

人力资源管理与经济可持续发展的关系研究

上官鹏 张莉

新乡市市政设施维护中心, 河南 新乡 453000

[摘要]无论什么时候,人从始至终都是经济的主体,这是不会变的。所以也就从侧面表现出人力资源的管理是尤为重要的。现如今,许多行业缺乏高技术的人才,所以说留住人才就是留住公司未来的发展,所以为了使经济能够可持续发展其关键也就是要做好人力资源的管理工作。而且许多公司开始注重人力资源的管理工作,并且通过对人力资源的合理分配能够改善公司的收益。但是,往往在实际的管理工作当中,在对人力资源与经济进行科学的统筹化安排时具有难度,偶尔会人才溢出,也会人才短缺的现象发生,人才溢出会阻碍经济的可持续发展,对其产生不利的影响。所以如何科学的分配人力资源与经济的比例就显得尤为重要,确保充分的人力资源可以推动经济的发展,稳定社会的经济情况。

[关键词]人力资源管理;经济可持续发展;关系;影响

DOI: 10.33142/mem.v1i3.2554

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on the Relationship between Human Resource Management and Sustainable Economic Development

SHANGGUAN Peng, ZHANG Li

Xinxiang Municipal Facilities Maintenance Center, Xinxiang, Henan, 453000, China

Abstract: No matter when, people are the main body of the economy from the beginning to the end, which will not change. Therefore, the management of human resources is particularly important. Nowadays, many industries lack of high-tech talents, so to retain talents is to retain the company's future development. Therefore, in order to make the economy sustainable development, the key is to do a good job in human resource management. And many companies begin to pay attention to the management of human resources, and through the reasonable distribution of human resources can improve the company's income. However, in the actual management work, it is difficult to make a scientific overall arrangement of human resources and economy. Occasionally, there will be talent overflow and talent shortage. The spillover of talents will hinder the sustainable development of economy and have a negative impact on it. Therefore, how to scientifically allocate the proportion of human resources and economy is particularly important to ensure that sufficient human resources can promote economic development and stabilize the economic situation of the society.

Keywords: human resource management; sustainable economic development; relationship; influence

引言

根据有关经济文献的研究数据发现,对于人力资源的管理与经济可持续发展之间具有密切的联系。例如,如果一个企业招聘到具有专业、积极等特点的人力资源,那么这个企业的经济水平就会得到很大地提升,而这个企业的经济水平如果长期保持在居高不下的状态,那么也会是吸引专业人才的重要保证,长此以往就会逐渐形成良性循环的向上过程,从而增加整个企业的最终经济效益。然而,如何根据人力资源的管理来提高企业的经济可持续发展,是每个企业必学的课程之一。

1 人力资源管理的相关概述

1.1 概念

人力资源的概念就是一个企业或者地区所掌握的具有劳动能力的总人数,是一种重要且特别的资源类型,同时也是所有生产力中最主要、灵活的一部分^[1]。而人力资源管理的概念就是对人力资源的一种束缚手段,通常都是为了实现制定好的目标,来开发并利用资源中比较适合的人才。而从管理学上说,就是对人力进行发挥其自身价值的训练,使得两者通过稳定的结合方式进行发展,并做到人尽其用,重点培养有能力的相关人才,并且还要重视整个团队协作共进的积极精神,通过高效率的展现专业化人才的作用,并以此来提升整个企业的经济可持续发展。

1.2 特点与目标

人力资源管理的特点就是可以不断地发现人才，并培养人才，开发人的无限潜力。同时能够培养人各方面的工作能力，实现对人才的全面培养，并以此来推动经济的可持续发展。人力资源管理具有两个大目标，一个是基本目标，另一个是终极目标。其中，基本目标指的是通过发挥人的积极主动性所获得的经济最大化；而终极目标指的是以基本目标为基础，单独重点的培养有能力的高级型人才^[2]。

1.3 发展现状

目前，大多数的企业在对人才资源进行管理的过程中，比较重视理论和传统方面，对于新型的管理人才的模式不够重视，在最开始对人才进行管理时，只是制定相关制度来约束人才，导致人才在企业中发挥不了其自身的最大化应用价值。企业相关的管理观念比较落后，管理缺乏协调性，而且对于人才的能力认知没有正确的判断。大多数的企业并没有实施能够激励人才上进的有效机制，使得人才对于企业工作没有积极上进心，对工作没有热情，从而导致企业中人才的流失性较高。所以在人力资源管理的过程中，应该加强对于人才的招聘与管理，同时要优化和创新管理模式，以此来培养专业性较强的人才，能够留住人才，从而增加企业的最终经济效益^[3]。

2 人力资源管理与经济可持续发展的关系

2.1 人力资源发展为经济可持续发展的动力

想要推动企业经济的发展，就要从人力资源的管理方面开始注重。在近十年的发展当中，国家企业也大经济的背景之下开始不断的增长，人力资源的不断发展使得众多企业开始注重人力资源的重要性，所以为了能够促进社会的不断发展，所以需要许多企业来对人力资源的管理进行合理的安排，并且在员工的素质方面也要有所规范，争取做到为企业的经济发展充当进步的阶梯。

