

# 人力资源与经济可持续发展探讨

刘金利

涿州市建投水务有限公司 河北 涿州 072750

**摘要：**人力资源作为经济发展核心要素，与经济可持续发展存在深度耦合关系。高质量人力资源通过驱动技术创新、优化产业结构、激发经济活力，为经济可持续发展提供内生动力。然而，当前面临人力资源结构失衡、开发投入不足、与经济发展协同性欠佳等困境。为此，需从优化结构、加大投入、增强协同等方面施策，构建人力资源与经济可持续发展的良性互动机制，推动经济高质量发展与人力资源效能充分释放。

**关键词：**人力资源；经济可持续发展；策略

## 引言

在全球经济格局深刻变革、科技革命加速演进的背景下，人力资源已超越传统生产要素，成为经济可持续发展的关键支撑。我国经济正处于转型升级的攻坚期，对人力资源质量、结构与配置效率提出更高要求。现实中，人力资源结构失衡、开发效能不足等问题制约着经济可持续发展进程。本文基于此，系统探讨人力资源与经济可持续发展的内在联系，剖析现存问题，提出协同发展策略，旨在为经济高质量发展提供理论参考与实践路径。

## 1 人力资源与经济可持续发展概述

人力资源作为经济活动中最具能动性的生产要素，与经济可持续发展存在紧密的内在关联。从本质上看，人力资源是将人口资源转化为经济发展动能的关键载体，通过劳动者知识储备、技能水平与创新能力的有机整合，为经济增长提供持续动力。当人力资源质量提升时，劳动者能够更高效地运用技术设备、优化生产流程，在单位时间内创造更高价值，这种效率提升不仅推动微观企业的生产效益增长，也在宏观层面加速产业结构升级与经济发展模式转变。经济可持续发展强调发展的长期性、稳定性与协调性，追求经济增长与生态保护、社会公平的动态平衡。人力资源在这一过程中扮演核心角色，其开发利用状况直接影响经济可持续发展的实现程度。优质人力资源能够驱动技术创新，助力企业突破传统发展瓶颈，研发绿色生产技术与循环经济模式，减少对自然资源的过度依赖与生态环境的破坏。劳动者在参与经济活动过程中积累的经验与智慧，可促进知识在产业间、区域间的传播与共享，形成协同发展效应，增强经济系统的韧性与抗风险能力。在全球经济一体化背景下，人力资源的竞争已成为国家或地区经济发展的关键。那些注重人力资源深度开发的经济体，往往

能够凭借高素质的劳动者群体，在全球价值链中占据有利位置，吸引高端产业集聚与创新要素流动，进而形成良性循环，推动经济持续健康发展。这种发展模式并非单纯依赖资本投入或资源消耗，而是通过释放人的创造力与潜能，构建起以创新驱动为核心的可持续增长路径，为经济发展注入源源不断的活力。

## 2 人力资源对经济可持续发展的影响

### 2.1 人力资源质量提升促进技术创新

人力资源质量的提升本质上是人力资本积累的过程，这种积累能够显著增强社会的知识储备与创新能能力。具备更高专业素养和知识水平的人力资源，不仅能够更高效地理解和吸收前沿科技成果，还能凭借自身的专业能力，在实践中不断探索和突破技术瓶颈。在研发活动中，高质量的人力资源凭借其敏锐的洞察力和丰富的专业知识，能够准确把握行业技术发展趋势，提出创新性的技术解决方案，加速新技术、新工艺的研发进程。以高新技术产业为例，大量高素质的科研人才和技术专家汇聚，通过持续的知识交流与思维碰撞，推动着人工智能、生物医药等领域不断取得技术突破，这些创新成果不仅提升了企业的核心竞争力，更成为推动整个经济体系技术升级和产业变革的关键力量，为经济的可持续发展注入源源不断的创新动力。

### 2.2 人力资源合理配置优化产业结构

人力资源的合理配置是实现产业结构优化升级的重要基础，其核心在于使人力资源与各产业的发展需求精准匹配。当人力资源能够根据不同产业的发展特点和需求，在各产业间进行科学、高效的流动与分配时，能够有效提升各产业的生产效率和资源利用效率。在经济发展过程中，随着市场需求和技术进步的变化，产业结构需要不断调整和优化，而人力资源的合理配置能够为这一过程提供有力支撑。例如，当新兴产业崛起时，大量

