

人力资源管理推动经济发展的分析

马永香

石家庄市京昆京石高速公路管理服务服务有限公司, 中国·河北 石家庄 050000

【摘要】在经济全球化的背景下,国家大力推进科学技术发展实现了社会资源的合理分配和使用,社会经济发展趋势以及可用资源组成结构促进社会经济向知识经济时代的转变。在知识经济时代,人力资源是推进经济发展的第一资源,其包含了知识经济时代发展必需的高端人才资源、高新技术知识储备等,为新时代经济发展提供了坚固的人才支撑。科学、完善的人力资源管理是新时代经济发展的重要载体,是推进人力资源发挥最大优势的重要助力。在特定时代的经济背景下,人力资源管理在提高国家和企业的市场竞争力,强化经济发展优势方面存在积极的推动作用。本文从人力资源管理与经济发展的联系出发,探究人力资源管理在经济发展中的作用以及人力资源管理的现状,浅析人力资源管理推进经济发展的重要措施,以便为人力资源管理发展提供一定的理论基础。

【关键词】人力资源; 管理; 经济发展; 推动

人力资源管理是在经济学和人文思想的指导下,通过人事职能对组织内人力资源进行合理利用和分配,并以满足组织发展为前提,实现组织发展目标和推进组织内人力发展最大化的活动总称,其对人力资源的管理具有全面性、整体性以及贯穿性。而人力资源是指一个国家或地区中具有劳动能力的人口之和,其包括组织内人力具有的能够为组织带来价值提升和价值创造的知识、技能、经验以及能力等,是社会重要资源之一。

1 人力资源管理与经济发展

随着技术的发展和中国特色社会主义的深入贯彻,物质资料与经济发展相互协助并逐渐趋于稳定,成本和物质资源对社会经济发展已不再具有绝对性的影响,而人才成为国家可持续发展的关键因素。基于人力资源的性质和功能,人力资源管理与时展存在密不可分的关系。

1.1 人力资源管理与时展的关系

人力是一切经济行为的实施主体,是人力资源的核心,更是经济发展的必要条件。无论是从国家层面还是企业层面,人力资源的规划和运用都有着不可小觑的影响力。合理的人力规划和有效的人力管理能够将人力所具有优势发挥到最大,促进人力智慧与社会生产有机结合,从经济源头推动发展,实现人力资源的高效利用。从我国经济发展实际出发,有针对性的人力资源管理能够构建新型的人力资源结构,结合特有人口特点和教育现状,在国家教育改革和人口老龄化的现实基础下,优化人力资源结构、提升人力资源质量,对于推动区域经济发展具有针对性作用。在经济全球化的影响下,各国之间存在双向交易往来,不仅利于国家物质资源的流入,更是影响着国家产业结构的升级和变革,人力资源在产业结构中的合理规划,能够对经济发展进行良性调控,推进产业结构的优化。经济实力是国家综合实力的组成成分,良好的经济发展环境有利于提升市场竞争力,提高国际经济地位,为人才培养和全民素质教育提供优良的环境基础和经济基础,进一步优化人力资源结构、提高人力资源质量^[1]。所以人力资源管理和经济发展之间并不是简单的因果关系,人力资源推进着经济发展,经济发展为人力资源进步提供保障,两者之间更多的是一种相互协作,相互促进的共生关系。

1.2 人力资源管理在经济发展的意义

人力资源管理从性质或实际职能理解,均是由人力资源衍生而来。而人力资源通常从狭义和广义两个层面进行解读:广义角度而言它是国家或区域内具有劳动力的人口总和,是国家整体人力资源的体现,具有数量和质量之分。从狭义角度而言它是企业或事业单位内部进行生产或提供服务的人力,作用于企业和事业单位内部发展。而无论是基于哪个层面进行干预,人力资源管理都直接或间接影响着我国经济发展,其对经济发

展的作用主要体现在以下方面:

1.2.1 利于提高事企业单位的经济竞争力

事企业内部人力资源管理决定着内部人力结构以及人才培养机制,不同事企业单位会结合自身的性质和发展方向,以实现自身长远可持续发展为基本管理原则对人力进行合理的职位规划、专业人才的引入、技术性人才的培养等不仅提高了事企业内部人力资源的质量,更是提升自身的人才竞争力。而在市场经济结构中,事企业的经济人才竞争力决定着其在市场中的经济竞争力,也是事企业经济发展的重要助力,而事企业内部人力资源管理机制和管理水平直接决定着人才竞争力的大小。对于事企业单位而言,要想在市场经济中稳定且长远的发展,就应当学会通过人力资源管理强化自身人才竞争力,将自身经济发展的选择权和决定权掌握在自己手中^[2]。因此,事企业单位应当及时完善人力资源管理机制,提高人力资源管理水平,加强人力资源开发,引入并培养多元化技术人才、信息人才。

1.2.2 促进市场产业结构的升级和优化

产业结构是市场经济发展的核心,决定着经济发展的重心和市场经济发展趋势。随着信息化、自动化技术的不断发展,市场产业结构不断进行更新和重组。为了适应产业结构的变更,人力资源配置必将进行相应的调整,这是社会经济发展规律所决定的,人力资源与生产水平之间终将趋于稳定。而人力资源作为教育的产物,其具有一定的滞后性,在未来经济发展中,人力资源结构终将作用于市场产业结构,这便是人才竞争力在市场经济竞争力的表现。因此,在经济可持续发展的前提下,人力资源管理与市场产业之间存在相互促进的作用,逐渐提高的人力资源管理水平能够促进产业结构的升级和进一步优化。

1.2.3 利于带动技术进步

培养人才、引入人才、留住人才是人力资源管理的重要工作内容,当人力经验、知识和技能无法满足社会生产需求时,相关部门应当鼓励以人才引入和人才培养作为人力资源管理的重点,优化自身知识结构,提高技术准入标准,为社会发展提供高新技术人才支持,在满足生产需求的同时,推进高新技术的发展。

1.2.4 实现区域经济发展

人力资源与社会其他资源一样具有可用性、特性和有限性,在不同区域之间人力资源质量和人力资源结构可以说是天差地别,这样的人力资源分布不利于全面发展。物质资源的分布往往引导着社会其他资源的发展方向,其中人力资源对物质资源的这一作用机制反馈是最明显的。在我国实际经济发展中,东南部区域的经济水平优于西北部,经济结构引导着人才不断流入东南部,最终形成人力资源两极分化的形式。人

力资源管理针对区域特点进行针对性的人力管理, 根据发展需求合理规划人力配置, 实现人力利用最大化, 培养区域特点人才, 通过完善绩效审核机制推动人才的引入, 从而建立区域特有的人力资源结构, 推动区域经济发展, 减少经济发展差异, 缩小区域贫富差距, 利于国家经济全面发展。

2 人力资源管理的现状

2.1 人力资源管理整体素质较低

在知识经济时代, 我国新教育改革以全面素质教育为教育核心, 以提供全民素质为教育目的。但是, 由于我国人口基数大以及其他主观和客观因素导致我国素质教育在短时间内很难实现全国普及, 且随着我国人口老龄化越加严重, 素质教育的实施具有区域差异性、行业差异性和年龄差异性, 这导致我国整体人口素质较低^[3]。人力资源管理无法在这种人力资源质量的基础上进行人力资源结构优化, 并且人才资本的缺乏使人力资源管理难度增加, 无法发挥人力资源管理优势, 实现其对经济发展的推动作用。

