

企业人力资源管理的财务视角研究

郦丽

(中兵节能环保集团有限公司 北京)

【摘要】我国已经进入经济高速发展的阶段,在企业管理的情况下,建立怎样的财务制度、实行怎样的人力资源管理,时时刻刻都在影响着企业的生存与发展,两者的结合对于提高企业的管理水平和综合实力具有实际价值,本文从财务管理的角度对企业的人力资源管理进行了简要的分析。

【关键词】企业;人力资源管理;财务视角

市场经济的主体之一是企业,是体制下最具灵活性的主体,不断在市场经济的大环境里经受着各种各样的考验,面临着日益激烈的竞争。企业之间的竞争无非是综合实力的比较,想要发展的更先进,必须提高综合实力。在实践中,人为因素的作用不可忽视。在21世纪,企业想要在竞争中存活下来,人才是核心,特别是从财务管理的角度看,人力资源管理应该做得更好。充分认识其价值,正确认识、科学运用、有效管理,让企业人力资源的“正能量”发挥真正的作用。

一、从财务管理视角分析人力资源管理的重要价值

现在,市场正在蓬勃发展,知识经济时代已成气候。在这样的氛围中,企业之间的竞争实质是对“人”的较量,因为人既是知识的使用者和分享者,又是知识的承载体。现代企业,凡是把握住“人”的,特别是高素质、创新意识强的“人”,就可以有在激烈的市场竞争中脱颖而出。近年来,对人力资源理论的研究已有很多成果,表明其理论框架也在逐步健全。在过去,人力资源管理主要作为成本控制的手段在被使用着。而现在,企业将更多的关注点放在人员的产出和挖掘上。但在实施过程中,企业管理者在人力资源的开发使用上都不尽相同,更有甚者,存在人力资源管理投资支出数额远远高于回报预期的尴尬局面,获得利益没有到达预期的管理者会怀疑人力资源管理的有效性。为了改善现阶段人力资源管理领域的尴尬局面,必须从多个角度开发人力资源,让人力资源管理走出困境。所以,针对该问题,需要制定合理的投资计划,让财务管理在其中发挥作用,结合人力资源管理理论与财务管理的理论与概念,更好地落实现代人力资源管理发展战略,提高企业整体竞争力。

二、人力资源管理在财务视角下的特征

(一)多方分析企业人才在企业经营中的实际价值。从财务管理的角度看,人力资源管理要充分利用人才的内在价值。所以在企业经营过程中,有必要挖掘人力资源的现实价值,以达到最大的经济效益。我们都知道,企业要想科学经营,就必须将对目标“人”的管理放于首位,毕竟会牵扯到公司的整体经济效益。从这点看来,人力资源管理最重要的特点是综合考量企业人才在企业管理中的实际价值,并对其

进行深入的探索和利用。

(二)人力资源配置与企业财务管理相结合。从财务管理的角度来看,人力资源管理需要与人力资源配置和企业财务管理结合起来。目前,财务管理在企业经济管理中的地位日益明显,作用日益突出,被当作企业管理的关键。在人力资源管理实行中真正运用到理论与方法,将人力资源的安排与企业的总体财务利益联系起来,特别是在更广泛的人力资源分配的背景下,我们需要确保人力资源部署的有序管理。

(三)以企业整体利益为根本立足点。从财务管理的角度来看,人力资源管理优化最重要的特征之一是维护公司的整体利益,升级人力资源管理工作。对人力资源的管理是充分发挥人力资源的最大价值。特别是企业内部的人力资源分配,必须依照人力资源的特点进行配置,以保障人力资源管理的最大效益,从而使企业的经济效益最大化。

三、人力资源管理的职能分析

(一)对人力资本进行组合。在新型人力资源管理环境下,各企业间人力资本的质量和水平都有着很大不同。如若人力资本的投入远远超过物质资本的投入,将存在机构人员冗杂、工作流于形式等问题;反之,如若人力资本远远小于物质资本,造成人力资源匮乏;如若人力资本内部结构不完善,造成企业内部损耗,工作效率很难提高。所以,在人力资本不断组合的环节里,一定要将企业的决策水平、管理水平和领导水平保持住,必须将物质资源的数额确定下来,让组织的效率维持在较高水准上。让每个员工的优势发挥出来,取长补短,激发潜能,提高人力资本的运作效率。

(二)对人力资本进行管理。人力资源管理是促进人力资本增长的重要手段,所以需要对其进行进一步的投资。在实行人力资本管理过程中,应注意人力资本的投资收益和风险防范。一般来说,需要规避的风险包含人力资本的损失和人力资本的潜在价值风险。

(三)规范人力资本的收益分配。在过去,公司的治理结构多为股东一方,它的决策权和管理权都被在股东牢牢的把控着,真正的管理者反而受到控制和监督。如果让人力资本所有者和实物资本所有者一起经营、规划企业,在参与和监督之间形成有效的平衡。在收益分配中,要将这两类资本

在企业剩余分配中的形式和比例归入到需要考虑的范围中。

四、提升人力资源管理效能的思考和建议

一是要关注企业人力资源管理中的“成本—收益管理”。当前的人力资源管理,必须首先放弃人力资源管理的成本控制,纳入价值创造,用科学合理的手段鼓励员工,调动员工对人力资源管理的积极性。这种方法与现代社会倡导的以人为本的时代思想相吻合,对人力资本的开发和深入有着不可忽视的关键性作用。二是完善人力资源管理工作细则。人力资源管理需要充分考虑自身与市场的关系,在市场经济的影响下,新的评价方法也层出不穷,包含有压力考核、工作评价因素、核心绩效指标、全方位评价等。要想让人力资源管理发挥出其应有的作用,有必要整合人力资源管理的法律管理组织,让软组织文化能顺利搭建起来。与此同时,促进人力资本在提升人力资源管理质量方面的突出作用,提高人力资源管理水平,让企业资源管理的综合经济效益发挥到最

大。三是引进先进的管理人才。在人力资源管理工作中,管理者会以人力资源管理的实践为基础,采取合理的措施。为了确保人力资源管理行为的合理性,建立一支有着丰富经验、管理水平高的管理队伍,让企业的总体管理水平有所提高。从财务角度看,一个企业的人力资本要发挥其实际价值,就要结合与人力资源管理的内部结构。因而,只有持续升级管理队伍,吸纳各方高素质的管理人才,才能推动企业的可持续发展。

参考资料:

- (1) 黄国章:基于财务视角的企业核心竞争力分析,载《现代物业(中旬刊)》,2014年第6期。
- (2) 朱远军:基于财务视角的企业内部控制体系构建,载《科技与企业》,2013年第15期。
- (3) 张晓红:财务视角的公司赢利模式研究,载《研究导刊》,2016年第29期。