

管理经济学视角下的人力资 源管理探究

汇报人：

2024-01-18

contents

目录

- 引言
- 管理经济学与人力资源管理概述
- 人力资源需求与供给分析
- 人力资源成本收益分析

contents

目录

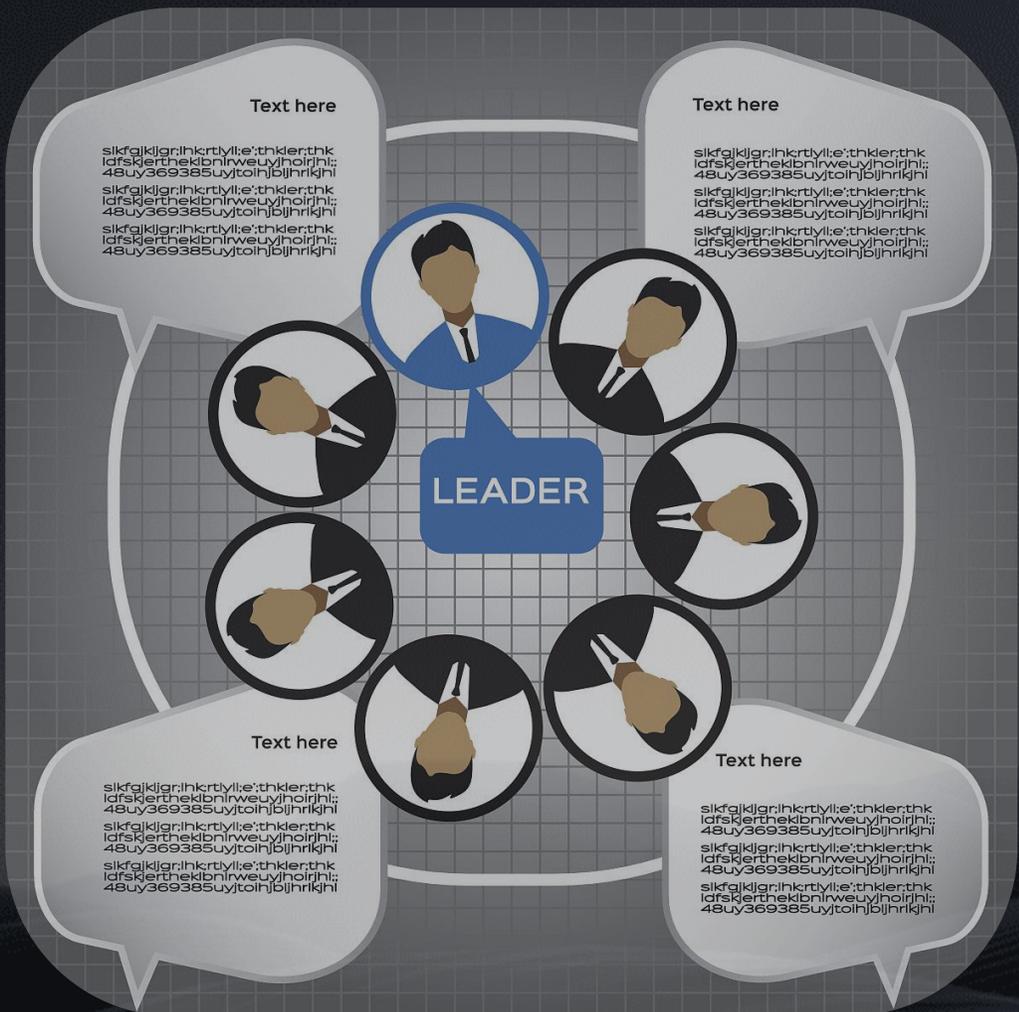
- 人力资源投资决策分析
- 基于管理经济学视角的人力资源管理
优化建议
- 结论与展望

