论人力资源经济的应用与发展

田俊会

清河县自然资源和规划局

DOI:10.32629/ej.v2i4.190

[摘要] 人力资源经济是各种机构在发展管理中使用的常用方法。能够及时了解公共机构的发展状况,对公共事业的稳定发展产生重大影响。现如今,中国经济的不断发展竞争力不断提高,各机构开始将工作重点放在人力资源经济的应用上。本文主要分析了公共机构人力资源经济应用中存在的问题,阐述了人力资源经济在公共机构中的作用,并提出了一些适合人力资源经济管理的方法。

[关键词] 人力资源; 经济管理; 公共机构

随着社会主义市场经济的不断发展,事业单位的人力资源模式发生了巨大的变化,实现了从交易模式向战略模式的转变。由于人力资源是衡量生存和发展的核心,公共机构竞争的根本原因是人的竞争。只有具备较强能力的人才能推动公共机构的发展,提高公共机构的市场竞争力。因此必须采取一些手段对事业单位人力资源管理进行优化,及时分析并查找管理中存在的问题并及时解决,带动事业单位人力资源经济的发展。

1 概述

1.1 人力资源管理

人力资源管理简称HBM,表示一定范围内所有劳动能力人口数量的总和。通过经济学和人文思维的指导,组织内的员工可以通过培训,选拔或招聘来满足人力资源在长期发展中的需求,并确保内部员工能够完成机构的任务并满足机构的长期发展需求。按照模块管理,学术界将人力资源划分为劳动力管理、培训与开发、人力资源规划、招聘和配置、薪酬福利管理等模块。人力资源管理的实施是公共机构长期发展的战略要求,可以优化员工结构,实现合理的员工安置。机构通常采用管理培训和招聘考试,以提高工作人员的积极性,充分发挥其潜力,促进公共机构战略目标的实现,为公共机构的发展提供有力保障。

1.2 人力资源经济分析

人力资源经济分析是公共机构的长期发展。为了适应人力资源管理的发展,采用数学模型,经济计量和会计方法来分析公共机构的综合经济。由于这种经济高度整合和实用,它可以直接服务于机构。在进行人力资源经济分析时,不仅可以分析现有事业单位的经济现象,而且可以规划单位未来的人类经济活动。因此,人力资源经济分析的结果对制度产生很大影响,直接影响制度的经营活动。

2 当前我国事业单位人力资源应用中存在的问题

2.1 人力资源发展跟不上科技水平

许多机构更加关注人力资源经济。但是,由于经济的快速发展,一些单位人力资源开发水平严重脱离社会发展,给事业单位的人力资源管理带来了许多新的问题,影响了人力

资源管理工作的进展。主要表现在人力资源管理不符合科技进步,经济管理方式不健全。事业单位在开发和利用人力资源的过程中遭到了极大的抵制,影响了事业单位管理效率的提高,制约了人力资源管理的进程。

2.2 管理人力能力不足

员工是影响事业单位管理的直接因素。经过对事业单位的实际状态分析发现,很多事业单位人力资源管理主要存在:管理人员的思想相对保守,专业素质不高,进取精神不强,而且很多人力资源管理员工都没有认识到人力资源经济的作用,导致人力资源管理存在很多漏洞。主要表现为以下几种情况:一是员工培训。由于许多单位管理人员水平很低,专业管理知识落后,新员工培训存在诸多问题,新员工难以理解和掌握工作内容。此外,许多机构的员工培训形式,一些培训相关内容是敷衍的,导致员工对专业工作的思想认识和理解混乱,影响了事业单位的人力资源管理。第二,招聘面试。招聘面试是各种机构发展过程中必须开展的工作。但是由于人力资源管理者不具备较强的职业素质,在面试中对事业单位工作内容介绍较为模糊,导致很多应聘员工都不能正确判断自己是否适合单位或适合单位设置的岗位。第三,员工调动。由于工作内容、环境、工作性质等方面的变化,事业单位员工调动经常发生。如果机构管理单位的管理能力不足,将导致机构工作人员转移出现问题。如果不能合理调动,会引起员工的不满,影响事业单位工作的顺利进行。

2.3 管理体系不完善

公共机构利用人力资源经济开展人力资源相关工作时,往往存在管理制度不完善等问题。在这些因素的影响下,导致事业单位人力资源管理工作经常呈现出:临时性、被动性和片面性特点。一旦业务部门的管理出现问题,人力资源就是主要的盾牌。在这些因素的共同影响下,人力资源管理积极性降低,员工的潜力无法发挥,影响了事业单位的发展。

