

# 基于劳动经济学背景下的人力资源管理

王乐

陕西省天然气股份有限公司 陕西 西安 710016

**[摘要]**人力资源管理是企业经营管理中不可忽略的一部分,对提升劳动者的经济效益提供了可能。本文概述了劳动经济学及其人力资源管理的情况,进一步分析了时下经济学视域下人力资源的管理现状,总结了劳动经济学下人力资源管理的创新途径,以为企业的人力资源管理提供可行性借鉴。

**[关键词]**劳动经济学; 人力资源; 管理

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.1696

在我国经济社会快速发展的今天,各行各业也如雨后春笋般得到了迅捷发展。人力资源作为行业企业发展中不可分割的一部分,受传统观念和发展环境影响,难免存在着一定的缺点和不足<sup>[1]</sup>。“劳动经济学”这一学科的兴起,为人力资源管理创新开拓了新视野,并为助推经济发展提供了经济学基础。特就劳动经济学背景下的人力资源管理分析如下:

## 1、核心概念和界定

劳动经济学是经济学的分支,主要研究劳动力供需关系,相关影响因素及其作用关系等的“大市场”。在内容上,涉及劳动力供需、就业、工资、人力资本投资、失业、收入分配等多种子项目。无论在经济的宏观还是微观领域,均对劳动力再生产、劳动就业、劳动力宏观管理等起了先导性作用。

人力资源管理作为人事管理的重要一环,为经济学人本思想指导的关键性内容。也是组织员工,有效选拔人才、甄选人才和有效培训的基础。对于企业而言,是适应其未来组织需要,保证完成组织目标实现和成员发展的管理路径。在最优组织绩效的全过程中,通过人力需求计划、招聘组织、考核绩效支付报酬、组织绩效等实现全过程管理的有效途径。在当下的人力资源规划环节,基于模块化的人力资源培训开发,对行业企业占据着愈加明显的地位。人力资源管理作为企业赖以生存和发展的推手,在社会层面占据的作用也日益明显。

## 2、时下经济学视域下人力资源管理现状

### 2.1配置问题

劳动经济学背景下,将人员资源配置作为首要关键问题加以强化。在企业的劳动经济学范畴中,最大限度的谋求经济效益最大化,而难免出现过度消耗人力资源的不良问题。在该种超负荷的人力资源使用中,背离了企业最初的目标,也降低了员工的工作积极性、不利于其主动工作,使得其对职业认同出现“失代偿”现象<sup>[2]</sup>。毋庸置疑,人力资源配置欠合理问题使得企业员工不堪负荷,管理难问题频现。

### 2.2发展问题

劳动力是企业发展的主要成本,也是企业发展的命脉,更对企业的最终价值产生具有不可低估的作用。对于企业而

言,离开员工就无法正常运作。在企业的发展中,往往多注重短期利益,而忽略了对人力资源的中长期规划,使得人力资源管理后续乏力,无法在发展中焕发生机,最终导致企业后续发展举步维艰。

### 2.3置换问题

在实际经营管理环节,无论是资金,还是劳动力数量均为可控性因素。在管理环节,可通过购买设备、建设厂房、雇佣劳动力等做法,以实现劳动力与资本间的替换。然而,在薪金待遇上涨情况下,通过增加设备投产替代人工;在劳动力过多前提下,以下调工资、多投入人工来谋求最大效益。而恰恰相反,多数企业因缺乏对劳动经济学的正确认知,反而在人力资源和资本的转换中弱化了双方的能力,不利于企业的中长期、可持续发展。

## 3、劳动经济学下人力资源管理的创新途径

### 3.1转变理念,优化配置

转变观念,成立人力资源管理部门,将人事管理与人力资源管理协同起来,避免人浮于事。在人力资源管理的专业培训中,为进一步提高其专业化水平;需从人力资源管理制度化层面,以公开化、平等化、择优竞争化格局,在人员管理配置中,以责任化落实方法,建立科学、合理的约束和考核机制,以全面提升员工的工作积极学习,并以此打造良性的竞争环境,将人员管理及其思想、感情认知上加以实施,再到员工工作作风乃至热情上着手,充分发挥员工的工作潜能<sup>[3]</sup>。制定企业中长期发展规划,实现对人力资源的人性化管理,并让员工切实关注其个性化发展,强调落实其社会责任,使其有充分的职业认同感。在人力资源配置的全局规划上,确保后续管理工作的顺利开展。将人力资源会计核算与管理均作为控制点,形成与之相对应的人力资源优化配置,并将其逐渐提上管理日程。

在企业内部管理上,将人力资源管理调配作为降低企业成本风险,让员工提升职业期许。多渠道实现对相关人员的优化配置,并引入第三方管理,对内部人员实施转岗实习、借调、招聘、任务式转包等,使得工作机制更弹性,用工更合理,也能最大限度实现“人尽其才、才尽其用”。提升岗位担任工作,为企业谋求战略性发展规划提供可能。