具备相关专业技能和创新能力的人力资源及时流入,能够快速推动新兴产业的发展壮大;传统产业中冗余的人力资源通过培训和再分配,逐步向新兴产业和服务业转移,促进产业结构向更高级、更合理的方向演进。这种人力资源与产业结构的动态适配,不仅有助于提高经济发展的整体效益,还能增强经济体系应对市场变化和风险的能力,保障经济可持续发展<sup>[1]</sup>。

### 2.3 人力资源开发激发经济增长活力

人力资源开发是对人的潜在能力进行挖掘和提升的过程,通过不断激发个体的积极性、主动性和创造性,能够为经济增长注入强大活力。有效的人力资源开发注重挖掘个体的独特优势和潜力,通过营造良好的工作环境和激励机制,使每个劳动者都能在合适的岗位上充分发挥自身价值。在企业层面,员工的创新思维和工作热情被激发后,能够提出更多优化生产流程、改进产品质量和服务水平的建议,直接推动企业生产效率和经济效益的提升;在宏观经济层面,大量被充分开发的人力资源汇聚成强大的创新力量和生产动力,促进新的商业模式、业态和经济增长点不断涌现。这种由人力资源开发所激发的经济增长活力,不仅能够推动经济规模的持续扩大,还能提升经济发展的质量和效益,使经济在创新驱动下实现可持续增长。

## 3 当前人力资源与经济可持续发展的现状分析

### 3.1 人力资源结构失衡问题突出

在经济转型与产业升级的时代浪潮下,人力资源结构失衡成为制约经济可持续发展的关键瓶颈。新兴产业如人工智能、新能源、生物医药等领域对高端技术人才和复合型人才的需求呈爆发式增长,而市场上此类人才供给严重不足,导致企业在关键技术研发、创新突破等环节面临人才短缺困境,延缓了产业发展进程。与之形成鲜明对比的是,传统劳动密集型行业出现大量冗余劳动力,这些劳动者受教育程度和技能水平有限,难以适应产业结构调整后的岗位要求,既造成了人力资源的闲置浪费,也加剧了就业市场的结构性矛盾。区域间人力资源分布不均现象显著,经济发达地区凭借优越的发展机会和资源条件,吸引了大量优秀人才集聚,进一步拉大了地区间发展差距,使欠发达地区经济发展因人才匮乏而陷入恶性循环,严重阻碍全国范围内经济的均衡与可持续发展<sup>[2]</sup>。

### 3.2 人力资源开发投入不足且效率不高

企业作为人力资源开发的重要主体,在人力资源开发方面普遍存在投入不足的问题。受成本控制、短期利益导向等因素影响,企业在员工培训、职业发展规划等

方面的资源配置有限,难以满足员工技能提升和职业成长的需求。即使部分企业进行了人力资源开发投入,但由于缺乏科学的规划和有效的实施机制,导致开发活动往往流于形式,培训内容与实际工作需求脱节,无法切实提升员工的专业能力和工作绩效。人力资源开发缺乏系统性和持续性,未能形成完善的人才培养体系,使得员工难以获得全面且深入的技能提升,企业也难以通过人力资源开发实现人才储备和核心竞争力的增强。这种投入不足与低效率的开发模式,不仅限制了员工个人的职业发展,更无法为企业的长期发展和经济的可持续增长提供有力的人才支撑。

### 3.3 人力资源与经济发展协同性不足

人力资源与经济发展在目标导向、发展节奏等方面存在明显的不协同现象。经济发展的动态变化要求人力资源具备高度的适应性和灵活性,能够快速响应市场需求的转变。当前人力资源的供给与需求在数量、质量和结构上均存在较大偏差,无法与经济发展的步伐相匹配。企业在制定发展战略时,往往忽视人力资源的前瞻性规划,未能根据经济趋势和市场变化及时调整人才需求策略;人力资源的培养和供给也缺乏对经济发展需求的精准预判,导致人才培养滞后于产业升级和经济转型的需求。这种协同性的缺失,使得人力资源无法充分发挥对经济发展的推动作用,经济发展也难以有效促进人力资源的优化配置,进而影响整体经济的可持续发展能力,削弱了经济增长的内生动力和稳定性。

