

企业人力资源配置对企业效益的影响探讨

郭清风

乌鲁木齐禾润科技开发有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 人力资源是现代企业成功的关键之一, 有效的人力资源配置可以对企业效益产生积极的影响。在经济全球化和竞争加剧的时代中, 不断提高企业效益和竞争力已成为企业不可忽视的使命。因此, 探讨企业人力资源配置对企业效益的影响变得至关重要。文中将对企业人力资源配置的概念与理论、企业人力资源配置对企业效益的影响、企业人力资源配置的不足之处及提升策略等进行探讨和分析, 并提出未来企业人力资源配置的趋势及展望。

[关键词] 人力资源; 企业效应; 影响

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9566

中图分类号: F249.21

文献标识码: A

Discussion on the Impact of Human Resource Allocation on Enterprise Efficiency

GUO Qingfeng

Urumqi Herun Technology Development Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Human resources are one of the keys to the success of modern enterprises, and effective human resource allocation can have a positive impact on enterprise efficiency. In the era of economic globalization and intensified competition, continuously improving enterprise efficiency and competitiveness has become an indispensable mission for enterprises. Therefore, exploring the impact of enterprise human resource allocation on enterprise efficiency has become crucial. The article will explore and analyze the concept and theory of enterprise human resource allocation, the impact of enterprise human resource allocation on enterprise efficiency, the shortcomings and improvement strategies of enterprise human resource allocation, and propose the trends and prospects of future enterprise human resource allocation.

Keywords: human resource; enterprise efficiency; impact

引言

随着经济全球化和信息革命的发展, 现代经济市场具有一定的竞争性和复杂性。如何有效地调动和管理企业组织内部的资源, 成为企业发展的关键因素。因此, 人力资源配置越来越成为企业管理的重要环节之一。合理配置人力资源能有效提高企业的生产力、管理效率和员工满意度, 从而促进企业整体效益的提升。本文旨在通过理论分析, 探讨企业人力资源配置对企业效益的影响以及改善企业人力资源配置方法, 以期为企业实践提供有价值的建议和思路。

1 企业人力资源配置的概念

1.1 人力资源配置的概念

人力资源配置是一个包括多种流程和实践的综合性管理体系, 该体系对于企业的正常运营和长远发展起着至关重要的作用。具体而言, 人力资源配置包括人员招聘、培训、管理和晋升等多个环节, 而这些环节以及它们之间的连接和关联, 对于企业的人员数量、规模、职能等方面均有着重要影响。因此, 精细的人力资源配置是企业高效、稳定地运营和最终实现目标的关键。而人力资源配置的主要内容包括人员的需求评估、人员招聘、人员培训、员工激励机制、员工福利和职业发展、人员保障及离职处理等

多个方面。这些环节的相互作用产生的影响会直接影响到企业的效率和效益。同时, 不同行业的人才需求也会有所不同, 因此人力资源配置需要具体灵活, 并根据不同的行业特点和公司战略目标进行针对性的调整和优化^[1]。

1.2 探讨当前对人力资源配置的需求变化

随着经济的飞速发展, 不同行业领域对人力资源配置的需求也出现了巨大变化。所以需要对这些变化进行深入探讨, 以帮助企业更好地适应这些变化, 才能保持企业在市场上的竞争优势。信息化时代的到来, 大部分企业趋向于智能化、网络化和自动化生产模式, 这就对人力资源配置的工作提出了新的要求。这意味着通过技术升级和技能培养获得相关技能, 这些技能可以提高企业的生产力并提高效率^[2]。此外, 这种趋势也推动着企业人员结构的变化, 例如需要招募更多拥有计算机、数据分析和网络工作能力的员工, 以适应新的生产模式。同时, 随着社交媒体的普及, 企业对人才的招募和甄选也发生了重大改变。以前, 招聘大多通过面对面或邮寄简历方式进行, 而现在人们可以通过网络渠道轻松了解招聘信息。这种趋势对于企业招聘和甄选的工作提出了新的要求, 例如: 如何更好地利用网络渠道; 如何吸引年轻一代和提供更加灵活的职业发展规划等。

