

企业经济专业人力资源管理的现状及对策

蔡小虎

山西汾西矿业(集团)有限责任公司企业管理部 山西 介休 032000

摘要: 本文围绕企业经济专业人力资源管理的现状及对策展开。首先,阐述了企业经济专业人力资源管理的重要性。其次,分析了企业经济专业人力资源管理的现状,包括人力资源需求与供给的匹配程度、人才供给的现状和问题、招聘与选拔、培训与发展、绩效评估与薪酬管理、企业文化与工作环境等方面。然后,企业应该制定人才储备计划,优化招聘与选拔,设立完善的培训机制,鼓励员工自主学习和发展,建立绩效评估与薪酬管理,建立积极向上的企业文化和有效的沟通和反馈机制。最后,企业应该加强与高校的合作,提高人才供给的质量和数量。

关键词: 企业经济; 人力资源管理; 现状; 对策

引言

企业经济专业人力资源管理在现代企业中扮演着至关重要的角色。随着经济的发展和全球化竞争的加剧,企业对人力资源的管理和发展变得更加迫切和重要。然而,当前我国企业在人力资源管理方面还存在一些问题。这些问题不仅影响了企业的竞争力,也制约了企业的发展。因此,探讨企业经济专业人力资源管理的现状及对策具有重要的现实意义。本文将从企业管理者的角度出发,分析当前我国企业在经济专业人力资源管理方面存在的问题,并提出相应的对策建议,以期为企业提供一些有益的参考。

1 企业经济专业人力资源管理的重要性

在现代商业环境中,企业经济专业人力资源管理被广泛认为是提高企业竞争力和可持续发展的关键因素之一。企业要想取得成功,必须拥有一支高效、专业的团队。企业经济专业作为企业的管理者,必须充分认识到人力资源管理的重要性,并采取有效措施加以实施。首先,人力资源管理是提高企业核心竞争力的关键。企业的竞争本质上是人才的竞争,只有拥有一支高素质的员工队伍,才能为企业创造持续的竞争优势。企业经济专业需要通过招聘、选拔、培训等手段,吸引和留住优秀人才,提高员工的综合素质和专业技能,从而提升企业的整体竞争力。其次,人力资源管理有助于降低企业的人力成本。合理的人力资源管理可以有效地减少员工流失率,降低招聘和培训成本,提高员工的工作效率。企业经济专业需要关注员工的福利待遇、职业发展等方面,激发员工的工作积极性和忠诚度,从而提高企业的整体效益。再次,人力资源管理有助于优化企业的组织结构。随着市场环境的变化,企业需要不断调整和优化组织结构,以适应新的市场需求。企业经济专业需要根

据企业的发展战略,合理配置人力资源,确保各部门之间的协同和高效运作。此外,人力资源管理还有助于提高企业的创新能力。创新是企业发展的源动力,而人才是创新的基石。企业经济专业需要建立完善的激励机制,鼓励员工积极参与创新活动,为企业的发展提供源源不断的创新动力^[1]。最后,人力资源管理有助于提升企业的社会责任。企业不仅要追求经济效益,还要关注社会效益。企业经济专业需要关注员工的权益保障,提高员工的工作满意度,同时关注企业的环境保护、公益事业等方面,树立良好的企业形象。

2 现阶段企业经济专业人力资源管理的现状分析

我国现阶段经济专业人力资源管理的现状分析人力资源管理在现代企业中扮演着至关重要的角色,对于经济的发展和企业的竞争力至关重要。在我国的经济的发展过程中,人力资源管理也逐渐得到了重视和发展。下面,将对我国现阶段经济专业人力资源管理的现状进行分析。

2.1 人力资源管理的意识逐渐提高随着经济的发展和市场竞争的加剧,企业对经济专业人力资源管理的重要性有了更深刻的认识。越来越多的企业开始重视经济类人才的培养和管理,注重人力资源的配置和激励,以提高企业的竞争力。同时,越来越多的大学和职业学院开设了经济管理专业,培养了大量的专业人才,为企业提供了更好的经济专业人力资源管理支持。

2.2 经济专业人力资源管理的理论体系在经济学的广泛领域中得到了深入的发展和完善。我国的人力资源管理理论体系在经济专业领域中不断丰富和拓展,汲取了国内外众多人力资源管理理论和经验的精华,包括人力资源规划、招聘与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬福利、劳动关系等多个方面。不仅为我国的经济专业人

力资源管理提供了宝贵的参考,同时也为我国企业的人力资源管理实践提供了重要的指导。我国在不断学习和借鉴国际先进的人力资源管理经验的同时,也在不断总结和提炼自己的人力资源管理经验,形成了一系列适合我国国情的人力资源管理方法和模式。这些方法和模式紧密结合我国企业的实际需求,注重解决实际问题,对我国企业的人力资源管理实践具有重要的指导意义。

