

人力资源与经济可持续发展探讨

吴亚楠

陕西建材科技集团股份有限公司 陕西 西安 710016

摘要：本文先阐述了经济可持续发展和人力资源的基本概念。深入分析了人力资源管理与经济可持续发展的紧密关系，指出其是动力源泉和保障，也是推动力，体现在与企业竞争力、市场平衡、产业结构升级和人才培养等方面。探讨了促进经济可持续发展的有效人力资源管理措施，包括规划战略性机制、建立评价体系、实施柔性管理和加强创新战略体制。为两者的协同发展提供了理论支持。

关键词：人力资源；经济；可持续发展

引言：交通工程建设对于社会经济发展具有重要意义，而施工管理和质量控制是确保交通工程顺利实施和高质量交付的关键环节。当前，交通工程面临着复杂的施工环境和更高的质量要求，施工管理和质量控制面临诸多挑战。

1 经济可持续发展和人力资源两者之间的基本概念

经济可持续发展指既能适应当代发展社会的需要，又不会对后代人实现其自我发展的功能造成影响的经济增长方式。它注重经济发展和环境、自然资源合理使用的关系，要求持久稳健的经济发展。这一理论涵盖了许多主要领域。（1）经济可持续发展注重经济增长的质量而非单纯的数量增长。这意味着不仅仅追求GDP的增加，更关注经济增长的效益、结构优化和创新驱动。

（2）强调资源的合理利用和保护，包括自然资源和能源，以确保资源的供应能够满足未来世代的需求。（3）关注生态环境的保护，减少经济活动对环境的破坏和污染，实现经济与生态的良性循环。

人力资源指的是能够推动社会经济整体进步的，具备智力劳动和体力劳动双重能力的人群。这类资源具有动态性、时效性和增值性等特性，是极为宝贵的资源。能动性表现在人力资源能够主动地根据环境和需求进行自我学习、自我提升和自我调整。时效性意味着人力资源的价值会随着时间的推移而发生变化，随着年龄的增长、知识技能的更新等。增值性则体现在通过教育、培训和实践经验的积累，人力资源能够不断提升自身的价值和能力，为组织和社会创造更多的价值。

2 人力资源管理与经济可持续发展的关系

2.1 人力资源管理是经济可持续发展的动力源泉

从创新的视角来看，人力资源管理能够识别、吸引并留住具有创新思维和能力的人才。在当今竞争激烈且快速变化的市场环境中，创新是企业生存和发展的核

心要素。优秀的人力资源管理能够搭建一个鼓励创新的平台，为员工提供充足的资源和空间，激发他们的创造力。比如，一些科技企业通过设立创新奖励机制，鼓励员工提出新的产品理念和业务模式，从而推动企业不断推出具有市场竞争力的创新成果^[1]。在知识经济时代，知识成为了重要的生产要素。人力资源管理负责对员工进行培训和开发，促进知识的传播和共享。通过组织内部的培训课程、学习交流活动等，员工能够不断更新知识储备，提升专业技能，将个人的知识转化为组织的智力资本。这种知识的积累和传承为企业的持续发展提供了坚实的基础。再者，人力资源管理有助于塑造积极的企业文化。一个积极向上、鼓励合作和创新的企业文化能够吸引更多优秀人才的加入，并激发员工的工作热情和忠诚度。当员工认同企业的价值观和目标时，他们会更主动地为实现企业的发展战略而努力，从而为经济的可持续增长贡献力量。此外，优化人力资源配置，确保人才在适当岗位发挥最高效率。通过精准的岗位分析和人才评估，为了实现人力资源的合理利用和优化配置，应该根据每个员工的能力和特长，将其安排到最适合的岗位上，提高企业的生产效率和经营效益。

2.2 人力资源管理保障经济可持续发展

在公司的日常生产管理活动中，人力资源管理充分发挥了关键作用。公司可以根据各个员工的特殊需要，对人员加以配置，以符合公司的发展要求。一个科学合理的人力资源管理机制，就可以助力公司解决经济发展进程中出现的各种困难，从而提高公司人员的工作效率和服务质量，保障公司实现经济成长。而人力资源管理的核心目标就是充分调动人才的主观能动性，深入发掘其潜质和技能，力求实现公司工作效率最优化。通过这一过程，促使员工持续提升自身实力，推动各项能力获得全面发展。可持续发展强调人与环境、人与人之间的

