

人力资源管理与经济可持续发展的关系探讨

隋长宏

翁牛特旗社会保险事务中心, 内蒙古 赤峰 024500

[摘要] 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。

[关键词] 人力资源管理; 经济可持续发展; 关系; 措施

DOI: 10.33142/mem.v1i3.2566

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Discussion on Relationship between Human Resource Management and Sustainable Economic Development

SUI Changhong

Social Insurance Affairs Center of Ongniud Banner, Chifeng, Inner Mongolia, 024500, China

Abstract: According to the research data of relevant economic literature, it is found that there is a close relationship between human resource management and economic sustainable development. For example, if an enterprise recruits professional and positive human resources, the economic level of the enterprise will be greatly improved. If the economic level of enterprise remains at a high level for a long time, it will also be an important guarantee to attract professional talents. In the long run, it will gradually form a positive cycle upward process, so as to increase the ultimate economic benefits of whole enterprise. However, according to management of human resources, how to improve economic sustainable development of enterprises is one of the courses that every enterprise must learn.

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

引言

经济研究结果表明, 人力资源管理的实际效果与经济的可持续发展密切相关。持续高水平的经济发展, 必将对高素质人才的不断再生产产生积极影响, 最终形成良性循环。如何利用人力资源管理促进经济的可持续发展成为了当前的研究趋势。

1 相关概念

1.1 人力资源管理的含义

人力资源管理是企业中重要的组成部分, 它与企业整体的经营成果息息相关。在一个企业目前的经济活动中, 人力资源管理完善程度还很低。如何完善人力资源管理中出现的问题, 使的人力资源管理活动更好地适应企业的发展, 为企业经济活动奠定基础, 是目前人力资源管理活动的研究重点。人力资源管理包括很多方面, 只有加强人力资源管理活动的完善性, 才能够从根本提升企业的效率, 为企业带来经济利益, 从而保障经济的可持续发展^[1]。

1.2 经济可持续发展的含义

在经济建设的过程中, 同时也要注重生态环境, 人文环境的和谐发展, 倡导共同发展, 是经济可持续发展的核心理念。其本质是经济与生态环境、人与人的协调配合。在我国, 经济可持续发展的概念已经提出, 但实际的实践活动还停留在初级阶段, 有较大的发展空间。同时, 也存在着一些困难, 为了能够平衡经济和环境的可持续性, 就不能将行动停留在微观层面上, 需要整个社会共同的努力。与此同时, 经济的发展速度, 环境与利益之间的平衡点, 以及有效的监管也都是必不可少的^[2]。

2 人力资源管理与经济可持续发展的关系

2.1 经济可持续发展的重要内容和意义

实现经济可持续发展的重要内容有优化企业的整体结构、市场供求平衡以及低投入高量产，而这几个内容的实施基本上都离不开对于人力资源的管理，因为充足的人力与物力既是保障市场经济平衡的重要所在，又是提升经济可持续发展的前提。而经济可持续发展的意义就在于，科学合理的实施人力资源的有效管理，能够减少经济危机出现的概率，同时也可以增加抗经济风险的实际能力，从而促进企业最终的经济效益，为推动社会经济奠定基础^[3]。

2.2 人力资源为经济可持续发展奠定了基础

基于社会经济稳步发展的视域下，科学合理的应用人力资源，能够有效提升社会生产力，既可以提高人们的日常生活水平，也可以改善人们的消费水平。通过我国目前的经济发展来看，提高人力资源的管理，对发展经济可持续化具有高效益作用。因此，对于人力资源管理，我们要具有新的认知。这样才可以优化人力资源管理的整体结构，提升人力资源的有效使用概率，从而增加我国社会经济的快速发展。所以，人力资源为经济可持续发展奠定了基础。

2.3 人力资源是经济可持续发展的推动力

人力资源管理是推动经济可持续发展的内在动力，而在大多数的企业中人力资源管理的相关部门，是影响企业招聘人才的重要部门。对于整个企业的经济发展，其催化剂就是人力资源。而且，想要开发新的企业建设项目最主要的就是拥有相关的专业性人才，而想要培养相关人才，就要拥有符合现代化建设的理念。基于科技发展的背景下，国家的经济水平主要是由人力资源的质量所决定，而且目前高科技行业在整个社会经济中，占据比例较大，相关的企业对于人才的高专业、高素质等要求比较高。所以，对人力资源的管理进行改善和加强，可以直接推动经济可持续发展^[4]。

