

管理经济学视角下的人力资源管理探究

高刘云

(安泽县妇幼保健计生生育服务中心 山西 临汾 042500)

[摘要]在经济和科技飞速发展的背景下,企业对人力资源的管理水平提出了更高的要求。管理经济学可以从微观角度对事业单位人力资源管理的考核和分析起到促进作用。不仅可以帮助企业应用经济学的理论,还能帮助事业单位进行决策。人力资源是第一生产力。做好人力资源管理工作可以最大程度的发挥企业的生产效益。因此,从管理经济学的背景下对我国的人力资源管理进行探究具有现实意义。管理经济学会让我们认识和理解人力资源管理的内涵,帮助我们在人力资源的改革中最大程度的提高管理效率。进而增强事业单位的管理效率,促进事业单位的发展。

[关键词]管理经济学视角;人力资源管理;相关研究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.2089

引言

人力资源管理概念的提出是为了给企业的工作人员提供良好的工作环境,也是为了最大程度的调动员工的积极性和主动性,进而提高工作效率。人力资源管理旨在增强企业的经济效益。在新时代的背景下,我们需要从管理经济学的背景下从微观的角度对人力资源管理的含义和举措进行解读。在管理经济学的指导下,事业单位要始终坚持以人为本的管理原则。使用招聘、培训、甄选等手段对人力资源进行管理。进而满足事业发展对人力的需求。确保人力的发展和企业的发展实现同步。因此,事业单位必须对原有的管理理念、管理制度、管理模式等进行创新。可以通过各组织各种活动对人力进行培训,也可以通过绩效激励等有效手段确保事业单位的组织绩效最优化。本文从管理经济学的视角下对人力资源的管理进行了具体的分析。一方面,希望可以给相关领域的从业这带来一些参考意见,另一方面,希望可以促进我国事业单位长久、健康、稳定的发展。

一、关于管理经济学视角下的人力资源管理分析

本文从管理经济学的视角下对人力资源的管理概念进行了进一步的明确。希望可以帮助事业单位对新时代的人力资源管理概念具有更深刻的了解。管理经济学要求事业单位利用手中有限的资源通过科学、合理的配置后最大程度的提高经济效益。这对事业单位来讲并不是一件容易完成的工作^[1]。管理学上实现目标是建立在理性假定的基础之上的,虽然人并不能从始至终保持理性,但是对管理经济学的理论不会造成太大的影响。利用管理经济学的理论可以针对目前我国事业单位存在的问题进一步完善。尤其是人力资源管理的方案。我们从管理经济学视角下对人力资源管理进行改革和创新,会进一步的促进事业单位人力资源管理的发展。进而提高事业单位的经济效益。

(一) 合理配置资源和聘用员工之间的关系

基于管理经济学的视角,事业单位对人力资源部门的要求越发严格。人力资源在聘用各个岗位的员工的时候,必须考虑到在招聘的过程中使用最低的成本来吸引更多的

高质量的求职者参与进来^[2]。事业单位人力资源在改革的时候,一定要尽可能的从人才市场上招聘到更优质的员工。通过100%的努力将人力资源管理工作做到优秀。只有将合适的员工放在合适的岗位,才能提高事业单位员工本身的工作效率。进而帮助事业单位完成用人任务。在传统的人力资源管理中,部分单位对员工的工作效率和工作质量没有硬性要求。但是,在新时代的背景下,事业单位要从管理经济学的视角下,帮助员工提高员工的创新能力,进而促进事业单位发展。具体的操作来看,人力资源可以针对相关人员对职业技能掌握的熟练程度给员工分配岗位。给能力高的员工高职位。全体员工需要按照事业单位人力资源的内部要求完成工作。要加强对员工的培训,致力于提高他们的工作能力,鼓励他们在工作中取得成绩。要给优秀的员工颁发年终奖励,充分调动员工的工作积极性和主动性。与此同时,还可以给一些优秀的领导人员一些岗位奖励。另外,还要设立奖惩制度^[3]。能力相对一般的员工,要让他们有危机感,帮助他们及时找到工作的方向。最大程度的降低事业单位在人力资源上付出的成本。通过最少的成本培养最优秀的员工。

(二) 信息不对称与员工晋升之间的矛盾

传统的人力资源管理理念使得我国人力资源在管理的初期出现了很多难以解决的问题。尤其是信息不对称与事业单位部门的员工晋升之间的矛盾。信息不对称与员工晋升之间的矛盾严重背离了人力资源管理的初衷,对事业单位的人力资源管理制度是一个挑战。针对这种情况,事业单位在进行人力资源管理的时候,要对各部门的领导人员的管理意识进行培训。中层干部人员需要对劳动力市场掌握的信息以及其他影响事业单位的因素进行分析。根据分析的结果来制定管理对策。职工信息的不对称和员工晋升之间的矛盾使得人力资源管理对劳动力市场资源的信息掌握出现问题^[4]。严重的话可能会出现错误的判断,或者完全相反的判断。在这种情况下,事业单位在人力管理中可以引入经济管理中的委托-代理理论。进而很好的解决信息不对称的问题。事业单位要有能力使用现有的人力资源来不断对人力资源管理模式进