2.3 人力资源管理实践中的问题不容忽视。尽管我国经济专业人力资源管理得到了越来越多的关注和重视,但在实际操作中,仍然存在一些挑战和问题。首先,一些企业在经济专业人力资源管理方面缺乏足够的重视和理解。他们可能过于关注短期经济利益,而忽视了经济专业人力资源管理的长期价值。这种短视行为导致企业在人才的培养和激励方面投入不足,最终可能导致人才流失和浪费。如果企业不能充分认识到人力资源管理的重要性,他们将难以建立起强大的人才队伍,为企业的长期发展提供坚实的支撑。其次,一些企业在经济专业人力资源管理中过度依赖政府政策和资源。他们可能缺乏自主创新和发展的能力,没有充分发挥自身的创新性和灵活性。这种依赖性不仅限制了企业的自主创新能力,也影响了企业的可持续发展能力。如果企业不能在人力资源管理中发挥自身的主体作用,将难以实现长期稳定的发展。另外,一些企业在经济专业人力资源管理中存在不公平待遇和职业发展空间不足等问题。这些问题不仅影响了员工的积极性和创造力,也限制了员工的发展空间和职业晋升机会。如果企业不能在人力资源管理中为员工提供公平的待遇和充足的发展空间,将难以激发员工的潜力和创造力,进而影响企业的长期发展。

2.4 经济专业人力资源管理在我国经济转型升级和人口结构变化中扮演着至关重要的角色。面临着新的挑战 and 机遇,经济专业人力资源管理需要适应新经济形势和市场需求,注重培养和引进高端人才,提高企业的创新能力和竞争力。首先,新经济形势和市场需求的变化对经济专业人力资源管理提出了更高的要求。随着经济的转型升级,新兴产业和高科技产业逐渐成为经济发展的重要引擎。这些产业的发展需要大量高端经济专业人才的支持,因此人力资源管理需要注重培养和引进这些人才,以满足企业的需求。同时,企业也需要通过人力资源管理来提高自身的创新能力和竞争力,以适应市场的变化。此外,企业文化和员工关系建设也是经济专业人力资源管理的关键问题之一。企业文化是企业的灵魂,只有当企业文化和员工关系得到良好的建设,才能提高员工的凝聚力和归属感。因此,人力资源管理需要关注

企业文化的建设,营造积极向上、团结协作的工作氛围,建立公正、公平的激励机制,加强员工之间的沟通和协作,以提高经济类人才的工作满意度和忠诚度。

我国现阶段经济专业人力资源管理取得了一定的进展,但仍面临一些问题和挑战。为了实现经济的可持续发展和企业的长期发展,我们需要进一步加强经济专业人力资源管理,提高管理水平和能力,为企业提供更好的支持。同时,政府、企业和社会各界也应共同努力,为人力资源管理提供更好的环境和条件,共同推动我国经济专业人力资源管理发展。

3 加强企业经济专业人力资源管理的对策

企业经济专业人力资源管理是影响企业发展与竞争力的重要因素。随着经济的不断发展和企业转型升级的推进,对于经济专业人才的需求也发生了显著的变化。本文将针对现阶段企业经济专业人力资源管理的现状进行分析,并提出加强管理的对策。

3.1 提高人力资源需求与供给的匹配程度

(1) 加强与高校的合作,提高人才供给的质量和数量。企业可以与高校建立紧密的合作关系,参与高校人才培养过程,共同制定培养计划和方案,提高人才的针对性和适应性。例如,企业可以与高校合作开设实习基地,让学生在真实工作环境中学习和实践,提高其就业竞争力。同时,企业可以提前与高校签订人才引进协议,确保人才的供给和储备。此外,企业还可以通过实习生项目、校园招聘等方式,吸引优秀毕业生加入企业。(2) 制定人才储备计划,提前规划和储备人才资源。企业可以根据自身的发展战略和业务需求,提前规划和储备相应的人才资源。通过建立人才库和招聘系统,不断扩充人才资源,为未来的发展做好准备。例如,企业可以通过内部培训、轮岗等方式,提升现有员工的能力和素质,为企业的发展提供源源不断的人才支持^[4]。

3.2 优化招聘与选拔

(1) 制定招聘策略,开拓多样化的招聘渠道。企业可以根据自身的需求和特点,选择合适的招聘渠道和方式,如网络招聘、社交媒体招聘、校园招聘等。同时,可以积极利用内部推荐、招聘会等渠道,扩大招聘范围和影响力。此外,企业还可以通过与猎头公司合作,寻找具有特定技能和经验的人才。(2) 优化选拔过程,确保公正和准确性。企业在选拔过程中应该建立科学、公正的评估体系,采用多种评估手段和方法,确保选拔结果的准确性和公正性。例如,企业可以采用360度反馈、行为面试、能力测试等方法,全面了解候选人的能力和素质。同时,在选拔过程中要注重对候选人的潜力和职

