

基于内部治理结构的人力资源经济管理思考

段琳

(焦作市马村区财政局 河南焦作 454171)

摘要: 企业在市场竞争中要想获得持续发展,需要构建良好的人力资源经济管理模式。随着现代市场经济的快速发展,企业之间的竞争体现在方方面面,尤其是人才竞争,由此可见企业管理改革需要从人力资源经济管理着手。对于现代企业来说,需要做好人力资源经济管理,才能确保企业人才队伍的稳定性,推动企业的可持续发展。文章主要针对基于内部治理结构的人力资源经济管理展开探讨。

关键词: 内部治理结构; 人力资源; 经济管理

在新时期下,企业要想获得更好的发展,就需要更多优秀人才的支持,而企业人力资源经济管理关系着企业能否提高自身的核心竞争力^[1]。对于一个企业来说,人力资源经济管理是其管理的重要环节,如果能够做好人力资源经济管理,那么就可以稳定人才队伍,并充分发挥人才作用,同时还需要充分开发企业内部资源,调动人才的积极性,激发人才的潜力,最后实现企业的可持续发展。

一、人力资源经济管理的重要性

企业人力资源经济管理的重要性主要表现在以下几方面:①减少人才流失:在现代企业中人才的流动性较强,很多人才为了获得更好的发展而频繁跳槽。在企业发展过程中,稳定人才队伍是企业可持续发展的重要基础,但是对于企业来说,人才流失的情况是不可避免的,因此管理者需要采取各种措施来维护人才队伍稳定性,并持续招聘优秀人才,补充人力资源,维持企业的正常经营^[2]。只有确保企业拥有足够多的人才,才能够提高企业的核心竞争力,推动企业的可持续发展。②充分发挥人才作用:人力资源开发是人力资源经济管理中的重要内容,不同岗位对于员工的专业能力都有着较高的要求。在企业经营过程中,只有充分发挥人才作用,才能够为企业带来更高的利润,因此获得可持续发展。通过建立相应的薪酬激励制度能够充分提高人才的积极性,从而充分发挥自身的潜能与价值^[3]。③带来新的活力:企业要想在市场竞争中占据先机,就需要不断的创新产品与服务,这就需要具有创新精神的人才支持。随着现代社会的快速发展,现代的企业对于人才创新能力不断提升,企业要想获得更好的发展也要引进不同类型的人才,若仅依靠企业内部职业培训,是无法获得较好的效果,那么需要通过人力资源经济管理来提高企业活力,推动其长期发展^[4]。

二、内部治理结构概述

企业治理结构可分为广义与狭义,广义治理结构主要包括内部治理结构与外部治理结构,而狭义治理结构则主要是指企业内部治理结构。文章所讨论的内部治理结构就是狭义上的企业治理结构,其中主要包括人力资源市场、团队市场与约束市场。

1. 人力资源市场

人力资源具有一般性,且能够计量产出,因此企业内部会形成一个人力资源市场。在企业内部的人力资源市场中,企业与员工通常是通过签订劳动合同来维持合作关系。部分工作对于员工的专业能力要求不高,而企业也不需要给这部分员工安排复杂的

工作^[5]。因此在这部分员工选择离职时,管理人员也能够快速找到新的人力资源来承担其工作,同时离职的员工也可以在其他企业找到类似的工作,这是企业人力资源市场中比较普遍的一种现象。

2. 团队市场

若人力资源虽然有一般性但却很难评估其产出情况,这属于企业团队市场。在企业团队市场中国,整体产出效率虽然比较容易评估,但是对于个人在产出中的贡献却很难定量评估^[6]。对于团队员工来说,其能力相比于人力资源市场中的员工要更强一点,但是其获得的评价也是关于团队的评价,对于团队来说,团队获得的成果是高于个人的,因此员工无法在团队中最大化展示自己的专业能力与专业水平,企业安排给员工的工作也不会特别重要,这样的团队是企业中比较常见的情况。

3. 约束市场

约束市场中的人力资源通常担任着比较重要的值为,其产出效益高且容易计量,能够充分发挥员工的专业能力,并且在团队中所获得的表现也是基于个人贡献的,但是这一类的员工只有在特定的岗位才能体现其价值,在其他市场中是无法发挥人才价值。例如检测员只有在检测工作中才能够发挥其专业能力,一旦进入行政岗位,那么就无法发挥其专业素养。由于长期维护合约关系,对于员工与企业双方都是有利的,因此通常会签署比较长的劳动合同。

三、内部治理结构下人力资源经济管理策略

企业要想获得可持续发展,就需要做好人力资源经济管理,切实发挥人力资源的作用,并依靠相应的管理策略来提高员工的工作积极性,提高企业竞争力,从而推动企业的平稳发展。

1. 构建完善的激励制度

对于企业员工来说,只有构建完善的激励制度,才能够充分激发其工作积极性,充分发挥人才的作用,进一步提高人力资源经济管理水平。从目前企业内部治理结构来看,约束市场激励制度建设水平较高。企业员工通常是为了经济利益来到企业工作,如果企业提供的薪酬无法满足员工的生活需求,那么会导致其工作积极性下降,影响企业整体经营状况,无法发挥人才的作用,也不利于企业的可持续发展。要想解决这一问题,就需要构建完善的激励制度,充分调动员工的主动性和积极性,并且完善相应的处罚制度,对于一些弄虚作假、徇私舞弊的员工进行处罚,这种模式已经在很多大型企业中应用。例如企业通过制定相应的绩

