

论中国可持续发展的人力资源开发战略

Discussion on the Human Resource Development Strategy of Sustainable Development in China

张继奎

Jikui Zhang

利津县油地融合发展服务中心 中国·山东 东营 257400

Lijin County Oil Land Integration Development Service Center, Dongying, Shandong, 257400, China

摘要: 随着国家市场经济社会化和可持续发展战略的逐步推进,人力资源开发发挥着至关重要的作用,但是面对中国知识经济新时代的来临和改革入世初期中国人才市场愈发激烈的“内卷化”,迫切需要我们基于中国国情,兼顾眼前利益与长远利益,制定具有中国特色的可持续发展的人力资源管理开发战略。

Abstract: With the gradual advancement of the socialization of the national market economy and the sustainable development strategy, human resources development plays a vital role. However, in the face of the advent of the new era of China's knowledge economy and the increasingly fierce "Involution" of China's talent market at the beginning of China's entry into WTO, it is urgent for us to take into account both immediate and long-term interests based on China's national conditions, formulate a sustainable human resource management and development strategy with Chinese characteristics.

关键词: 可持续发展; 人力资源; 开发战略

Keywords: sustainable development; human resources; development strategy

DOI: 10.12346/emr.v3i5.4309

1 引言

人力资源事业在社会可持续发展中发挥着至关重要的作用,且和人们的生产生活息息相关,因此必须重视对人力资源的开发。现阶段的经济主要受人力资源的影响,因此适当调整开发战略能够在一定程度上推进中国可持续发展的速度。

2 人力资源可持续发展存在的问题

2.1 人口、人力、人才发展不均衡

如果人口数量优势不能有效转化成为新人力资源配置优势,从而会导致中国就业人口基数较大,和其他发达国家相比仍存在人力资源问题。而如何将生产人力资源发展升级到成为更加优化的人力资源体系,成为具有经济发展强大后劲的高科技产业人才资源,实现新生人口产业发展、人才产业发展与新生人力资源发展的三个同步平衡协调发展问题,将是目前最重要的一个问题^[1]。

2.2 人力资源结构与经济结构变化不适应

人力资源在提高企业整体素质需求的同时,也需要在调整知识能力结构、就业结构等各个方面做出相应的调整。一般来讲,人力资源就业结构的经济调整的短周期往往要长于社会经济就业结构调整的长周期,因此一旦出现经济结构性调整就业需求不足量的现象往往是难以得到完全避免的,这种特殊情况也就表明针对人力资源就业结构的经济调整周期应从长计议。高级人才在东部发达地区比较集中,在中西部发达地区明显存在不足。同时,农村大批劳动力大量流往外地,农业中的生产科技只能靠农村妇女、老年人和接受文化教育水平相对较低的农村劳动力,影响现代农业生产科技的深入推广以及乡镇企业的健康发展^[2]。

2.3 城市人力资源大量资源闲置

部分未完成改制或改制不彻底的大型企业仍然在人力资源对整体利益的影响不充分重视而使得人力资源合理配置与社会充分利用,企业在奖惩以及人员调配方面仍然存在十

【作者简介】张继奎(1987-),男,中国山东利津人,经济师(中级),从事人力资源开发与可持续发展的战略关系研究。

分明显的缺失。另一方面,一些企业没有完全建立科学的企业人力资源经营管理制度和经营理念,盲目过于追求企业人力资源上的高消费,最终也会使得工人不能尽其所能、尽心善其职,造成企业人力资源严重浪费。此外,整体社会的发展速度以及社会年龄结构形式决定了主流人群的退休年龄将会朝着老龄化方向发展,而那些具有专业技术经验的年龄人往往会受到一定程度的压力,进而导致大量具有极富企业工作实践能力和管理经验人才闲置。

3 人力资源行业可持续发展的重要战略措施

3.1 贯彻素质教育,推进人力制度改革

素质教育教学是广泛指在高等学校素质教育的教学环境下和教育教学条件下,依据中国人的社会发展和国家社会经济发展的实际情况需要,并通过各种科学有效的教育途径以充分尊重教育学生社会主体和能动性的精神,充分发挥社会学生的个体天赋素质条件,充分注重开发社会人的个体智慧和潜能,注重以社会人类传统文化向社会个体精神品质内涵转化为根本教育特征的素质教育教学活动。素质教育主要是学生潜能素质开发、心理品质技能培养和加强社会主义文化品质素养综合训练的整体性素质教育,是不断提升企业人力资源管理整体素质的根本教育手段。我们必须要充分明确,教育的根本目的当然是为经济社会发展提供各级各类适用的优质人力资源,考试教育作为一种人才选拔和合格评价的重要工具,是为社会教育发展服务的。

