# 人力资源优化配置的经济价值探究

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-09-24

*人力资源优化配置的经济价值探究随着我国社会经济的不断发展，对人力资源的利用也有了更高的要求。世界各国在经济的发展过程中都离不开人力资源配置，人力资源的优化可以提高人才资源利用效率和单位经济效益。世界市场经济中，中国较为独特优势在于人力资源，...*

人力资源优化配置的经济价值探究

随着我国社会经济的不断发展，对人力资源的利用也有了更高的要求。世界各国在经济的发展过程中都离不开人力资源配置，人力资源的优化可以提高人才资源利用效率和单位经济效益。世界市场经济中，中国较为独特优势在于人力资源，但由于地区各方面的差异，不同地区经济发展情况不同，尽管各个地区相关组织采取相关措施，将地区之间的差距缩小。但距今为止，目前社会中仍然存在人力资源配置不合理的情况，间接的减损了社会经济效益。因此，本文研究项目对人力资源优化配置的经济价值进行研究，内容如下。

一、人力资源人力优化配置概述

一般情况下人力资源管理指的是通过科学方法，对社会人力资源进行教育、培训、岗位调配、组织管理等方面的工作。通过人力资源管理工作的实施，对其进行相应的引导和控制管理，从而通过一系列管理措施的实施，使员工提高主观能动性和创造性，人力资源管理根据员工的能力对其职责进行协调匹配，以使人力资源最大程度的得到利用。现代企业管理核心主要是人力资源优化配置，人力资源人力优化配置可有效的解决企业管理成本问题，提高人力资源内部人员整体素质。

二、人力资源管理工作面临的难题

1.管理者对人力资源配置认识不足。在企业管理方面，如人力资源管理一直处于良性循环可满足企业所需劳动资源，从而帮助企业实现发展目标，降低企业生产成本，使企业的运营处于一个良性的环境中，但实现人力资源管理良性循环，需要企业科学的选择员工，借助员工的工作成果促成企业发展目标。我国现有企业的管理层中，由于各方面原因，导致企业的管理阶层没有明确的认识到企业人力资源管理的重要性，而只专注于提高企业业绩。

2.人力资源管理规划欠缺。市场经济的竞争促使企业降低生产成本，以换取市场优势，但企业产品的成本和质量的提升都存在着限度。企业在市场经济环境中竞争力提高的实现离不开企业员工，员工需要有足够的学习能力和创新能力，从而适应市场发展需求。企业的核心竞争力从根本性质方面而言，人是关键因素，因此企业人力资源管理是利用一定的手段谋求人和事之间稳定发展。在我国企业人力资源配置中，较为突出的问题主要是激励和约束管理机制不健全，如此不利于人力资源配置水平的提升等。

三、人力资源优化配置的经济价值

1.企业降低经营管理成本。企业的经营管理的主要对象即是对企业员工的管理，企业经营管理成本和企业人力资源息息相关。在企业的发展过程中，会存在对人力资源浪费的情况，这样不但浪费了企业经营管理成本，还影响了企业的正常运转。人力资源优化配置可有助于企业实现最高效益人力资源利用，在优化过程中可能会清除一些并不能给企业带来帮助的员工，相应的，办公经费也会相应减少，因此实现人力资源优化配置可以降低企业的经营管理成本。

2.促进企业提升经济效益。在一个企业中不同的职位若不能按照科学进行分配，则会导致员工的积极性下降，增加企业成本支出，而如果企业优化人力资源配置，按照科学的方式根据员工能力进行分配，提高员工工作积极性，使员工各司其职提高效率。长此以往可促进企业经营成本下降，使企业的盈利能力大幅度提高。企业的销售保持不变的情况下，如人力资源配置优化则可以促进企业盈利增加，说明企业优化人力资源配置可促进企业提升经济效益。

四、优化人力资源配置建议

1.完善人力资源开发。人力资源管理者首先需要加强对人力资源重要性的认识，重点发展人力资源，将人力资源作为企业的关键性因素。完善企业人力资源环境，制定科学、合理的选聘制度，吸引高质量人才，逐步的在企业形成稳定的人才队伍，提高工作效率。

2.改变工作思路。人力资源管理者可根据人力资源员工内部业务和岗位以及层次的不同制定不同的管理模式，具体为综合采取薪酬差异化管理制度和岗位绩效模式。比如沈阳某地区企业，将内部业务和岗位以及层次的不同分为行政管理、技术岗位、业务经营等。

3.健全人才培养体系。人力资源配置应结合人力资源职能，确定培训目的，分析培训需求，确定目标和培训开展方式以及制定具体培训内容，从而提高培训效果。培训讲师可从单位内部选择，也可从外聘用。

4.薪酬体系设计。提高人力资源配置工作效能，与对应的薪酬制度息息相关。薪酬体系改革的关键点位：①对绩效考核制度的改革。主要是根据人力资源员工的业务性质、人员结构以及岗位等情况，设计清晰明确的绩效考核指标，科学合理的制定考核方案，将其流程和反馈规范化，为薪酬管理提供依据；②薪酬管理改革。人力资源管理者应充分地对员工岗位、薪酬以及评价等进行考虑，制定公平、明确导向的薪酬管理制度，激发员工之间的竞争积极性，合理的设计差异化的薪酬制度和分级，在发挥管理导向的作用的同时，激发员工工作热情，优化人力资源。

综上所述，人力资源配置优化具有重要经济价值，而要从根本上解决目前人力资源配置问题，就需要提高企业人力管理工作优化水平。即要从实际角度出发，设计出科学、合理的提高人力资源管理工作方法，才能优化人力资源管理工作效能。通过上述分析可知，制定科学、合理的选聘制度，吸引高质量人才、差异化管理岗位、健全人才培养体系才能促使企业人力资源优化，增加企业效益。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找