

# 企业人力资源经济管理的应用探讨

向朝霞

湘西厚驿交通建设投资有限公司

DOI:10.12238/jpm.v3i6.5027

**[摘要]** 企业内部优化人才的配置,是为了企业更好地适应社会的发展,提高企业的核心竞争力。企业人才可以称之为企业人力资源,是因为企业的发展与之息息相关。优化人力资源经济管理机制,能够有效提高企业的管理效率以及管理质量,从而促使企业核心竞争力的提高,促进企业的可持续性发展。本文主要讲述了人力资源经济管理在企业中的特点,根据现存的人力资源管理现状来有针对性地提高企业中人力资源经济管理的应用。

**[关键词]** 企业; 人力资源; 经济管理; 应用

**中图分类号:** C29 **文献标识码:** A

## Discussion on the application of economic management of human resources in Enterprises

Chaoxia Xiang

Xiangxi Houyi Traffic Construction Investment Co., Ltd

**[Abstract]** to optimize the allocation of talents within the enterprise is to better adapt to the development of society and improve the core competitiveness of the enterprise. Enterprise talents can be called enterprise human resources because the development of enterprises is closely related to them. Optimizing the economic management mechanism of human resources can effectively improve the management efficiency and quality of enterprises, so as to improve the core competitiveness of enterprises and promote the sustainable development of enterprises. This paper mainly describes the characteristics of human resource economic management in enterprises, and improves the application of human resource economic management in enterprises according to the current situation of human resource management.

**[Key words]** enterprise; human resources; Economic management; application

### 引言

企业的快速、良好、可持续性发展与企业人力资源管理息息相关。人力资源管理简而言之就是将人力资源最优化,将企业的人力资源进行合理、科学管理,将企业中各个岗位的需求与不同的工作人员特点相匹配,实现人岗匹配,让员工在恰当的岗位发挥更大的经济效益。同时,还要依据企业的岗位级别,将企业的经济效益与员工的薪酬有效结合,以此来激发员工工作的积极性,激发员工对工作的热情。人力资源经济管理要随着社会、企业的变化而时刻变化,不断地完善管理机制,实现人力资源的经济化管理。

#### 1 有关企业人力资源经济管理的特点

目前,社会各个行业人力资源人才比较稀少,同时企业需要做好人力资源的调配工作,企业内部的员工需要为自己制定相应的发展规划,根据规划来确定所需时间的长短,从而有计划、有规划地开展,提高工作效率,让企业可以高效率地完成各类项目,以此来得到更大的经济回报。同时,人力资源经济还有

目的性的特点,目的性的特点导致人力资源的管理工作需要有条不紊、有目标、有规划地开展,在开展的过程中根据实际情况,不断调整目标和方向,确保企业中员工的创收利益与员工所得的薪酬合理化。其次,人力资源经济在企业中还具备可调控的特点,该特点能够帮助企业中的管理人员对企业所获得的经济效益,根据经济效益的变化来调整企业内部员工的薪酬等,根据实际情况能够进行及时的调整,这有利于企业良好的发展。并且企业中的员工也会根据企业的薪酬水平来实施调节,一般待遇较好的企业都会受到更多员工的青睐,这就促使企业在人力资源经济管理中,需要根据人力资源的特点,合理的调整企业中的各项决策,确保企业各项决策的实施符合企业实际情况,更好的发挥企业中员工的潜力。

#### 2 企业中薪酬与绩效管理的相关内容

##### 2.1 薪酬管理

薪酬管理是围绕着企业员工薪酬、企业员工薪酬发放水平、相关标准来进行合理的分配和调整。薪酬管理要求企业中的管

理人员要对各项员工的薪酬以及薪酬的结构做出正确的调整与规划。并且,薪酬管理是一项持续的过程,企业管理人员需要根据实际情况不断的调整薪酬计划,拟定相应的薪酬预算,在管理的过程中遇到相应的薪酬问题要及时地与员工进行沟通。还需要对薪酬系统本身的有效性做出相应的评价,根据反馈结果不断完善薪酬管理体系<sup>[1]</sup>。接下来主要对薪酬管理进行多方面的分析。

第一个方面,企业要制定薪酬管理的目标规划。企业在制定该目标时,需要根据市场企业薪资总体水平以及企业未来的发展方向来制定目标与规划,能够吸引更多高素质的人才利用薪酬管理来激发员工的工作激情,以此来激发员工可以创造更高的经济效益,实现员工的高绩效。薪酬管理的目标还需要将组织目标与员工个人发展的目标进行协调,使其能够有效地结合。

第二方面,选择薪酬的政策,该政策主要是指企业中的管理人员对企业中的薪酬管理运行的目标、薪酬管理的任务、薪酬管理的手段选择与结合来制定企业中员工薪酬的相关策略。主要包括企业在薪酬成本上投入的相关政策,企业管理人员根据实际情况所选择适合企业发展的工资制度,以及最终选择适合本企业的工资结构和工资水平。

