作水平, 有效提升单位经济效能。同时事业单位还要健全完善相关管理制度机制, 规范各环节管控工作, 挖掘人才潜能与优势, 提升员工综合素质与技能水平, 增加其内部经济效益, 从而为单位可持续发展创造更好的工作条件与环境。

【关键词】内部治理视角下; 人力资源; 经济管理模式

引言

随着经济全球化发展, 互联网的飞速发展和新经济时代到来, 新经济所蕴含的强大力量和技术含量将导致产业创业和企业改革的快速增长。传统的人力资源管理模式和工作模式已经不能满足企业对人力资源管理的实际需要, 企业管理者必须更新观念, 采用人性化、信息化和数据管理方法, 完善人力资源管理机制, 构建与新经济发展相适应的人力资源管理模式。

一、人力资源经济管理的相关概述

人力资源经济管理顾名思义就是对人才的管理, 也就是说为了满足企业在生产经营过程中对人力资源的需求, 从而制定的一系列有关的管理制度, 包括对薪资制度的管理、人才的培训以及薪资的发放等。人力资源是企业发展过程中最重要的动力, 不容忽视, 为了更好的去人力资源进行管理, 实施人力资源经济管理很有必要。总的来说, 这项工作涉及的内容较多, 不仅仅是对人才的管理, 更为重要的是凸显出人才的价值, 将人力资源的作用最大化发挥出来。在人力资源管理的过程中不能仅仅只从表明来看待人力资源的价值, 要从更深次的角度来看待, 其最终的目的是帮助企业制定合理的发展规划方案, 以此才能对企业的发展起着积极的促进作用。还需要注意的是, 在管理的过程中对于取得的效益要视情况而定, 不能仅仅认为只要有投资就有收益, 这主要是因为人力资源的效益并不是固定的, 而是具有间歇性和延缓性的, 要用发展的眼光来看待。

二、人力资源经济管理模式的重要性

(一) 保障员工数量稳定

企业必须在以经济效益为导向原则的指引下开展人力资源管理的相关工作, 根据企业运营管理过程

中的员工需求数量, 制定科学合理的人力资源管理制度, 才能保证企业经营管理过程中员工队伍的稳定性。由于企业基层员工具有流动性较大的特点, 对企业生产效率的稳定产生了极为不利的影响。所以, 企业应该通过开展人力资源经济管理工作的方式, 充分重视人才使用效率提升的意义, 制定和实施相应的激励机制, 激发员工工作热情, 为企业发展贡献自己的力量。人力资源经济管理体系的推广和应用, 不但保证了企业员工数量的稳定性, 而且为企业管理层全面了解企业内部各个岗位员工数量提供了数据依据, 为企业人力资源管理与生产经营的相互融合打下了良好的基础。防止企业生产经营过程中, 因为出现员工流失的情况, 影响企业生产经营活动的顺利进行, 提高了企业的经济效益和管理水平。

(二) 企业人力资源创新是企业改革发展的必然要求

在新经济时代下, 有效的人力资源管理成为企业获取竞争优势的重要来源。通过对企业内部人力资源创新式管理模式和方法, 可以实现对企业内部决策计划和外部竞争模式的影响, 为企业实现自我超越、实现高产出标准、优化利润提供更多的机会。

(三) 增强竞争资源应用

企业经营管理决策的合理性与否、企业员工整体素质以及人力资源利用效率的高低等因素对于企业综合竞争力的高低有着决定性的影响。现代企业在开展人力资源经济管理模式时, 只有充分发挥人力资源的价值, 强化企业在市场竞争环境中资源的分配能力和水平, 才能构建出科学严谨且符合企业长期可持续发展需求的内部管理制度。此外, 对于身处市场竞争环境中的现代企业来说, 企业员工之间的默契配合既有助于合理解决企业经营管理中遇到的各种困

难和问题,而且随着企业员工综合素质的不断提高,企业应该顺应市场经济发展的规律,优化企业内部管理的制度,为企业员工营造良好的工作环境,在保证资源分配利用科学性与合理性的前提下,增强企业的市场竞争力。