2 企业人力资源配置对企业效益的影响

2.1 合理力资源配置对企业效益的影响

首先,合理的企业人力资源配置能够提高企业的生产力和管理效率。人力资源是企业的核心资源之一,对于企业生产力和管理效率的提升起着至关重要的作用。当企业根据自身的战略目标和需求进行有效的人力资源配置时,能够更好地发挥员工的潜能和创造力,进而提高企业的生产力和管理效率。同时,企业人力资源管理的主要目标之一是激发员工的工作热情,并提高员工的绩效。只有企业采取合理的人力资源配置策略,才能够让员工感受到企业有晋升的空间,激发对工作的热情,进而提高员工的工作满意度和绩效水平,推动企业不断前进。而且,合理的企业人力资源配置可以降低员工流失率和招聘成本。当企业人力资源配置不到位时,员工倾向于离开企业,这种情况加剧了企业的人才流动率,导致企业人才成本增加^[3]。而采取合理的人力资源配置策略,能够满足员工的职业发展需求,提升员工的福利待遇,这就能够增强员工的稳定性和降低企业的人力成本和流动率。此外,企业人力资源的配置与员工综合素养有关,有效地分配岗位和项目能够增强员工团队协作和配合的能力,在工作过程中,也能够发掘和挖掘员工潜在的技能 and 创新能力,充分发挥团队协作和创新意识,从而提高企业的生产力和工作效率。在企业运行过程中,人力资源是至关重要的关键环节,合理的企业人力资源配置能够使企业得到更好的发展和管理,提高企业的运行效率和减少企业经济成本,更好地激励员工的工作积极性和创造力,切实提升企业的竞争能力及市场地位。

2.2 不合理的人力资源配置对企业效益的影响

不合理的企业人力资源配置可能导致企业效益的负面影响。首先,员工流失率高,造成不必要的招聘和培训成本增加。在开展业务时,企业的员工流动率较高可能损害企业的效益。企业在员工流失后不得不招聘新人,进行培训和投资,无形中增加了企业的培训和招聘成本。如果企业能够实现合理的人力资源配置,将不会出现持续不稳定的员工流动情况,这些人才成本都可以有效降低。其次,主要体现在员工未能充分发挥个人潜力,工作积极性和满意度降低。在人力资源配置时,企业往往会集中培训员工的素质和能力,因此一些员工虽然适合该岗位,但不适合其他工作。如果企业没有正确地了解每一员工的个性特点、工作积极性和学习习惯,可能导致不合理的人力资源配置,从而没有完全发挥员工的个人潜力,工作积极性和满意度也会随之降低。此外,随着市场竞争的激烈化,企业的产品和服务质量成为了企业竞争的核心因素之一。如果企业人力资源配置不合理,就容易出现管理混乱、工作失误等情况,直接影响到产品和服务质量,影响企业的发展和生存^[4]。而且一旦企业没有及时做出处理,会导致客

户的满意度大幅降低,间接地影响到企业形象和市场口碑。因此,解决企业人力资源配置问题,最重要的是提高对员工的调查研究和评估,同时增加对员工需求更加个性化的关注。这样,企业就可以拥有优质的员工,避免人员流失,提高员工的工作积极性和满意度,从而进一步提高企业效益。

3 分析企业人力资源配置中存在的不足之处

企业人力资源配置不足是企业面临的一个普遍问题。这种不足通常表现为企业人力资源与业务发展需求之间的不匹配,以及人力资源配置的系统不完善。以下是企业人力资源配置中可能出现的不足的具体分析:

3.1 人员结构和技能不足以满足市场化需求

当企业经营管理没有及时更新管理理念就容易造成人力资源配置与市场化需求不匹配,使业务无法顺畅进行以及无法提供满足市场的高品质服务。例如,在当今数字化和网络化的市场环境中,如果企业人力资源配置不够流畅,管理信息化程度不够高,那么很难适应市场变化做出快速调整。这意味着企业需要寻求更加聚焦于市场的人才和改变现有的培训策略,才能提高企业的市场感知能力和市场敏捷性。

3.2 难以激发员工激情

缺乏有效的激励机制是企业人力资源配置不足的重要原因之一。如果企业没有具体的激励机制,那么员工就很难充分发挥他们的潜能和工作热情,也就很难提高企业效益。解决这个问题一个可行方式是建立合理有效的员工绩效管理 and 激励机制。具体来说,这包括为员工提供长期和短期激励、组建跨部门和不同等级的评估机构、鼓励并激励员工提升自身技能和职业能力、评估和策划员工的职业发展、推行灵活的工作安排和员工福利。

3.3 难以满足企业变化的战略需求

长期以来,企业发展都伴随着市场的不断变化和业务战略的不断更新。如果企业在人力资源配置方面没有及时应对业务需求的变化,则容易失去市场竞争力。此外,一些企业缺乏有效的汇报和统计程序,不能及时掌握人力资源配额状态,没有完整的人员管理档案,也难以把握组织人员移动的度量和变动的量化分析。这就要求企业通过人才汇聚策略和技能评估,以更快速、更智能的方式加强人力资源管理的有效性。

3.4 没有科学合理的人才培育机制

在经营过程中,如果企业没有有效的人才培育机制,则企业会面临不断缺少高素质人才的问题。而且不能有效地激发员工的工作潜能,也难以支持员工的晋升路径和职业发展^[5]。就容易导致人员流动性大,企业内部不稳定。这时企业应该通过建立职业教育、培训和发展计划,使员工在工作中不断提高个人能力和技术水平,满足企业的人才需求。

