

劳动经济学视阈下人力资源管理探究

李程

(天津名轩置业有限公司 天津 300400)

摘要:现如今,在市场环境和企业自身人力资源管理等方面因素影响下,我国劳动流动情况一直居高不下。据此,本文将站在企业人力资源管理的角度上,以劳动经济学为基础,对如今企业人力资源管理情况进行深入的研究分析,进而发现如今企业人力资源管理所存在的诸多问题及导致问题的原因,进而提出相关解决办法,以期能够为业内人士提供理论参考。

关键词:劳动经济学; 人力资源管理; 企业管理

前言:随着社会经济的不断发展,如今行业市场的竞争激烈性也在不断提升。劳动经济学作为经济学的重要研究分支内容,其主要研究劳动关系和劳动经济法的发展规律,进而对企业和市场的发展有着极为重要的指导性作用。人力资源作为劳动经济中极为重要的组成部分,对劳动经济进行研究分析,将可以有效促进企业人力资源管理效果的提升,进而保障企业有着充足的人力资源的同时,降低人力成本,推进企业实现快速发展。

一、劳动经济学与人力资源管理

劳动经济学作为现代经济学的重要研究分支,随着社会经济、信息技术、社会学、微观经济学等方面学科的不断完善而完善。如今劳动经济学的主要研究内容包括有着劳动力再生、就业、管理、调整、劳动需求、劳动保障等方面内容。而劳动经济学的根本研究目的则是为了实现劳动力的最大化使用,从而降低劳动力投入,实现企业经济效益最大化。

随着社会经济的不断发展,如今人力资源管理的重要性也在不断凸显,越来越多的企业开始重视起人力职业管理的实际作用。确保人力资源管理的实际效果,还需要企业结合自身的发展战略,使用恰当的管理方法、现代化的管理理念,制定完善的管理策略,实现对企业人力资源的全方位管理。在企业运营过程中,人力资源管理将会涉及到人力资源的战略分析、人力资源战略规划、人力资源需求计划、员工招聘、岗位分析、员工培训、员工健康管理、薪酬绩效、员工流动管理等方面内容。甚至可以所,只要是与企业中“人”相关的工作,都在人力资源管理的相关工作范畴中。对比劳动经济学和人力管理所包含的内容,可以发现两者所包含的内容中有着较多的重合内容,这也使得在人力资源管理过程中结合劳动经济学的相关内容成为了研究可能。

二、劳动经济学视阈下人力资源管理中的问题

(一) 人力资源配置问题

在如今的劳动经济学中,有一种名为“劳动边际费用”的概念,其主要是指一个劳动单位在日常工作过程中所需要的劳动工资。现如今很多企业在特定时期所投入的总资本都是一定的,但企业却可以结合自身的实际情况对企业的劳动单位数量进行调整。在此情况下,很多企业为能够有效降低劳动成本,便会削减劳动单位的数量或是缩减劳动边际费用^[1]。虽然该种方法可以有效的降低劳动成本投入,进而提高企业的短期经济效益,但一个劳动单位所能够负担的工作量是一定的,若是给予劳动单位过多的劳动量,那么劳动单位在实际工作过程中为能够提高工作效率,便会降低劳动质量,进而导致产品的质量问题频发,反而降低了企业的经济效益;另外,还有一些企业会在日常经营过程中采用大规模员工招聘,并在项目完成以后将员工进行辞退。然而该种方法其实是严重违背劳动经济学中的既定规律的,其不仅会导致企业劳动力出现冗余问题,降低企业人力资源管理效益,还

