

人力资源管理与企业的经济效益

Human Resource Management and the Economic Benefits of Enterprises

张颖

Ying Zhang

北京金隅科技学校 中国·北京 102403

Beijing Jinyu Polytechnic, Beijing, 102403, China

摘要: 随着中国经济的飞速发展,中国企业管理模式也在不断的进步。作为企业管理的重要组成部分,人力资源管理受到了各界的关注。人力资源管理水平的高低直接影响企业的经济效益,从而进一步影响企业的发展。论文针对人力资源管理所遇到的问题进行分析,并且给出科学、合理的优化措施,旨在进一步促进企业的经济效益提升。

Abstract: With the rapid development of China's economy, China's enterprise management mode is also in constant progress. As an important part of enterprise management, human resource management has been concerned by all walks of life. The level of human resource management directly affects the economic benefits of enterprises, thus further affecting the development of enterprises. This paper analyzes the problems encountered in human resource management, and gives scientific and reasonable optimization measures, aiming to further promote the economic efficiency of enterprises.

关键词: 人力资源; 管理; 经济效益; 问题; 优化

Keywords: human resources; administration; economic performance; problems; optimization

DOI: 10.12346/emr.v3i4.3909

1 引言

人力资源管理在企业的发展过程中占据了重要的角色,人力资源管理如果组织架构设置不合理,绩效考核不科学,管理培训不到位,薪资水平不完善、资源成本不控制,这都会导致企业的发展受阻以及企业的经济效益受损。目前,随着中国经济的不断发展,企业对于人力资源管理的重视程度也在不断地提升,企业愿意投入成本来发展人力资源项目,但是人力资源管理务必要给企业带来实实在在的效益。只有这样,人力资源管理与企业经济效益才能够紧密结合,互相促进、互相发展。

2 人力资源管理在企业中的现状

目前,企业人力资源管理过程中存在着许多的问题,如人力资源管理的投资不足、企业人员组织架构设置不合理、企业绩效考核机制不健全、各方面的培训跟不上等,这些问

题时时刻刻地影响着人力资源管理的成效,时时刻刻地影响着企业人力资源管理背后的企业经济效益。因此,人力资源管理的问题不得到妥善解决,那么人力资源管理对于企业经济效益的提升的作用会大打折扣。针对人力资源管理的问题,各企业也在积极寻求解决方案,各企业人事部门也结合企业具体情况,结合国内外优秀的人力资源管理经验来制定解决方案,其收效颇丰,对企业的经济效益提升有直接的作用。

3 人力资源管理与企业经济效益两者的关系

人力资源管理与企业经济效益提升两者的关系是服务和影响的关系,人资管理服务于企业经济效益,人资管理也会影响企业经济效益,具体内容阐述如下。

3.1 人资管理服务企业经济效益

企业的发展离不开人力资源的帮助,无论是人员招聘、薪资发放、人员组织结构优化,还是绩效考核、管理培训,

【作者简介】张颖(1975-),女,中国北京人,经济师,从事人力资源、招生就业指导等研究。

都说明人资管理融入企业发展的各个阶段。人资管理是服务企业的，其可以保障企业的高效运转，也能够为企业的“降本增效”工作提供支持，从而进一步保证企业的合理运行以及保障企业的经济效益。

3.2 人资管理影响企业经济效益

虽然人资管理是服务企业的，但是其管理水平的高低直接影响了企业的发展。人资管理理念没有“以人为本”；在企业文化塑造上，无法让员工具有归属感；绩效考核不科学、不合理；等等。这些最终都会影响到企业的发展，企业员工的积极性受到影响，企业员工的专业知识没有得到培训，最终导致企业发展停滞，企业效益受损^[1]。

4 企业人力资源管理中所遇到的问题

企业人力资源管理中所遇到的问题主要包括四个方面：第一，员工薪资制定不合理；第二，员工培训力度不到位；第三，企业组织架构设置不完善；第四，绩效考核制度不科学。具体内容阐述如下。

4.1 人资管理中薪资制定不合理

薪资标准制定不合理是人资管理的大忌，员工服务企业本身就是为了挣钱和发展。目前，人资管理中，薪资标准制定不合理的现象比比皆是，“同工不同酬”的现象导致企业员工怨声载道。虽然企业不允许员工私下里交流薪资，但是既然薪资待遇制定了，那么就没有不透风的墙，员工得知自己的薪资受到不公平待遇之后，其生产积极性会下降，从而对企业的经济效益造成影响。

4.2 人资管理中员工培训力度不到位

目前人资管理过程中，针对员工的培训制度不完善，针对员工的培训力度不到位。员工的培训主要是两个方面：第一，员工的企业文化培训。这类培训能够让员工对企业提高忠诚度，能够全身心地融入到企业的发展历程中，能够将个人发展与企业发展同步，对企业负责，对自己负责。第二，员工的专业技能培训。员工对企业有了归属感，那么员工在具体工作的执行过程中就需要精练的职业技能。人资管理中的岗位培训则能够解决这个问题。但目前在人资管理中，许多企业人资部门并没有做好员工的培训工作，或者只是表面上去开展培训，实际效果几乎没有^[2]。

