

# 企业人力资源管理对其经济效益的影响探讨

段煜培

国网河南省电力公司禹州市供电公司 河南省 许昌市 禹州市 461670

**【摘要】**在当今社会和经济快速发展的背景下，企业之间的竞争日益加剧。在企业竞争日趋激烈的今天，有关人才、人力资源的讨论也层出不穷，围绕着以人才为核心的竞争主体始终是一个永恒的主题。人力资源是一个企业的重要环节，如何科学地管理人才，将直接影响到企业的经济效益。文章首先对人力资源和经济效益的内涵进行了论述，并对其与经济效益的关系进行了分析，最后提出优化我国企业人力资源管理的有效措施，希望通过本文研究能为相关从业人员提供一定的参考。

**【关键词】**人力资源；企业；经济效益；影响

## Discussion on the influence of enterprise human resource management on its economic benefit

Duan Yu pei State Grid Henan Electric Power Company Yuzhou Power Supply Company Xuchang City, Henan Province  
Yuzhou City 461670

**【Abstract】**In the context of today's social and economic development, the competition between enterprises is increasingly intensified. In today's increasingly fierce competition among enterprises, the discussion about talents and human resources also emerges in an endless stream, and the competitive subject around talents as the core is always an eternal theme. Human resources is an important link of an enterprise. How to manage talents scientifically will directly affect the economic benefits of an enterprise. The paper first discusses the connotation of human resources and economic benefits, and analyzes the relationship between it and economic benefits, and finally puts forward effective measures to optimize the management of human resources in Our country, hoping that this paper can

**【Key words】**human resources; enterprise; economic benefit; influence

## 1 引言

企业的人力资源管理是贯穿于企业经营管理的全过程，包括对公司人力资源的预测、用人计划、对员工培训教育、对人力资源成本的测算、对人才的合理分配等。同时还涉及到对企业员工进行的教育和培训，以不断地激发和调动员工的工作热情。人力资源管理对于现代化企业而言有着关键作用，使企业进行现代化转型和未来长远发展的关键基础。目前我国大多数企业都充分认识到人力资源管理对于自身企业未来发展的关键意义，经常会派遣职工出国进修，提高其专业素质等。

## 2 人力资源管理和企业经济效益的具体概述

### 2.1 人力资源管理

在人力资源管理中，人力资源管理的重点是员工的招聘、培训和业绩回馈，而人力资源的管理则包含了人力资源战略的制订、人才的挖掘与聘用、员工的发展计划和提高员工的职业素质等。通过对人力资源的有效管理，可以使人力资源得到合理的分配，使适合的人员在适当的岗位上工作，并能针对企业的发展需要，制订出一套科学、合理的人力资源发展计划，从而提高企业的整体素质，提高企业的整体竞争力。

### 2.2 企业经济效益的定义

顾名思义，企业的经济效益是指企业在进行经营活动时所取得的收入。企业的经营效益是一个公司的整体经营结

果，它包括投资与产出的比率，生产的质量与效率，以及如何利用资源的有效利用来降低生产成本。在一定程度上，企业职工的个人经济利益也可以从一定程度上反映出企业整体的经济状况。企业的经济发展要从两个方面来考虑，即企业的外部环境、国家的政策、国家的宏观经济政策等，而企业的内部因素则要复杂得多，如企业的管理、企业的运营、人才的应用、企业品牌、企业影响力等，要保障企业经济效益，需要企业多项因素协同作用。

## 3 企业经济效益与人力资源管理间的关系

### 3.1 企业经济效益的提升需要人力资源管理的支持保障

在企业的发展和成长中，每一项工作的目的都是为了达到公司的战略目的，从而获得竞争优势和经济效益。能否达到既定的预期目标，提高企业的经济效益，与人力资源管理息息相关。企业的人力资源管理，以“人”作为一个重要的客体，它为企业的发展提供优质的人力资源，从而为企业的发展节约了大量的时间和资金。HR的职能是吸引、留住人才、激励人才、发展人才，而这一切都是为了提高公司的经济效益。人力资源部在招聘和选拔员工的过程中，为公司提供各种需要的人才。

### 3.2 人力资源管理对企业经济效益能够产生直接的影响

企业经济效益指标能否达到，从某种意义上反映了企业的经营状况，因此，如何提高企业的经济效益，直接关系到企业的经济效益。人力资源管理是影响企业经济效益和发展的关键因素之一，人力资源管理水平低下，对实现公司

的经济效益具有一定的制约作用,如果企业的经济效益达不到既定的经济指标,就会导致经济的负增长,所以,企业要加强人力资源管理,以防止企业的经济效益损失,从而促进公司的持续健康发展。

