

基于劳动经济学角度的人力资源管理分析

杨芬

湖南华菱湘潭钢铁有限公司

DOI:10.32629/ej.v2i1.95

[摘要] 劳动经济学是市场劳动分配,以及探索劳动市场与社会经济发展关系的重要理论,在此理论支持下探索人力资源管理策略不仅能够让人力资源管理得以质量提升,更加能够实现人力资源的可持续发展。本文就基于劳动经济学角度探索人力资源管理的更好策略,希望可以为人力资源管理的发展提供借鉴。

[关键词] 劳动经济学; 人力资源管理; 发展路径

前言

人力资源管理不仅是劳动市场的重要组成部分,也是市场经济发展的重要推动力。通过人力资源管理质量的提升,能够让劳动力得以更好分配,也能够实现社会经济的更好支撑。基于劳动经济学角度探索人力资源管理策略应当也必将成为重要的研究内容和方向。

1 劳动经济学理论解析

劳动经济学理论是重要的指导理论,其中人力资源管理、劳动经济以及劳动关系等内容运用较多,根据日常大学课堂教学理论分析,再结合中国的实际状况,劳动经济学除了能够分析劳动力市场状况、劳动力供给与需求等基本内容之外,还会针对人力资本投资、劳动力流动、劳动力市场走向、失业理论以及工资差异等内容予以指导研究。随着我国劳动市场经济的变革以及当今社会就业等民生问题的凸显,劳动经济的问题越来越受到应聘者、用人单位以及政府部门的关注,而劳动经济学则引导人们将劳动理论学习与我国现在就业状况相结合,借助市场经济的发展,争取有效的解决我国劳动者就业、失业等日益尖锐的问题,我们需要对劳动经济学理论予以深入研究,将其与人力资源管理相结合,实现人力资源的更好优化与整合。

2 劳动经济学和人力资源管理的关联

劳动经济学在人力资源管理专业中属于基础内容,劳动经济学主要是针对劳动学做出的理论分析。而人力资源管理更侧重于实践的验证,所以劳动经济学和人力资源管理两者的关系相辅相成,既有相同之处也有不同之处。

劳动经济学主要是研究劳动关系,并且针对我国企业现状进行分析,揭示劳动经济发展趋势。人力资源更多是关于人力优化与分配的内容,主要是教导企业如何对人力资源进行合理的分配,企业的管理者需要具备人力资源管理的能力,从某一个角度来说,这与企业的未来发展息息相关。劳动经济学涉及的范围比较广泛,人力资源管理只是劳动经济学中的重要组成部分,企业如果想要更好的了解人力资源管理的意义,那么就需要对经济学理论进行全面的分析。站在企业的角度分析,个人与企业属于雇佣关系,个人需要为企业的经济利益付出劳动,而企业也需要付出等价的工资,所以经

济劳动学与人力资源管理之间的关系不可分割,但是劳动经济学的研究对象主要是整个劳动市场,随着劳动市场经济的变化而变化,劳动经济不需要付出交易成本,所以如果市场劳动力竞争压力越大,那么市场上的分配效率就越高,久而久之,其将会为企业带来优异的经济效益;人力资源管理主要是对企业的管理层进行协调,需要付出交易成本,合作的成分居多,合作进展顺利则会给企业带来较高的效益,随着市场的不断发展,企业的生产效率也会逐渐增加,所以我们可以看出,劳动经济学与人力资源管理之间所研究的目的是相同的,他们都是为了提高我国市场劳动经济的发展,优化人力市场的关系。

3 人力资源管理中存在的问题

3.1 员工招聘未按理论进行

当今社会,许多企业都只是按照过往经验对员工进行招聘,并未按照经济学理论进行规划分析,导致企业所付出的成本与日常收益发生冲突,从而在很大程度上降低了企业的经济效益。因为员工招聘的时间较短,所以企业应在短期内针对自身的经济效益进行分析,设定企业经济利益最大化的目标,在劳动力所取得的收益与企业所需投入的费用相同时,一定要优化员工的招聘个数。从企业长远的发展角度分析,只有企业投入与劳动投入合理时,才能够带来较大的经济效益,所以,企业应该按照经济学理论进行员工招聘合理安排,不能够按照自身想法进行个数选择,否则劳动投入增高,企业所获得的经济效益也会随之降低。

3.2 薪酬管理存在不足

企业对薪酬进行合理管理不仅会影响到企业的工作效率,还会对员工的工作效率产生很大的影响,所以企业应该根据自身状况分析,制定一个好的薪酬管理制度,使企业的投入成本得到有效的控制,最终目的就是帮助企业实现利益最大化的目标。虽然很多企业已经认识到这个问题,但依然没有设定一套关于薪酬方面的管理方案,工资水平如果一直止步不前,会使员工的工作效率逐渐降低,员工的工作效率一旦降低,企业的口碑就会逐渐变差,长此以往,不仅不能够使企业得到快速的发展,还会使员工失去动力。如果企业涨工资的幅度过大,虽然可以提高员工的工作效率,但是就

