

人力资源管理与经济可持续发展

黄玉霞

浙江富钢集团有限公司 浙江 湖州 313000

摘要: 在当前的市场竞争这么剧烈的年代,利用人才管理资源的重要意义就更加凸现了,因为当前的全球市场竞争主要是关于人才的争夺,所以不管哪个企业,要在市场竞争中稳住脚跟,都必须注意对人才管理的设计和使用,如此人才不被时代所淘汰。而事业单位作为国民经济事业的中坚力量,其人力资源管理任务就更为重要,因此事业单位的财务管理为了取得长期发展目标,还必须注意人力资本与国民经济可持续发展之间的联系,以及二者之间的互动和关系。由此可见,在当前的时代发展语境下,研究人力资源管理与企业可持续发展,有着极其重要的指导意义。

关键词: 人力资源管理;经济可持续发展

引言:随着我国社会经济的不断转型,以及大数据时代让各行各业呈现了百花齐放的现象,传统的人力资源管理方法已经难以支撑国民经济中各行业的深入发展,因此人力资源管理方法亟需进一步优化。要求人们加大对人力资源管理的关注,以增强人力资源管理的实效性,特别是在部分经济基础比较薄弱的地方,更需要科学合理的发展和使用人力资本,减少地区的发展不均衡的问题和贫富差距。人力资源的合理调配将显著推动国民经济增长,而国民经济增长将推动人力资本的合理再分配,两者将相互促进,共同推进人类经济社会的可持续发展。

1 人力资源管理内涵

土地是大自然的慷慨赐予,是人们赖以生存幸福的物质条件。人力资源主要包括自然环境和人力资源。在过去,人类的劳动生活资料要从大自然中索取,而现代社会人的聪明才智则对经济发展帮助巨大,人力资源,是指人力资本。广义的人力资源指智商正常的个人,狭义的人力资源指对经济社会发展有益,具备体力劳动生产能力的个人,受工作人群年龄结构等因素影响。人才是事业单位财务管理持续健康的主要保证,做好人力资源管理工作是事业单位内控制度可持续发展的必然要求。

人力资源管理战略包括基本目标和终极目标,力求达到最高效益和人力资源的充分开发。人才管理手段多元化,并由过去单一控制人才转化为促使人才全面提升。人力资源管理把员工看作具备潜能的人力资源,其工作的主要任务就是进行人才培养,并力争做到人尽其才。目前人力资源管理的工作内容繁杂,主要归纳总结有人力资源计划、组织人员的绩效考核等^[1]。人力资源管理理论指利用科学技术手段对人力资本加以合理分配,适用范围包括一切提供智力、体力劳动产品的单位。宏

观的人力资源管理任务是为社会所有人力资本获取、激励,在劳动力资源管理中采取最有效手段,以解决个体问题,从而达到的社会组织目标。现代人才管理是将组织人才视为可开发资源,进行人和事的统筹,组织的人岗协作可实现人与人紧密协同。团队人员的发展机遇多,能够为团队做出更大的贡献。

2 人力资源管理与经济可持续发展的关系

2.1 经济可持续发展的主要内涵与意义是指实现经济可持续发展的主要内涵,是通过改善经济的生产结构、产品供求平衡和减少投资的大量产出,但上述几项工作的开展基本上都离不开对人力资本的控制,因此充沛的人才和资金既是维护市场稳定的关键所在,也是实现企业可持续经营的基础。而经济可持续经营的关键意义就在于,采取科学的管理策略进行对企业资源的有效管理运用,不但可以降低经济危机发生的可能性,同时还能够提高企业抗对经营风险的实际水平,也因而提高了企业最终的经营效益,为推动健康发展的社会经济打下了基础。

2.2 人力资源为经济可持续发展奠定了基础

在全球经济稳步发展的视域内,通过合理的使用人力资本,将可以显著提高全球生产率,不但能够改善人类的生活质量,还能够提高人类的日常消费。从中国目前的经济发展情况来看,改善对人力资本的有效利用,对于中国实现发展的持久化有着极高效益意义。所以,关于人力资源,人们必须有全新的认识。这样才可以完善人力资本的总量结构,扩大人力资本的合理利用机会,进而增加中国社会经济的高速增长^[2]。所以,人力资源为企业的长远发展提供了基石。