行完善。委托-代理理论要求委托人和代理人之间必须是紧密的合作关系。通过合作来让二者之间建立规章制度。进而然后约束代理人。帮助二者之间的事业单位观念进行统一。我们也可以要求用人单位和代理人一起制定出单位绩效的管理目标。根据目标的完成情况,对相关的工作人员的业绩考核以后进行奖惩。可以加大奖励力度,进一步来显示出人力资源管理制度的优势。还要提高单位工作人员的福利水平。帮助基层员工营造更好的工作氛围,促使他们有能力、有精力放在工作中。通过帮助他们提高工作效率,提高事业单位部门的工作效率。进而提高事业单位的经济收益。

二、管理经济学视角下提高人力资源管理经济效率措施

(一) 进一步明确经济观念

想要提高对人力管理的工作效率,事业单位就必须树立正确的经济观念,针对用人理念进行改革更新。而且对市场的劳动力的信息要牢牢掌握^[5]。通过掌握市场劳动力的信息来提高对人力资源的管理能力。在事业单位中,管理人才是事业单位所欠缺的。因此,事业单位要对相关的工作人员进行管理理论的培训,或者招聘具有较高工作能力的员工。除此以外,针对一些严重落后、屡教不改的员工要给予警告处分。事业单位要鼓励本事业单位的一些员工通过培训主动学习一些新的知识和新的技能。事业单位要通过各种各样的活动和多种多样的宣传方式帮助员工学习和进步。进而提高事业单位人力资源的工作效率。通过提高人力资源的工作效率来提高事业的单位的工作效率。总的来讲,事业单位对员工内部的管理要不断的加强,要通过科学合理的管理制度,培养适合目前时代发展的工作人员,进而帮助事业单位解决在人力资源中资源匮乏或者人力资源过剩的问题。在事业单位的人力资源管理活动中,恰当的运用经济价值规律,可以促使经济效益最大化^[6]。

(二) 进一步健全激励机制

事业单位可以通过健全激励机制来进一步提高相关工作人员的工作效率。健全激励机制是目前我国事业单位资源管理的重要内容。它可以提高事业单位工作人员的工作效率。激励机制可以帮助单位了解员工的工作心理,在了解了工作人员的心理之后,单位可以通过各种奖励在精神上给予员工支持,帮助员工养成好的工作习惯和工作态度^[7]。进而提高事业单位内部工作人员的配合力度,提高事业单位内部工作的效率。另外,事业单位要针对落后的管理机制进行改革和创新。通过人性化的管理来把人力资源的管理工作进一步的落实。要始终坚持以人为本原则。如果员工出现个性化的需求,在不违背相关法律法规的前提下,我们也要尽可能的满足。这就要求我国事业单位改变过去原有的落后管理机制,

引入人性化管理制度,将人力资源管理工作做到实处。在提取员工个人资料的同时,细心体察单位优秀个人的工作困难以及家庭生活状况,并适当地给予一定得资助,帮助生活上存在困难的员工度过难关。这样才能做到人性化管理,真正做到“以事业留人,以感情留人,以发展留人”,最终促成事业单位的可持续发展。一些小型的事业单位也要在管理经济学的视角下改革更新单位内部的人力资源管理制度。通过管理理念的更新来完善管理制度。将每项有计划的工作落到实处。完成工作的目标。让员工可以在事业单位中得到更多的经济收益以及获得个人的成长^[8]。

结束语

当今的时代是一个不断发展和变化的时代。事业单位想要在日益激烈的市场竞争中拔得头筹,就必须有针对性的做好事业单位的决策工作。进而确保事业单位在竞争中获得胜利。人力资源是第一生产力,所以只有管理好人力资源才能够培养出优质的团队。才能在激烈的市场竞争占有一席之地。人力资源是事业单位技术资源的载体。因此,事业单位必须要在市场竞争中把握好尺度,不断强化事业单位中人力资源管理的优势。进而帮助单位吸引更多的优秀人才。通过完善事业单位内部的制度和管理模式来最大程度的提高事业单位的经济效益。本文从管理经济学视角下的人力资源管理分析和从管理经济学视角下提高人力资源管理经济效率措施两个方面进行了详细的论述,希望为提高我国事业单位的经济效益和促进我国事业单位的发展贡献出一点点力量。

参考文献

- [1]周源,夏晶.管理经济学视角下的企业人力资源管理分析[J].中国集体经济,2019(16):115-117.
- [2]才诗雅.管理经济学视角下的企业人力资源管理探究[J].现代营销(经营版),2019(02):99-101.
- [3]彭娇.管理经济学视角下的人力资源管理探究[J].老字号品牌营销,2019(11):67-68.
- [4]陈甲鹏.探析人力资源管理经济学视角下的人力资源管理[J].营销界,2019(08):147-148.
- [5]伏晓琳.管理经济学视角下的人力资源管理探究[J].产业创新研究,2018(15):71-72.
- [6]李婷婷.管理经济学视角下的企业人力资源管理[J].投资与合作,2018(06):185-186.
- [7]吴丹.管理经济学视角下的施工企业海外项目属地化人力资源管理[J].产业创新研究,2017(11):96-97.
- [8]覃孟达.人事管理经济学视角下的企业人力资源开发与管理[J].人才资源开发,2018(09):69-71.