

试论强化人力资源管理工程助推经济增长的研究

刘 慧

山东省菏泽市曹县人力资源和社会保障局 山东曹县 274400

摘 要: 现如今,由于中国市场经济的迅速成长,由于社会的发展也处在知识经济时期,这一历史背景下经济发展的重要基础不同于农耕经济时期的土壤资源基础和工业经济时期的资金基础,经济发展的重要基础就是经济的基础人力资本作用,本篇也是在实践方面研究人力资本作用与经济发展的具体途径。

关键词: 经济; 社会影响; 影响力

Research on Strengthening Human Resource Management Engineering to Boost Economic Growth

Hui Liu

Human Resources and Social Security Bureau of Caoxian County, Heze City, Shandong Province Caoxian County,
Shandong Province274400

Abstract: Nowadays, due to the rapid growth of China's market economy and the fact that society is also in the era of knowledge economy, the important foundation of economic development in this historical context is different from the soil resource foundation in the agricultural economy period and the financial foundation in the industrial economy period. The important foundation of economic development is the basic role of human capital in the economy. This article is also a specific way to study the role of human capital and economic development in practice.

Keywords: economy; Social impact; impact

引言

进入知识经济时代,意味着全球企业在那时就开始大量的增长,获得了迅速成长的契机。而在全球企业持续成长的进程中,人力资本也成为了一项不可或缺的重要资产,这也成为事业单位持续成长、进步的重要基石。高素质的人力资源也是事业单位成长中最关键的要素之一,所以人力资本在推动企业成长中的意义是不言而喻的。为提高事业单位和社会对人力资本的重视,本文重点阐述了在当代知识经济背景下,人力资本在企业成长中起到的作用。

1 什么是人力资源

现阶段的“人力资源”主要是指在社会发展过程中,将社会中所有智力劳动与体力劳动进行总和和计算。可以说,人力资源在新时期的发展中,是一种最具价值、最具多元性的宝贵资源。人力资源不仅能够在现有的社会发展中提供核心竞争力和支撑力,同时也能够在各个领域的商业发展与战略统筹中发挥巨大作用。在实际工作中,不同领域

和不同商业战略下的人力资源管理也存在较大差异性,但其共同点都要在科学、有效、合理的过程中对可供支配的资源展开统筹和调拨,从根本上来提升整个市场的竞争力和经济发展实力,从日常管理经营角度来看,不断完善人力资源水平成为一个企业甚至一个领域是否脱颖而出的“利器”,更是能够在世界经济发展中成为一个不可或缺的重要发展环节和要素。

2 经济增长下的人力资源概述

2.1 人力资源因素与资本的关系

新时期下的人力资源,囊括了“自然性人力资源”和“资本性人力资源”两个重要内容。其中“自然性人力资源”主要是指一些从来没有经过专业训练和专业开发的个体,而“资本性人力资源”则是指那些通过定向教育、有效培训等方式,利用投资而形成的人力资源。可以说这样的人力资源不仅是人类生活、自身生产与再生产过程中必须开展的投资行为,还是社会经济增长的根本出发点和创

新保障。对于各个领域而言,更要从人力资源因素的角度做好与资本之间的平衡关系,只有这样能够在不断发展的过程中拥有更多经济增长支持。

2.2 人力资源因素与社会的关系

在社会经济迅猛发展的今天,人力资源因素与各个领域的进步密不可分。经济的发展必须要有充足的、优秀的人力资源作为支持,而优秀的人力资源更需要凭借良好的社会关系来进行不断的提升和熏陶。纵观经济发展史,任何一个阶段的经济发展,其核心都是尊重科学技术这一第一生产力,从这个角度进行延伸,我们也可以发现在推进科学技术进步的过程中,其核心力量是那些高素质、高质量的人才提供保障。对于整个社会经济的发展而言,更多的国民会在教育普及过程中拥有他们父辈很难拥有过的创新意识,在转化的过程中这更成为人类不断进步、不断发展的重要阶梯。