从以上分析中可以看出,在企业人力资源配置中的不

足,给企业发展带来了真切的挑战,而且这些问题的解决需要企业从不同的角度考虑。同时,通过实践,有效地掌握企业人力资源管理的精髓,才能整合解决人力资源配置的不足问题。

4 探讨改善企业人力资源配置的策略

4.1 优化人员结构部署

招聘优秀人才、不断优化人员结构部署才能够有效地改善企业人力资源配置。企业应该将招聘定位为人力资源的重要环节,制定了详细的招聘计划和评估标准。明确各岗位职责要求的基本素质,如优秀的技术能力、较高的专业水平、良好的沟通能力、团队合作精神等。招聘过程中可以通过面试、试用期等环节进行全方位综合评估,全面地了解候选人能力。其次,加强与社会、高校等资源合作,优化招聘策略和流程。在招聘过程中,企业可以积极与各方资源合作,争取到更广阔的招聘途径,通过校园招聘、社会招聘等各种渠道,不断扩大人才招聘的覆盖面。此外,对于新来员工要制定职业发展计划,提高员工满意度和忠诚度。企业需要对招聘过来的人才进行有效的培训和发展,制定与员工需求和企业发展相匹配的职业发展计划。这样员工的能力才能通过不断学习和工作经验的积累得到不断提升,发挥出更大的潜力和价值,这也是实现员工忠诚和满意的关键因素。因此,通过完善和优化招聘流程,企业能够提高员工的发展机会和稳定性,增强员工的专业技能和素养,加强人力资源的储备,实现优化人员结构的目标。

4.2 建立完善的培训计划

建立完善的企业培训计划可以帮助企业发现并发掘员工的潜在能力,从而进一步提升员工的工作能力和水平,增强企业的竞争力。制定培训计划是培训过程中的一个重要环节。企业可以在制定培训计划时,针对不同的部门、岗位和职级等,从员工的工作岗位筛选出需要培训的内容,并根据员工的需求,制定不同的培训计划^[6]。例如,针对新员工,制定入职培训计划;针对现有员工,制定普及型、提高型和专业型培训计划,提高员工的技能水平和工作效率。同时,相比于只重视重点人员培训,更应该关注全员培训,能够提高企业人才的整体素质和水平。需要注意的是,全员培训的重点在于精准培训,针对不同员工的不同需求,精准定制培训计划,使员工可以快速提升自身的职业能力。企业要明白培训不只是上课。更应该鼓励员工自主学习,以主动学习的态度进一步提高自己的技能。因此,企业可以建立电子学习库,鼓励员工学习电子学习资源库

中相关内容,或者设立内部集训盒子,让员工能够自主选择学习项目,去深入了解和学习自己感兴趣的相关技能知识点。此外,企业培训计划的设计也应该注重培养员工的综合素质,如提高员工的沟通能力、协作能力和创新能力。培养团队合作精神和创业意识等,使员工不仅能够胜任目前的工作,也能提高了员工的综合素养。

4.3 建立完善的管理机制

建立生态循环的管理机制,使员工更好地适应企业发展变化,同时也使公司运作更加透明和高效。因此,企业应该注意内部的文化建设,以吸引和留住优秀的人才。例如,积极创造和推广企业文化,提高员工参与度和企业归属感。企业还可以开展多元化的员工意见收集活动,让员工参与到企业决策中,提高员工归属感和忠诚度。同时,可以将人员的职业发展和企业战略结合起来,提供更多的晋升机会。提高员工的工作热情,同时也激发员工的创新精神,这种生态循环的管理机制,可以使企业更好地适应高速变化的现代市场环境,提高企业持续发展的实力和竞争性。

5 结语

随着市场经济的不断发展,人力资源的重要性愈发显著。本文探讨了人力资源配置对企业效益的影响,发现人力资源优化配置的正确性和合理性,对于提高企业效益至关重要。通过分析如何优化人力资源配置,本文强调从人才招聘、培养等多个方面建立全方位的人力资源管理机制的重要性。因此,企业管理需要不断寻求更加高效的人力资源管理体系。同时,也需要加强内部人力资源管理,创造更加开放、透明、高效、协作的企业环境,促进员工的融合。

【参考文献】

- [1]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.
 - [2]沈晓华.企业人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].上海商业,2022(5):135-137.
 - [3]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.
 - [4]李一卉.企业人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].全国流通经济,2021(22):113-115.
 - [5]冯涛.人力资源管理对企业经济效益的影响探讨[J].企业改革与管理,2021(5):123-124.
- 作者简介:郭清风(1988.7—),毕业院校:长江大学,所学专业:工商管理,当前就职单位:乌鲁木齐禾润科技开发有限公司,职务:副部长,职称级别:经济师。