01 引言





研究背景与意义



人力资源管理的重要性

随着知识经济的发展，人力资源已成为企业最重要的资源之一，人力资源管理对于企业的长期发展和竞争优势具有重要意义。

管理经济学的指导作用

管理经济学作为应用经济学的一个分支，对于指导企业的人力资源管理实践具有重要作用，可以帮助企业更好地理解 and 应对市场变化，优化资源配置，提高管理效率。



研究目的与问题



研究目的

本研究旨在从管理经济学的视角出发，探究人力资源管理中的关键问题，提出相应的管理策略和建议，为企业的人力资源管理实践提供理论支持和指导。

研究问题

本研究将围绕以下几个关键问题展开探讨：1) 如何运用管理经济学的理论和方法指导人力资源管理实践？2) 在人力资源管理中，如何优化资源配置，提高管理效率？3) 如何应对市场变化，调整人力资源管理策略？



研究方法与框架

研究方法

本研究将采用文献综述、案例分析、问卷调查等研究方法，对人力资源管理中的关键问题进行深入研究和分析。

研究框架

本研究将从以下几个方面构建研究框架：1) 梳理管理经济学的相关理论和方法；2) 分析人力资源管理中的关键问题；3) 提出相应的管理策略和建议；4) 通过案例分析和问卷调查等方法对提出的策略和建议进行验证和评估。