### 3.3 人力资源管理与企业经济效益要在目标上保持一致性

企业的人力资源管理部门,主要是负责公司人力资源的计划与管理,包括招聘、福利、培训、绩效反馈等。在人力资源管理工作中,企业的经济发展目标和人力资源管理的目标应该是相协调的,这是由于人力资源与人力资源管理的关系密切,而战略人力资源管理也是公司战略的一个重要内容。由于人力资本是企业获得经济利益的重要来源,而企业的战略也必须由人来实施,因此,在发展目标上必须统一,企业必须将经济效益和人力资源管理相结合,使其在企业的经营和发展中得到充分的体现。

## 4 人力资源管理对企业经济效益的影响

### 4.1 人力资源管理能够促进企业经济效益目标的实现

企业要取得较好的经济效益,就必须要有个强有力的人力资源保证。在评价企业发展的时候,往往要考虑到企业的投入和产出,而人力资源的管理是企业管理人员的主要手段,同时也是提高企业经济效益的一个重要方面,它直接影响着企业的经济效益。

### 4.2 人力资源为企业提升整合资源

只有合理地分配人力资源,才能最大限度地发挥人力资源的作用。企业要根据自己的发展需要,将人才分配到适当的岗位上,从而促进企业的人力资源整合,使各部门得到最好的配置,从而达到最佳的人力资源配置,从而在某种程度上提高公司的经济效益。

### 4.3 良好的员工绩效考核制度可为企业经济效益的提升创造条件

要达到企业的经济效益目标,就必须建立一套科学、合理的员工业绩评价体系,将其与教育、训练相结合,保证其掌握优秀的技术,并能得到最大程度的激励,从而为公司赢得持久的竞争优势。针对企业的实际情况,结合各个部门的工作特征,从多个方面进行全面、客观、全面的分析和评估,从而得出最佳的业绩评估方案,从而使企业获得最大的经济效益。

## 5 提升企业经济效益的有效措施

### 5.1 完善企业内部的组织结构,优化人才配置

企业的组织效能是企业经营的重要组成部分,因此,企业的内部组织结构要进行科学的设计,只有在一个科学、合理的组织架构下,企业才能获得长久、稳定的发展。企业在进行内部组织架构的时候,应该对目前的产业发展现状和特征有一个清楚的认识,进而对其未来的发展趋势做出判断。

在人力资源管理中,如何合理地分配人才,是企业提高经济效益的前提。通过对员工的业绩和考核的评价,制定合适的工作岗位,并对其进行相应的激励,使其能够不断地提

升自己,不断地提升自己,增强自己的竞争能力。

在目前的市场经济条件下,可以从“以人定岗”向“以岗定人”转变,通过“以岗定人”的方式来选拔“最合适的人”。要重视人才的流动,如果一个公司的员工在一个地方呆了很久,没有晋升或者更换,很可能让他们失去工作的动力,不能充分发挥他们的创造力和探索性,也不能达到公司的效益。

### 5.2 完善企业薪酬与绩效管理机制

企业的经济效益主要取决于企业的薪酬和业绩评价体系。在制定员工的薪酬与福利时,要依据具体的工作描述和分析来确定其薪酬,并依据完善的业绩评价体系,对其进行相应的加薪或升职。企业人力资源部在进行员工招聘时,应当向全体员工明确公司各项优惠政策。鉴于每个雇员的不同需要,人力资源部在制订激励措施时要充分考虑到不同的员工需要,同时也要不断地改进公司的薪酬激励机制。

在绩效评估方面,要建立由多个因素共同作用的绩效评估体系,避免影响职工的工作热情,从而使绩效评估体系更科学、更合理。将合理、科学的奖罚制度应用于企业员工的工作过程中,将健全的奖罚制度运用于人力资源的管理中,可以有效地提升企业的经营效率。奖励和惩罚制度可以很好地激发员工的工作热情,让他们充分发挥自己的主观能动性,更好地履行自己的职责和义务。

在实行奖励和惩罚制度时,要合理分配资源,以保证这种制度在企业内部得到充分的执行。要在现有的发展基础上,持续地挖掘员工的潜能,保证公司在经营过程中的公平、公正和公开。

同时,企业在经营中寻求发展,要结合自身发展的实际,适时地改变各种灵活的奖惩形式。对于那些在工作中表现突出、表现突出的人,给予物质和精神上的激励;对于表现不佳的,可以给予相应的处罚;在实施奖惩制度时,要积极地加强对员工的监督与评价,以保证公司的人力资源管理水平,从而为企业创造更大的经济效益。

### 5.3 重视对员工的培养和挖掘

企业内部员工的职业培训是一种有效的人力资源管理方式。思想观念是行为的首要原则。高职院校的人才培养是高职院校实施人力资源管理的一项具体内容。

人力资源职业教育培训是一种能够将所有人的思想、思想集中起来、形成局部力量、整体合力的企业模式,使整个企业的员工都能寻求并提升公司的经济效益。要使员工的专业素质得到全面提升,以专业技术和技术水平进行生产管理,才能使公司获得更大的经济效益。从设计、实施到实施、评估、评估三个阶段,使培训活动制度化、规范化、科学化。

