

人力资源管理与经济可持续发展探究

Human Resource Management and Sustainable Economic Development

满田园

TianYuan Man

河北环境工程学院 中国·河北 秦皇岛 066102

Hebei University of Environmental Engineering, Qinhuangdao, Hebei, 066102, China

摘要: 随着社会经济和时代的不断发展与进步,越来越多企业认识到自身产业结构和内部管理对自身发展的作用和价值,企业想要实现健康、可持续发展,就需要切实落实好这两项工作。论文对人和资源管理和经济可持续发展两者的联系做了说明,进而探讨了经济可持续发展对人力资源管理提出的几点要求。

Abstract: With the continuous development and progress of social economy and the times, more and more companies realize the role and value of both their own industrial structure and internal management for their own development. If companies want to achieve healthy and sustainable development, they need to be practical. Implement these two tasks. The paper explains the connection between human and resource management and sustainable economic development, and then discusses several requirements of sustainable economic development for human resource management.

关键词: 人力资源管理; 经济; 可持续发展; 联系; 要求

Keywords: human resource management; economy; sustainable development; connection; requirements

DOI: 10.36012/sde.v2i11.2399

1 人力资源管理和经济可持续发展两者间的联系

1.1 经济可持续发展的重要意义

在市场经济中,想要实现经济的可持续发展,就需要满足市场供需平衡、产业结构优化以及低投入高产出等要求。然而,想要满足这些要求均需要通过人力资源管理来完成,通过人力资源管理来为其提供相应的人力、智力方面的需求,从而有效促进经济健康、快速地发展^[1]。而在人力资源管理工作中,能否科学、合理且有效地进行对市场的供给情况有着至关重要的影响,科学、合理且有效的人力资源管理,可以有效避免社会经济陷入经济危机,使国家经济的抵抗风险能力得到进一步提升。另外,经济可持续发展还包含低碳经济和保护环境,切实实现经济与环境的和谐统一。因此,在经济发展过程中,应当尽可能避免出现先污染后治理的问题,切实保护好生态环境,积极创新现有的经济增长模式,支持和鼓励新兴产业的发

展,实现经济结构优化,促进经济可持续发展战略目标的实现。

1.2 经济可持续发展对人力资源管理水平具有一定的推动作用

就现代企业发展来讲,大多注重自身潜在的可持续发展空间,都希望企业能够在市场发展过程中持续、健康发展,但与此同时,企业资源管理方式的不同对经济发展模式也有着某种程度的影响。现代企业在市场发展过程中不仅包含了人力和技术方面的资源,而且还包含了自然和资本方面的资源,所以,企业进行人力资源管理通常是极为重要且效果十分明显的办法,而人力资源管理工作的成效直接对经济可持续发展空间起到决定性的作用。

1.3 人力资源管理促进经济可持续发展

一直以来,在经济发展过程中,自然资源对社会经济发展起到十分重要的推动作用,但自然资源是一种有限资源,并不是用不完的^[2]。在现代发展过程中,人类大力开发

【作者简介】满田园(1988~),女,黑龙江大庆人,研究实习员,从事人力资源管理研究。

和利用自然资源,致使自然资源越来越少,有些甚至出现紧缺问题,长期如此必将会出现自然资源无法满足社会经济实际需要的现实问题,所以,这就需要人类不断发展新能源来进行代替,进而实现经济的可持续发展。在经济发展过程中,人力资源是一项十分重要的内容。

2 经济可持续发展对人力资源管理提出的几点要求

2.1 对人力资源管理体系加以规范

随着中国经济的不断发展和进步,东西部地区和地域方面的差距越来越明显,如东部地区无论是工作环境,还是工资待遇方面均要比西部地区高许多,所以,越来越多人更愿意到东部发达城市去工作、去发展,且这种现象还会加剧,致使大多数人才都向东部地区发展,而西部地区则呈现出人才紧缺的问题^[1]。在这种情况下,想要切实解决这种东西差异问题,就需要从人力资源管理方面着手,不断完善人力资源管理体系,尽可能从相关内容及要求方面来促进西部地区的发展,从而更好地实现整体发展的目标。

2.2 对产业结构加以优化,提高人力资源管理效率

想要实现经济健康、快速且持续性发展,就需要切实保证各经济子系统均得以协调发展,所以,这就需要对各子系统进行有效的协调、梳理。在企事业单位发展过程中,需要对其产业结构加以优化,只有这样才能更好地适应经济学发展的客观性规律。一旦企事业单位对其产业结构进行了调整,那必定会对各岗位人才的需要出现巨大的改变,而在这一过程中,人力资源就需要充分发挥自身的职能,切实做好各岗位人员的协调分配,对各岗位职能加以整理,并配置合适的人员,不断提升人力资源管理效率。

2.3 进一步增强人员的综合素质

随着社会经济的快速发展以及全球化经济的不断推进,对于人才方面的需求也发生了巨大的变化,所以,各企事业单位应当进一步构建完善的管理机制,综合管理好人才,充分利用社会经济可持续发展的优势为人才提供更为广阔的发展空间及资源,以利于人才的不断学习与发展,进一步增强人员的综合素质和技能。积极组织 and 开展人员教育和培训,使各级管理人员充分认识到人力资源管理的真正价值和作用,充分发挥自身管理能力和水平,不断提升自己,以便更好地推进人力资源管理工作。

2.4 对人才资源市场管理体系加以规范

中国长久以来都存在各地区发展失衡的问题,且呈现出较为严重的区域化经济发展现象,尤其是东西部差异问题严重,在人才工资待遇方面也存在较大的阶梯状。东部发达地区各方面都要优于西部地区,从而致使大量人才涌入东部地区,而引发西部地区人才紧缺问题,且东部地区人才过于集中,同样还会引发人才过剩的情况。针对这一问题,政府及相关部门需要从政策方面予以支持和优化,进一步完善相关政策,构建完善的人才资源市场管理体系,切实保障西部地区人员的薪资待遇,使人才在工作中没有顾虑,科学合理且正确地对人才就业进行引导和帮助,进一步促进各地区经济的均衡发展。

2.5 强化宏观调控的有效性

在社会经济发展过程中,通过科学合理且有效的市场宏观调节和控制,可以处理好人力资源配置问题,使人力资源供需达到一定的平衡,从而推进经济的健康、可持续发展。现如今,大多数国家在人力资源管理上都具有一套相对完善的体系,在中国,人力资源管理发展尚待完善,还应当积极吸收和借鉴国际先进的、专业的管理体系,并结合中国实际情况加以调整和创新,以便更好地适应中国人力资源的发展,促进经济的健康、可持续发展。

3 结语

总体来讲,在当前全球化经济不断推进的时代,经济可持续发展越来越重要,无论是国家还是企业的发展,均需要科技创新和优秀人才作为强有力的支撑。而人才对于经济的发展和科技的进步及创新又有着极为重要的影响和作用,有关研究表明,科学、合理且有效的人力资源管理,可以有效提升经济发展水平,促进高素质复合型优秀人才的培养,促进经济的健康、可持续发展。

参考文献

- [1] 李志荣. 人力资源管理中应用激励制度的分析与研究[J]. 人力资源, 2019(14):10-11.
- [2] 银崇刚. 新经济时代视角下企业人力资源管理的创新与发展[J]. 消费导刊, 2020(27):257.
- [3] 黄月楠. 以能力为核心的人力资源管理体系创新研究[J]. 中国市场, 2020(20):161-162.