业素养的评估,以挑选出最适合的人才。此外,企业还可以通过面试、笔试、案例分析等方式,全面了解候选人的能力和素质。

3.3 培训与发展

(1) 设立完善的培训机制,提供多样化的培训方式。企业应该根据自身的发展需求和员工的实际情况,制定出一套完善的培训机制。这个机制应该包括内部培训、外部培训、在线培训等多种形式,以满足不同员工的学习需求。内部培训可以让员工在熟悉的环境中学习和提升,外部培训可以让员工接触到新的知识和技能,而在线培训则可以提供更加灵活和便捷的学习方式。此外,企业还可以通过举办培训班、讲座、研讨会等活动,为员工提供更多的学习机会和平台^[5]。(2) 鼓励员工自主学习和发展,建立学习型组织。企业应该鼓励员工自主学习和发展,提供相应的资源和支持,如学习经费、时间安排等。通过建立学习型组织和文化氛围,可以促进员工的自主成长和发展。企业可以通过设立员工发展计划、晋升通道等方式,激励员工不断提升自己的能力和业绩。同时,企业还应该为员工提供一个良好的学习环境,让员工能够在轻松愉快的环境中学习和成长。

3.4 绩效评估与薪酬管理

(1) 设立明确的绩效指标和目标,建立绩效评估体系。企业应该根据自身的发展战略和业务需求,设立明确的绩效指标和目标,并建立相应的绩效评估体系。这个体系应该包括绩效评估的标准、流程、周期等内容,以确保绩效评估的公正性和有效性。通过科学的评估和考核,可以对员工的绩效进行客观、公正的评价和反馈。此外,企业还可以通过设立绩效考核周期、定期进行绩效评估等方式,确保绩效评估的及时性。(2) 建立绩效奖励和晋升机制,激励员工的积极性和努力程度。企业应该根据员工的绩效表现和贡献,建立相应的绩效奖励和晋升机制。通过给予优秀员工奖励、晋升机会等措施,可以激励员工的积极性和努力程度,提高工作效率和质量。此外,企业还可以通过设立年度最佳员工奖、季度优秀员工奖等奖项,表彰在工作中表现突出的员工。这些奖项不仅可以激励员工,也可以提高企业的凝聚力和竞争力^[6]。

3.5 企业文化与工作环境

(1) 建立积极向上企业文化,营造良好的工作氛围。企业应该积极培育积极向上、健康和谐的企业文化,营造良好的工作氛围和团队氛围。这可以通过举办各种团队活动、员工座谈会等方式来实现。同时,企业还应该宣传企业的价值观和文化理念,让员工明白企业的发展方向和目标,增强员工的归属感和忠诚度。(2) 建立有效的沟通和反馈机制增强员工的参与度和归属感。企业应该建立有效的沟通和反馈机制,鼓励员工积极参与企业的决策和管理过程。这可以通过定期举行员工座谈会、意见箱等方式来实现。通过收集员工的意见和建议,企业可以及时了解员工的需求和期望,并及时给予反馈和回应。这样可以增强员工的参与度和归属感,提高员工的工作满意度和忠诚度。

结束语

在深入研究企业经济专业人力资源管理的现状后,我们可以总结出,当前我国企业在此领域仍面临诸多挑战。然而,通过一系列有针对性的对策,我们可以有效解决这些问题,并推动企业经济专业人力资源管理向更高效、更科学的方向发展。这些对策包括提高人力资源需求与供给的匹配程度、优化招聘与选拔等。通过实施这些措施,企业可以更好地应对市场竞争,提高企业的管理水平和市场竞争力。同时,企业可以更好地掌握员工情况,制定出更合理的管理策略,推动企业的发展和壮大。

参考文献

- [1]代丽娟.经济专业人力资源管理的发展现状及对策探究[J].商讯,2020,(06):194.
- [2]姚健荣.浅谈经济专业人力资源管理的发展现状及对策[J].商品与质量,2019,(03):57-58,72.
- [3]周洁.经济专业人力资源管理存在的问题及解决方法[J].现代经济信息,2020,(18):36-37+39.
- [4]肖璐,吴挺才.食品企业人力资源管理现状和改善对策[J].食品研究与开发,2020,41(17):240.
- [5]贺雨红,肖红波.中小型企业人力资源管理现状及对策研究[J].攀枝花学院学报,2020,37(04):78-82.
- [6]蔡群.建筑施工企业人力资源管理现状及其对策探析[J].劳动保障世界,2020(20):5-6.