效管理制度,让企业更好的了解员工的工作状况,并将其工作状况与薪酬福利和职称晋升相联系,从而提高其工作积极性。

2.加强员工培训

从企业内部治理结构来看,企业更加重视的是人才选拔,其中约束市场中对于人才选拔的要求相对较高,这主要是为了确保招聘的人才能够为企业发展创造更高的价值,因此需要定期招聘和引入吸优秀人才,同时加强对在职员工的培训教育,确保人才能够在各自的岗位为企业创造更高的经济效益。企业在人才选拔过程中需要根据自身的经营范围以及发展目标做好人才选拔规划,只有选取更多优秀人才,才能够满足企业发展的需求。随着现代社会的发展,各行各业专业知识与技能的更新速度不断加快,员工在工作与生活中都需要持续学习,扩大自己的知识面,适应时代发展的需求。如果员工没有树立终身学习意识,那么很容易与企业发展脱节,因此企业需要重视员工的培训工作,确保员工的专业能力符合企业发展的需要,只有确保员工与企业发展相适应,才能够发挥员工的作用,推动企业的发展。

3.加强内部管理

企业需要加强内部管理水平,尤其是绩效考核方面,通过对员工工作状况的考核来了解其发展状况。在人力资源经济管理中,企业要根据长期发展战略目标,制定短期目标与长期目标,从而指导员工的工作与发展,只有员工个人发展与企业长期发展相符合,才能够推动企业的持续发展。员工与企业的关系是相互联系、相互促进的。企业在考核中能够观察到员工的工作状态,管理者需要通过不同的管理方式来提高员工的积极性,从而充分发挥人才的价值,提高其工作积极性,为企业发展做出更好的贡

献,从而推动企业的发展。

结束语

企业要想充分发挥人才的作用,就需要加强人力资源经济管理,提高人力资源开发利用率,并合理选拔优秀人才,不断完善企业激励制度,提高薪酬福利,并加大培训力度,从而为员工发展提供有效支持,同时要做好岗位管理以及内部控制,将人才放到合适的岗位,从而充分发挥人才的作用,最后要坚持以人为本的原则,提高员工对企业的认同感,减少人才流失率,确保人才团队的稳定性,充分发挥人才的作用,能够维护企业的可持续发展。

参考文献

- [1] 王素芳. 内部治理结构下的人力资源经济管理策略浅探[J]. 科学大众(科学教育),2020(1):181.
- [2] 李莉. 内部治理结构下的人力资源经济管理策略研究[J]. 办公室业务,2021(9):150-151.
- [3] 丁海廷,禹方峰,李小刚. 内部治理结构下人力资源经济管理策略研究[J]. 科学与财富,2020(9):148.
- [4] 余宏升. 浅析内部治理结构下的人力资源经济管理策略[J]. 环球市场,2018(12):43.
- [5] 涂卓特. 内部治理结构下的人力资源经济管理模式探究[J]. 延边教育学院学报,2018,32(5):49-51.
- [6] 王聪. 内部治理结构下的人力资源经济管理策略研究[J]. 赤子,2018(14):130.

(上接第64页)

旅游、休闲农业、鲜果采摘等,必须加强休闲步道建设。再次,做好应急防灾工作。比如防雹,要采取防雹措施预防冰雹危害,对农民进行防雹技能培训;再比如防旱,针对季节性干旱带来的产业园农业用水问题,建设防旱积雨窖工程,增设水肥一体化设施覆盖面。

2.6 提高产业融合度

现代农业产业园可以形成以种养业为基础,以农产品加工业、休闲农业与乡村旅游业为支撑的全产业链,提高一二三产业的融合度,将生产、加工、收储、物流、销售、旅游融于一体的农业全产业链,开发现代农业产业园农业生态价值、旅游休闲价值、文化价值等。做好现代农业产业园的规划以及设计工作对实现农业现代化意义重大。因此,现代农业产业园在规划设计过程中,需要以科技创新作为先导,充分考虑当地环境、资源以及农业产业优势,建设一二三产业协同发展的现代农业产业园体系。

2.7 突出创新驱动

在现代农业产业园建设过程中要体现新旧动能转换,即从投资拉动转向创新驱动,主要依靠制度创新、技术创新、业态创新和商业模式创新的协调互动、集成叠加,破解发展中的制约和瓶颈。如通过制度创新能打破要素桎梏,通过技术和装备创新能化解低端化问题,通过业态创新能解决同质化问题,通过模式创新

则能有效打通流通壁垒等。特别是国家支持现代农业产业园建设,除了配套资金外还有很多配套支持政策,需要地方政府加大制度创新才能落地。

结语

综上所述,在国家现代农业产业园建设过程中,要围绕主导产业提质增效,同时提升主打品牌知名度,同时注重园区生产性和生活性基础设施的完善,促进一二三产业融合发展以及农产品加工升级,实现农业生产现代化和农村农民生活现代化。国家现代农业产业园的建设运行有其自身特定的规律,各个地方有其自身发展的优势和基础条件,实事求是,因地制宜地发展园区建设,在共性中实现自身个性发展,突破既有的发展模式约束,改革创新,不断探索实践,为农村经济高质量发展奠定基础。

参考文献

- [1] 付海英,朱绪荣等编著.国家现代农业产业园规划与方案编制方法及案例[M].中国农业科学技术出版社,2018.
- [2] 周志兰.现代农业产业园建设与示范效应研究[J].农村实用技术,2019(02):1-5+9.
- [3] 许萍,郑金龙,孟蕊,赵海燕.国家现代农业产业园发展特点及展望[J].农业展望,2018,14(08):25-28.
- [4] 于水.关于推进现代农业产业园创建工作的总体要求[J].吉林农业,2017(19):39-41.