

人力资源经济的应用和发展

■ 周英平

(江西省新余市改革发展研究中心, 江西 新余, 338000)

一、引言

人力资源的发展从传统的工作职能模式逐渐转变为战略性的职能模式,这提高了人力资源在企业中的地位。因此,有效开展人力资源,不仅能促进企业的健康发展,而且能推动我国社会的发展。因此,笔者认为开展人力资源经济的运用和发展分析是非常重要的。

我国社会经济的不断发展,为各行各业带来机遇的同时,带来了挑战。企业在不断发展过程中,只有不断提升自身的人力管理水平,才能增强企业的综合竞争实力。因此,科学合理地运用人力资源管理经济非常重要。本文主要针对人力资源经济的应用和发展开展分析,希望通过分析,可以为企业开展人力资源经济应用提供一些帮助。

二、人力资源经济在企业中的应用分析

人力资源经济在企业中占据着重要的位置。企业想要得到更好的发展,就要不断完善人力资源管理体系,提高员工的综合素养及专业技能基础,不断地增强自身的综合竞争实力,从而促进企业的发展。企业在开展人力资源管理过程中,想要更好地提升整体员工的综合能力,就要加大对员工的培训,有针对性地开展管理,从而挖掘每个员工的内在潜能,最大限度地促进企业经济效益和社会效益的提升。

另外,企业不仅要为员工提供专业技能方面的培训,而且要加大对员工的人文关怀,解决员工的实际困难,为员工的生活质量提供保障,从而提升员工对企业的归属感,让员工能尽心尽力地为企业的发展作出贡献。除此之外,企业也不应只重视眼前的利益,应将远光放长远,通过科学合理的优化人力资源配置,开展人性管理工作措施,充分调动员工的工作积极性,从而提升员工的主人翁意识,树立可持续发展的思想观念。只有这样,企业才能实现与员工共赢的发展局面。

三、人力资源经济在企业中的发展分析

企业之间的竞争在一定程度上可以看作人才的竞争。因此,企业人力资源经济想要得以有效地利用,提升人力资源经济的发展,就要明白人力资源

在企业中的重要意义。人力资源在企业中不仅可以创造价值,而且能提升企业的经济效益,推动企业的发展。因此,企业想要实现竞争实力的不断提升,就要重视人力资源管理工作。

首先,企业一定要改变传统人力资源管理理念,制订科学合理的人力资源薪酬管理制度,从而提升员工的工作积极性,确保员工可以为企业做出巨大的贡献。其次,人力资源管理工作也要结合企业的实际情况及社会的发展情况,转变管理方式,将原有的管理模式转换为集成式的管理方式,并将思想和理念融入人力资源创新工作中,从而发挥出企业的资源效果,实现企业可持续发展目标。最后,随着我国经济全球化的不断发展,企业一定要结合自身的发展情况,制定全球经济发展目标,明确自身的发展前景,逐步将企业的战略发展转向全球发展,制定科学合理的战略管理体系,这对企业来说,不仅能提升自身的综合竞争实力,而且能有足够强的能力面对挑战。除此之外,企业要积极利用先进的科学技术优化企业内部的知识结构,从而促进人力资源管理工作的创新。企业通过积累管理经验,调整企业内部的制度,找出适合经济发展的管理方式,最终推动企业的快速稳步发展。

四、人力资源经济在应用和发展中的问题

(一) 缺乏人力资源经济理念

就目前人力资源经济的应用情况来看,很多企业开展的人力资源管理都受到传统管理模式的影响,并没有进行人力资源的创新和改革。传统模式的管理方式已在企业中根深蒂固,这不仅无法满足企业的发展需求,而且对人力资源经济的发展也形成阻碍。这主要是由于当前企业没有正确认识人力资源经济的发展重要性,不重视员工的综合素养的提升,缺乏对员工的教育工作,相关管理制度并不完善,这不仅会降低员工工作积极性,而且会影响企业的综合竞争实力的提升。