2.3 人力资源是经济可持续发展的推动力

人力资源管理是促进企业可持续经营的内在力量,

但在一般的公司中人力资源管理的专业机构,却是制约公司录用人员的关键部分。而为了整个公司的稳定成长,其催化剂便是人力资本。同时,为了开发新的公司建设项目最关键的是有相应的管理,而为了培育的人员,必须要有适应社会主义建设的经营思想。在高新技术迅速发展的大背景下,我国的经济社会发展水平主要是由人力资本的素质来决定,同时目前高新技术产业在整个的国民经济中,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,就能够直接促进企业可持续的发展。

3 人力资源与经济可持续发展之间的相互影响

3.1 优化了产业的整体结构

为了实现企业能的可持续成长,必须在不同经营层之间互相配合,并根据公司的整体成长目标,以分实现公司的总体结构化战略,这是一条企业发展的必要路线。而以调整行业的总体框架为目标的要求,一般也会出现较为明确的改变,就是说,公司经营机构首先在自身职能要求的基础下,对人力资本做出了划分与整合及有关问题的全面分析,而后再经过对人力资本的控制,以提升公司人力资本的合理使用率。

3.2 促进人才专业化

由于现代化经济社会条件的变化,在社会中,人类对各种领域的要求与目标也随着经济社会的发展而增加,从而也促使着需求以多元化与全面化的形态出现了,尤其适合针对高层次、复合型的人才。基于此,企业必须追紧企业可持续成长脚步,利用对各种发展机会的全面认识与把握,来提高人员专业知识层次与专业素质,使之能够通过高层次、综合性的发展能力,以充实我国企业的可持续发展战略,以此推动人力资源的专业化成长。

4 实现人力资源与经济可持续发展均衡协调的策略

4.1 构建战略性的人力资源管理理念

战略性的人力资源管理原则就是根据公司的战略目标进行人力资源管理,但同时要求人力资源管理策略可以深入到企业管理层。在整个的人力资源计划制订流程中,只有保证经营计划与管理策略要与公司的总体经营策略相符合,人力资源的经营效益才能够有效的体现,为公司带来了新的生机与活力。作为公司的管理人员必须充分认识到人力资源管理的必要性,并形成自上而下的战略性经营思想,在各个经营单位广泛实施^[1]。另外,公司也需要把企业的产品运营功能与具体的人力资源项目有效整合,唯有如此公司才可以在新形势下做到人力

资源的有效使用,人力资源有效合理配置,最终达到科学竞争合理配置资源的作用。在完善相应人力资源管理理念的基础上,还应该构建科学合理的绩效考核方式。

4.2 实施柔性管理方式

就事业单位制度来说,人才是一种十分关键的资产,对人才的有效控制对事业单位管理关系重大。随着我国可持续发展思想的推进与实施,事业单位管理人员要着眼于人才的形成和开发,为人才创造广阔的成长空间,帮助人才提高自己。但单一人力资源管理方式存在很大的约束力,不利于事业单位人才发展,所以一定要革新模式,采取柔性管理机制,如此可以充分调动每一个岗位的积极性与主动性,最大化激发出人才的潜力和价值。要坚持“以人为本”的管理原则,充分尊重每一位员工,信任每一位员工,鼓励每一位员工,提高员工对自身价值的认识,提升自身的社会价值,为提升事业单位整体的人力资源水平,奠定了务实的管理基础。

4.3 规范人力资源市场的管理体系

受各种因素的共同影响,我国经济的区域性存在明显差异,相比较而言,东部地区的工资待遇与工作环境,均优于西部地区。因此,在人才发展的历程中,更加倾向于东部发达地区,不仅能够取得优越的生活条件,还能够具备更加广泛的发展空间。受这一原因的制约,使得中国的人力资源分配领域出现严重的不平等问题。东部地区各种类型的人才,甚至出现供过于求的局面,但是西部地区的人才相对较为缺乏^[4]。因此,相关部门与政府机构应构建完善的人力资源管理制度,有针对性地各类人才进行引导,向匮乏的地区发展,既能够保证各个地区的社会经济均能够得到较好的发展,又同时缩小地区之间的差异。

4.4 调整人才结构

经济社会发展的新市场,人才趋于饱和,不同企业都对人才提出了更高的要求以提升自身的综合竞争力,要求在人力资源管理工作中,对企业人才结构根据实际情况作适时适当的调整,以激发企业的活力。现阶段,企业管理专业的人才缺口较大,要求企业把他们作为主要吸纳和培训的人才。国家为推动国民经济发展,已投资了大量的经费和发布相关的政策措施支撑对经济管理人才的大力培育,以提升经济管理人才的综合素养和专业水平,以输送了大批的优秀人才。与此同时,国家克服技能型人才培养的不足,采取措施保证职业院校的教育输出,进而优化人才培养结构,优化资源。

