

基于内部治理结构的人力资源经济管理对策分析

王金伟

(桐柏县劳动保障监察局 河南 南阳 474750)

摘要: 受当前市场经济环境的影响,整个社会不再是一个可掌控且较为稳定的静态环境,而逐渐转变为一个复杂多变且充满不确定性的动态环境,伴随企业竞争的日益加剧,当前社会间的竞争已逐渐转变为一场人才间的竞争。此时,在人力资源管理中其有关工作也需积极适应社会的不断变化,通过管理模式转变进而实现创新性发展。本文通过对企业内部的治理结构进行分析,进而探讨人力资源管理管理的应对策略,以便为实际应用提供有效参考。

关键词: 内部治理结构; 人力资源; 经济管理

进入 21 世纪后市场经济得到迅猛发展,作为企业而言,具备较强能力的人才才是其发展所必需的,因此,人力资源管理其企业管理的重点内容。在企业的发展过程中,做好其人力资源管理方面的有关工作具有较高的应用价值,若其人力资管理的效果较好,那么就会使得企业所得到的人才数量得到有效保证,其人才的才能及素质也会得到充分发挥,通过该类人才的共同努力,企业的外部资源也会得到充分开发及应用,因此,内部治理结构在人力资源经济管理中具有至关重要的作用。

一 人力资源的专业度及产出计量度

所谓人力资源专业度主要是指人力资源和组织间的相互配合度,而人力资源对难易之间检测程度的分析则为其产出计量度。据有关学者认为,人力资源主要分为两种,即为一般人力资源和特殊人力资源^[1]。其中一般人力资源主要是指员工通过教育或职业培训而所学到的知识与技能,除该行业外,在其他行业中也相对有效,使用程度较为广泛且不具备局限性;而特殊人力资源则主要是指较为稀缺的人力资源,主要是指经过组织内部学习而所获得的知识,仅能够在其组织内部应用,其使用程度较为狭小,普遍性较低^[2]。在上述两种人力资源中,组织在特殊人力资源中所花费的成本相对较小,因此,大部分组织均愿意和具备特殊人力技能的员工保持较为长久的合作关系。在人力资源管理当中主要是围绕人力物资资源的有效搭配及员工工作产出计量两方面进行开展工作,该项管理模式能够使得组织经济的发展得到一定程度的保证。

二 内部治理结构

第一,内部人力的现货市场。在人力资源自身具备普遍性且其产出的计量也相对简单的时候,其自身会在公司当中出现一个被称之为内力的现货市场。在当前市场中,雇主与雇员可以进行频繁更换,且雇主无需通过管理维持与雇员间的合作关系。因此,雇员一旦被辞退或者辞职,雇主则能够在较短时间内找到具备相同技能的雇员,而具备一般技能的雇员也能够其他公司快速找到具备相类似或相同的就业岗位,不会担心自己长期处于失业状态。例如,现实生活中的传单发放人员、超市内的促销人员以及商场里的保洁人员等与此相类似的人力资源。

第二,初级团队。与内部人力现货市场相比,初级团队员工中的专业素质及工作能力均相对较高,但其岗位大多仍是以基本岗位为主,在该类市场结构下,员工的个人价值无法得到体现与

计量。作为企业在进行人力资源管理与绩效考核期间,大多是以团队的角度进行整体判定,从而使得个人的劳动力与价值无法得到有效衡量。

第三,有约束市场。在该类市场当中,人力资源的专业度相对较高,其人体劳动力也能够得到有效计量,但是,员工的个人技能也大多是在特定公司内才可得到充分体现,而对于外部市场的应用价值则相对较小,例如统计人员及会计等。对于公司及雇员双方而言,有效维持彼此间的雇佣关系对双方均大有益处,因此,雇主与雇员都愿意保持这种长期的雇佣关系。