4.3 人资管理中企业组织架构设置不完善

人资管理中企业组织架构设置不完善，将会对于企业的总体发展带来不利影响。组织架构设置不完善，其本质上就是企业发展理念不完善，没有全方位地对企业的发展进行定位，才会导致在企业的发展过程中，不能够通过企业各个阶段的发展历程来合理设置企业组织架构。目前在人资管理中，企业组织架构设置不合理、不完善的现象比比皆是，有一部

分原因是人资管理相关人员的能力不足，也有一部分原因是人资管理相关负责人对于企业的目标不清晰，对于企业所需不了解。

4.4 人资管理中员工绩效考核制度不科学

人资管理过程中，员工绩效考核制度不科学也是目前人资管理所遇到的问题。绩效考核的合理设置能够使得充分激发员工的积极性，能够将偷懒的员工找出来，并且给予处罚。绩效考核制度能够让优秀员工得到更多。但是如果绩效考核制度设置不科学，那么积极努力的员工所享有的薪资福利和偷懒员工的薪资福利相差不多，甚至完全相同，员工的工作积极性势必会受到影响，从而进一步影响企业的生产效率，最终影响企业的经济效益。

5 提高企业经济效益的人资管理优化方案

提高企业经济效益的人资管理优化方案主要包括四个方面：第一，进一步完善薪资管理制度；第二，进一步加强员工培训；第三，进一步完善企业组织架构；第四，进一步提高企业绩效考核水平。具体内容阐述如下。

5.1 进一步完善薪资管理制度

合理的薪资管理制度能够充分地激发员工的积极性。完善的薪资待遇应该考虑到员工的底薪、员工的生产结果、员工对企业的贡献程度以及员工服务企业的时间等各个维度。只有完善薪资管理制度，才能够让有能力的员工拿到应有的薪资。只有进一步完善薪资管理制度，才能够充分激发员工的工作积极性，从而进一步促进企业的经济效益提升。

5.2 进一步加强员工培训

加强员工培训从两方面进行：第一，从员工的企业文化培训上着手。通过企业文化培训能够使得员工对于企业的发展理念有所了解，能够熟悉企业的发展目标，能够将自身的发展与企业的发展融合在一起，从而进一步对企业认同；第二，从员工的工作技能进行着手。企业人资部门的员工培训一定要深入员工的岗位技能培训，只有进一步增强员工的生产能力，才能够进一步促进企业经济效益的提升。

5.3 进一步完善企业组织架构

企业组织架构的完善需要人资部门对于企业的发展有较深的理解，能够根据企业的发展阶段进行不同阶段的企业组织架构设置。企业组织架构的合理设置能够给员工清晰明了的晋升路径，使得员工对未来充满希望，从而进一步增强员工的生产能力。另外，企业组织架构的合理设置能够给企业的发展提供大的帮助，能够让企业左右逢源，从而促进企业经济效益的提升。

5.4 进一步提高绩效考核管理水平

人资管理需要针对员工绩效考核制度进一步完善，绩效

考核是否完善,直接影响到了员工的生产积极性,绩效考核制度的设置要结合各岗位的岗位职责,通过具体的 KPI 考核内容对员工的工作结果进行界定^[3]。合理、有效的绩效考核方案,能够让员工奋发向上,能够让员工感觉到公平,感觉到付出越多、回报越多。人力资源管理进一步提高绩效考核管理水平能够直接促进企业经济效益的提升。

6 结语

随着中国经济的飞速发展,中国企业的管理水平也在不断地提升。人力资源管理部门是企业核心部门中的重要部门,人资管理部门的工作是否能够达到企业的预期,是否能够从企业的效益出发来制定相关制度,则直接会影响企业的

发展以及企业的经济效益提升。论文从企业的人资管理与企业经济效益的关系进行阐述,结合人资管理所存在的问题进行阐述,从而给出科学、合理的解决方案,从而进一步促进两者互相促进,互相发展。

参考文献

- [1] 常勇.企业人力资源管理与企业经济效益的关系分析[J].现代商业,2018(15):110-111.
- [2] 张爱群.浅议人力资源管理对企业经济效益的影响[J].中国商论,2019(7):77-79.
- [3] 陈全国.人力资源管理与企业的经济效益[J].中国经贸,2018(18):84.

(上接第 52 页)

无法完成整改的问题,依法组织开展跟踪监督、持续监督,推动问题切实解决。逐步建立政府有关部门定期向人大常委会有关工作机构报送国有资产管理情况的机制,加强日常监督。用足用好询问、质询、组织特定问题调查等法定监督方式,强化责任追究,推动国有资产监督管理制度落到实处。

5 结语

国有资产重大投融资项目是国有资产管理的重大事项,建立国有资产重大投融资项目向人大常委会报告制度,充分发挥财政审计监督职能,对项目实施情况进行事前、事中、事后监督,有利于促进国有资产监督管理工作。

参考文献

- [1] 彭有聚.多措并举务求实效扎实推进人大国有资产监督改革创新[J].山东人大工作,2021(1):45-47.
- [2] 吴学渊.中国国有资产管理体制改革的历史回顾与基本经验[J].贵州社会科学,2000(1):2-5.
- [3] 王晋.行政事业性单位国有资产管理中存在的问题及改进策略[J].时代经贸(中旬刊),2008(S9):114.
- [4] 中华人民共和国财政部.事业单位国有资产管理暂行办法[M].北京:中国财政经济出版社,2006.
- [5] 丛玲玲,李春雨.行政事业单位国有资产管理问题研究[J].青年时代,2015(13):288-289.