

试论基于劳动经济学背景下的人力资源管理

崔玉

(内蒙古兴安盟突泉县突泉镇人民政府 内蒙古 突泉 137500)

[摘要]在我国劳动经济学发展的过程中,人力资源对于企业的发展来说极为重要。我国的企业经济是国民经济发展的基础,只有使企业朝着健康正确的方向发展,才能够更好地凸显企业的经济价值和社会价值,促进企业和我国整体社会经济的全面发展。为了保障企业发展的整体质量,使竞争力得到提升,需要将人力资源管理作为一项重要的内容开展,尤其是需要将工作重点放在人力资源管理的调配方面,为企业改革创新提供足够的人才支持,这样才能够为我国经济的繁荣发展提供帮助。

[关键词]劳动经济学; 人力资源; 管理措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.1317

一、引言

随着社会快速发展,经济形式发生了新的变化。其中,共享经济理念出现在社会公众视野中,成为一种经济发展业态。在共享经济时代下,企业既面临着发展机遇,又面临着发展挑战。为提升自身发展水平,抓住发展机遇,迎接发展挑战,企业有必要基于共享经济理念探究创新人力资源管理模式,以充分发挥人力资源价值,激发自身发展活力。

二、人力资源管理的基本特征及内涵

人力资源管理的基本内涵在于管理各个行业领域的人才,通过实施人才岗位晋升、人才培养及员工日常管理的做法来增强人才资源实力,实现人力资源的最大化管理效益。由此可见,人力资源管理包含很多的人才管理实施要点,相关部门推行人力资源管理的宗旨目标就是要提升人才的综合业务能力,提供行业经济发展中的重要人才支撑。并且,人力资源管理的各项措施顺利实施需要依赖科学与可行的管理规划,相关部门只有在预先制定人才管理规划的前提下,才能充分保证人力资源管理的最佳实施效果。在现阶段的行业经济发展中,人力资源管理日益发挥了重要的实践作用,体现了行业经济发展与人力资源管理提升的关联性。人力资源管理涉及各个管理要点与管理实施层面,作为企事业单位以及人力资源部门要认识到人力资源保障措施的重要促进意义,完善人才培养与人才晋升的机制,运用优质的人力资源来支持与推进经济的进步发展。

三、劳动经济学背景人力资源管理调配问题

(一) 人员固化

提升人力资源管理观念是开展企业管理的一项重要工作,而其中涉及观念不仅仅指的是管理人员在进行管理时的观念,还包括基层工作人员在进行工作时对相关落实的观念,尤其是我国在近年来经济市场的不断发展下,工作人员需要跟随时代的脚步和市场的发展,对自身的管理观念进行优化,但目前我国的企业在发展过程中的管理观念和建设观念属于较为传统的观念,并没有与现代市场环境进行有机的结合,这就导致我国整体的企业管理难度较大,并不能够形成良好的管理体系。

(二) 管理执行不到位

管理制度的制定对于整个企业的发展来说至关重要,在制度制定完成后,相关工作人员一定要采用一系列的方式加以落实,这样才能起到应有的效果,如果制度没有得到有效的落实,就等于一纸空文。就目前来说,我国的企业在发展过程中呈现一定的问题,相关工作人员虽然建立了对应的管理制度,工作人员之间也能够进行有效的制度应用,但在基层进行落实时,相关的制度并没有达到应有的标准。

(三) 资源短缺和资源浪费

人才浪费这一问题当前社会中所存在的一项普遍问题,举例来说,某高材生毕业后由于未能找到适宜自身的工作,所以去从事了卖猪肉这一工作。而若专业的经济师以人力资源管理的方式以及知识为基础,去理解与看待上述情况,则能够判断为是一种人才浪费的情况。再者,也受到企业自身资源短缺情况的影响,所以也会致使企业的发展因此而受到阻碍。另外,企业若想获得进一步发展,就会聘用更多的人才,但由于在聘用阶段难以保障人才的质量,因而也会在一定程度上影响到企业的不断发展。

四、劳动经济学背景人力资源管理调配问题的对策

(一) 健全培训体系

在我国社会经济快速发展的背景下,企业对于高素质人才的需求也越加迫切,相应的岗位之间的竞争激烈程度也有极大的增加,在这样的状况下,企业需要在进行人力资源部门的建设时,将系统完善的人力资源培训体系作为一项重要的工作内容,这也是优化资源管理调配并解决实际问题的一个必要策略。在培训体系的整体建设过程中,首先需要对当前企业的人才需求状况进行分析,了解不同岗位的工作人员履行职责状况。其次,确认在实际工作中,不同岗位工作人员的问题和欠缺,在此基础上制定相应的人力资源培训体系和计划,通过合理的培训设置,使员工的综合素质和综合能力得到培养。最后,在管理时既要体现出公平公开的原则,又要体现出未来对员工发展规划的重视,这样才能留住并吸引更多的优秀人才。

(二) 建立激励机制,提供发展路径

共享平台员工的专业素养、工作能力、服务水平极大的影响平台企业发展。为促进自身稳定发展,增加经济效益,企业需要采取合理的措施首先,制定激励机制。企业可以根据员工绩效考核结果,对员工进行激励。其中,可以通过现金奖励、绩效奖励等方式,激励员工。其次,提供发展路径。企业需要畅通晋升渠道,为员工提供出国学习机会等,保证员工不断地发展自身,实现自我价值。

(三) 构建客观的评价体系

企业构建客观的管理评价体系,检验组织结构中的人员配置是否合理。首先,企业最高管理者是否把人力资源和人力资源管理作为经营管理的一项重要工作,制定人力资源管理目标和管理制度,与企业全体成员沟通。其次,人力资源职能管理人员与业务职能管理人员之间是否有明确的职责分工,能够理解企业的人力资源管理目标和政策,并按照各种人力资源管理制度和程序对员工进行管理。另外,管理者的专业结构、能力结构、经验结构和人格结构对人力资源管理实施体系的实施效果影响较大,因此将其纳入评价范围。最后,基层员工是人力资源管理的主要对象。根据员工的背景、状况和需求实施人力资源管理,对维护和改进人力资源管理有着重要的影响。同时,基层员工的工作技能、工作态度、向心力和满意度也在一定程度上反映了人力资源管理的有效性,需要对其进行评价和分析。

五、结束语

经过分析可见,经济可持续发展在根本上需要依靠优秀人才资源来提供支撑,因此体现了人力资源管理举措全面强化的必要性。面临当前的经济转型整体背景,人力资源管理的模式与思路也在不断得到调整。人力资源管理包含多个层次的管理内涵与管理实施要点,企事业单位的管理负责人员必须认识到人力资源管理举措的促进价值,善于结合行业市场状况来实施灵活的人才管理模式调整,驱动经济实现可持续发展。

参考文献

- [1]刘浩东.劳动经济学视角下的人力资源管理探究[J].知识经济,2020(06):68-69.
- [2]崔莹莹.劳动经济学视角下的人力资源管理探究[J].长春金融高等专科学校学报,2019(06):87-90.
- [3]王云明.基于经济学的人力资源管理研究[J].大众投资指南,2019(20):115.
- [4]张娟莉.基于劳动经济学背景下的人力资源管理探究[J].管理观察,2019(21):87-88.
- [5]梁玉乐.劳动经济视角下的人力资源管理探析[J].大众投资指南,2019(14):91+93.