三、人力资源管理的现状及问题

在以往人事管理工作模式下,还存在诸多问题,很难满足当代事业单位发展与实际工作的基本需求。其问题主要体现为以下几点:第一,管理工作理念滞后。人力资源管理工作模式未能贯彻与落实以人为本的工作理念,其更为注重达到适合本岗位的员工,对其培训教育和挖掘利用人力资源管理机制方面存在不足,且较为封闭,更倾向采取严格规章制度及概率约束与规范员工,缺少激励机制,同时管理工作易忽视内部员工感情和价值,以及需求等,很难激发其工作积极性与创造性等。另外,在传统人力资源管控体制下,通常强调服从领导安排与指派,基层员工在实际工作中过于被动,其工作内容也局限在执行上级领导指示,在一定程度上影响单位内部整体的工作氛围与工作效率[3]。第二,用人制度发面存在不足。部分单位其内部存在“职务终身制”,或是“职位可上而不可下”等现象,而员工晋升或是评级存在资历与文凭为重点考核的指标情况。这在很大程度上影响事业单位内部人才选拔与任务,致使其在很多状况下不能做到“适才适用,知人善任”,同时还存在人员和岗位间的配不足,工作效率不高。该类问题和现象在很大程度上也限制了部分有想法与有实力员工参与竞争和体现自身价值,致使单位员工出现危机感,且工作态度不端正和工作缺乏积极性的负面工作态度,极易造成不满情绪或是懈怠情绪。第三,不完善的绩效考核。事业单位内部绩效管理不到位,对该工作重视度不高,对于员工考核管理则采用的指标过于单一,直接影响其考核评价的规范性,极易造成考核激励工作不公平的不良现象。此外,事业单位内部一般情况下会构建管控制度与考核标准,其适用于考核员工和规范员工是不是完成了各项派发和部署,以及指挥和安排的任务,同时缺少对于员工实际工作表现和需求,以及创新力等内容的考虑。未能将考核和员工实际工资相联系,从而影响了其绩效管理工作作用的充分发挥。第四,员工培训机制不够完善。为了能够实现事业单位未来长远的发展目标,要建立健全的人力资源管控系统与制度,利用优秀且合格的人才。而结合工作实际状况,我们不难发现,用人单位的人才聘请方面,未能依照现有情况进行有关招聘事宜。首先,未能重视对其人才方面的培养,只是单一的利用传统培训方式,使人才队伍专业技

能理论知识与综合素养出现停滞不前的情况;其次,用人部门制定的考核标准不佳,知识选拔的人才综合素质偏低,从而造成人才队伍整体质量不佳;最后,用人部门招聘与选拔过程过于简单,致使相关活动的开展缺少相应的计划性与有效性。在该基础之上,一旦培训工作的完整性或是统一性不能得到保证,就会致使人才综合素质出现明显差异,也使得用人部门或是单位的发展趋于落后的状态。

四、内部治理视角下的人力资源经济管理策略

(一) 构建内部管理体系

企业在优化人力资源经济管理模式的过程中,不但要注重内部质量结构的相互融合,而且还应顺应市场经济发展的要求,完善内部管理体系,才能体现出人力资源经济管理模式的激励作用。首先,企业管理团队与员工必须明确自身在企业中的决策。对于企业基层员工来说,必须清晰地认识到团队在企业经营管理中所承担的责任和义务。加强人力资源经济管理模式建设投入的力度,才能将员工在工作岗位中的作用最大限度地发挥出来。其次,加强企业员工绩效管理工作的力度,充分发挥薪资分配制度的作用,保证企业生产经营任务的顺利完成。再次,企业领导层必须根据员工生产任务完成的实际情况,站在提高企业员工工作效率的角度上,制定科学合理的薪资奖励制度。最后,企业领导层应该采取专业人员考察基础员工日常工作表现的方式,优化和完善企业现有激励管理制度,充分发挥先进薪酬激励制度的优势,激发员工工作热情,促进企业生产经营效率与质量的全面提升。

(二) 注重经济管理制度

在社会经济高效发展中,随着企业发展水平和经济规模地不断扩大,经济管理方法在这一阶段也表现出了积极作用。因此,企业在注重运用经济管理方法提升自身发展水平的基础上,要根据现有管理制度进行持续优化和完善。一方面,要从当前市场经济发展角度入手,对当前人资管理制度存在的问题进行反思验证,科学保存有价值的内容,及时修改不符合当前经济发展需求的内容;另一方面,企业要坚持以人为本和科学创新的发展观念,在积极吸引优秀人才的同时,持续优化内部激励机制,科学保护各岗位员工的福利待遇,这样不仅能得到高效且有价值的人资管理制度,还可以加快企业革新步伐。与此同时,企业还要对当前业务管理模式和内容进行深入探讨,合理运用先进技术理念和管理软件,对后续业务管理内容进行优化,从而方便经济管理部门更好提供服务。另外企业要做好市场调研工作,及时掌握市场经济发展变化和各项政策,由此制定科学完善的工作计划,不仅能为经济管理工作的落实奠定基础,还可以为人

资管理获取更多效益。需要注意的是,不管是制度建设还是业务优化,都需要人力资源管理人员在转变传统工作思维的基础上,制定科学完善的处理对策,只有这样才能保障经济管理方法在人力资源管理中展现出独特优势。

