

国企人力资源管理与经济效益关系研究

高庆亮

涡阳公用事业集团有限公司, 安徽 亳州 233600

[摘要]我国经济体系中, 国有企业发挥着关键作用, 传统的人力资源管理方式在一定程度上限制了发展空间。市场竞争日趋激烈, 使得提高人力资源管理水平成为推动国企高效运作与长期稳定发展的核心议题。通过管理模式的创新与人力资源结构的优化, 经济效益的提升得以实现, 企业核心竞争优势亦能进一步强化。

[关键词] 国企; 人力资源管理; 经济效益

DOI: 10.33142/mem.v6i2.16179

中图分类号: F276.1

文献标识码: A

Research on the Relationship between Human Resource Management and Economic Benefits in State-owned Enterprises

GAO Qingliang

Guoyang Public Utilities Group Co., Ltd., Bozhou, Anhui, 233600, China

Abstract: In Chinese economic system, state-owned enterprises play a key role, and traditional human resource management methods to some extent limit development space. The increasingly fierce market competition has made improving the level of human resource management a core issue in promoting the efficient operation and long-term stable development of state-owned enterprises. By innovating management models and optimizing human resource structures, the improvement of economic benefits can be achieved, and the core competitive advantage of the enterprise can be further strengthened.

Keywords: state-owned enterprises; human resource management; economic benefits

引言

全球化的加速推进, 使企业竞争力对人力资源的高效管理依赖程度日益提高。对于国有企业而言, 人力资源管理体系的完善不仅能够提升经济效益, 市场适应能力亦可因此得到增强。围绕国企人力资源管理与经济效益之间的关系展开分析, 现存问题被系统梳理, 并针对性优化措施予以提出, 以期为企业整体绩效的提升提供有价值的参考。

1 国企人力资源管理和企业经济效益含义的相关概述

在我国社会主义市场经济环境下, 企业的发展既依赖于内部管理的优化与创新实践的推进, 也需要整合内外部资源, 形成多维度的支持体系。传统企业运营模式通常将重点放在产品管理上, 认为产品是直接创造经济效益的核心, 而人力资源仅作为生产过程的辅助。随着新时代的到来, 这一观念逐渐发生转变。当前, 知识经济日益成为经济增长的主要驱动力, 科技与人才已成为推动企业竞争力提升的重要因素。企业管理模式正在由单纯关注产品向以人为本的战略调整, 人力资源的价值愈发凸显。人力资源管理作为提升经济效益的关键环节, 通过科学规划、合理组织、高效指挥与精准协调, 实现员工的合理配置与激励机制的有效落地。其管理范围涵盖人力资源战略规划、员工选拔、人才培养、薪酬体系构建、绩效考核等多个方面, 旨在挖掘人力资源潜力, 发挥人员的主动性与创造力, 促

进企业各类资源的高效运用, 提高生产力水平, 进而推动整体经济效益的增长。经济效益作为衡量企业运营成果的重要指标, 不仅体现了产出与成本之间的关系, 还涉及管理资源的配置优化、收益水平的提升等多个层面。经营状况的优劣直接关系到企业的可持续发展, 同时对社会经济体系的稳定性与增长趋势也产生广泛影响。经济效益的高低不仅关乎财务数据的变化, 更反映出企业管理能力、创新水平以及市场竞争力的综合表现。

2 人力资源管理和企业经济效益的关联

2.1 人力资源管理为企业的经济效益服务

人力资源管理对企业经济效益的提升具有重要作用。企业的持续发展依赖于每位员工的高效工作与积极投入, 只有通过科学合理的管理, 才能激发员工潜力, 提高工作效率, 促进整体经济效益。在这一过程中, 人力资源管理不仅影响企业资源的优化配置, 还直接关系到生产经营的稳定性。合理安排岗位、优化人力结构, 使员工能力得到充分发挥, 有助于减少资源浪费, 提高运转效率, 确保企业的经营目标顺利实现。当前, 知识经济时代对企业提出了更高要求, 人才已成为稀缺资源, 市场竞争的加剧也使单纯依赖先进技术与扩张生产规模的方式难以支撑长期增长。决定企业竞争力的核心因素, 逐步转向人才的引进、培养与激励。通过科学系统的管理模式, 根据员工特点及企业需求进行精准匹配, 使岗位设置更加合理, 不仅能提

高生产效率,保障产品质量,也能够增强企业的市场竞争力,推动收益增长。人力资源管理的缺陷往往导致工作效率下降,影响生产质量,进而削弱企业经济效益。为避免此类问题,应建立科学的评估机制,精准识别管理中的薄弱环节,优化管理体系,提升执行力,确保人力资源的高效运作。完善的人才管理模式不仅为企业创造良好运营条件,也为长期经济效益的稳定增长提供有力支撑。

