

浅谈人力资源管理与经济可持续发展

郭翠

滕州市公路事业发展中心

[摘要]随着科学发展观的引入,经济可持续发展成为世界各国共同关注的话题。在经济结构调整中,人力资源成为单位竞争力的主要因素,不科学的人力资源管理会导致资源浪费。目前,相关科学家已就“如何实现促进经济可持续发展的高效人力资源管理”进行了大量研究。在当今社会如此多的市场竞争中,越来越强调人力资源管理的重要性,因为当前的市场竞争需要人才管理的规划和配置,以免被社会淘汰。虽然机构是国民经济发展的中坚力量,其人力资源管理更为重要,但要实现机构的长远发展,机构应强调人力资源与经济可持续发展的关系,两者之间的相互作用和影响。必须确保两者。这表明,在当前新时期的社会背景下,深入研究人力资源管理与经济可持续发展是很有指导意义的。

[关键词]人力资源; 管理; 经济; 可持续发展

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1828

近年来,我国经济发展迅速,逐步从原来的高速向高质量发展。随着时间的推移,原来的经济模式已经转变为追求先进技术、高竞争力、高生产力、具有现代性的经济模式。在全球化和竞争的新时代,竞争力最重要的方面之一是对人力资源进行更加科学合理的管理,将人力资源与经济的可持续发展联系起来,更好地分配、培训和开发人力资源,这为公司的战略布局奠定了更加科学的依据。因此,研究人力资源与经济可持续性之间的关系是当前研究的热点之一。

一、人力资源管理内涵

资源是大自然的慷慨馈赠,是人类生存发展的物质环境。资源分为自然资源和人力资源。过去,生产资料必须向大自然索取,而在现代社会,人类智慧对经济做出了重大贡献。广义的人力资源是智力正常的个体,狭义的人力资源是有利于社会发展的、能够从事体力劳动的、依赖于人口年龄结构等因素的个体。人力资源是机构稳定发展的重要保障,加强人力资源管理是机构可持续发展的必要条件。人力资源管理目标分为基本目标和最终目标,旨在实现最大的经济效益和人的全面发展。人力资源管理有不同的方式,它已经从过去的管理人员转变为促进他们的整体发展。人力资源管理将人视为具有发展潜力的资源,其管理的一个重要部分是团体在职培训。人力资源管理工作是复杂的,总结包括人力资源管理计划、员工生产力评估等。人力资源管理是使用科学的方法对人力资源进行有效配置,包括个人从事智力、体力劳动。宏观人力资源管理是针对所有人力资源管理的获取、激励、在人力资源管理中运用科学方法、处理个体矛盾和实现集体目标。现代人力资源管理是关于将团体的成员视为可开发的资源,实现人与事物之间的最佳一致性,并在团体中协调人员导致人与人之间的密切协作。团体的成员有更多的成长机会,可以为团体做出更大的贡献^[1]。

二、经济可持续发展理论概述

可持续发展属于环境保护领域,经过多年演变。可持续发展包括社会经济的各个环节,世界经济的可持续发展是人类生存发展的基础。经济的可持续发展意味着市场供需平

衡,经济的快速增长不是以牺牲环境质量为代价的高投入,而是在高增长中不断优化产业结构。IUCN从可持续发展的概念入手,概括其含义为促进经济增长的可持续发展,以保护为基础,旨在提高人类生活质量。国内外科学家普遍认同经济可持续发展的定义,即经济的发展必须伴随着自然资源质量的保护,既要满足当代人的需求,又要兼顾需求的后代。可持续发展尤其重要,因为传统的经济增长模式受到质疑,瑞典于1972年召开了联合国人类环境会议,通过了被认为是可持续发展概念起源的《环境宣言》。在提出可持续发展的概念后,根据联合国经合组织的说法,可持续发展的概念包括适度的经济增长、科学利用自然资源和满足工作生活的基本需求,在世界范围内开始了广泛的讨论。可持续发展是21世纪中国最重要的政府形式。这是党在吸取世界工业化国家的经验教训,不断认识社会发展规律的基础上作出的重要选择。广义的经济可持续发展强调以经济为核心的可持续发展。狭义的经济可持续发展是指将社会和环境因素与国民经济主要指标的协调脱钩,如增长率、重要结构的比重等。为了实现经济的可持续发展,人力资源应该加强机构管理,通过改进人力资源管理、加强技术培训等措施保障经济可持续发展。

三、经济可持续发展与人力资源管理的关系

(一) 人力资源管理促进经济可持续发展

在潜意识中,人们将自然资源视为经济发展的关键。但随着时间的推移,由于自然资源的高消耗,其质量和数量趋于下降,已经不能满足人们在特定经济发展中的需要,相关资源被审查替代他们。不仅自然资源,人力资源在经济发展中也发挥着关键作用。更多地利用人力资源,保证人力资源的质量,也是实现经济可持续发展的有效途径。在国家经济发展的过程中,特别是在知识经济的背景下,人才的数量和质量起着重要的作用^[2]。在高新技术产业日益成为经济重要组成部分的当前大背景下,对员工的专业能力和素养的融合提出了更高的要求。

