

新时代企业人力资源管理对经济效益的影响及措施探讨

石俊婷

伊犁永宁煤业化工有限公司 新疆 伊宁 835100

摘要：随着新时代的到来，企业面临的竞争环境日益复杂多变，人力资源管理作为企业管理的核心组成部分，对经济效益的影响愈发显著。本文旨在探讨新时代背景下企业人力资源管理对经济效益的影响，并提出相应的管理措施，以期为企业提升竞争力、实现可持续发展提供理论参考和实践指导。

关键词：新时代；企业人力资源管理；经济效益；影响；措施

引言

在新时代背景下，企业面临着全球化竞争、技术革新、市场需求变化等多重挑战。人力资源管理作为企业获取和保持竞争优势的关键手段，对提升经济效益具有不可替代的作用。因此，深入探讨人力资源管理对经济效益的影响，并采取有效措施加以优化，对于企业的长远发展具有重要意义。

1 新时代企业人力资源管理对经济效益的影响

1.1 人员配置对经济效益的影响

人员配置作为人力资源管理的核心环节，其有效性直接关系到企业的生产效率和经济效益。企业需通过科学的招聘流程，筛选出与岗位要求高度匹配的人才，确保每位员工都具备完成工作任务所需的专业知识、操作技能和良好的综合素质。在此基础上，通过合理的岗位安排和职位轮换，使员工能够在最适合自己的岗位上发挥最大潜能。建立“AB”角的人员配置形式，公司每一个工作岗位要有两人以上承担，分为A角和B角的工作制度。A角为本职工作岗位的主角，职责是做好本职工作，并对所做的工作承担主要责任。B角是A角的配角，职责是当A角临时外出或任务繁忙时，B角协助或配合A角做好相关工作，并对所做的工作承担相应责任。AB角可以相互置换，这种精准的人员配置不仅提高了员工的工作效率，还减少了因人岗不匹配而导致的资源浪费和效率损失。进一步地，有效的人员配置还体现在对团队结构的优化上。企业应根据业务需求，构建多元化、互补性的团队，使成员之间能够相互学习、共同进步。通过团队合作，企业能够更快地响应市场变化，提高决策效率，从而抓住更多的商业机会。此外，良好的人员配置还有助于降低员工流失率，减少因人员频繁变动而产生的招聘和培训成本，以及因团队不稳定而导致的生产效率下降。

1.2 培训与开发对经济效益的影响

培训与开发是企业提升员工能力、激发潜能的重要途径。通过系统的培训计划，企业能够不断更新员工的知识体系，提升他们的专业技能和综合素质。这不仅使员工能够更好地适应岗位需求，提高工作效率和质量，还为企业的创新发展提供了源源不断的动力。例如，通过技能培训，员工能够熟练掌握先进的生产技术和工具，提高生产效率；通过领导力培训，管理层能够更有效地管理团队，推动企业战略目标的实现。同时，培训与开发也是激发员工创新思维和创造力的关键^[1]。在培训过程中，企业应鼓励员工提出新的想法和解决方案，为他们提供尝试和创新的机会。这种文化氛围不仅能够增强员工的归属感和认同感，还能够使企业在激烈的市场竞争中保持领先地位。通过不断创新产品和服务，企业能够赢得更多的市场份额，实现经济效益的持续增长。

1.3 绩效管理对经济效益的影响

绩效管理是连接员工行为与企业目标的重要桥梁。通过设定明确的绩效目标和奖励机制，企业能够引导员工朝着共同的目标努力，激发他们的工作热情和积极性。这种激励作用不仅体现在员工个人的工作效率和生产能力提升上，还体现在团队整体绩效的改善上。当员工明确知道自己的工作成果将如何被评价和奖励时，他们会更加专注于目标的实现，从而提高整个企业的运营效率。此外，绩效管理还为企业提供了宝贵的人才评估信息。通过对员工绩效的定期评估，企业能够了解每个员工的工作表现和能力水平，从而根据实际情况对人力资源进行合理配置。这种基于绩效的资源配置可以直接提升组织部门的整体效率，不仅有助于确保企业资源的高效利用，还能够避免资源浪费和成本上升。例如，对于表现优秀的员工，企业可以给予更多的发展机会和晋升机会，以激励他们继续为企业创造更大的价值。