2.2 人力资源管理对企业经济效益产生的影响

企业经济效益的提升在人力资源的管理与优化中体现得尤为明显。无论规模大小,企业的运营效率与市场竞争力都受到员工素质、工作态度及创新能力的直接影响。任务的高效完成、技术的持续进步以及流程的不断优化,均依赖于高素质人才的支撑。生产成本的降低与产品或服务质量的提升,由此得以实现,进而增强市场竞争优势,创造更广阔的利润空间。员工的稳定性及团队协作能力,对经济效益同样具有重要影响。合理的激励机制与良好的工作环境,使员工的归属感和积极性得以增强,岗位职责的履行也更为专注,整体生产效率由此提高,企业的稳健发展得到有力保障。若管理不善,高流失率与低协作度便难以避免,企业生产力与创新能力因此受到削弱,经营成果亦会受到不利影响。在知识经济时代,创新型人才的价值愈发突出。具备创造力的员工,可推动差异化产品或服务的研发,新市场机遇因此被创造,业务拓展由此得以实现,最终带来可观的经济回报。人力资源的合理配置与科学管理方式,不仅促进了综合竞争力的提升,经济效益的持续增长亦由此得以保障。

3 国企人力资源管理中的问题

3.1 管理理念落后

当前的发展环境下,传统管理理念对部分国有企业的影响仍然存在,使其难以适应现代市场的快速变化。管理模式侧重于制度的执行与流程的规范,而个性化需求的关注不足,创新能力的激发亦未得到有效推动。由此造成的直接影响,是人力资源的适应性与灵活性受限,员工主动性的发挥受到抑制,长期来看,整体绩效亦可能因此下降。指令式管理方式仍被部分管理者所沿用,员工自主发展的空间未得到充分保障,创造力的发挥因而受到限制。现代管理理论的推广在国企内部进展缓慢,尤其是在人才选拔、绩效评估及激励机制等方面,传统标准依旧被沿用,员工的实际能力与发展潜力难以得到全面衡量。由于管理理念未能与市场需求同步调整,企业的应变能力受到削弱,内部协同效应亦难以充分发挥,最终对经济效益的提升形成阻碍。

3.2 管理制度不健全

在众多国企中,管理制度仍未得到完善这一问题尤为突出。规章虽已建立,但系统性与灵活性却有所欠缺,使其难以满足企业日常运营的实际需求。部分规定因过于刻

板,未能适应企业的快速发展,甚至在执行过程中出现标准不统一的情况。对相同管理条款的理解与落实方式,各部门及岗位之间存在差异,管理效率因此下降,内部协调困难也随之加剧。随着市场环境的变化与科技的不断进步,企业所面临的挑战日益复杂。然而,管理制度并未随外部环境的变化而及时调整与优化,导致在应对变革时缺乏必要的灵活性,甚至在关键节点丧失调整空间。此外,制度在制定过程中,形式往往被过度强调,而实际执行效果却未能受到足够重视,最终导致规定难以真正落地。员工积极性的降低由此产生,企业整体运营效率亦受到影响。

3.3 人力资源结构不合理

国企在人力资源配置上普遍存在结构失衡的现象,主要表现为人才分布的不均衡以及岗位设置的缺乏科学性。长期以来,技术型与管理型人才被过度依赖,而创新型、复合型人才的引进与培养未受到足够重视,导致企业在快速变化的市场环境下缺乏必要的创新驱动力与应变能力。同时,组织架构层级过于复杂,岗位设置存在冗余与重复,不仅使运营成本上升,整体管理效率也受到影响。在许多企业内部,“人浮于事”的情况较为常见,特别是在中低层岗位,人员配置的冗余问题尤为突出。职责模糊、职业发展方向不清,使得许多员工在工作中缺乏明确定位,有效的人力资源利用因此受到限制。由于管理与调度的灵活性不足,员工的积极性受到影响,工作效率随之降低。现代企业对人才的需求日益多元化与专业化,而国企在优化人员结构方面的滞后,使得人力资源难以充分适应企业的发展需求,竞争力的提升与经济效益的增长也因此受到制约。

4 利用人力资源管理增加经济效益的策略

4.1 创新人力资源管理理念

企业经济效益的提升,关键在于人力资源管理理念的创新。随着市场竞争的日趋激烈,传统管理模式已难以支撑企业的高速发展。仅依靠“人力管理”已无法满足现代企业的需求,管理方式必须向“人力资本管理”转变。员工不仅是劳动力的提供者,更是企业创新与价值创造的核心。因此,管理理念应更加强调员工个人成长与企业战略目标的契合,通过知识积累与技能提升,最大限度地激发创新潜能^[1]。在具体实践中,开放包容的企业文化应被营造,主动思考与积极创新需在员工中得到鼓励,使其不仅承担任务,更能实现自我价值。同时,以能力为导向的绩效管理体系应逐步建立,使个人工作表现与企业发展方向保持一致。管理创新还应覆盖多元化人才的引入与培养,并通过灵活高效的团队架构,提高企业对市场变化的适应能力。只有当员工潜能被充分释放,更大的经济价值才能被创造,企业整体效益也将随之增长。