协同配合,具备平衡的特性。它要求对社会经济资源进行高效整合,充分斟酌企业结构与环境的关联,以及企业发展速度等诸多因素,以实现可持续的协调发展。而人力资源管理正是实现这一目标的有力保障。通过科学的规划和管理,能够确保企业拥有适配发展需求的人才队伍,使企业的运营保持高效。同时对员工潜能的挖掘和能力的培养,有助于提升企业的创新能力和竞争力,为企业的长期企业的稳固发展基础。有效的人力资源管理能够增进企业内部的协调与稳定,营造积极向上工作环境,增强员工的归属感和忠诚度,从而使企业在面临各种挑战时能够保持稳定的发展态势,为经济的可持续发展提供坚实支撑。

2.3 人力资源是经济可持续发展的推动力

2.3.1 人力资源管理与企业竞争力

人力资源是促进企业可持续经营的内在力量。在一般的公司中,人力资源管理的有关机构是影响公司录用人员的关键单位。而一个企业的经济成长,其催化剂便是培养人才。尤其是,为了开发新的企业建设项目最主要的条件是有相应的专业性人员,而想要培训专业人员,就要有适应社会主义建设的经营思想。在高新技术蓬勃发展的大历史背景下,我国的社会经济效益水平主要是由人力资本的素质来决定,同时目前中国高新技术产业在整个社会国民经济中,所占比重也很大,而相应的企业对人员的高专业、高层次技术的需求也相当大。所以,通过对人力资本的管理加以完善与提高,就能够直接促进社会国民经济可持续的增长。

2.3.2 人力资源管理与市场平衡

通过实施科学化的人力资源管理,可以有效规避人力资源市场供求失衡的状况,从而降低经济波动的风险。这不仅提升了我们应对经济风险的能力,还确保了市场的供需平衡。当前,我国正在倡导科学发展的理念,力求经济与环境和諧共生。建设低碳经济和保护环境对于实现经济的持续发展至关重要。有效调配人力资源,不仅能够为经济和环境协调发展提供充足的人力支持,还能激发人们的创新能力,优化我国产业布局,推动经济的良性增长。

2.3.3 人力资源管理 with 产业结构升级

人力资源管理是实现经济社会可持续发展所必须的关键因素。实现社会供求平衡、调整社会产业结构、减少投资和高生产率三者都是经济与社会可持续发展的根本需要。这三个因素都离不开人力资源管理的影响。借助人力资源管理,我们就能够从这三点中掌握相应的人力和智慧,从而推动人类经济社会的健康可持续发展。

2.3.4 人力资源管理 with 人才培养

人力资源管理对人才培养和使用的影响。要从经济发展着眼,合理预估行业对人才的现实需求量,并按照经济社会可持续发展的原则,从短期、中期、长远等方面,提出多元化的人才招聘方案和人才管理政策,以促进人才发展的统筹推进,并带动产业长期、可持续发展。

3 促进经济可持续发展,企业需要采取有效的人力资源管理措施

3.1 规划战略性人力资源管理机制

(1) 宏观层面的人力资源规划:从宏观的角度来看,人力资源规划是人力资源管理中的重要部分,它又可以被划分为人才总体规划和人力资源专业规划^[2]。人力资源业务规划主要包括了人才总体规划,具体实施中包括为人才服务的相关项目的设计,实施效果应当保证实现了人才总体规划的预定要求。(2) 微观层面的人力资源管理:在微观管理中,通过对组织事业单位的人与工作进行有效的管理,以解决好人与工作、人与人之间的矛盾关系,并发挥各个岗位不同组织人员的内部潜能,对人的所有行为加以有效管理,以达到对组织的全面管理。(3) 人员补充计划与培训计划的衔接:在企业运营过程中,确保人力资源的适时补充与员工技能提升的有效结合至关重要。通过将人员需求信息及时传达至培训部门,并将其纳入员工培训与开发规划,可以有效避免对外部招聘的依赖。这样做不仅能够充分满足企业的劳动力需求,而且通过员工培训和技能提升,还能显著增强企业的整体表现。(4) 人员晋升计划与轮换计划:根据公司员工分布、层级架构及未来发展需求,制定提升政策。职位的提升指的是员工在组织中的垂直移动,而岗位变动则指的是员工在组织中的水平移动。制定合理的晋升规划能激发员工的积极性和创新精神。(5) 人员培训开发计划:企业需在评估员工所需知识和技能的基础上,提前制定人才储备计划,以保障组织的中长期发展所需填补的职位空缺。企业需预见并制定规划以应对将来可能产生的职位空缺,同时根据这些空缺出现的不同时间点,有计划、有针对性地对员工进行培训。(6) 绩效考核方法和薪酬激励计划:绩效考核是公司对于职工实施奖励的有效方式。薪酬激励计划涉及工资构成、工资总额、奖励内容、鼓励方式、奖励内容等。通过合理的绩效考核和薪酬激励,可以提高员工的工作积极性和效率。(7) 劳动关系计划和离职解聘方案:劳动关系计划中包括了有关的减轻与防止劳务纠纷、改善劳动关系的方案。辞退解聘规划,则指公司根据人力资源业务规划中的辞退和解聘等事项,而进行的计划。通过这种规