### 3.2 整体规划，合理选聘

在企业的经营管理实践规划中，应结合企业的发展目标、经营现状等进行整体准备。在人力资源的“存量”与“流量”中，将人力资源管理和成本管理和预测作为平衡之关键，实现人才能力和岗位间“人一职位一组织”的有效匹配。为提高企业综合竞争力，通过科学调控人力资源成本，最大限度发挥人员的潜能，以在个人价值实现和战略目标上实现其高度契合。在企业的新经济增长点中，从薪酬管理到收入效应弱化，而将其投身到为企业创造经济价值上去。

正视企业人力资源观察现状，以在资本置换中大幅度提高企业的实际运营效率。将人力资源外包作为获得更高管理效益的可行性手段。在员工新业务、新领域中，以资源化培训，最终提高人力资源的管理效益。完善员工在职培训，通过在员工中制定与企业发展的相关培训课程，并在完善的课程体系中，避免因之产生的脱产等问题出现。引进员工援助计划，帮助企业完成发展目标。合理员工培训强度控制，提升培训时效性。

人才的招聘选拔中，合理控制劳动力使用为企业人力资源管理的首要条件。以劳动经济学为基本指导思想，在人力资源管理中，结合企业自身的发展实际，劳动经济学的相关内容等，并将其贯穿到企业发展的各阶段。对节约劳动力、促进相关工作保质保量完成，为企业的人才集聚“洪流”<sup>[4]</sup>。在企业 and 员工的战略合作中，通过构筑共同的学习平台，以在主营业务、出产产品的活动中，合理利益分配机制，并在员工关系间确保企业和员工的自身利益和价值提供战略规划。

在人力资源管理中，理解人力资源规划的基本理论，明确人力资源规划的地位。从晋升规划、补充规划、培训开发规划、调配规划、工资规划着手，有计划地提升有能力的人员，以满足职务对人的要求；合理填补组织中、长期内可能产生的职位空缺。未来职位上，通过有计划的人员内部流动来实现。为确保未来的人工成本不超过合理的支付限度，工资规划也极有必要。以人员能力管理取代人力资源管理和人力资本管理，有效地使用人能、发挥人能的功效。

### 3.3 合理评估，储备人才

对于企业的人力资源管理而言，将人才培训和储备作为关键性内容加以强化，是企业发展的重中之重。规范化的培训，能让企业更深刻地了解和认识到未来的发展前景，也更能在新老员工培训中，明确企业的发展规划和目标。通过融入劳动经济学这一理念，以“最优化”原则提升企业的劳动生产效率。而结合劳动经济学的原理，是实现人才资源最佳配置的突出体现。

在新的市场前景之下，对于企业的战略发展规划中，通

过事前评估，以为人力资源培训和开发模式寻求最佳解决之道。在“适销对路”的人力资源管理中，进一步激发员工的工作积极性，并在人力资源的系列管理实践中，坚持不懈地开展相关工作，以最大限度符合企业的预期管理效益。培训费用由员工和企业共同承担的方法，可最为企业和员工共赢的必由之路。

以劳动经济学为基础指导依据，将对人员的合理评估作为关键，能让企业真正明白制定和实施人力资源管理模式与企业发展吻合的相关性，以更进一步为人力资源管理模式制定有效实施依据。对于企业而言，在人力资源管理环节，通过制定有效的考核依据，也更能在劳动经济学的相关指标体系标准中，以完整的指标评价考核，实现人力资源管理的高效评价和考核。

对于企业而言，通过人力资源会计管理，以对劳动力制定明确具体的计划。在企业的劳动力边际收益上，将劳动力的数量和质量作为企业的变革关键。在劳动力资本中，基于员工招聘与培训，以达到激发员工潜能，为企业发展储备专业人才，将劳动经济学作为提升人力资源管理效率的“最佳契合点”；采取员工招聘与培训以实现企业的长远、可持续发展。在人力资源发展及其组织规划上，通过长期开展人力资源管理活动，以稳步提升企业的经济效益。在企业的组织规划中，以完善的人力资源发展方案组织规划等作为持续性和有效性关键，以达到提高员工工作质量、提高工作效率，为企业作出突出贡献的效果。

## 4、结束语

人力资源管理是企业的战略性目标，也是在产品市场及其投融资市场中，立足劳动力市场，并在现代人力资源战略管理中为企业提供有力支撑。将劳动经济学的学科理念作为推动劳动经济学理论及方法的有效运作依据，以最大限度发挥管理工作的效应，并在人力资源的整体规划中，最大限度提升企业的经营管理目标。而通过开展更具针对性、前瞻性的人力资源管理，以为员工的中长期发展提供可行性借鉴。

## 参考文献

- [1] 刘检. 劳动经济学视域下的战略性人力资源管理研究[J]. 现代经济信息, 2021(30): 21-22.
- [2] 周颖. 劳动经济学视角下加强企业人力资源管理的有效措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2021(24): 115-116.
- [3] 车晓琴. 试论基于劳动经济学背景下的人力资源管理方略[J]. 现代经济信息, 2021(27): 11-12.

## 作者简介:

王乐(1989年10月),女,汉族,籍贯(陕西省宝鸡市),硕士研究生,经济师,人力资源。