2.3 人力资源因素与意识提升的关系

众所周知“意识决定行动”,在这种大背景下相关管理者和从业者必须在关注人力资源结构调整的同时,不断提升区域人员认知水平来进行意识提升突破。一方面,政府相关职能部门必须做到“以身作则”,在不断发挥自身责任和职能的同时能够在基础上认识到人力资源管理体系的重要性,在与时俱进中不断调整现有人力资源管理模式,在确保人民群众素质得到有效提升的同时也可以将人力资源管理工作中的各种优势、短板进行创新和弥补。在充分发挥人力资源管理结构作用的同时,最大程度上减少各类专业人才的流失;另一方面则要从提升国民素养的角度入手,对区域内的各种人才进行有的放矢的培养,在提升地区就业率的同时实现对高素质人才的提升,从意识提升和意识培养的角度来确保每一个人都能够在合适的领域、合适的专业中发挥个人优势,从留住人才、发展人才的角度实现社会经济的发展与稳定。

3 人力资源对经济增长的影响

3.1 提升人力资源能力促进社会进步

中国社会的前进,与经济发展紧密联系得非常密切。经济社会蓬勃发展也离不开优质的培养,而优质的培养则需要得到传统文化的陶冶,而传统文化则终究源于素质教育。现代知识经济学的核心概念便是“技术是第一生产力”,众所周知,促使技术创新、蓬勃发展的同时就是高素质的培养、高素质的教学。所以,随着我国国民经济的进一步向前发展,教育将日益受到民众关注、欢迎,从而将促进国民素质大幅度的增加。而高等教育的发展、国民素质的增加都可以激

活人类的创新意识,而创新意识又成为了人类经济社会持续发展的重要基础,它不仅开发了人类人力资本,而且推动了人类社会的进步,它也促使人们对先进的文明得以积淀、内容更加丰富,为人类社会经济持续发展奠定了坚实的人文基础。但是高等教育在蓬勃发展的整个过程中也会有诸多障碍,当中最主要的障碍便是巨大的总人口基础,而巨大的总人口基础也使高等教育的大众化、提高的步伐愈发艰辛。而这些全球所一同面临的巨大挑战,究其原因,便是根本人力资源实际问题。而解决问题的方法便是要从根本实际提问入手,加大人力资源能力的工程、全面构建现代人力资源管理体系等。而中国的基础实际国情便是,中国的自然资源尽管富足但是由于总人口基础却非常巨大,所以平均资源市场占有率则在全球平均数后面,这也形成了中国社会经济持续发展的重要桎梏所在。同样,中国极大的总人口基数所供给的也供给了中国充分的人力资本需求,所以我们完全可以通过进一步发展中国人力资本来解决中国自然资源严重短缺的问题,对社区的发展也作出了重要的努力。

3.2 人力资本对事业单位、社区经济发展的影响

二十一世纪是一个国民经济高速增长的时期,也是知识经济蓬勃发展的时期,国民经济增长的速率非常惊人,而促使知识经济不断成长的就是知识资本,其成长的基础、关键就是知识资本的积聚。而制约技术和产品创新能力的关键因素就是人才发展的水平。现今,在世界经济全球化进程不断深入的大历史背景底下,中国科学技术也愈发领先,中国的改革开放步伐也愈加完备。身为一座人口大国,拥有着大量的人力资本,是提升我国国际竞争力的主要资源优势,也因而必须发挥中国的人才优势,不但在要提升中国人力资源质量的时候,还要全面的提升专业技术人员的创新、研究开发水平等综合实力,也唯有如此才能拉动事业单位、国家社会经济规模的迅速增长。但是,尽管中国有着如此巨大的人员资源优势,但是高层次人员却依然非常缺乏,这也到制约了中国事业单位、国有社区经济规模的增长速度。国民经济发展的另一项组成部分便是人力资源,是推动中国社会经济建设的进步、完整产业结构形成,乃至进一步提高生产技术水平的重要前提与基石。这种控制手段选择的正确性将对国民经济成长、健康造成直接作用。所以,我国事业单位必须形成一种健全的、科学合理的培养与招聘体系,广泛吸收海内外的优秀人才,并持续的完善人才资源管理体系,创造一种完善的人才竞争平台和成长空间,上述举措在事业单位、国民经济发展和改善人民生活质量方面起到了及其关键的作用。

4 提高我国人力资源能力的方法

4.1 人力资源管理技术的创新

由于数字化社会的来临,人类对计算机技术的使用程度也将变得日益广泛,并且人类对计算机技术的使用程度也达到了高度依赖的地步。因此根据新的时代背景,企业的人力资源管理工作就需要逐渐走向资料数字化与人才管理电子化。首先,企业应该将每个职工的个人资料都记录在一套完善的数据库系统当中,并在数据库系统内进行秘密保管,以避免个人资料外泄的现象。然后,因为网络的数据功能具有高效性和完整性,所以企业完全能够把互联网纳入到人才管理系统当中,并通过网络的数据功能对人才实施招聘激励,薪酬奖励,绩效考核,健全人才资源管理制度,以及完善企业人力资源规划等管理项目。通过任何可以使用的手段,使网络的便利功能发展到极限,最大化,让互联网服务于我们的人力资源管理业务,进而提高中小企业人力资源管理的服务质量,促进我们的人力资本成长进程。

