

“经济学是一门使人生幸福的艺术。”因此，教学应紧紧围绕现实生活，培养学生运用“经济学原理”和工具，分析社会经济现象和解决实际经济问题的能力。教学过程中，每个原理和知识点都应落实到“应用”上，不能从书本到书本、从理论到理论，而应从书本到生活、从理论到实际。对于企业的产品设计和研发工作来说，都需要重点考虑成本因素，企业要努力充分运用现有资源，并且尽可能地降低生产成本，提供更加优惠价格的产品，赢得消费者的欢迎。产品价格在市场竞争中的地位非常重要，企业管理者如果能够充分运用管理经济学基本理论知识，在产品销售的过程中，就能以低价占领更多的市场份额，在市场竞争中脱颖而出。同时也要注意的，通过降低成本和销售价格来抢占市场的途径也有着一定的局限性，并不是生产成本越低越好，必须要结合企业自身情况，确保研发和生产的高效率和高质量。西方国家经济学教学案例的应用相对较早，案例也较丰富。经济学家陈岱孙指出，西方经济学在其推理分析、测算技术、管理手段等方面有若干值得参考和借鉴之处，但我国不能盲目推崇、全盘照搬。

二、管理经济学在企业管理中的应用

(一) 合理定位产品价格

企业在销售产品的过程中，为了实现产品利润最大化，还需要制定正确的价格策略，在这个过程中，需要明确产品在市场中的价格弹性，了解定价的变化范围，这是科学制定产品销售方案的基础和前提。依据管理经济学理论，企业可以先制定一个较高的价格，之后按照市场上商品价格进行逐渐降低，最终合理定位产品价格。最近几年，知识的运用渐渐变为发达国家经济上涨的重要驱动力，知识已经将那些把物质财富上涨为目标的企业带来的经济，提升到用知识价值作为资本积累以及经济上涨的重要途径，经济的发展正在由工业经济转变为知识经济，但是国内大多数企业都处在工业化进程实现的过程中，企业发展中，一定要采用全新的发展策略及思想，将知识的开发运用当作企业经营中的重要工作对象，由实物产品的经营逐渐转化为知识产品的经营，由产品的经营转化为资本的经营，由经营有形产品变为无形产品。

企业人力资源管理培训与开发研究

白雪 张楠楠 许菲

(西安近代化学研究所 陕西 西安 710065)

[摘要]随着信息化和科技化的全面到来，企业对人才的需求愈加迫切。而在激烈的市场竞争中，企业想要获得抵御风险的能力，并且迎难而上，在这种环境下生存和不断的发展，就需要让内部结构更加稳固和强大。而人力资源管理就是可以根据企业的发展随时为企业调整人力资源结构的方式，对于企业优化内部结构来讲至关重要，是企业进行培训管理的重要参考条件。

[关键词]人力资源；管理角度；企业培训管理；模式

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.1207

一、培训与开发理念

随着市场经济和高新技术的快速发展，企业对人才的需求也更加迫切，为了使各类人员具有适应现代企业工作需要的技能及知识，各企业、事业单位会根据自身管理工作的需要及岗位的设置，对不同的人采取不同的方式进行技能的提升，以改变他们的工作状态，适应现在或将来职位上的工作需要，并最终实现企业整体经济的发展，这就是企业培训活动的实施。21世纪是知识经济的时代，知识经济作为一种崭新的经济形态，代表了未来经济发展方向。为适应知识经济时代的要求，除了普及和发展国民教育外，还必须加强和发展在职职工的教育和培训工作，培训作为一种潜在投资将必然促进知识经济的发展，而知识经济的发展同样对企业培训提出更高的要求与挑战。

二、培训与开发的意义

首先，培训与开发可以作为调整人与工作、人与社会、人在部门环境中各种关系的有效方法，是实现人事和谐、部门沟通、关系处理的重要手段。其次，培训与开发是快出人才、多出人才、出好人才的关键。大多数员工的工作都是比较单一的，如财务人员精通的是财务工作、技术人员精通技术科研，他们都是做一行精一行，这就要求各类人员在日常的工作中进行总结。同时，企业需组织人员进行相关专业的培训，以提高其在工作方面的专业性以及不足，人员只有在了解自身的不足时才会在这一方面进行克服和纠正，通过企业正确的引导与辅助，才能实现人力资源的优化升级。再次，培训与开发是调动员工积极性的有效方法。

三、培训与开发的内容

企业培训规划必须密切结合企业的经营战略和实际运营情况。为了确保企业组织成员能够适应企业发展需要，就要对不同的企业应采取其适宜的培训方式，以效益理念判断培训成果。培训包括对自身员工的培训以及对新进人员的培训，自身员工的培训在于提高其管理能力、实操技能、组织能力以及与其他部门之间的沟通协调能力；而对新进员工而言，帮助其了解企业的性质、主要工作内容，使其能快速融入企业的发展，尽快的胜任新的工作岗位才是培训目的所在。培训活动按培训场所可以分为内部培训和外部培训；按培训内容的不同可以分为安全培训、经营管理能力培训、关键技能培训，具体业务培训、职称知识方面的培训等等。开发主要用于对中层及以上管理人员的能力提升，意在挖掘其综合素质及管理能力的体现，使其与企业发展战略目标相统一，并适应企业发展所需。