3 人力资源管理在事业单位中应用的方法

3.1 完善事业单位招聘工作模式

在了解了业务部门管理的情况后,人才招聘是公共机构人力资源管理的重要组成部分。因此,机构应该把人力资源

核算型财务会计向管理会计转型探究

高慧君

河北省美术研究所

DOI:10.32629/ej.v2i4.191

[摘要] 从企业内部来看,管理会计的倡导实施,有利于管理者重视并充分利用财务会计数据进行管理实践,实现精细化管理,促进企业成本控制落地。有利于财务会计人员尤其是核算型财务人员向战略型财务和业务型财务进行转变。根据以上背景分析,本文认为,到底什么是管理会计,管理会计与财务会计有什么区别,财务会计当前面临的问题是什么,财务会计及其从业人员如何向管理会计转型,这些无论在学术界还是实务界还存在很多模糊性的认识。

[关键词] 财务会计; 管理会计; 转型

1 核算型财务会计存在的问题

1.1 财务管理意识欠缺

在新时代,社会形态和产业结构正在发生转变。一些国有企业的领导倾向于集中创造效益。他们没有足够重视财务管理,忽视了他们的生存和发展。这导致对财务管理的投入不足以及财务人员的工作热情。

1.2 财务管理制度不完善

任何成熟的管理体系,都依赖于制度的保障。但是,现阶段,国有企业的财务管理制度不完善,即使它是现有制度,也难以保障执行力,执行过程往往流于形式,财务管理工作的筹划和实施,缺乏依据和制度保障。(一)财务管理方法不科学。越来越多的企业完成了财务管理信息化,工作效率得到了很大提高。但是,许多国有企业在金融信息技术建设方面

相当落后。他们只使用最简单的财务软件。许多信息处理和数据传输工作仍然依赖于传统的人力资源管理方法,这极大地影响了财务管理的效率。(二)财务风险控制能力差由于国有企业的特殊定位,许多管理人员处于审慎谨慎,缺乏危机感,风险防范意识薄弱的状态。许多国有企业尚未建立金融风险预警机制。而且,对于财务数据的真实性、准确性,缺乏有效的监督,企业内部的审计部门平同虚设。(三)财务管理人员的素质需要提高财务管理人员的素质,直接影响财务管理的质量。但是,目前我国国有企业财务管理人员素质参差不齐。许多人缺乏系统的专业知识和实践经验,甚至他们的学历也达不到标准。而且,财务人员的工作积极性不高,缺乏主动性和创新精神。

1.3 财务与业务难以实现一体化

模型,并根据季度变化实施了间隔培训。培训内容应以管理理念,管理技术和创新为导向,不断提高院校人力资源员工水平,使员工不断在工作中取得新突破,最终为员工提供一定的发展机会。

4 结束语

在公共机构的发展中,主要竞争是人才竞争。为了确保单位能够在市场经济中取得进步,必须优化人员结构。本文主要分析了人力资源经济在机构中的应用和未来发展。根据组织存在的问题,提出完善机构招聘模式,建立社会福利和约束机制,加强员工培训,提高人力资源经济水平。为了促进公共机构的发展,在未来人力资源和机构经济的应用中,我们还应积极探索新的方法和技术,以提高公共机构的人力资源应用水平。

[参考文献]

- [1]朱香莉.知识经济时代人力资源管理的发展趋势[J].人力资源管理,2016,(05):4-5.
- [2]张伟.新经济时代高校人力资源管理创新进展[J].现代国企研究,2017,(10):78.
- [3]杨艳菲.事业单位人力资源经济的应用与发展前景[J].经贸实践,2018,(22):229.

工作的重点转移到人才招聘上。在首先招聘人才时,要根据单位的发展状况,制定完整的招聘制度和人才选拔机制,并根据市场人才状况机制进行调整。例如,为了长期发展,业务部门希望招募优秀的眼科医生。当该单位实施人才招聘时,首先分析市场环境,然后建立适合单位发展的招聘制度。构建该系统的主要目的是了解各医学院校学生的情况,同时掌握单位的变化。该单位成功招募了两名合格的眼科医生,在单位眼科工作的进展中发挥了重要作用。

3.2 加强员工培训,提升人力资源经济管理员工水平

人是公共机构发展的核心因素,直接影响公共机构的发展。只有培养和引进优秀的人力资源管理人员,才能为公共机构的发展提供高素质的人才,促进事业单位的管理和发展。例如,某事业单位在正确认识本单位发展状况后,将人力资源管理工作落到了实处,定期给员工进行培训,不仅提升了员工的工作能力也带动了事业的发展。该事业单位实施人才培训时主要从以下几个阶段进展:首先,在实施人才选拔时,对员工进行了仔细审查,主要是在员工年龄,综合能力和专业技能方面,以及优化员工结构。其次,定期为员工提供培训。随着市场化的发展,事业单位的管理模式发生了翻天覆地的变化。在培训时,该单位选择了最新的培训知识和