

纺织企业经济管理的人力资源管理策略

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/zhishi/a/168531369819817.html>

范文网，为你加油喝彩！

最新校园励志名人名言挂画



学校励志模板，PS分层，可自由修改
方便印刷、写真、喷绘等

在国家积极发展经济的政策推动下，诸多纺织企业已经逐渐把人力资源管理引进自身发展与经济管理层面，并高度认同和肯定人力资源管理在纺织企业经济效益的提高与实现健康发展方面的积极作用，以及对于企业经营和发展发挥的决定性作用。将人力资源管理在企业经济管理中切实发挥作用，可有效加强企业自身经济价值。现基于纺织企业经济效益和人力资源管理的关系，分析人力资源管理在纺织企业经济管理中的现状，提出人力资源管理在纺织企业经济管理中的策略。

【关键词】 人力资源管理；纺织企业；经济管理

引言

纺织企业在经济管理中拟定合理且完善的人资管理策略，可让企业建设与管理水平获得明显提升，为企业提升自身市场竞争力带来了更多的帮助，并且也呈现出纺织企业信息化、科学化及理性的管理特点。但是，目前人力资源管理在纺织企业经济管理中仍存在部分问题，需要企业制定针对性策略加以解决。人力资源管理要基于纺织企业特殊性，有针对性地规划经济管理和人资管理，对于企业内部管理制度、绩效机制以及薪资待遇等诸多工作加以完善。

1纺织企业经济效益和人力资源管理的关系

1.1人力资源管理是纺织企业经济效益提高的必要支撑

在纺织企业具体发展进程中，其所实施的各项工作旨在提高自身经济效益，特别是人力资源管理，其根本目的便是提升企业内部经济效益和经济管理成效。纺织企业内部人力资源管理部门在人才招聘、人才培训与薪资待遇设置等工作过程当中，普遍是以提高自身经济效益为契机而展开的。企业内部人资管理主要是借助为企业相关部门供给人事层面的支持，同时拟定相应人才培训规划，以此来保证人力资源工作顺利进行，进而有效提升企业人资管理效率与企业经济效益[1]。

1.2人力资源管理质量对企业经济效益具有直接性影响

从某种程度上而言，纺织企业实际经济效益能够有效呈现出内部人资管理工作水平及质量，而人资管理工作质量在较大程度上对于企业经济效益亦具有一定影响。且在影响纺织企业自身经济效益的诸多因素当中，人资管理工作质量是较为重要的因素。若企业人资管理质量和水平较低，会对于企业经济效益的有效提升产生一定阻碍。唯有切实提高纺织企业内部人资管理质量和水平，才能有效推动纺织企业的经济效益全面提升[2]。

1.3人力资源管理目标与纺织企业经济发展目标相一致

新时代下，在纺织企业各部门当中，每个部门承担的职责均有所差异，而人资管理部门所承担的职责

涵盖了企业内部人力资源的管理、规划与薪资待遇的设计与制定等。企业人资部门在实施工作过程中，必须保证工作开展成效和企业实际经济发展目标高度一致。只有把人资管理目标与纺织企业经济发展目标有机融合，企业内部人资管理工作才可以在企业当中发挥其应有价值与作用[3]。

2人力资源管理在纺织企业经济管理中的现状

2.1纺织企业员工制度还未完善建立

现如今，纺织企业在开展人力资源管理工作时，仍存在一些问题。这些问题没能及时解决，致使人力资源管理在纺织企业经济管理中仍处在混乱状态下。究其原因，在于纺织企业内部人事管理制度较为滞后，并未紧跟社会发展脚步。此现象不但会导致员工管理受到不利影响，而且也会对企业内部正常运行带来阻碍，最终影响企业经济效益。具体来说，优秀人资管理专业人才能够为纺织企业扩大市场生存和发展空间，但部分纺织企业并未针对人资管理实施科学规划，企业内部人才晋升普遍由领导者决定，在较大限度上制约了优秀人资管理专业人才能力和创造力的发挥。

领导者仅重视企业经济效益和实际发展情况，

对于员工感受和工作体验较忽视，这从某种意义上会降低员工工作效率和积极性，对于企业经济发展难以发挥促进作用[4]。

2.2纺织企业员工薪资待遇亟待优化

近年来，部分纺织企业在员工薪资待遇方面相对处在中低水平，且福利机制和薪酬机制等制度较为死板，极易导致企业内部出现人才流失问题。尤其是对于应届大学毕业生而言，其普遍没有了家庭方面的经济支撑，中低水平的薪资只能维持其每月花销，更甚者在工作后还需由家庭给予生活费。一般来说，应届毕业生对于自身工作普遍存在不坚定性，在入职后若企业薪资待遇相对较差，则会选择离职。另外，部分纺织企业仍采用传统薪酬制度，而该制度的明显特征便是难以对企业员工产生激励作用，并且也很难激发员工工作热情与积极性，从而导致企业工作整体效率逐渐降低。这些问题，均会造成纺织企业人才流失，最终对企业经济管理有序进行及经济效益提高产生负面影响。

2.3纺织企业员工职业规划意识淡薄

企业员工职业规划意识淡薄，部分员工在工作中安于现状，缺乏主动了解自身岗位工作晋升机会与途径的意识；还有部分员工仅追求基本薪资，工作积极性较低。除了上述现象，企业员工职业规划意识淡薄的行为表征还有多种。基于员工主观视角而言，其需要强化工作主动

性，明确自身在企业当中工作的义务与责任，提高个体职业素质；基于企业视角而言，国内诸多纺织企业均只设置了内部员工管理体系，并未构建专门的职业化管理系统，使应聘者与在职且想要晋升的内部员工缺乏参考，导致部分员工逐渐丧失晋升积极性。从某种意义上而言，若纺织企业员工职业规划意识淡薄，对于企业经济长效发展具有一定消极影响。

3人力资源管理在纺织企业经济管理中的策略

3.1健全企业员工管理规划提高企业经济效益

在纺织企业人力资源管理层面，企业应基于实际效率提升和发展入手，将提高纺织企业经济效益视作核心理念。构建科学完善的人资管理体系，灵活设置人资管理制度，有效提升人资管理工作者的实践工作能力和水平，拓宽纺织企业生存及发展空间。除此之外，纺织企业领导层应将优化员工工作安排、以企业健康长效发展为根本目标，在注重企业内部经济效益提高的基础上，重视企业内部员工实际感受和工作体验，为员工提供广阔的发挥空间以及工作空间，切实挖掘其工作潜能，保证其在工作中始终保持主动性和积极性。

3.2完善企业内部绩效机制优化员工薪资待遇

更多 在线阅览 请访问 https://www.wtabcd.cn/zhishi/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](http://www.wtabcd.cn/fanwen/)开发