4.2 科技型人才需要不断培养

人才培养、科技进步是拉动国民经济的二大主要元件。而目前,在教育日益提高的大背景下,中高级知识人员的总量正与日俱增,但是从人才就业率上来看,并不具有着正向相关的关系,在高科技人员的总量上来看,也还有着很大的短缺。所以,加大对科学技术型人才的培育,将一般人员转化为中水平人员,再将中水平人员变为科学技术型人才是本地区未来发展中的任务。以此不但能对高质量人才培养做出有效合理分配,而且也有利于使其将自己的资源优势尽可能的发挥出来。对经济社会蓬勃发展的均衡性予以重视,并以此推进和谐了地区内在各个方面的蓬勃发展,将地区构建成吸纳人员、留下人员的“风水宝地”,并以此步入了良性循环的健康蓬勃发展状态。设计多样化的岗位,有利于减少技术型人才的流失率,不但有利于引进新人员,而且也有利于更好的提高劳动人口的生活质量与数量。

4.3 人力资源激励企业发展

在过去,人力资源管理对社会经济的提高并没有起到太大的作用,这主要是因为在各个行业发展过程中,只将人力视作普通资源,只关注其日常业绩,没有进行有效的开发和挖掘。这种观念导致了在建设人力资源体系时忽略了人与其他生产因素的区别。当所有资源都得到同样的对待,人的主观能动性得不到重视,极易在错误的认知导向下失去核心竞争力,这终将阻挡经济的前进和提高。因此,人力资源管理体系在公司发展过程中,需要对陈旧的

束缚和观念进行有效改革,辅以宣扬“以人为本”原则,摒弃“工具用人”的错误思维,同时关注人的创新思维、个人发展和潜力开发,塑造出独特的资源模式。通过一个开明、包容和进取的体系,确保全新的人力资源能得到充分利用,以激发潜力的方式建立完善、合理、高效的各种机制,同时实现科学的完善和提升、创新和发展。

4.4 人力资源推动经济增长

在快速经济增长的21世纪,这既是经济繁荣的时代,也是知识经济取得重大突破的时期。关于它的发展情况,我们必须在经济多样化和资本积累过程中,重视人力资源的开发,以推动生产和知识创新。尤其是在全球经济融合的大背景下,科技进步和社会经济发展都需要从提高人才竞争力的角度去思考。在提升我国的总体实力过程中,我们应该注意到对高素质人才的培育,从人力资源视角去构建全新的机制,并坚持不懈地完善产业结构和经济发展环境,以此为其提供坚实的基础和保障。人力资源体系建设中出现的一些限制性问题,应该从社会经济发展速度的角度推进提升。在一定的情境下,员工和管理人员需要制定与时代同步的人才培养方案和管理体系,通过科学且有效的选拔机制吸引并培养各类优秀人才。持续优化和创新的人才管理体系为杰出人才的发展提供了可能和支持,构建了一个更有竞争力的平台。我相信在进步的周期中,所有这些都将助力我国人力资源体系的建设,同时对各领域的进步和社会经济的增长发挥关键角色。

5 结束语

人力资本是事业单位发展的重要前提与基石,而且它还是国家经济增长过程中的一种重大倚仗。由于社会的概念逐渐被明确提出并被广泛的推广,社会也在持续的发展,而在中国,尤其是自从改革开放以来,由于我国的经济社会发展已进行迅速腾飞,全国所有大中城市的发展速度也愈来愈快,而事业单位在大中城市的发展,则扮演着可有可无的作用。因此本章重点阐述了在当代知识经济条件下,大中城市社会在我国发展中所起到的作用。

参考文献:

- [1] 李燕萍. 建立可持续发展的人力资源开发战略[J]. 中国人口环境与资源, 2022(01).
- [2] 苏雪串, 徐大佑. 论人力资本与经济发展[J]. 云南财贸学院学报, 2022(03).
- [3] 胡君辰, 郑绍镰. 人力资源开发与管理[M]. 复旦大学出版社, 2021