(二) 缺乏完善的人力资源经济管理体制

另外,部分企业开展的人力资源管理工作并没有一个完善的管理制度,这导致人力资源经济发展缺乏管理体制的支撑。这种情况只会让人力资源管

理工作无法发挥出自身的价值。除此之外，部分企业也并没有投入过多的资金在人力资源经济上，这种情况不仅会制约员工的发展，而且会影响企业发现员工的潜能，无法让员工在现有的岗位上发挥出价值。这对人力资源经济的发展会产生严重的制约，进而直接影响企业的可持续发展情况。

（三）人力资源经济投资与收益不成正比

随着我国经济社会的不断发展，企业应更加重视人力资源管理工作开展，为人力资源管理工作投入更多的人力、物力、财力等。但就目前的情况来看，部分企业在经济投入方面仍存在不足，这导致企业缺乏完善的人力资源管理培训体系，让员工缺乏培训教育，进而无法实现预期的人才效果。这只会让人才在实际的工作中无法发挥出自身的价值，让人力资源经济的发展投资与收益达不到预期的正比效果，甚至出现人才引进和流失上的恶性循环，阻碍企业的可持续发展目标的实现。

五、解决人力资源经济在应用和发展问题的措施

（一）正确认识人力资源经济

首先，企业必须重视人力资源管理工作，了解人力资源管理工作的重要性。企业可通过制定科学合理的激励政策来鼓励员工的工作积极性，同时要积极开发和利用企业内部的人力资源，通过合理配置人力和事物来确保人力能发挥出自身的价值，以此为企业带来更多的经济效益。除此之外，人力资源管理部门要确保企业员工能正确认识自身的责任，主动将资源与企业发展进行结合，从而提高企业的综合竞争实力，促进企业的未来发展。

（二）完善人力资源经济管理机制

对一个企业来说，人力资源管理工作非常重要。因此，企业想要更好地提高人力资源经济在企业中的应用和发展，就要积极地建立完善的人力资源管理制度。首先，企业可以通过以下几点来建立完善的人力资源管理机制。企业可以科学合理地调整员工薪酬待遇，制定绩效考核计划，并根据员工的工作效能发放薪酬。企业在基础薪酬的发放上，要根据员工的日常表现及工作状态设定相应的奖励，从而提高员工的工作积极性，确保员工能提升自身的工作效率。其次，企业要重视对员工的精神奖励层面。可以为员工创造更优渥的工作环境，给予员工人性化的关怀，建立企业独有的企业文化，从而增强员工的归属感，让员工可以更好地为企业的发展做出贡献。最后，企业要为员工打造一个发展平台，为员工提供教育培训，从而提高

员工的综合能力，提升员工对企业的责任感和认同感。企业只有不断实现人性化管理，让员工感受到企业的关怀，才能让员工将企业的经济效益当作自身的责任去完成。由此可以看出，企业完善人力资源管理机制，制定科学合理的管理制度非常重要，其不仅可以提高员工的创造性和工作积极性，而且能在一定程度上促进企业的发展。

（三）提升企业人力资源投资收益

企业之间存在一定的竞争，而这种竞争在一定程度上也可以称之为人才的竞争。如果企业没有一个完善的培训机制，就无法为员工开展培训，也就不会得到相应的经济效益，进而造成一定资源上的浪费，这对企业的未来发展形成了一定的阻碍。因此，企业想要更好地提高自身的人力管理效果，就要积极地开展培训工作。企业通过文化与专业技能的培训能提升企业员工的专业技术能力和综合素养，提高员工的工作效率和质量，这对企业非常重要。因此，企业在内部一定要完善培训环境，为员工提供培训机会，帮助员工学习进步。同时，企业要结合自身的实际发展情况与员工的实际素养情况，开展有针对性的人才培养计划，从而保证人才可以满足企业的发展需求。

六、结语

人力资源经济的发展在企业中占据重要的位置，只有真正了解人力资源经济的发展趋势及存在的问题，才能有效地解决人力资源工作中存在的问题。因此，笔者认为，只有正确认识到人力资源经济的重要性，完善人力资源管理机制，提升企业人力资源投入收益，才能解决人力资源工作中实际的问题，确保人力资源经济在应用领域中得以发展，进而为企业未来的可持续发展做出贡献。

【作者简介】周英平（1979—）女，广东梅州人，本科，经济师，江西省新余市改革发展研究中心，研究方向为人力资源管理。