4.5 加大人力资源开发力度,做好人力资源规划

知识经济时代下,企业的不断成长对人力资本提出

了更大的需求,国家将在保障人力资本规模的情况下,提高人力资本效率,针对个体教育、发在能力方面的差异,提升员工劳动能力和知识技术水平方面,根据各领域的经济状况进行人才的合理安排,调整产业结构,推动产业的升级转型,促进创新型企业的抓住机遇一跃而起。一方面,要根据公司人才结构,制订长期的人才发展计划,以改善公司人员结构为宗旨,从公司战略层面确定人员发展的要求,选好配足公司所需人员,做好对所有人员的培养和继续培训。另外,还要从社会主义市场经济发展入手,合理规划经济发展对人才的具体要求,并按照经济可持续发展的指导原则,从短期、中期、长远等方面,提出全方位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,从而带动经济长期、可持续发展^[5]。

4.6 合理调度人才

我国为加强国民经济的综合开发,实行中西部大发展的策略,突出中西部地区建设和开发的重要性,并采取各种优惠政策促使资源合理调配,流动在西部带动了地方经济社会的发展。我们同时还要促进人力资源在市辖区内的合理流动,积极发展西部人才,并通过有关优惠政策和奖励措施吸纳人力资源积极投身到西部开发中,以促进人力资源的优势发挥,提升劳动力的使用率,同时减轻东部发展区域的劳动力负担。

4.7 构建人力资源客观性评价体系

客观性的人力资源评价体系是人力资源科学管理的重中之重,它的主要目的就是为了保证人力市场供求双方都能够在一个比较公平的平台上,进行信息沟通交流和信息交易。使得整个交易环节能够建立在客观公正的人力资源市场价格的基础上,保证双方都能够获得最大的经济效益,并以此来确保双方都能够各取所得。在在社会主义市场经济健康与可持续发展的重大背景下,对人力资源的评估制度建设就必须要是合理公正,因为整个评估制度中如果存在着不客观或不合理现象,就会造成整个人力资源市场混乱,使得人才和企业之间的不当竞争和恶性竞争加剧,甚至还会造成更大规模的失业情况,从而引发更剧烈的市场动荡。

4.8 制定合理的薪资体系

为了提升事业单位内控制度的人员队伍素质,还必须建立科学合理的薪酬制度,这样一方面可以吸纳高素质人员的参与,另一方面又可以防止事业单位财务管理内部人员的流失,能够稳定人员,进行高素质人才队伍的培养,提高事业单位内控制度的软能力^[6]。因此,在人力源管理事业上,企业领导者必须建立合理、公平的薪酬制度,充分调动他们的工作积极性,以便于更好的为事业单位服务,实现自身最大发展。在具体的工作上,有关人士应该考虑提前了解行业工资的平均水平,然后根据事业单位的具体工作情况来建立合理的薪酬结构,另外,必须充分考虑到我国宏观经济形势,如此方可保证薪资制度的合理、公平。除此以外,也通过采取工资分类和定薪政策,鼓励职工进一步增强自我发展意识,推动管理工作的优质有效进行,实现事业单位经济效益的又好又快增长。

结语

综上所述,人力资源管理水平是促进企业可持续成长的重要基石与内在动力,而人力资源管理水平直接影响着整个企业的可持续成长,并同时也为整个企业的可持续成长奠定了有利条件。所以,如果正确掌握企业人力资源结构和经济可持续发展之间存在的关系,对企业内部结构进行适当调整,并转变发展思想和观念,就可以从根本上促进企业经济的可持续发展。

参考文献

- [1]丁娇.试析人力资源管理与经济可持续发展[J].消费导刊,2020,(1):271.
- [2]李喜梅.浅析人力资源管理与经济可持续发展的相关性[J].商情,2020,(1):154.
- [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(7):93-95.
- [4]王雅贤.浅探新时代企业人力资源管理与经济可持续发展[J].商场现代化,2019(8):81-82.
- [5]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.
- [6]张瑀琳.人力资源管理与经济可持续发展分析[J].中国集体经济,2021(26):123-124.