第三方面,企业要根据薪酬管理的目标来具体化薪酬计划。该计划主要是预计企业中员工的薪酬结构、薪酬水平以及薪酬管理中需要注重的重点内容,将该项计划具体化、细节化的展开实施,确保所有的工作计划能够合理化、科学化展开。一般制定企业薪酬计划要遵循以下原则,第一个是所制定的薪酬计划要始终与企业目标管理相一致。第二个原则主要是为了让企业的竞争力得到增强。

第四个方面,企业要根据自身的情况来不断调整薪酬的结构。该结构主要是围绕着企业与员工来展开的,要对双方的薪酬比例和构成进行调整。该结构是企业与企业员工之间的薪酬比例,是根据企业中不同职务与不同岗位的工资率来进行确定的,比如说企业员工的基本工资、一些辅助类工资或者浮动类的工资,该部分工资的比例构成,以及根据企业经济效益随时可以调整的奖励工资等等,企业内部设置相应的薪酬结构主要是为了达到激励员工的目的。

## 2.2 绩效管理

绩效考核信息的反馈结果可以用来判定企业中员工工作水平的高低,从而通过了解员工绩效的水平来调控企业的绩效水平。企业的整体绩效的提高,有助于促进企业目标的实现,让员工在绩效考核制度下,发挥自己的效能,实现自我的价值。企业要构建员工绩效管理制度,根据企业员工的综合水平制定切实有效的绩效管理体系,通过制定的绩效管理体系合理地激发企业员工的潜力,为企业创造更大的经济效益<sup>[2]</sup>。企业绩效管理指标体系的设置以及相应的管理方法十分之多,企业要根据自身的实际情况来选择最合适的指标和方法,促进绩效管理的有效和高质量。企业开展绩效管理主要是为了根据不同岗位员工的绩效来了解员工的工作情况。企业员工需要清晰自身的工作成

绩,能够根据工作成绩在制定自身的工作计划,并且知道如何提高自身的工作绩效,以此来获得更高的薪酬水平以及晋升的机会。绩效管理的结果可以向员工反馈其在工作中所获得的绩效水平的高低,能够让员工通过绩效水平清晰自身的不足之处,从而去进行改进,确保整个企业的绩效水平得到提高。绩效管理不仅能够反馈员工的不足之处,同时还能根据反馈结果来确定是否需要开展培训。根据员工共存的问题,展开培训,让员工能够有针对性地提高自身的工作水平、工作技能以及企业中的人际关系等各个方面的能力,通过培训会议来提高员工的整体水平。因此,绩效管理的反馈结果是企业员工培训方案设计和实施的基础。同时,绩效管理的反馈信息还可以为企业的奖惩系统提供相应的标准数据,在企业的多项管理决策中一般都会使用到管理信息,尤其是绩效考评信息。企业可以通过绩效考评来合理的比较不同岗位中员工的工作绩效,促使企业能够在薪酬决策、晋升决策、奖励决策、保留解聘等决策时可以根据工作绩效进行公平合理的决策,提高整个企业的激励体系,使其能够发挥效用<sup>[3]</sup>。企业开展绩效管理还主要是为了宏观调控企业员工的工作方向与企业的目标是一致的。企业开展绩效管理时,可以根据绩效管理的反馈结果清晰地了解到企业所存在的问题,对员工共存的问题,或者一些比较严重的问题有针对性的开展会议进行培训解决。企业可以根据员工绩效考评的反馈结果来调整企业目标与不同岗位员工的工作。一旦发现员工的工作行为与企业目标不符时,要及时的根据实际情况,制定相应的解决方法,实现企业中各个岗位工作方向与企业目标时刻保持一致,最终实现企业的宏观目标。企业中的绩效管理离不开员工的参与,无论是绩效目标的制定,还是绩效计划的实施以及绩效管理计划实施时的信息反馈,利用反馈信息来指导企业员工工作等等这些都需要员工的参与,利用绩效管理来满足员工尊重需要和自我实现的需要,为企业创设良好的工作环境。因此,绩效管理还需要遵循民主化、参与性强的原则。

## 3 绩效管理与薪酬管理的现状

### 3.1 绩效管理的现状

目前很多企业存在绩效考核目的不明确的问题,不知道通过绩效考核来解决什么,包括绩效考核工作要达到怎样的目的没有一个正确的认识。很多企业在制定绩效管理时更倾向于个人绩效管理的制定,而对企业中整体的绩效管理反而忽略不计。企业中绩效的考核是全员性的,但是很多企业只是紧盯那些被考核者,对主持考核的考核者却没有做到相应的考核,考核其是否具备考核的能力。另外,很多企业存在把绩效考核简单化的问题,考核就等于简单的打分,根据打分来发奖金。

### 3.2 薪酬管理的现状

我国大部分企业的薪酬管理会受到政府的干预,很多地方政府会对企业的工资总额,企业内部工资比例等进行干预。企业还存在薪酬水平两极分化较为严重的现象,以及普通员工薪酬平均主义倾向较为严重的问题。另一方面,很多企业存在管理者之间的收入没有根据业绩来进行差异化的薪酬管理,导致管理