会导致员工的工作能力一直得不到有效培养,进而降低了员工的工作效率和工作质量,这些内容都会造成企业的经济效益损失,不利于企业发展。

(二) 人力资源管理问题

在企业日常经营过程中,员工不仅是企业资源的重要组成部分,更会直接影响到企业的经营成本和经营效益。所以加强人力资源管理将可以极大的促进企业发展速度。如上所述,劳动经济学和人力资源管理有着较多的重合内容,很多劳动经济学中的内容都可以对人力资源管理进行一定的参考。例如劳动经济学中说明,企业要先扩大生产规模,提高经济效益,那么就需要不断的提高员工的劳动产出。为能够实现这一目标,很多企业在日常经营过程中都提高了人才的招收标准,以期能够招收到更多的优质性人才。该种方法虽然没有太大的错误,但要知道人力资源同其他资源一样,其也会随着时间的推移而导致人力资源的价值出现下降的问题,若是企业不能够对员工进行有计划、有目的的能力培养,那么企业所收获的员工劳动产出也将会不断的下降,进而导致企业的经济效益下降。

(三) 人力资源置换问题

在企业的实际经营过程中,无论是生产资金投入、还是劳动单位数量的选择均属于可控性因素。企业想要提高工作效率,那么便可以通过引进先进的生产设备、建设更多的工厂、招收更多的劳动单位等方式来进行,并且这几种方法可以实现相互替代、相互补充,这在劳动经济学中便是劳动力与资本之间的相互替代作用。若是企业出现了劳动力成本增长的情况,企业想要降低生产成本的同时,控制生产效率,那么便可以适当的削减劳动力的投入量,增加先进设备的使用量,以设备来替代人工,进而降低劳动成本,反之亦然^[2]。但事实上,如今很多企业都严重缺乏该种意识观念,当企业遇到了发展瓶颈以后,很多企业都会采取裁员的方式来削减生产成本,待企业走出了瓶颈期以后,再进行人员招收工作。然而该种方法却会严重的削弱人力资源管理的实际作用,不利于企业的可持续发展。

三、劳动经济学视阈下人力资源管理方法

(一) 转变人力资源管理理念

现如今,很多企业都设置有人力资源管理部门,但在实际工作过程中,该部门的工作内容却未能超脱出传统人事管理的相关范畴,之所以会出现该种情况,主要还是因为企业人力资源管理理念为得到良好转变所导致的。为此,企业需要将人力视作为一种资源,并将其进行主动的开发利用。为此,企业首先要加强对人力资源管理人员的相关培养,提高其工作能力水平,并在培训过程中树立现代人力资源管理过程中“以人为本”的管理理念;其次企业要建立起完善的人力资源管理制度,明确人力资源管理部门的日常管理内容,为人力资源

(下转第7页)

洁,同时可以实现动态变化,大大提升企业决策者决策的时效性、科学性。

三、大数据背景下管理会计发展的建议

(一)企业管理层重视大数据的应用

大数据在管理会计中的应用普及已经是时代发展的潮流,大数据应用对于推进企业整合信息,挖掘数据的价值^[3],做出科学决策,促进企业高质量发展都起着至关重要的作用。企业的管理层作为企业生产经营的决策者,从理念上及时转变,重视大数据技术在企业的发展,应用大数据技术进行科学决策。此外,把握大数据发展的时代特征,构建科学全面的管理会计体系也十分重要。

(二)尽快构建结构化的企业数据体系,科学高效处理数据

传统管理会计收集的数据针对某一类型的财务决策,不具备系统化、结构化的特征,不易进行企业内部各部门间共享的条件^[4]。在构建全新的企业大数据体系时应全面考虑企业内部各个部门,企业外部行业标准,行业龙头企业的情况,构建结构化的大数据库,实现财务部门与生产、销售、采购、运维等部门的数据共享。大数据背景下的管理会计不仅仅只有整理和处理来自财务方面的数据,而是从决策角度出发,全面大量地收集相关数据,深度挖掘数据间的联系,提供科学决策的数据依据。

(三)加强企业财务人员培训,增强职业素养

(上接第5页)

管理人员日常管理工作提供相关参考;最后企业要实行责任化管理制度和员工激励制度,通过责任化管理制度逐步将企业的日常工作内容进行逐级分散,落实到每个员工的个人身上,然后以此为基础,设定出明确的考核标准,对员工采用考核制度,评定员工的日常工作情况,对于工作良好的员工要给予适当的奖励,对于不好的员工也要给予一定的批评,进而有效的激励员工的工作积极性,提高人力资源管理的实际效果。