1.4 薪酬福利管理对经济效益的影响

薪酬福利是吸引和留住人才的重要手段。在竞争激

烈的市场中,具有竞争力的薪酬福利体系能够吸引更多优秀人才加入企业,并留住现有的关键员工。这不仅为企业提供了稳定的人才基础,还提高了团队的整体素质和工作效率。优秀的员工能够为企业创造更多的价值,推动企业的持续发展。合理的薪酬福利管理还能够提高员工的满意度和忠诚度。当员工感受到企业的关怀和认可时,他们会更加珍惜这份工作,更加积极地投入到工作中去。这种积极的工作态度不仅提高了员工的工作效率和质量,还增强了员工对企业的归属感和认同感。这种情感连接使员工更愿意为企业的长远发展贡献自己的力量,从而为企业创造更多的经济价值。同时,薪酬福利管理也是企业成本控制的重要环节。通过合理的薪酬设计和福利安排,企业能够在保证员工满意度的同时,控制人力成本,提高经济效益。例如,通过设立绩效奖金和股权激励计划,企业可以将员工的利益与企业的长期利益相结合,激励员工为企业的长期发展贡献力量。

1.5 劳动关系管理对经济效益的影响

良好的劳动关系管理是企业稳定发展的基石。通过构建和谐稳定的劳动关系,企业能够减少劳资纠纷和冲突的发生,营造一个良好的工作氛围。这种氛围不仅提高了员工的工作积极性和创造力,还增强了企业的凝聚力和向心力。当员工与企业之间建立起相互信任、相互尊重的关系时,他们会更加愿意为企业的发展贡献自己的力量。此外,积极履行社会责任和关注员工福利也是企业树立良好社会形象的重要途径^[2]。通过关注员工的身心健康、提供安全的工作环境、参与社会公益事业等举措,企业能够赢得社会的尊重和认可。这种良好的社会形象不仅有助于提升企业的品牌价值和市场竞争力,还能够吸引更多客户和合作伙伴的关注和支持。这种外部资源的整合和利用为企业的发展提供了更多的机遇和可能性。

2 新时代企业人力资源管理的措施

2.1 建立科学的人力资源规划体系

为了建立科学的人力资源规划体系,企业首先需要深入分析自身的发展战略和市场趋势,明确未来一段时间内对人才的需求结构、数量和质量要求。这包括对不同岗位的人才需求进行细致梳理,确定所需的专业技能、工作经验和综合素质等标准。在制定规划时,企业应充分考虑内外部环境的变化,如技术进步、行业发展趋势、政策法规调整等因素,确保规划的前瞻性和适应性。同时,企业还应建立定期评估机制,对人力资源规划的执行情况进行跟踪和评估,及时发现并纠正规划中的偏差和不足。通过不断调整和优化规划,确保人力资

源与企业发展始终保持高度匹配,为企业的长远发展提供坚实的人才支撑。此外,企业还应注重人力资源规划的灵活性和可调整性。面对市场环境的快速变化,企业需要及时调整人才战略,以适应新的业务需求。因此,在规划过程中,企业应预留一定的弹性空间,以便在必要时对人才结构、数量等进行快速调整,确保企业能够迅速响应市场变化,抓住发展机遇。

2.2 完善培训体系与职业发展路径

为了建立完善的培训体系,企业应根据员工的岗位需求和个人发展规划,制定个性化的培训计划。这包括对新员工进行入职培训,帮助他们快速融入企业;对在职员工进行定期的技能提升培训,保持他们的竞争力;对管理层进行领导力培训,提升他们的管理能力和战略视野。在培训方式上,企业应充分利用内部资源,如资深员工的经验分享、内部讲师的授课等,同时也可引入外部专家进行专题讲座或工作坊。此外,随着互联网的普及,在线学习已成为一种重要的培训方式。企业应积极搭建在线学习平台,为员工提供丰富多样的学习资源,方便他们随时随地进行自我提升。除了完善的培训体系外,企业还应为员工提供清晰的职业发展路径和晋升机会。这包括为员工制定个性化的职业发展计划,明确他们未来的职业发展方向和晋升路径;建立公正的晋升机制,确保员工能够根据自己的能力和贡献获得相应的晋升机会;提供多样化的职业发展通道,如技术通道、管理通道、技能通道等,满足不同员工的职业发展需求^[3]。通过完善的培训体系和职业发展路径,企业不仅能够提升员工的专业技能和综合素质,还能够激发员工的职业发展动力,增强他们的归属感和忠诚度。