2.2 人力资源管理意识薄弱

多数企事业单位对于人力资源管理的功能和职能认识并不全面, 将其工作范围仅仅固定于人员招聘、绩效考核、人力配置等基础人事职责, 使得人力资源管理层次只是停留在事企业人力, 而未对人力内在潜质和能力进行深入挖掘, 往往忽略了对人力资源管理机制的完善以及人力资源管理对人才竞争力的提升和对经济发展的促进能力。人力资源管理意识的缺失使得事企业很难发现内部人力具有的能够提升企业价值和创造价值的知识、技能和经验, 导致无法对人力进行合理规划和高效利用, 从而影响事企业的整体人力资源效益。

2.3 高端人才缺失

经济的发展主要取决于高新技术和先进设备在社会生产环节的使用效果, 生产力的提升是经济发展的重要表现。在知识经济时代主要是以知识和脑力劳动为主, 将人的知识与计算机网络技术相结合, 促进人类智慧与科技同步发展, 而具有专业技术知识和技能的人才才是知识经济时代的重要支柱。但受科研教育水平的限制, 我国技术性、专业性高端人才极度缺乏, 因为高端人才所具备的知识、技能以及创新能力是科技发展不可或缺的因素, 所以高端人才的缺失影响着我国科技水平的发展, 使得科技发展的重要任务压在少数人身上, 不利于人力资源结构的更新和人才竞争力的提升, 阻碍了人力资源管理的发展。

3 人力资源管理推进经济发展的措施

3.1 优化人力资源结构、提高人力资源素质

人力资源管理是在人力资源的基础上发展而来的, 人力资源质量和整体构成决定着人力资源管理的实施。在市场经济发

展趋势和产业结构不断变化的现实基础上, 我国应当逐步优化人力资源结构, 提高人力资源整体创造价值的能力, 监督和鼓励人们进行高端技术学习和多领域的技能学习, 提高职业教育水平; 根据区域经济发展特点, 制定针对性的人才培养战略, 结合人口结构的变化, 推出各年龄阶层的人才培养计划, 提高人力资源素质。

3.2 提高人力资源管理意识

合理的人力资源配置和有效管理能够提升人力资源的整体经济效益, 利于发挥出人力资源的最大作用和优势, 对于企事业单位的发展具有积极的推动作用。而提高人力资源管理意识是实现人力资源优势的前提条件, 在此基础上才能进一步进行合理的人力规划和有效的人力管理。企事业单位要明确人力资源管理对其自身可持续发展的作用, 了解人力资源管理对人才的培养和对内外部人才维护的重要性, 消除对人力资源管理的片面认知。其应当积极主动的进行人力资源管理机制的建设, 加强内部人力技术培训, 提高人力资源整体质量, 提升自身经济竞争力。

3.3 建立合法人才流动渠道

根据区域经济发展现状, 我国应当加强对人才制度的调整, 重视区域发展的个性化差异, 通过鼓励人才向西北部流动, 从而逐渐缩小区域发展的差距, 推动我国整体全面发展。所以应当建立区域特有的人力资源管理模式, 包括但不限于专业人才的继续教育、新型人才的培养、职业优惠政策以及个人发展保障等, 并出具相关人才流动激励政策, 建立合法的人才流动渠道, 从而向西北部地区引入高端人才, 推动当地经济发展。

4 总结

人力资源管理不仅仅是对现有人才的职业管理, 更多的是通过管理方式和管理内容提升人力资源质量、优化人力资源结构, 推动企事业单位内部可持续发展, 同时, 为社会注入更多的高层次和高素质人才。因此, 企事业单位应当完善人力资源管理体系, 推动自身和国家经济整体发展。

参考文献:

- [1] 刘怀国. 人力资源管理与中国经济发展的联系 [J]. 经济师, 2020 (3): 258-259.
- [2] 韩梅. 浅论人力资源管理推动经济发展的措施 [J]. 财讯, 2021 (8): 45.
- [3] 胡成竹. 人力资源管理推动经济发展的探索 [J]. 商品与质量, 2020 (51): 206.

作者简介:

马永香 (1980.09-) 女, 籍贯: 河北灵寿, 学历: 全日制本科, 职称: 中级经济师。