层没有遵循多劳多得、少劳少得的原则我国目前很多企业存在福利设计缺乏弹性的问题,相较于国外的一些人性化福利项目,国内很多企业内部的福利待遇要么就是很少,要么就是比较固定,没有做到企业福利人性化的目标,没有满足企业员工的真实需求。

#### 4 人力资源薪酬管理与绩效管理的具体应用

##### 4.1 企业开展薪酬激励的相关政策

很多企业都存在普通员工薪资水平较低的情况,针对这一问题,企业要想吸引更多的人才,需要构建有竞争性的工资体系,企业内部还需要实施薪酬激励的政策。将企业员工的整体工资划分为多个组成部分,不仅需要设置相应的基本工资,还需要设置业绩奖励,针对企业内部一些业绩较高的员工给予更高的薪酬待遇。虽然不同的企业业绩评定标准存在一定的差异性,但是所有企业的目标都是一致的,都是给予高付出的员工高回报,让员工努力得到企业的认可,激励员工更加激情地参与到工作中。企业提高员工绩效的上升,也就意味着企业的经济效益的提高,然后针对优秀员工给予相应的奖励,更加激发员工绩效水平的上升,这是一个良性循环,也是薪酬激励政策的游有效实施,在某种层面上而言,薪酬激励政策可以调动员工工作的积极性,实现企业内部经济效益增长的良性循环,最终也是实现了企业的经济管理。企业在发展的过程中,要想发展得更快速,就必须完善企业人力资源管理相关的薪酬激励机制,才能促使企业更好、更快的发展。目前,很多企业还处于发展和进步的阶段,企业与企业之间的竞争也转变为人才的竞争,为企业引入一批高质量、高素质的专业人士,会带给企业更高的经济效益,并且让企业在市场经济发展的过程中能够脱颖而出,让企业获得可持续性发展。

##### 4.2 员工绩效考核制度

企业开展人力资源经济管理过程中,人力资源的产出可以实现计量,所以可以利用人力资源的产出来对员工的绩效进行考核<sup>[4]</sup>。企业对员工的管理与约束,都是来自于员工对企业的归属感、认同感来实现的,当员工在企业中工作时间越久,相对应的员工的个人能力也在不断增长,实现员工企业化的目的。员工绩效考核的制度时围绕着企业未来的发展方向来展开的,要对员工未来会获得的成绩进行预测,然后计量人力资源的专业程度和产出,提高企业员工对企业的忠诚度,这是确保企业各项决

策顺利开展的重要基础条件。

##### 4.3 企业员工的薪酬待遇与福利政策

企业在对员工的产出进行计量时,需要根据企业人力资源的专业能力来制定专门的薪酬制度,充分遵循多劳多得、少劳少得的原则<sup>[5]</sup>。针对一些短时间的雇佣员工,企业可以相应投入较少的成本与时间。同时,企业各项工作的开展,所获得的结果都是合作的方式获得的,因此来计算个体的劳动实施计量会存在一定的难度。针对一些长时间的雇佣员工,企业要为其提供相应的福利政策,提高企业的竞争力。企业可以根据员工的实际情况来制定人性化的福利项目,很多企业一般都会为员工提供五险一金,法定节假日带薪休假的福利,这些福利相对而言比较固定,也有部分企业制定了员工生日福利,定期的员工聚餐活动等等,不过企业也可以为企业员工设置终身学习的教育福利,让员工可以不断的成长,促使企业员工整体素质得到提高,意味着企业的整体竞争力也得到了提高,在市场竞争如此激烈的今天,企业的竞争就是人才之间的竞争。

#### 5 结束语

近几年来我国的经济的发展十分快速,市场竞争十分激烈。在市场经济背景下,人力资源已然成为企业可持续性发展的核心竞争因素。众所周知,企业中人力资源这个版块,向来流动性较大,企业要慎重的考虑对人力资源的资金与时间、成本的投入。所以企业时刻清晰自身的实际情况,在做各项决策时要根据企业内部的人力资源投入成本以及企业的最终效益来进行员工薪酬、绩效的合理调控,确保员工所获得的薪酬待遇能够激励员工更好的投入工作。

#### [参考文献]

- [1]左珊.企业经济管理中人力资源管理的应用价值[J].中国市场,2022(09):88-89.
- [2]杜静.人力资源经济管理在企业中的应用探讨[J].全国流通经济,2022(07):97-100.
- [3]李为.人力资源经济管理在企业中的应用探讨[J].中国中小企业,2022(01):205-206.
- [4]陈江会,殷少华.人力资源经济管理在企业中的应用研究[J].老字号品牌营销,2021(12):116-118.
- [5]翟秋华.人力资源经济管理在企业中的应用分析[J].经济管理文摘,2021(20):100-101.