第四,关联团队。在关联团队中,人力资源专业化程度较高及人力资本产出的可考核程度较低是其主要特征。其中,因员工的自身技能只是在该公司内具备价值,因此雇主与雇员均愿意保持彼此间长久的雇佣关系,这一点与有约束市场相同。但是,团队工作是通过所有人共同努力的结果,个人比例难以从中进行有效分离,个体劳动也无法得到有效计量,或者其计量成本相对较高。有关学者认为,对这种团队进行管理期间其管理模式应与“宗教式”管理相类似,均需在员工间建立亲密无间的合作关系,并对企业存在共同信仰,同时采用非直接的管理方法进行辅助,以便对雇员进行管理及约束^[3]。其中非直接的管理方法主要是指对员工进行企业文化认同感的培养,并赋予员工具有表彰功能的荣誉及称号,使得员工对企业的归属感及使命感得到进一步提升。

三 基于内部治理结构的人力资源经济管理策略

第一,内部激励机制的加以完善。在企业的人力资源管理中,内部激励机制的建立具有至关重要的作用,并在关联团队市场中得到广泛应用。对于员工而言,为了获得一定的经济利益才会选择到企业来工作,若企业提供的经济支持无法满足员工需求,那么就会出现消极怠工的情况,降低员工工作的主动性与积极性,尤其创造的价值劳动力也会随之降低,进而不利于企业的长远发展。而通过建立合理、有效的内部激励机制则能够使得上述问题得到有效解决,通过上述制度的激励与催化下工作,并使得有才能的员工获得一定经济奖励,则能够使其工作的积极性得到显著提高,同时也应对存在偷懒耍滑行为的员工给予一定惩罚,通过建立明确有效的管理制度,才能够使得员工工作的主动性与积极性得到明显提高。在迈入新世纪后,上述激励制度已在越来越多的企业中得到广泛应用,例如,绩效考核,通过借助绩效考核

(下转第 75 页)

科室业务数量少,就将科室边缘化,必须结合科室实际情况,制定符合科室现状的发展战略,提升科室的整体服务质量。在短时间内无法提升科室经济效益的基础上,鼓励科室现有医护人员进行学习,如在院内跟随更厉害的医护人员学习,或是前往上层医院学习,不断强化其医疗服务能力,循序渐进的提升科室整体医疗服务能力与业务水平,达到提升科室经济效益的目的。

2.3 基于岗位促进人力资源配置合理

让人才长长久久留在医院的原因有很多,其中物质是最主要的原因。医院必须充分认识到这一点,在不断提升医院经济效益的基础上,积极构建完善的人才引进机制以及人才激励机制,促使人才积极工作的同时,提升人才对医院的认同感与归属感。第一,医院需构建科学合理的人才招聘制度,引入高质量医护人才,并基于医护人才能力与水平,将医护人才安置在符合其能力的岗位上,让人才能够在岗位上充分发挥自己的能力,保障人才和岗位的适配度。第二,医院医护人员较多,很多医护人员均有向上心理。医院应满足医护人员的向上需求,积极构建科学、合理、灵活性强的培训计划。以护理技能为例,可将优秀护士的护理技能拍摄为视频,或是将相应护理技能制作作为动画视频,护士结合自身技能短板,选择性的学习相应护理技能,充实自己,提升自己的护理服务能力。构建完善的培训计划,并在医院落实后,还需明白每一个岗位对医护人员的实际需求,让医护人员通过相应考核,竞争上岗,从而提升医护人员与岗位的适配度。但为了保证岗位适配度高,需构建公平公正、公开透明的考核制度,并在

医院全面落实,提升职工对岗位归属人员的认同感。

三、结束语

公立医院想要在市场竞争日益激烈的背景下不断提升竞争力,占据更多市场份额,则需做好人力资源管理工作,尤其是人力资源配置工作,才能充分提升医院竞争力。

参考文献:

