

劳动经济学视角下的人力资源管理问题及应对措施

邵云姝

高丽大学经济管理学院，黑龙江 齐齐哈尔 161006

DOI: 10.61369/RTED.2026090001

摘 要： 随着市场经济的发展和劳动市场的变化，人力资源管理成了企业提高核心竞争力的重要因素。劳动经济学是研究劳动力资源的配置、劳动成本、劳动供给与需求关系的一门学科，它给人力资源管理工作提供更多的理论支持。然而，目前部分企业的人力资源管理存在着资源配置上的问题，直接违背了劳动经济学的供需关系。基于此，本文对劳动经济学核心理论进行分析与研究，并结合劳动力市场的状况，对现代企业人力资源管理存在的问题进行整体分析，为企业的优化人力资源管理工作提供支持。

关 键 词： 劳动经济学；人力资源管理；劳动力配置；人力资本

Problems and Countermeasures of Human Resource Management from the Perspective of Labor Economics

Shao Yunshu

School of Economics and Management, Korea University, Qiqihar, Heilongjiang 161006

Abstract： With the development of the market economy and changes in the labor market, human resource management has become a crucial factor for enterprises to enhance their core competitiveness. Labor economics is a discipline that studies the allocation of labor resources, labor costs, and the relationship between labor supply and demand, providing substantial theoretical support for human resource management practices. However, at present, the human resource management of some enterprises has problems in resource allocation, which directly violates the supply-demand relationship in labor economics. Based on this, this paper analyzes and studies the core theories of labor economics, and comprehensively examines the existing problems in modern enterprise human resource management in combination with the current status of the labor market, aiming to provide support for enterprises to optimize their human resource management work.

Keywords： labor economics; human resource management; labor allocation; human capital

前言

现阶段，由于劳动力市场结构发生改变，企业单位人力资源管理方式也发生了深刻的变化。在这种情况下，技术更新换代的速度越来越快，全球化竞争日趋激烈，人口结构也在发生改变，因此企事业单位的人力资源管理也遇到了诸多问题。如果用以往的经验来决定资源的分配，就会不利于可持续发展。在此情况下，企业要摆脱传统管理思维的限制，用劳动经济学理论为支撑来改善劳动力资源配置，促使企业完成管理升级，提升核心竞争力。

一、劳动经济学与人力资源管理的内在关联

（一）核心理论支撑关系

劳动经济学是人力资源管理工作开展的理论基础。首先，劳动力供需均衡理论揭示了劳动力市场的资源配置规律，企业招聘、人员编制规划、人才储备等人力资源工作本质上就是适应市场劳动力供需变化，实现企业内部人力供需平衡的过程。其次，人力资本理论指出人力是可增值的资本而不是单纯的成本，员工培训、能力开发、职业发展规划等管理工作都是人力资本投资行

为，可以持续提高劳动生产率。最后，边际效用理论、薪酬激励理论、劳动效率理论分别给企业人员优化配置、薪酬体系设计、绩效考核管理提供主要的理论基础，决定着人力资源管理是否科学有效^[1]。

（二）目标高度契合

劳动经济学的主要目的就是实现劳动力资源的最优化配置，提高社会整体劳动生产率；人力资源管理的主要目的就是改善企业内部的人力资源结构，挖掘员工的劳动潜力，使企业的劳动力投入产出比达到最大。两者都把“改善劳动力配置，提高劳动效

率,实现价值增值”作为共同的目的。劳动经济学主要从宏观规律和底层逻辑角度进行分析,给人力资源管理提供方向指引^[2];人力资源管理主要从微观落地执行角度出发,是劳动经济学理论在企业经营中具体的实践,两者互相补充、不可分割。

(三) 市场环境适配关系

人力资源管理工作一直处在劳动力市场的宏观环境之中,必然会被市场供求、用工成本、人才流动、劳动政策这些外部因素所影响。劳动经济学可以准确地预测劳动力市场的变动情况,预估用工趋势、成本走向和人才结构的改变,从而促使企业及时对人力资源进行调整,避开用工风险,适应市场的推进速度,使人力资源管理工作同市场化规律相契合^[3]。

二、劳动经济学视角下人力资源管理存在的核心问题

(一) 人力资源配置失衡,边际劳动效益偏低

边际生产力理论是劳动经济学的核心理论,它认为在生产要素不变的情况下,劳动力投入存在一个最优的阈值,超过这个阈值之后,边际劳动产出就会不断减少,造成资源浪费。目前,大部分企业存在着人力资源配置不合理的情况,严重违背边际效益的规律。一方面,是岗位人员配置的冗余,部分行政、后勤、基础生产岗位出现人浮于事、一岗多人的情况,劳动力投入过多,造成单位人力产出不断下降,企业人力成本无效上涨。另一方面,是缺少核心技术人员、高端管理人员和新兴业务岗位人才,造成企业业务发展和产能提高受到限制^[4]。