四、培训与开发起到的作用

(一) 从企业角度出发，培训与开发可以满足企业技能方面、管理能力方面提升的需要，以增强企业的市场竞争力，适应现代企业发展，为自身人才储备夯实基础。

(二) 从员工角度来看，培训与开发不同于物资薪酬给予员工的有限刺激，它给予员工的是精神层面的满足，是留住人才，提升人才使用率、挖掘员工潜能的有效途径之一。一个企业因工作性质的需要设置了诸多岗位，而每一个员工能力的不同，意味着在同一岗位上发挥的潜能也会不同。对于岗位的设置，人员的安排非常重要，如何调动员工的积极性、挖掘员工的潜能，是任何一个企业的人力资源管

(二) 通过交叉弹性了解需求关系

对于一个企业的发展而言，技术创新在其中具有十分重要的作用。企业没有在生产上进行创新，就不会生产出新的产品，市场中也不会占有相应份额，技术创新是企业发展的关键所在。一般情况下产品需求的交叉弹性是正数，数值越大，表示产品之间的竞争关系越激烈，二者互为替代品；当交叉弹性为负数时，则价格升降方向相反，二者互为互补品。交叉弹性反映出了相对于其他产品价格的变动，消费者对于该产品需求变动的敏感程度，这样能够帮助企业产品的市场受欢迎程度，能否与其他同行业产品取得优势竞争地位。因此，企业要时刻关注消费者的实际需求，明确他们对产品的喜好程度，从而做出更加科学的生产和销售决策。企业发展管理中，需要打破以往的管理方式，逐步转向智能型、规模型企业，在今后的社会发展中，企业获取了知识经济，在发展中才会更加具有主动权，国内企业需要主动变化自身经营模式，创新管理方式，攻克知识经济时代中企业发展所需要面对的困难。

结束语

针对企业而言，要想在发展中占据一定市场份额，尤其是那些主要市场在海外，需要同国外先进商品进行竞争的企业，开发高新技术产品是十分必要的，企业应该将工作重心放在新能源技术、新材料科学、生命科学等高新技术的研发上，让这些高新技术成为企业发展的主要推动力，以新技术助力企业的良好发展。管理经济学对于企业的生产和销售都有着重要影响，企业管理者要以其为指导，树立理性思维，做出正确的发展决策，促进企业可持续发展。要想实现对其的有效应对，就要从重视技术创新、创建合作联盟组织以及人力资源的开发与利用几个方面着手，以更好地适应知识经济时代，推动企业的良好发展。

参考文献

- [1] 秦秀兰. 管理经济学在企业管理中的作用与应用[J]. 企业改革与管理, 2019(03): 45-46.
- [2] 苗菲, 赵颖, 刘之松. 统计预测方法在企业经营管理决策中的应用[J]. 合作经济与科技, 2020(04): 95-97.

理部门所面临的问题。只有人善其用，为适合的人员匹配合适的岗位，才能最大限度地发挥其能力，为企业创造最大的价值。为了适应现在企业发展需要，提升员工自我价值，提高员工胜任能力，满足员工培训开发方面的需要，是对员工价值的肯定。

五、开展人力资源与开发的策略

(一) 首先对培训需求进行分析，根据企业内部发展需要及外部环境变化要求拟定培训方向，与培训机构进行及时沟通，制定出具有针对性的培训方案。

(二) 选择培训教师，培训工作能否取得成功，培训师资的配置也至关重要。培训讲师不仅要有较强的表达能力和语言组织能力，也要对培训课程和培训目的的输出具备较深入的理解。因此，在选择培训教师时，教师的授课风格、资历也是重要的参考因素。

(三) 制定培训课程。根据受训人员、受训内容的不同划分课程单元、安排课程进度、时间及培训场所。对培训讲师提出要求，不同讲师的授课习惯得到的培训效果也是截然不同的，在进行培训前要对培训讲师的专业知识、授课习惯作了一定了解。

(四) 在培训开发过程中进行动态分析，适时调整培训方法，降低员工培训时间成本。受训人员接受能力的不同，会导致同一培训课程产生不同的培训结果，企业应及时了解实时培训状态，对培训课程进行调整，以期达到最佳培训效果。

(五) 对培训开发效果进行评估。培训效果的评估是培训的最后一个环节，同时也是培训系统中最难实现的一个环节，目前较为常用的五种综合性的培训评估方法有：目标评价、绩效评价、关键人物评价、测试比较、收益评价。

六、结语

在人力资源管理角度下的企业培训管理中，同样要关注考核对培训实施的推动作用。对培训实施情况进行考核，要注意上下级考核和平级考核之间的融合度，保障量化考核和对于考核结果的科学性评定，要让员工对考核有更加充分而全面的正确认识，保证了这一点，才能让企业的培训管理模式更加科学和有效，起到内部结构优化的效果。在互联网时代高速发展的今天，人力资源管理已经不再只是人与人之间沟通的关联，更包括了人本身与大数据的结合，这是一种专业技能和综合能力的体现，也是企业对于行业发展的敏感度和观察力的体现。有效的培训有助于提高现有人力资源的综合价值，有助于激发员工为岗位创造更大价值，不仅可以提升企业绩效、提升企业的自身核心竞争力，也能更好的帮助企业在竞争中脱颖而出。

参考文献

- [1] 陈贤纯. 人力资源管理与企业培训管理之间的联系和相互作用分析[J]. 企业管理与研究, 2013.
- [2] 张志勇. 人力资源管理对提高企业综合实力的作用以及意义[J]. 国家经济建设和研究, 2009(24): 106.
- [3] 黄燕云. 如何利用人力资源管理促进企业培训管理工作的有效落实[J]. 发展战略规划, 2009.