## 4 促进人力资源与经济可持续发展协同共进的策略

### 4.1 优化人力资源结构

(1) 着眼于产业升级需求,精准匹配人力资源供给与产业发展趋势。在新兴产业崛起的背景下,应聚焦人工智能、新能源等领域,通过动态监测行业人才需求变化,引导人才向关键产业流动。依据企业技术迭代速度与生产规模扩张需求,针对性地培育复合型人才,填补新兴产业的人才缺口,形成产业发展与人才集聚的良性循环,增强经济发展的核心驱动力。(2) 重视人力资源的层次分布优化,构建多元化人才梯队。既要培养高端技术研发人才,以突破关键技术瓶颈,提升产业竞争力;也要注重培养高素质技能型人才,满足生产制造环节的精细化需求。通过对不同层次人才的合理配置,提高生产效率与创新能力,使人力资源结构与产业价值链各环节深度契合,推动产业向高端化、智能化方向发展。(3) 强化区域间人力资源的均衡布局,缩小地区发展差距。依据区域资源禀赋与产业定位,引导人才合理流动。鼓励人才向欠发达地区转移,利用人才的知识

与技能优势,带动当地特色产业发展,激活区域经济活力。通过区域间人力资源的优化配置,实现资源共享、优势互补,促进区域经济协调可持续发展,提升整体经济发展质量<sup>[3]</sup>。

#### 4.2 加大人力资源开发投入并提高效率

(1) 增加对人力资源开发的资金与资源投入,拓展开发渠道。加大对企业内部培训、职业技能提升项目的资源倾斜,引进先进的培训设备与技术,为员工提供多样化的学习平台。通过模拟真实工作场景的实践培训,提升员工的实际操作能力与问题解决能力,使人力资源开发更贴近企业实际需求,增强员工对企业的价值贡献。(2) 运用数字化技术提升人力资源开发效率,实现精准化开发。借助大数据分析技术,深入了解员工的能力优势与发展潜力,制定个性化的培训与发展方案。利用在线学习平台与智能学习工具,打破时间与空间限制,提高学习的灵活性与便捷性。通过数据分析及时评估培训效果,优化开发策略,确保每一份投入都能转化为员工能力的切实提升。(3) 推动企业与科研机构、行业协会等多方合作,整合资源提升开发效能。企业与科研机构合作开展前沿技术研究项目,使员工接触最新技术成果,提升创新能力;与行业协会共同举办技能竞赛、研讨会等活动,拓宽员工视野,促进知识共享与经验交流。通过多方协同合作,实现资源的高效整合与利用,提升人力资源开发的深度与广度。

#### 4.3 增强人力资源与经济协同发展的协同性

(1) 深入研究经济发展趋势与市场需求变化,以需求为导向调整人力资源发展方向。关注消费升级、技术革新等带来的新需求,及时调整人才培养重点与技能要求。当市场对绿色低碳技术人才需求增加时,引导人力资源向该领域集聚,使人力资源的发展与经济转型需求同步,避免人才供需错位,提高人力资源的经济适配

性。(2) 加强企业与市场之间的信息沟通,促进人力资源与企业发展战略深度融合。企业通过市场调研了解行业动态与竞争对手情况,结合自身发展战略制定人力资源规划。根据业务拓展需求提前储备人才,对现有员工进行针对性的技能升级培训,确保人力资源能够支撑企业战略目标的实现,在市场竞争中赢得优势,推动经济持续增长。(3) 构建动态反馈机制,依据经济发展实际情况及时优化人力资源配置。建立企业经营数据与人力资源数据的联动分析体系,实时监测人力资源投入产出比、员工绩效与企业经济效益的关系。当经济环境发生变化时,迅速调整人力资源配置方案,将资源集中投入到关键业务领域与核心岗位,实现人力资源与经济协同发展的动态平衡,提升经济发展的稳定性与可持续性<sup>[4]</sup>。

#### 结语

综上所述,人力资源与经济可持续发展相辅相成,高质量人力资源是推动经济可持续发展的核心动能。通过深入剖析二者关系、现存问题及应对策略可知,优化人力资源结构、提升开发效能、增强协同发展水平,是破解发展瓶颈、实现可持续发展的必由之路。未来,需持续深化理论研究与实践探索,完善协同发展机制,为经济可持续发展注入持久动力。

#### 参考文献

- [1]薄其真.人力资源管理与经济可持续发展探讨[J].财经,2021(16):48.
- [2]杨利娟.人力资源管理与经济可持续发展探讨[J].中国集体经济,2021(14):114-115.
- [3]兰静.人力资源管理与经济可持续发展探讨[J].现代经济信息,2021(20):12-13.
- [4]曲晓彤.浅析人力资源管理与经济可持续发展[J].中国集体经济,2021(34):122-123.