2.3 健全绩效考核与激励机制

为了建立科学合理的绩效考核体系,企业应明确考核标准和流程,确保考核结果的公正性和准确性。这包括制定具体的考核指标,如工作量、工作效率、工作质量等;建立定期的考核周期,如月度考核、季度考核等;采用多元化的考核方法,如上级评价、同事评价、自我评价等。在考核过程中,企业应注重与员工的沟通和反馈。通过定期的绩效面谈,企业可以及时了解员工的工作情况和存在的问题,为员工提供有针对性的指导和帮助。同时,员工也可以借此机会表达自己的意见和建议,促进企业与员工之间的双向沟通。基于绩效考核结果,企业应对员工进行奖励或惩罚。对于表现优秀的员工,企业应给予相应的物质奖励和精神奖励,如奖金、晋升机会、荣誉称号等。这不仅可以激发员工的工作积极性和创造力,还能够为其他员工树立榜样,形成

良好的工作氛围。对于表现不佳的员工,企业应及时进行提醒和辅导,帮助他们改进工作方法,提高工作效率。在必要时,也可以采取适当的惩罚措施,以维护企业的正常秩序和公平竞争环境。除了绩效考核外,企业还应建立完善的激励机制。这包括薪酬激励、职业发展激励、精神激励等多个方面。通过合理的薪酬设计,企业可以吸引和留住优秀人才;通过提供清晰的职业发展路径和晋升机会,企业可以激发员工的职业发展动力;通过给予员工关怀和认可,企业可以增强员工的归属感和忠诚度。

2.4 强化人力资源风险管理

人力资源风险是企业面临的重要风险之一。为了防范和应对人力资源风险,企业应开展全面的人力资源风险评估。这包括对招聘风险、培训风险、绩效风险、离职风险等进行深入剖析,识别潜在的风险点和风险因素。在此基础上,企业应建立健全的人力资源应急预案,提高应对突发事件的能力。在招聘环节,企业应严格把关,确保招聘到符合岗位要求和企业文化的人才。通过制定科学的招聘流程和标准,企业可以降低招聘风险,避免因人员不匹配而导致的生产效率下降和团队不稳定。在培训环节,企业应注重培训效果的评估和反馈,及时调整培训计划和方法,确保培训的质量和效果。同时,企业还应关注培训过程中的安全风险,确保员工的人身安全和健康。在绩效管理和离职管理环节,企业也应加强风险控制。通过建立公正的绩效考核体系和离职管理制度,企业可以避免因绩效不公或离职处理不当而引发的劳资纠纷和冲突^[4]。此外,企业还应关注员工的心理健康和工作满意度,及时发现并解决员工存在的问题和困扰。通过提供心理咨询和辅导服务,企业可以帮助员工缓解工作压力,提高工作积极性和创造力。

2.5 加强员工关系管理与企业文化建设

员工关系管理是企业人力资源管理的重要组成部分。为了建立良好的员工关系,企业应注重沟通渠道的建设和反馈机制的完善。通过定期的员工座谈会、问卷

调查等方式,企业可以及时了解员工的需求和意见,为员工提供一个表达自己想法和诉求的平台。同时,企业还应建立有效的反馈机制,确保员工的意见和建议能够得到及时回应和处理。除了良好的沟通渠道和反馈机制外,企业还应加强企业文化建设。通过塑造积极向上的企业氛围和价值观,企业可以增强员工的凝聚力和向心力。这包括倡导团队合作、创新精神、诚信守约等核心价值观,以及举办丰富多彩的文化活动、团队建设等,提升员工的归属感和忠诚度。在企业文化建设过程中,企业应注重与员工的互动和参与。通过鼓励员工参与企业文化活动、提出改进建议等方式,企业可以让员工更加深入地了解和认同企业文化,从而形成共同的价值观念和行为准则。这种共同的文化认同不仅有助于增强员工的凝聚力和向心力,还能够提高企业的整体竞争力和品牌形象。

结语

新时代背景下,企业人力资源管理对经济效益的影响日益显著。通过建立科学的人力资源规划体系、完善培训体系与职业发展路径、健全绩效考核与激励机制、强化人力资源风险管理以及加强员工关系管理与企业文化建设等措施,企业可以有效提升人力资源管理水平,进而提升经济效益和竞争力。未来,随着新时代市场环境的变化和企业发展的需求,人力资源管理将不断创新和完善,为企业创造更多价值。

参考文献

- [1]刘珊.新时代企业人力资源管理对经济效益的影响[J].商场现代化,2023,(02):76-78.
- [2]莫嘉雯.新时代人力资源管理对国有企业经济效益的影响[J].全国流通经济,2021,(19):114-116.
- [3]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,(04):75-76.
- [4]云雨露.人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].企业改革与管理,2024,(19):91-93.