(二)做好人力资源管理规划

在实际经营过程中,企业要结合发展目标,制定出整体性的人力资源管理规划。具体内容如下:首先企业要对自身的人力资源需求情况进行科学预测,然后结合预测结果,对人力资源成本进行有效计算;其次,企业要对人力成本进行良好把握,若是发现出现人力成本过高的情况,那么便需要在保障企业生产效率的基础上,对人力成本进行适当的替代工作^[5];最后企业要做好岗位分析,并对每一名员工的实际能力情况进行精准定位,促使员工能力和岗位需求能够最大限度的进行匹配,提高人力资源管理的科学有效性。

(三)做好人力资源的培训管理

人力资源管理中的员工培训不仅可以有效提高员工的工作技能水平,还可以强化员工的工作责任心,进而有效的提高工作效率,促使企业实现快速发展。现如今,很多企业都已经提高了对员工培养的重视,并取得了较好的实际效果。但员工培训需要企业长时间的坚持,毕竟在如今激烈的行业竞争下,很多企业的发展战略都将是一变再变的,若是想要进一步提高员工培训的实际效果,那么企业就需要不断的更新员工的培训知识、培训技能,促使员工能够更好的适应企业的

企业财务人员大多是财会专业的从业人员,所具备的财会专业技能较强,而对于数据处理的计算机技能则相对欠缺,大数据背景下的管理会计体系则要求企业相关人员同时具备较强的数据整合处理能力和财务专业知识^[5]。因此组织企业财务人员加强大数据方面的培训显得十分必要。企业财务人员的职业素养关系到大数据在管理会计中的应用推广。

参考文献:

- [1]成斌.大数据背景下企业财务会计向管理会计转型研究[J].中国集体经济,2021(24): 147-148.
- [2]董子怡.管理会计大数据时代面临的挑战与机遇[J].经济管理文摘,2021(15): 163-164.
- [3]唐勇军、姚雪琦.基于可视化的我国管理会计元年前后研究热点分析[J].财会通讯,2021(15): 25-29.
- [4]赵倩.大数据时代管理会计的机遇、挑战与应对策略分析[J].中国市场,2018(18): 195-196.
- [5]温月.大数据时代管理会计面临的挑战及对策[J].会计之友,2017(15): 68.

作者简介:叶青(1987-7),女,汉族,浙江杭州人,讲师,硕士,主要从事财务管理研究。

发展目标,为企业发展贡献出自身最大的力量^[6]。为此,企业首先要结合自身的发展目标,对自身所涉及到的科学技术、知识体系内容进行全面把握,然后邀请相关业内的专家学者制定出一个完善的培训流程和相关培训内容,并组织所有企业员工在不脱产的情况下进行实际培训工作;其次,在实际培训以前,企业要结合课程内容,对员工的实际能力素养进行摸底考察工作,进而结合摸底考察的实际情况,确定员工的能力缺陷,针对缺陷内容制定出针对性的弥补办法,并对员工进行针对性的培训工作;最后在完成培训以后,企业还需要对员工进行培训情况考察工作,确定员工培训过程中的学习情况,对于考察不合格的员工,要坚决令其进行二次培训工作,直到合格为止。

总结:现如今,企业想要实现快速发展,那么就必须要转变自身的人力职业管理理念,结合劳动经济学中的相关内容,对自身的人力资源进行合理的规划利用,并加强人力资源培训管理,这样才能够真正实现企业长久快速发展的根本目标。

参考文献

- [1]陈禹.经济学视角下的人力资源管理[J].财经界(学术版),2016(12): 335.
 - [2]王媛.试论基于劳动经济学背景下的人力资源管理[J].时代金融,2015,09:184-187.
 - [3]田昊.对基于劳动经济学背景下的人力资源管理的探讨[J].现代营销(下旬刊),2015(8):147-148.
 - [4]李时满.劳动经济学视角下的企业人力资源管理探究[J].经济师,2019(05):240-241.
- 作者简介:李程(1985.10.24)性别:女籍贯:天津单位:天津名轩置业有限公司学历:本科研究方向:劳动经济