会使企业的资本投入增加,那么企业所承受的压力也会增大,所有企业应当根据自身实际经济效益制定合理的薪酬管理规划,进行合理的人力资源管理,只有这样才能够提高企业经济效益。

3.3 重要员工流失

一个企业如果想要得到快速的发展,就必须重用管理人才,这些重要的核心员工会对企业的发展带来重大的影响,但是目前我国有许多企业并未引起重视,导致企业内部重要员工流失,并且带走企业的部分技术或者重要的资料,使得企业最初的培训和管理不能够发挥较大的作用。如果企业内部重要员工流失,就会使公司内部较重要的职位空缺,企业缺乏管理人才,使得企业内部工作团队失去信心,降低了团队合作能力,从很大程度上影响了企业的未来发展。

4 基于劳动经济学角度的人力资源管理优化路径

4.1 加深企业员工对劳动经济学的重视

经济学理论随着市场经济的发展逐渐完善起来,其对企业的发展有着非常大的影响,所以企业应加深企业员工对劳动经济学的重视,定期在企业内部开展员工经济学培训活动,将经济学理论深入到员工内心,使员工们在日常工作中可以本着企业发展最重要的目的进行工作,并对企业的经济行为加以控制,有效降低企业的投资成本,为企业带来更大的经济效益。企业内部管理人员也应当重视经济学理论的学习,还需要全面的掌握经济学管理理念,提高日常管理员工的水平。除此之外,还需要邀请资历较高的演讲人员对员工们进行专业的讲座培训,此过程中可以有效的增强员工对经济学理论的理解,丰富自身的专业知识,并且还可以为企业带来更多的贡献。

4.2 提升薪酬管理力度

企业提升薪酬管理力度是非常重要的,合理的薪酬安排能够使企业的投资成本有效的降低,还会在很大程度上调动员工的工作积极性,端正员工工作态度,从而提高工作效率,使得企业发展更加长远。企业在进行人力资源管理方面,可以采用薪酬激励模式,也就是说,让员工的薪资与业绩挂钩,并且制定相应的奖励计划,当员工完成该阶段目标时可以给予现金奖励,这样员工们在实际工作中也会努力为企业带来更大的经济效益,虽然激励的方式有很多,但是只有薪酬才是一种比较容易实施,并且可以有效进行的激励方式,这里

的薪酬制度不是指对员工的工资进行规划,而是额外的薪酬奖励,因为员工们将高额的工资视为自己应得的一部分,所以不会起到激励作用。

4.3 利用劳动经济学理论展开培训

目前企业在人力资源管理过程中运用最多的方式就是培训,定期对员工进行培训可以丰富员工的工作知识,但是企业不能够没有目的的培训,而是要利用劳动经济学理论展开培训,在实际培训过程中,企业可以根据员工的工作岗位进行实践模拟,然后通过企业管理人员考评后才算熟知培训知识,只有这样才能够加强员工们对培训知识的理解水平,并且将学到的理论知识运用到实际工作岗位上,从而可以提高员工的自身职业技能。事实证明,企业以经济理论为指导对员工开展培训,合理的组织企业人力资源管理发展方案,可以使企业的经济效益得到稳步提升,企业要根据自身发展状况对员工进行经济学理论培训,并确认经济学是否会对企业人力资源管理方面起到影响。

5 结束语

综上所述,企业应当正视经济学与人力资源管理之间的关系,根据企业自身的发展状况以及经济效益进行合理的运用。实际上将经济学运用到企业人力资源管理上之后,就会使人力资源管理实现长期发展的目标,还会使企业在人才管理上有更大的收获,但是如果想要实现这一目标,就需要企业依据经济学理论制定合理的管理制度,让企业的人力资源管理工作合理化,努力提高员工工作效率,争取运用比较少的劳动力就能为企业带来比较大的经济效益。

[参考文献]

- [1]陈玉芳.经济增加值在人力资源管理的应用研究[J].科技经济市场,2019(01):117-118.
- [2]胡小玲.新经济形态下人力资源服务企业更应重视转型升级[N].中国劳动保障报,2019(06):02-26.
- [3]纪更申.浅谈人力资源管理在现代企业管理中的重要性[J].现代营销(下旬刊),2019(02):142.
- [4]王艳玲.信息化人力资源管理研究进展分析[J].现代营销(下旬刊),2019(02):181-182.
- [5]王自刚,边可舒.基于互联网时代的人力资源管理新思维探讨[J].现代营销(下旬刊),2019(02):172.