2.2 经济可持续发展提升人力资源管理能力

在社会经济不断发展的过程当中，推动经济可持续发展的举措不光只是少数企业开始对人力资源管理模式进行不断的研究，尤其是国有企业要起到带头作用，在企业的发展当中，人才尤为重要，当然，做好人力资源管理与企业经济的可持续发展也属于核心内容，人力资源管理是否得当直接决定公司的运营和盈利以及是否有后续的上升空间。如何挖掘公司内在的潜力往往都是在公司的人力资源管理方面开始显现出来的。就公司而言，每个时间段所面临发展的方向都不一样，所以企业想要持续发展就不能依葫芦画瓢，因为每个企业自身的根本方向和问题都不一样，要通过了解企业本身并且结合实际情况对企业进行管理，不仅要使企业的硬实力出众，公司内部的人才资源和员工素质也要通过有效的管理达到可视化的效果。

2.3 人力资源管理是经济可持续发展的核心

在社会经济高速发展过程中，为了促进社会生产力，除去普通的劳动力，还有具有技术性的人力资源。为了提高人民的物质水平，如何合理的运用人才也就成了提升社会经济水平的重中之重。企业发展的经济状态和发展到如何程度都是合理利用人才情况最显著的变化。在当今各个国家，人力资源的作用越来越被世界各国重视，倘若要使自己的企业更大更强势必会与人力资源打招呼，并且人力资源的合理使用完全可以带动社会经济的发展，所以推动企业深化改革的发展就要深化人力资源的管理工作^[4]。

3 经济可持续发展对于人力资源管理的影响

3.1 优化产业结构，提高人力资源的管理效率

为了实现经济的可持续发展，需要综合协调各子系统之间的发展关系，根据经济学发展规律，升级优化产业结构是企业的必然选择，而产业结构的变化会引起各岗位人才的需求变化，管理部门需对人才进行整合重组，重分配，很好地考验了管理者的组织沟通能力，一定程度上也提高了人力资源管理部门的工作效率。

3.2 提高人口素质，提升专业化水平

随着经济的快速发展，人们对社会经济活动效率的要求逐步提高，对人才的需求日益多样化，特别是人才的综合素质。所以不管是对个人还是对公司企业都应该提高综合素质，以适应社会发展的需要，实现自己的人生价值。

4 经济可持续发展对人力资源管理的要求

4.1 规范人力资源管理系统

随着我国经济不断发展,其差异性逐渐凸显,企业在发展中要想持续发展,就要综合国有企业行业特征,在政府部门的支持之下构建完善的管理系统,通过政策手段等多种模式,充分的改善人力资源管理现状,从在多个方面整合来推动企业持续发展%对此,国有企业在经济可持续发展的背景之下,要深化企业内部结构,提升企业内部管理效果,提升人力资源管理能力。经济可持续发展要在社会以及企业之间形成良好的关系,实现对各项工作内容的有效融合,通过内部结构优化的方式升级产业机构,精准掌握企业内部之间的管理内容,均衡企业内部管理,推动国有企业各个部门之间的互动与交流,继而在根本上提升企业人力资源的管理效果,达到增强企业管理能力的目的。

4.2 构建客观评价体系

人力资源管理客观评价是现阶段人力资源管理的重要内容,主要的目的就是分析企业实际状况,充分地保障人力供求以及需求的平衡性,实现交易中资源可持续发展的状态。在经济可持续发展的环境之下,构建科学、客观、合理的人力资源评价系统,可以有效地避免各种恶性竞争问题^[5]。

结束语

综上所述,无论是对经济发展和行为上的影响,都要以“以人为本”为管理原则,也就是说,人力资源管理要与经济的可持续发展相结合,才能更好地增加整体的社会效益。所以,企业在建设和发展过程中,要以人力资源管理为基础,来进行经济的可持续发展。只有对人力资源进行科学合理的管理,才能使其在经济可持续发展的过程中占据主导地位。

[参考文献]

- [1]张春梅.人力资源与经济可持续发展的关联性研究[J].技术与市场,2016,23(01):139-140.
 - [2]李治国.人力资源管理与经济可持续发展关系探究[J].内蒙古科技与经济,2016(17):33-107.
 - [3]吴竹君.浅析人力资源管理与经济可持续发展[J].成功营销,2018(11):120.
 - [4]王健菊,王舜,常东坡.人力资源管理与区域经济发展的对策研究[J].生产力研究,2017(02):84-85.
 - [5]李世聪.加强人力资源开发推动经济持续发展[J].长沙交通学院学报,2015(02):94-99.
- 作者简介:上官鹏(1987.10-),女,新乡市人,汉族,大学本科学历,研究方向为人力资源管理。