02

管理经济学与人力资源管理概述





管理经济学基本概念

● 稀缺性原理

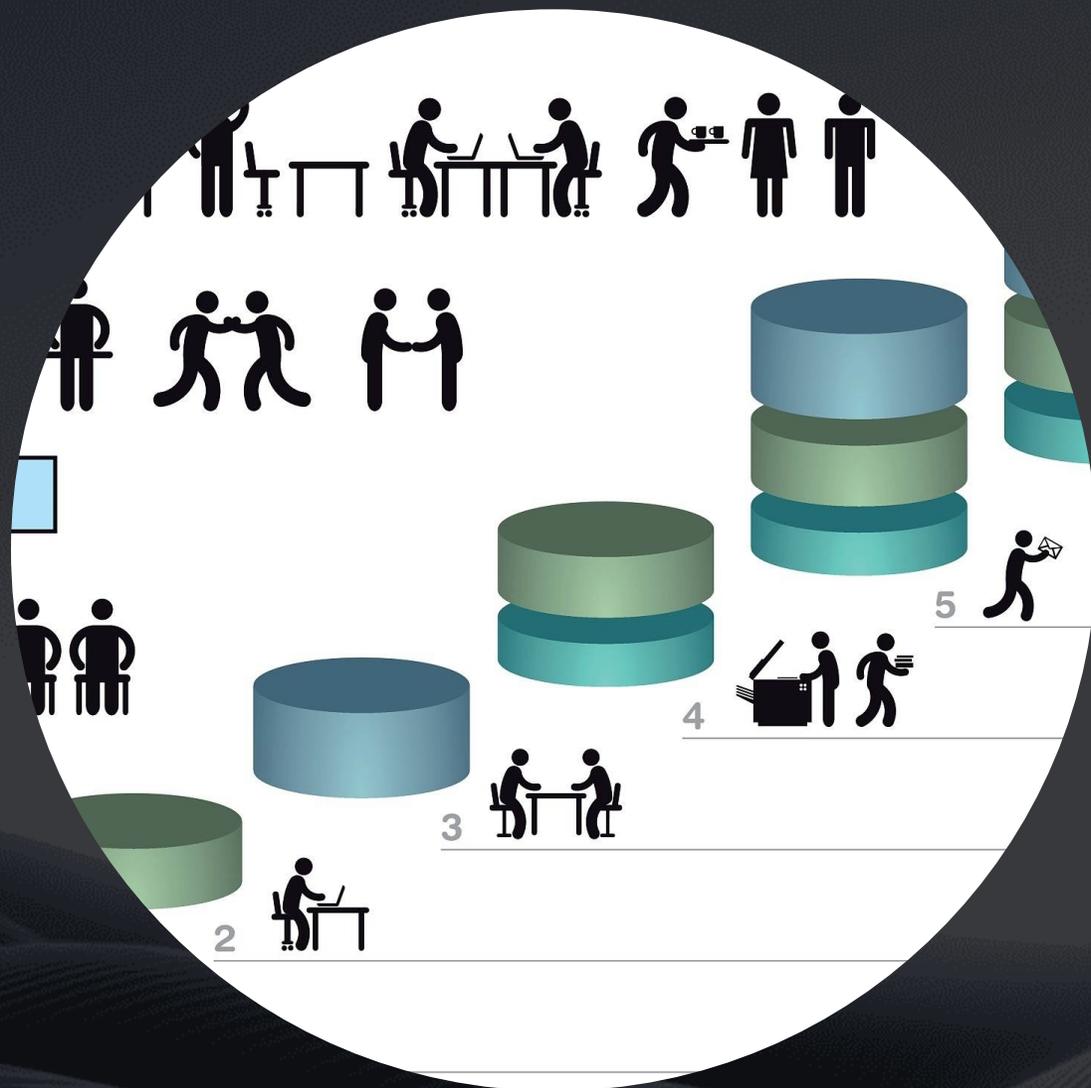
管理经济学研究如何在资源有限的情况下，通过合理配置资源实现最大化效益。

● 机会成本概念

指为了得到某种东西而所要放弃另一些东西的最大价值，是决策过程中必须考虑的重要因素。

● 边际分析原理

通过比较边际成本与边际收益进行决策，以实现最优资源配置。





人力资源管理基本概念



人力资源规划

预测组织未来人力资源需求，制定相应的人力资源策略和计划。



员工招聘与选拔

通过有效渠道吸引、选拔符合组织需求的优秀人才。



培训与开发

提升员工技能、知识和能力，促进个人和组织共同发展。



绩效管理

评估员工工作表现，为激励、晋升等提供依据。



管理经济学与人力资源管理的关系

资源优化配置

管理经济学为人力资源管理提供理论指导，帮助组织实现人力资源的优化配置，提高整体效益。

决策分析

管理经济学的方法论如边际分析、成本效益分析等，为人力资源管理决策提供科学依据。

激励机制设计

管理经济学中的激励理论对人力资源管理中的薪酬设计、激励机制等具有指导意义。

劳动力市场研究

管理经济学对劳动力市场的研究有助于人力资源管理更好地了解人才市场供需状况，制定合理的人力资源策略。



03

人力资源需求与供给分析





人力资源需求分析

企业战略与人力资源需求

企业战略对人力资源需求有决定性影响，包括企业扩张、市场进入、产品创新等战略均会产生不同的人力资源需求。



市场环境与人力资源需求

市场环境的变化，如政策调整、技术进步、竞争态势等，都会对人力资源需求产生影响。

工作分析与人力资源需求

通过对工作内容的详细分析，确定完成各项工作所需的知识、技能和能力，进而推导出具体的人力资源需求。





人力资源供给分析

企业内部人力资源

供给

通过对企业内部员工的能力、绩效和潜力进行评估，预测企业内部可能的人力资源供给。

企业外部人力资源

供给

分析劳动力市场、教育系统和竞争对手等因素，了解企业外部潜在的人力资源供给情况。

人力资源供给的弹

性

考虑人力资源供给对市场变化的反应速度和程度，以及供给的灵活性和可调整性。



人力资源供需平衡策略

1

需求预测与计划

通过准确预测人力资源需求，制定相应的招聘、培训和晋升计划，以满足企业战略和业务发展需要。

2

供给调整与优化

根据人力资源供给分析的结果，通过内部调配、外部招聘和员工培训等方式调整和优化人力资源供给结构。

3

供需平衡的动态管理

建立灵活的人力资源管理机制，实时监测和分析人力资源供需状况，及时调整管理策略以保持供需平衡。



04

人力资源成本收益分析



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/858054052015006106>