3.2 重视全面解决动力保障问题

应依据确定企业当年劳动生产率总体水平和企业经济效益总体状况,完善效益工资制,并构建奖勤罚懒的激励与约束相结合的经营机制。应根据现代人力资源的动力原则理论,使消费资本分配落实到三个动力保障环节。

一是物质动力,通过物质报酬鼓舞生产者和经营者的劳动热情。

二是精神动力,通过精神奖励激起员工的主体价值意识。

三是信息动力,通过创造良好的信息环境,从而引导劳动动力质量和效率的提升。

在社会经济生活中,这三个重要环节对于一个既是社会生产者又是社会消费者的社会人力资源来说是非常必要的,其主要是为了维持社会劳动力持续生产与社会再生产,同时促进经济社会人的全面进步和劳动人民的全面健康发展,充分激发人力资源创新潜能的必不可少的重要条件。在中国国民整体素质偏低已成为改革开放和现代化建设最大瓶颈的情况下,我们应把人力资源开发放到更加突出的战略地位,应作为实行集约型经济增长的切入点。为此,必须加大人力资本的投入,给人力资源潜能的可持续发挥提供动力保障。

3.3 建设可持续发展的人力资源培训体系

培训工作是促进人力资源行业可持续发展的重要一环。然而长期以来,无论整个社会、企业还是个人,都对此问题

不够重视或者还存有一些认识上的诸多误区。从而在某种意义上来说,培训活动伴随企业人力资源的开展时间比其他规范职业教育更长。不仅如此,由于企业培训学员是在企业实践学习基础上直接参加理论学习,且培训机制灵活。所以,培训对于促进人力资源的健康可持续发展更加重要具有重大实际意义。

目前,培训的行业整体发展趋势正在向着企业规模化、高层次素质化、职业化、终身化、国际化、多元化、整体协调个性化、多样化等多个方向快速发展。我们现在要继续做的事情就是,结合这一发展趋势,通过职业培训方式进行企业人力资源职能存量利用开发,提高企业人力资源管理素质与专业技能,完善涵盖中央内部培训、地方内部培训、社区内部培训、行业内部培训和企业内部培训的综合培训管理体系。

3.4 建立人才资源评估制度

资源管理评估的主要研究内容一般包括中国人才资源管理数量与使用质量状况评估,人才资源与国家经济社会发展、产业结构相互匹配使用程度状况评估,人才资源使用管理体制、开发管理机制、人员、设施、资金状况评估,人才资源管理使用安全状况程度评估,人才资源管理流动资金数量、质量状况评估,人才资源管理健康状况程度评估,人才资源使用开发项目资本管理投入与使用产生经济效益状况评估等。在对未来人才资源的基本发展状况全面深入了解的基础上,还必须认真做好未来人才资源的综合预测分析工作,把握中国社会经济发展对未来人才资源的整体需求发展趋势,根据资源评估和分析预测的综合结果进行调整规划制定实施相应的国家人才资源发展规划战略,实现对未来人才资源进行整体综合开发的长期规划^[3]。这样,既能使人才发展战略与社会发展战略吻合,又能确保人才资源良性开发,从而实现其可持续发展。

4 结语

综上所述,人力资源在可持续发展的背景之下发挥着至关重要的作用,因此必须引起足够的重视。当前影响人力资源可持续发展的不利因素有多重形式,因此要深入分析内部问题采取相关优化措施和手段,加强人力资源培养,进而实现可持续发展。

参考文献

- [1] 王遇见,叶昌友.论中国可持续发展的人力资源开发战略[J].求索,2005(7):48-50.
- [2] 毛琼,毛长生.可持续发展与人力资源开发[J].南方论刊,2005(3):89.
- [3] 郭济.论中国公共部门人力资源开发[J].中国行政管理,2006(9):6-8.