企业内部人员调配备案制度死板,造成严重的人员岗位错配。很多企业的人员招聘、岗位分配缺少科学的岗位分析和能力匹配评价,只凭经验来安排岗位,造成员工的能力同岗位的需求相脱离。高素质人才做基础重复性工作造成人力资本浪费,能力不足的员工胜任不了核心岗位造成工作质量低、生产效率低。结构性失衡造成企业整体劳动力资源利用率很低,不能达到劳动力要素的最佳配置,严重影响了企业的经营效益。

(二) 人力资本投资不足,增值能力薄弱

人力资本理论认为,员工的知识、技能、经验属于企业核心人力资本,经过不断的培训、教育、实践投入,可以达到人力资本增值的目的,从而提高企业的劳动生产率和核心竞争力。

从目前的企业管理现状来看,大多数企业存在着重使用、轻培养的现象,人力资本的投资严重不足。企业培训体系不健全,培训内容同质化严重,主要以基础规章制度培训为主,缺少针对岗位技能、专业能力、创新思维的培训,培训内容与岗位需求、行业发展相脱离,不能达到员工能力提升的目的。企业人力资本投资短期化现象比较严重,部分企业把员工培训当作成本支出而不是长期投资,为了削减短期开支,有意缩减培训经费,减少培训频次。另外,由于没有建立完善的员工留任机制,企业害怕培训之后会有人离职,从而减少了人力资本的投资意愿^[5]。员工的职业发展规划缺失,企业没有根据员工个人特点、能力优势来制定长期的发展规划,员工的成长没有目标、没有方向,人力资本不能持续积累,造成企业的人才梯队断层,核心人才储备不足,长

期发展动力缺乏。

(三) 薪酬激励机制不合理,劳动积极性不足

薪酬激励属于劳动经济学里调节劳动供给,提高劳动效率的主要方式,合适的薪酬体系可以达成劳动报酬同劳动产出的对应,充分发挥出员工的劳动积极性。目前,大部分企业的薪酬激励制度存在着明显不足,不能符合按劳分配、效率优先的经济学原理。

一是薪酬分配平均化严重,部分企业实行固定薪酬制度,薪酬同员工的工作业绩、劳动付出、岗位价值无关,干多干少、干好干坏薪酬差距并不大,无法体现劳动价值差异,造成优秀员工积极性受挫,惰性员工安于现状,整体劳动效率持续偏低。二是薪酬结构单一,缺少长期激励机制。大多数企业的薪酬结构是以基础工资、短期绩效奖金为主,缺少股权、分红、职业晋升、福利保障等长期激励措施,员工只关注短期的工作收益,没有对企业的长期发展有归属感和认同感。第三,薪酬市场化程度低,企业没能结合劳动力市场的工资水平来调整薪酬体系,核心岗位、稀缺岗位的薪酬低于市场平均水平,造成人才吸引力低、流失率高。基础岗位薪资设置不合理导致基层员工不满,进而造成团队稳定性差。绩效考核制度不健全,考核指标不明、考核过程流于形式,不能真实地体现员工的工作贡献,从而导致激励机制不公、无效。

三、劳动经济学视角下人力资源管理优化应对措施

(一) 优化人力资源配置,实现边际效益最大化

按照劳动经济学的边际生产力理论,企业要创建起科学化、精细化的人力资源配体系,达成劳动力资源的最佳配置。

首先,对各个岗位进行全面的岗位分析和岗位评价,确定各个岗位的工作职责、任职资格、工作强度和价值权重,根据企业的业务规模、生产需求、发展战略来科学核定各个岗位的人力资源配置数量,精简多余的岗位和人员,避免出现人力浪费的现象,将劳动力资源重点放在核心业务和关键岗位上,解决结构性缺人和人员冗余并存的问题^[6]。其次,创建起市场化的人岗匹配机制,依靠员工能力测评、职业素养评定、工作绩效数据,准确对接员工的能力同岗位的需求,达成人尽其才、才尽其用的目的。根据基础岗位选择踏实肯干、执行力强的员工,根据核心技术、管理岗位配备高素质、高能力、创新型人才,最大限度地发挥人力资本的价值。最后,建立内部人员动态调配机制,打通部门、岗位之间的人员流动通道,根据业务的变化情况随时调整人力配置,盘活内部的劳动力资源,持续改善人力结构,使劳动力的投入一直处在最优边际效益区间,提高企业整体的劳动生产效率^[7]。