(三) 将信息技术运用到人力资源管理上

随着现代信息技术与人们生活生产融合程度的不断加强,信息化管理模式和方法成为新经济时代企业发展的又一要求。为了加快现代企业的发展,必须将人力资源管理与信息技术紧密的融合在一起,利用先进、便捷的网络技术,借助大数据,建立和完善企业内部人力资源管理体系和机制,建立全企业员工管理信息数据库,改进企业人力资源管理工作流程,将人力资源信息统计分析与企业战略目标相比较,做出更可靠的决策,从而形成信息化、技术型的人力资源管理模式和方法,促进企业人力资源管理水平的不断提高,为整个企业的发展和进步提供基本服务。

(四) 要不断提高企业经营管理水平

企业作为实体经济发展的重要载体,其发展水平可直接影响经济发展现状。通过优化企业人力资源管理,不但能推动企业经济发展,可以有效提高企业在市场中的竞争力。一个企业无论其处于哪一个行业,其想要在经济社会中发展,都不能离开人力资源的支持。因为只有人力资源才可为企业的经营运转提供有效的驱动力。高效科学的人力资源管理,将有助于强化企业的经营能力,激发员工自觉投入工作岗位的积极性,同时还能完善企业机制的构建,促使企业能在经济社会发展,实现长远发展的目标。良好的人力资源管理制度,也将助于企业能吸纳更多的高素质人才为企业效率,为企业发展注入新鲜血液,综合提高企业的发展实力。基于此,企业应积极创新人力资源管理模式,对现有人才招聘培训以及考核机制进行创新与改革,同时还要积极地科学的人力资源管理机制以及科学合理的人才分配制度,以促使员工能发挥自己的长处,并形成良好的工作态度,积极投入到工作当中,为企业发展助力。企业还应从思想方面加强对于员工的教育工作,要定期向员工宣传国家所倡导工匠精神以及技术创新精神等,要激励员工不断创新,鼓励员工大胆创新与研发新技术、新理念,通过研发新产品,来提高企业的效果。国家还要结合实际情况积极,调整企业人力资源管理机制,要以企业家自身利益为基础,将其做出的贡献进行合理分配,并在此基础上进行客观评价和考核,通过循序渐进的方式激发企业家精神。

(五) 开展人才梯队建设

企业若想稳步发展,需要建立一支人才阶梯队伍,确保在企业内有一批训练有素、经验丰富、善于

自我激励的优秀人才接任未来的重要岗位,即开展人才梯队建设,选择关键岗位或高流动性岗位,以及公司发展急需的储备人才,确定一批骨干及储备人员,并建立储备人员个人档案,建立储备人才库;将主要资源集中在相对关键岗位和技术含量要求高的岗位梯队建设上,制定有效的关键岗位人才培育计划和后备人才培育计划,重点培养和提拔关键岗位的优秀核心人才,合理地挖掘、开发、培养后备人才队伍,为企业可持续发展提供优质的人力资源保障。

(六) 提高人力资源管理队伍的整体素质

人力资源经济管理水平的高低与管理人员的水平息息相关,应该发挥出管理人员的积极作用,企业要致力于打造一支高素质的管理队伍。要定期组织相关的培训活动,在培训中一定要将人力资源有关内容落实到位,要提前制定好培训的计划,对培训的类型进行合理的划分。要结合企业发展的实际情况,创设出更加稳定的发展环境。树立经济新常态发展理念,强调个人发展和进步。积极的对于人力资源管理机构进行优化,从而创设全新的管理格局和管理机制。激发人员自身的工作积极性,进而推动企业的健康可持续发展。定期安排人员外出学习、课程再培训等,通过对其他企业先进管理经验的学习,有助于人员自身专业水平的提升。

结束语

伴随着当前社会经济和科学技术的不断发展与创新,我国社会经济市场发展与变化也更加激烈,要想保障事业单位的可持续发展,需要高度重视单位人力资源管理工作不断创新。而人力资源又是公司发展重要部门,能够为公司吸纳大量新的管理人员,增强公司的综合实力,所以,在新的发展时期,公司管理者必须重视人力资源部门,建立更加合理的工作机制,通过创新人力资源管理形式,增强公司在人才市场上的竞争力,以确保公司更加稳健地发展。

参考文献:

- [1] 李晓明. 新经济时代人力资源管理中的经济管理方法研究[J]. 中国商论, 2021(07):124-126.
- [2] 戴芳琴. 事业单位人力资源管理中的经济管理方法探讨[J]. 营销界, 2021(02):65-66.
- [3] 邹勤. 人力资源管理中的经济管理方法探讨[J]. 财富时代, 2020(02):219+221.
- [4] 信欣. 事业单位人力资源管理中的经济管理方法研究[J]. 东方企业文化, 2019(S2):87.
- [5] 徐婷. 论人事管理经济学在人力资源开发与管理中的应用[J]. 财会学习, 2020(34):2.
- [6] 卢春洲. 事业单位人力资源管理中的人力资源经济管理方式解读[J]. 2021(2016-14):88-88.