做好培训前的充分准备,包括培训设计分析,活动开展分析,目标确定,培训活动评估。培训评估是对培训工作绩效的一次全面检查,是提升企业人力资源管理水平的重要一步。开展培训活动的终极目标在于提升员工的理论知识和专业技术,从而为企业创造更大的经济效益奠定技术基础。

### 5.4 围绕提升经济效益,制定人力资源发展目标

为了使人力资源管理在提高企业经济效益方面的作用得以充分发挥,必须通过对两者之间的相互关系的全面分析,找出实施人力资源经营的突破口,从而确定人力资源经营发展的方向,从而保证人力资源经营的发展与公司的发展

目标相协调。通过围绕发展目标开展人力资源管理工作,确保人力资源管理工作开展的全面性以及系统性。

在目标制定方面,由于影响企业经济效益的诸多因素,必须掌握关键点,而最关键的是人对公司发展的影响,而人力资源管理则是围绕着员工来进行的,所以可以把不断为企业提供专业人才作为人力资源管理的发展目标。

在人才培养方面,企业要采取“以人为本”的经营思想,充分认识员工的发展意图,掌握员工所掌握的技术,以便为员工制订发展规划,并通过发挥员工的潜力,保证员工在工作中不断努力。

同时,人力资源管理也要根据企业的发展需要,采取针对性的培训方法,解决企业的人才短缺问题,保证企业的核心能力不断增强,从发挥人才作用角度,提高企业经济效益。

#### 5.5 明确人力资源管理要点,发挥人力资源管理优势

在人力资源管理工作中,其核心工作内容由六个部分组成,各个部分之间有着密切的关系,通过这些工作的协调,可以使人力资源的管理更好地发挥其作用,从多个层面上提高企业的经济效益。

在人才培养上,既要兼顾企业的发展和企业的发展,也

要根据企业的实际情况,制定相应的人才培养方案,制定合适的规模和形式,既能节约培训费用,也能保证人才的培养质量。在进行有关人事管理工作时,要有一个清晰的整体把握,确保工作进行多方面的考虑,确保工作的全面性。

## 6 结语

人力资源管理在企业经营中占有重要地位,直接关系到企业的经济效益。在企业的日常管理工作中,必须重视人力资源管理,不断地提高人力资源管理的质量和效率,利用数字技术和信息技术,通过奖惩机制,有效地提高人力资源管理工作的水平,保障企业经济效益的实现,为企业未来的发展打下基础。

通过对人力资源的有效管理,可以使人力资源得到合理的分配,使适合的人员在适当的岗位上工作,并能针对企业的发展需要,制订出一套科学、合理的人力资源发展计划,从而提高企业的整体素质,提高企业的整体竞争力。

## 参考文献

- [1] 吴林泽.新时代企业人力资源管理对经济效益的影响及措施探讨[J].企业改革与管理, 2020, 369(04): 77-78.
- [2] 刘军辉、狄俊锋、陈丽、朱萍.经济新常态下企业人力资源管理存在的问题及改进建议[J].就业与保障, 2020, 251(09): 150-151.
- [3] 陈海霞.浅析加强人力资源管理是提高企业经营管理效益的有效途径[J].财经与管理, 2019, 003(003): 47-50.
- [4] 王永丽.人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].企业文化(下旬刊), 2018(7): 186.
- [5] 闵亮.人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].消费导刊, 2020(28): 236-237.
- [6] 钟洁.浅议企业人力资源管理对其经济效益的影响[J].低碳世界, 2017(36): 301-302.
- [7] 赵怡雯.浅议企业人力资源管理对其经济效益的影响[J].中国商论, 2017(2): 100-101.
- [8] 冯帆.人力资源管理对企业经济效益的影响分析[J].产业创新研究, 2022(15): 178-180.
- [9] 冯金平.企业人力资源管理与经济效益的关系分析[J].中国集体经济, 2022(11): 114-116.
- [10] 翟素华.医院人力资源管理与经济效益的关系分析[J].财经界, 2022(07): 155-157.DOI: 10.19887/j.cnki.cn11-4098/f.2022.07.037.
- [11] 辛华强.加强企业人力资源管理提升经济效益[J].全国流通经济, 2022(05): 124-126.DOI: 10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2022.05.029.
- [12] 牛文平.现代企业人力资源管理优化与经济效益的提升分析[J].商讯, 2022(05): 183-186.
- [13] 张慧.人力资源管理对医院经济效益的影响研究[J].财富时代, 2021(12): 116-118.
- [14] 黄湛, 魏巧玲.人力资源管理对企业经济效益的影响探讨[J].大众投资指南, 2021(23): 37-39.
- [15] 聂仁祥.人力资源管理经济效益最大化思路研究[J].营销界, 2021(15): 68-69.