(二) 加大人力资本投资,构建长效增值体系

按照人力资本理论,企业要改变“人力是成本”的传统观念,树立起“人力是资本”的现代管理思想,加大人力资本的投资力度,创建起可持续的人才增值体系。

首先,要创建起分层分类的系统化培训体系,按照不同的岗位、不同层次的员工能力需求,制定出不同的培训计划。对基层

员工进行岗位技能、操作规范、职业素养培训，提高基础劳动能力；对中层管理者进行管理能力和团队建设、统筹规划培训；对核心技术人才进行前沿技术、创新研发、行业趋势培训，实现全员能力精准提升。其次，把员工培训同企业战略、行业发展紧密结合，引进市场化培训资源，更新培训内容，创新培训方式，采取线上线下相结合、实操演练、师徒带教、外出研学等多样化方式来提高培训效果。另外，为员工制定个性化的职业发展计划，确定员工的发展道路和晋升途径，把个人的发展同企业的成长联系起来，调动员工自主学习、自我发展的积极性^[8]。最后，建立培训效果评价及转化机制，对员工培训之后的能力改善和工作成果进行追踪，保证人力资本投入能够真正地转化为劳动生产率的提高，达到企业与员工共同受益的目的。

（三）完善市场化激励机制，激发劳动内生动力

按照劳动经济学中按劳分配、效率激励的原则，企业应该重新建立科学合理的薪酬激励制度，克服平均主义的弊端，充分调动员工的积极性。

首先，建立岗位价值、个人绩效、市场水平三者相结合的薪酬体系，用岗位价值定基础薪资，用个人劳动产出定绩效薪资，用市场行情调薪资标准，使薪酬同劳动付出、劳动价值、市场水平精准匹配，多劳多得、优绩优酬，充分体现劳动价值差异。其次，丰富激励维度，创建起短期激励和长期激励并存的多元激励体系^[9]。从短期看，改进绩效考核机制，细化量化考核指标，重点

放在工作效率、工作质量、创新贡献等主要方面，保证考核公平公正、精准高效，按照考核结果发放绩效奖金、评优评先；从长期看，对核心人才、骨干员工实行股权分红、项目奖金、年终返利、岗位晋升等长期激励措施，提升员工的归属感和忠诚度，使员工分享到企业发展成果。最后，完善福利保障、工作环境、人文关怀等非物质激励，从物质和精神两个方面满足员工的全部需求，最大程度地调动员工的工作积极性，提高整体劳动效率^[10]。

四、结语

综上所述，劳动经济学为现代人力资源管理提供理论依据。新时代企业人力资源管理的方向符合劳动市场规律、依据劳动经济学原理，其管理形式出现转变。目前，企业人力资源管理存在的资源配置失衡、人力资本投资不足、激励机制滞后、成本控制粗放、人才流动无序等问题，本质上就是违背了劳动力供求均衡、边际效益最大化、人力资本增值等劳动经济学规律所造成的。在产业升级、劳动力市场发生深刻变革的背景之下，企业要从劳动经济学的角度出发，对人力资源管理进行重新塑造。从人力配置、人力资本投资、市场化激励、精细化成本控制、人才流动四个方面入手，全面解决人力资源管理的痛点，充分发挥劳动力要素的价值，提高劳动生产率和企业核心竞争力。

参考文献

-
- [1] 侯璋璐. 劳动经济学视角下人力资源管理问题及对策探究[J]. 商业2.0, 2024, (32): 105-107.
- [2] 秦富顺. 劳动经济学视角下企业加强人力资源管理的有效措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2024, (6): 87-89.
- [3] 原卉. 劳动经济学视角下人力资源管理问题及对策探究[J]. 企业改革与管理, 2023, (14): 79-81.
- [4] 张森. 劳动经济学视角下人力资源管理思考[J]. 科技经济市场, 2023, (3): 61-63.
- [5] 吴熙. 劳动经济学视角下企业加强人力资源管理的有效措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2022, (24): 105-106.
- [6] 薛娥. 劳动经济学视角下加强企业人力资源管理的有效措施分析[J]. 科技经济市场, 2022, (12): 124-126.
- [7] 周颖. 劳动经济学视角下加强企业人力资源管理的有效措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2021, (24): 115-116.
- [8] 刘浩东. 劳动经济学视角下的人力资源管理探究[J]. 知识经济, 2020, (6): 68-69.
- [9] 崔莹莹. 劳动经济学视角下的人力资源管理探究[J]. 长春金融高等专科学校学报, 2019, (6): 87-90.
- [10] 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, (5): 238-239.