划,可以保证公司的长期稳健经营与发展。

3.2 建立健全的人力资源评价体系

明确评价指标是构建评价体系的基础。这些指标应涵盖多个方面,包括但不限于员工的工作绩效、专业技能、知识水平、工作态度、团队协作能力等。例如,对于销售人员,工作绩效可以通过销售额、客户满意度等指标来衡量;对于技术人员,专业技能可以通过技术证书、解决实际问题的能力来评估^[1]。在确定评价指标后,要制定客观、公正、可量化的评价标准。为了减少评价过程中的个人偏见,提高评价结果的准确性和可信度。比如,设定明确的分数段或等级,对每个评价指标进行详细的描述和界定。可以综合运用多种评估手段,例如全方位的360度评价和关键绩效指标(KPI)的考核、目标管理(MBO)等。360度评价能够从多个角度全面了解员工的表现,包括上级、同事、下属甚至客户的评价;KPI考核则聚焦于关键业务指标的完成情况;MBO则强调目标的设定和达成。评价周期的设定要合理。既不能过于频繁导致员工压力过大,也不能间隔过长使评价失去及时性和有效性。一般来说,可以根据不同岗位和工作性质,选择月度、季度或年度评价。

3.3 实施柔性管理方式

人力资源是任何组织保持正常运作的关键资源,无论是在企业还是公共机构中,都占据着举足轻重的地位。在经济可持续发展的框架下,为员工提供广阔的成长平台至关重要,这不仅能促进他们的个人发展,也能使员工在工作中实现最佳表现。因此,传统的制度约束管理模式正在逐步被更灵活、注重创新和员工积极性的柔性管理方式所取代。在现代社会组织的管理中,以人为本的理念在人力资源管理中占据核心地位。在当前经济新常态的背景下,事业单位在人力资源管理中践行以人为本原则,体现在对员工的信任、尊重和鼓励,以及引导员工提升自身的社会价值。这有助于克服传统人力

资源管理中的管理失范和官僚作风,营造一个更加公平和谐的工作环境。

3.4 强化创新发展战略,迈向持续发展之路

在人力资源管理中,加强创新战略体制意味着要鼓励和支持员工的创新行为,创造一个有利于创新的环境。这包括提供必要的技术和资源支持,建立有效的激励机制,以及提供足够的自由和空间让员工能够尝试新的想法和方法。通过这种方式,企业可以不断地提高其产品和服务的质量和效率,从而实现经济的可持续发展。在激烈的市场竞争中,只有不断创新的企业才能保持其竞争优势。因此,企业需要通过人力资源管理来吸引和留住那些具有创新精神和能力的员工,以及通过培训和发展来提高他们的创新能力。在不断变化的市场环境中,企业需要具有快速适应和应对变化的能力。这就需要企业在人力资源管理中,建立一种能够快速学习和改变的文化,以及一种能够鼓励和支持员工接受新事物和新观念的环境。

结束语:通过对交通工程施工管理和质量控制的多方面探讨,我们明确了各项要点和策略。但交通工程领域不断发展变化,新的问题和挑战也会不断涌现。未来,需持续加强管理创新,提升技术水平,强化风险管控,以适应行业发展需求,保障交通工程建设的高质量、高效率 and 可持续性,为社会创造更优质的交通基础设施。

参考文献

- [1]张萍萍.浅析人力资源管理与经济可持续发展[J].环渤海经济瞭望,2020(11):19-20.
- [2]张辰晨.人力资源管理与经济可持续发展的关系探究[J].全国流通经济,2020(22):109-111.
- [3]马晶.简析人力资源与经济的可持续发展[J].财富时代,2020(01):188.