3 促进企业人力资源创新管理的对策和方案

3.1 改善管理理念

经济的可持续发展大多情况下指的是企业低碳经济，环保经济和生态经济的发展，是一种比较先进科学的发展理念，有利于企业持续，长期，有效的发展。因此，企业需要积极对原有的发展模式进行升级和创新，并将经济可持续发展理念融入到企业人力资源管理工作当中，加强全体员工对经济可持续发展的重视，提高员工的责任感和工作积极性，保证可持续发展理念的应用效果。要不断加强对企业领导人和普通员工的培训和教育，打破原有的落后的管理理念，采取更加民主、更加科学的管理方式，创新管理方法，转变管理意识^[5]。

3.2 提高人力资源管理体的规范性

我国经济发展东西部不平衡，区域经济差异显著，东部地区人才的供给一直处在比较饱和的状态，而西部地区人才供给相对比较缺乏。有关政府机构和部门需要针对人力资源供需不平衡的问题，建立起更加完善的人力资源管理体系，通过优惠的政策和具有吸引力的待遇促进各类人才的流动，保证区域经济能够更好的发展。使得区域之间经济发展不平衡情况可以得到有效的改善，从而促进经济的可持续发展。

3.3 实行柔性管理政策

人力资源是企业发展和建设中最为重要的资源，在企业正常生产经营活动中有着不可或缺的作用。在经济可持续发展理念大力推行的前提之下，必须要能够为员工提供更好的晋升空间和发展空间，才能够提高员工的生产积极性，从而提升企业整体工作效率。企业相关领导人需要改变传统的约束性管理制度，重视员工创新能力的培养，应用柔性管理模式，激发员工参与管理的积极性

3.4 优化人才宏观调控政策

采用法律和政治等有效手段对经济的发展进行合理规划和限制，是保障我国经济能够顺利平稳发展的前提。在市场经济发展过程中，政府起到各种资源控制和调节的调节和控制作用，政府可以采用舆论和新闻的力量来引导人才的合理流动，并制定出相应的经济管理政策，实现经济的可持续发展和人力资源的供需平衡。

3.5 构建创新文化

文化是一个企业软实力的主要表现，随着经济全球化进程的不断加快，企业的软实力直接关系着企业可持续发展的能力和应对风险的能力，不同的企业文化各不相同，企业需要有完善可靠的文化建设体系来提高员工的归属感，以更好的实现经济的可持续发展。企业要不断构建创新文化事业，加大在创新工作中的投入，鼓励普通员工积极参与到企业文化建设中，推进经济可持续发展理念的实施，避免出现恶性竞争现象。

3.6 建立健全人力资源评价体系

人力资源管理评价体系可以保证人力资源能够在公平公正的平台上进行管理，保障了普通员工的合法权利，为企业的可持续发展提供充分得保障。人力资源管理部门要不断完善原有的人力资源评价体系，建立起科学客观的人力资源评价机制，提高评价措施的合理性，减少评价偏差，促进企业和人才之间的协同发展，有效贯彻落实经济可持续发展的理念，要求企业必须要重视及人力资源管理工作，并采用动态化的管理方法和管理内容来实现人力资源的管理，为此也发展提供充足的人才储备有效提升企业的管理和发展模式，促进企业内部软实力的提高。

4 结语

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经济效益。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]郭运刚. 人力资源管理与经济可持续发展探讨[J]. 商讯, 2020(16): 191-193.
- [2]李淑蓉. 试论人力资源管理与经济可持续发展[J]. 内蒙古煤炭经济, 2019(16): 111-112.
- [3]应克成, 赵伟明, 赵冬冬. 人力资源管理与经济可持续发展[J]. 经营与管理, 2019(07): 93-95.
- [4]张娟娟. 探讨人力资源管理与经济可持续发展[J]. 环渤海经济瞭望, 2018(06): 23-24.
- [5]周晓美. 人力资源管理与经济可持续发展研究[J]. 生产力研究, 2014(09): 11-14.

作者简介：隋长宏（1983.6-），女，毕业院校：内蒙古农业大学，专业：财务会计，当前就职单位：翁牛特旗社会保险事务中心，职称级别：目前专技九级。