- [1] 吴瑶. 浅谈公立医院人力资源配置问题及对策研究[J]. 办公室业务,2021(1):144-145,155.
- [2] 夏志强. 基于SWOT分析法的某公立医院人力资源管理策略研究[J]. 中国医院,2019,23(8):51-53.
- [3] 梁冠楠,梁金凤,封国生. 北京市某综合医院卫生人力资源现状及动态发展研究[J]. 中华医院管理杂志,2019,35(3):252-256.
- [4] 张玉侠. 基于新时期大型公立医院功能定位的护理人力资源配置思考[J]. 上海护理,2021,21(1):1-5.
- [5] 余钊. 大数据时代公立医院人力资源配置与优化研究[J]. 中国民商,2021(7):287,296.
- [6] 刘金英. 大数据时代公立医院人力资源的配置与优化策略[J]. 消费导刊,2020(9):286.
- [7] 孙威. 促进后勤服务社会化优化公立医院人力资源配置[J]. 人力资源管理,2018(7):137.
- [8] 曾晓慧,何佳. 四川省县级公立医院人力资源配置投入对经济运行影响的分析[J]. 财经界,2021(1):32-33.

(上接第73页)

成绩则能够使管理者对每位员工的整体素质进行准确了解,并可借助考核结果对员工在工作中的具体表现进行正确判定,与此同时,企业也需采用合理的方法对表现不好或优秀的员工进行惩罚与奖励。

第二,人力资源的选拔与培训。在企业当中,无论采用何种内部治理结构,对于人才的选拔均是其重要内容。与其他治理结构比较,关联团队市场在人才选拔方面的要求会更高,通过选拔优秀员工并对其加以培训与指导,对创造更大更有意义的企业价值具有至关重要的作用。在进行人才选拔中,如要满足企业要求则企业首先需依据自身情况及需求制定所需人才的类型,并通过采取理论与实践相结合的方法对员工的整体素质进行准确考核。伴随社会进步与时代发展,知识的更新速度也较为迅速,若员工不能积极学习,使得自身所学知识进行及时更新,在信息化飞速发展的前提下,则会导致其与企业需求脱节,因此,企业应定期对其内部员工进行相关内容培训,使其所掌握的知识满足当前的社会需求,进而促进企业长远发展。

第三,企业内部的约束及管理。作为企业若想取得长远发展,则必须对其内部进行有效管理与约束,这就要求企业需加强对内部员工的考核力度,借助考核提高其自身能力,进而为企业发展做出积极贡献。与此同时,通过借助绩效考核的方法,能够促使

员工较快的融入企业当中,进而为企业发展贡献一份力量,该情况在内部市场中的表现较为显著。此外,企业通过对员工进行不断考核,并提出要求,有助于促进员工自身工作能力及抗压能力的显著提高,最重要的是提高企业内部的人力资源管理水平。当然,在员工的自身能力得到显著提高后,也会对企业内的待遇提出相应要求,两者相互发展、相互制约,从而推动企业不断前进。

综上所述,面对当前日益激烈的市场竞争,作为企业应进一步加大内部治理结构及人力资源经济管理等方面的研究力度,通过完善内部激励机制,加强人力资源的选拔与培训,增强企业内部的约束及管理,进而有助于建立较为完善且有效的人力资源经济管理模式,促进人力资源管理效果得到显著提高的同时,企业内部人员的综合水平得到显著提高,从而使得企业长期、可持续发展情况得到有效保证。

参考文献:

- [1] 姚继东,刘湘丽. 人力资源管理实践的內部一致性对员工组织承诺感的影响研究——基于中韩企业比较的视点[J]. 现代管理科学,2019,11(10):81-83.
- [2] 赵晨,麻芳菲,高中华. 人力资源管理人員的角色期望与实效如何影响人力资源管理职能有效性?——基于响应面分析的实证研究[J]. 经济与管理研究,2019,40(1):134-145.
- [3] 董金红. 我国乡镇事业单位经济师人力资源管理存在的问题和措施研究[J]. 经济学,2020,3(5):30-31.