4.2 完善人力资源管理机制

完善人力资源管理机制,对于提升企业经济效益至关重要。人才配置的优化与组织绩效的提升,皆依赖于管理

体系的完善。健全的招聘、选拔与培训机制，使符合企业发展需求的优秀人才得以及时识别^[2]。培训体系的持续优化，可确保员工在工作中不断提升自身能力，使其成长与企业发展保持同步。绩效考核与激励机制的改进，同样对管理效能的提升起到关键作用，公平合理的绩效评价体系应被构建，使员工的努力与企业经营成果紧密相连，确保劳动付出能够得到充分认可与回报。绩效管理不仅需关注定期考核，日常反馈与指导亦应得到强化，并以此为依据调整人力资源配置与企业战略方向。员工的职业发展路径与晋升体系的合理规划，对企业的长期稳定发展亦具有积极影响。清晰的晋升机制与明确的成长规划，使职业发展的空间得以直观展现，从而增强员工的工作动力与归属感。完善的人力资源管理体系，不仅能提高企业对高素质人才的吸引力，整体工作效率亦能由此提升，为经济效益的稳步增长提供有力支撑。

4.3 优化人力资源结构

优化人力资源结构对于企业经济效益的提升具有重要意义。单一化的人才配置，已难以适应现代商业环境中复杂多变的市场需求。企业需依据战略目标与未来发展方向，对人才布局进行合理调整，以确保各类人才既能满足短期业务需求，又能支撑长期成长。岗位与人才的精准匹配，对人力资源结构的优化至关重要。岗位职责的科学划分需被明确，并由合适的人才承担相应职能，以有效提升工作效率，减少冗余岗位与人才浪费。例如，高技术岗位应由具备创新思维与专业能力的人员担任，而基础岗位则可借助内部培训，实现人才梯队的合理流动。科技进步与市场变革的加速，使企业在人力资源配置上的灵活性显得尤为重要。跨职能团队的建立，可加强不同部门间的协作，促进信息共享与业务联动。与此同时，人才的多元化引进也不容忽视^[3]。结合行业特征与未来发展趋势，不同背景、经验及专业领域的优秀人才应被吸纳，以增强企业的适应能力，使其在市场竞争中保持优势。合理的人才结构不仅提升组织管理效能，也为企业的长期发展奠定坚实基础，为经济效益的持续增长提供强劲动力。

4.4 优化人员培训工作

优化人员培训机制，对企业经济效益的提升具有重要作用。在市场环境快速变化、技术不断革新的背景下，企业若要保持竞争优势，员工的专业技能与综合素养便需持

续提升。高效的培训不仅能够增强员工的工作能力，同时也能提升其对企业的归属感，从而促进整体绩效的提高。符合岗位需求的培训方案，制定的是否合理，直接决定了培训成效。培训内容既应涵盖基础技能，也应涉及高阶管理能力，使员工在精进本职工作的同时，具备晋升与承担更高职能的潜力。培训方式应更加灵活，通过线上资源与线下实践的结合，在理论教学的基础上强化实际操作，以确保所学知识能够迅速转化为工作能力。培训工作的持续性及反馈机制，不应被忽视。培训不应被视为短期任务，而应作为长期优化的人才培养手段。培训效果的定期评估需被纳入考核体系，并依据反馈调整课程设置与实施方法，使其始终符合企业发展方向。此外，激励机制的引入亦能提高员工的学习积极性，表现优异者可获得相应奖励或晋升机会，以此激发持续成长的动力。员工个人能力的提升，依赖于有效的培训体系，而团队协作效率的增强，亦可通过系统化、针对性的培训举措得以实现。科学完善的培训机制，将直接推动企业经济效益的增长，并为企业的长远发展奠定坚实基础。

5 结语

本文围绕国有企业人力资源管理对经济效益的影响展开探讨，强调其在提升企业竞争力中的关键作用。在市场环境日趋激烈的形势下，企业的成功不仅依赖于生产能力与技术水平，高效的管理与科学合理的人力资源配置亦不可或缺。尽管观念滞后、制度不完善等问题仍然存在于部分国企的管理过程中，但经营效率的提升与经济效益的持续增长，仍可通过创新管理模式的引入、管理机制的健全以及人员结构的优化得以实现。

[参考文献]

- [1] 童心. 国企人力资源管理对经济效益关系研究[J]. 石化技术, 2022, 29(10): 194-196.
- [2] 张楠楠. 企业人力资源管理对经济效益关系分析[J]. 现代商业, 2021(2): 95-97.
- [3] 韩炜. 企业经济效益和人力资源管理的关系[J]. 知识经济, 2020(10): 72-73.

作者简介：高庆亮（1991.10—）毕业院校：中共安徽省委党校，研究生学历；所学专业：公共管理；当前工作单位：涡阳公用事业集团有限公司；职称级别：中级经济师政工师。