(二) 经济可持续发展为人力资源管理提出要求

随着社会的进步和发展,现阶段的经济发展模式,集约化、有效的管理模式已经取代了传统的粗放型、快速型,这也是市场经济发展的必然方向。由于以实现经济可持续发展为目标的经济性质发生了变化,社会资源管理模式需要更新。人力资源、技术资源、自然资源和资金四项是我国新阶段的重要资源。这涉及人力资源,其管理方式和管理水平直接影响从经济资源到社会财富的质变。经济是否可持续发展取决于是否有足够的人力资源。人力资源向人力资本的转化是人力资源管理的主要目标,是适应市场经济发展的需要。无论是满足市场需求还是为人才发展提供机会,两者始终是动态变化过程的一部分,必须以灵活的方式进行管理,以满足可持续发展的需求^[3]。

四、当前人力资源管理面临的问题

(一) 专一性人才与全面性人才培养冲突

目前在人力资源管理人员的培养中,人才的发展主要有两个方向:专业性和整体性。而在培训实施过程中,企业人事管理部门往往存在专业人员和综合人才培训分布问题。通常没有直接来提高员工的专业素养和专业素质,因此培训无法达到预期的效果。

(二) 绩效考核及薪酬体系不完善

根据相关数据,我们可以了解到,目前在很多公司之间调动员工时出现的主要问题是绩效考核和奖励制度不完善。在每个公司,每个部门,每个专业,都有相应的绩效考核标准,即每个员工在工作中必须执行的KPI。但即使在同一家公司的不同部门内部,对相关业绩的评价也存在非常大的差异。例如负责生产对接的项目组、负责营销的项目组和负责物流的相关部门。这导致公司的一般薪酬体系无法正常运作,如果员工不在完全公平的竞争条件下工作,他们在日常工作中的积极性会受到很大影响。因此,在企业内部各单位和部门之间建立相应的考核标准时,必须取得一定的平衡。

五、人力资源管理改进及促进经济可持续发展的途径

(一) 人力资源分层管理助力企业改革

面对专业和全面人才发展的冲突,所涉及的人力资源部门必须从两个角度行动。首先,要从人才内部做研究,员工必须从日常工作中了解自己的性格和特点,才能制定相关的培训计划。了解员工发展趋势更专业或更全面,从而有针对性地进行培训。此外,人力资源的分级管理必须结合企业在配置人力资源的过程中,无论是领导素质还是集体治疗,都从往往是整体性人才向技术型、基础型人才趋向,更需要专业人才。在日常培训和考核的背景下,直营战略的管理在一定程度上更加注重人力资源的科学合理配置,也可以为公司整体的改革、更上一层楼做出贡献。有效利用公司整体的人力潜力,从而实现可持续发展的经济^[4]。

(二) 健全考核体系促进良性竞争

在改进绩效考核和奖励制度时,需要考虑三个方面。首先,在确定单位各行业的总体薪酬水平时,必须考虑两个因素,即行业平均薪酬水平和行业对公司发展的贡献。考虑到薪酬的平均水平,员工在日常生活中不会对薪酬感到不满。考虑到行业对公司发展的贡献,可以在一定程度上提高员工的积极性,使自己的利益与公司的利益相一致。人才的发展、企业的发展、行业的发展,最终导致经济的可持续发展,都将朝着同一个方向发展。其次,对相应的量化指标进行更细致的选择和实施。薪酬调查的量化指标并非越详细越好,因为很多量化指标在最终考核时无法转化为具体数据,最终考核也不清楚。所以结合不同职能部门的不同工作情况,尽可能细化量化指标,同时还要考虑到其他具体问题。

(三) 利用互联网进行人才资源分配

想改善人才市场的信息流通。阅读更多实时信息,让合适的人才和公司相互选择,互联网是一个很好的选择。随着互联网的发展,信息的传递越来越快,在人力资源管理领域提供相关服务的平台已经越来越多。企业和人才都可以在平台上发布自己的需求,平台内的数据库统一计算处理。企业和人才都可以通过互联网进行相关调查,并在两个方向之间进行选择。互联网的使用直接促进了人力资源配置的科学合理性。

结束语

总而言之,对于人力资源管理来说,它对社会经济的发展和我国国际地位的提高有着非常重要的影响。在把握政府或其他社会主体的发展过程中,以发挥人力资源管理作用为目标,积极引进国外先进的人力资源管理方法,合理配置中国特色的人力资源管理正向发展,因此成为我们竞争力的核心。

参考文献

- [1]李慧娟.人力资源管理与经济可持续发展探究[J].财经理论,2020(28):251-252.
- [2]王宗妍.浅谈企业人力资源管理创新发展策略[C]//中国教育发展战略学会教育教学创新专业委员会论文集卷四.[出版者不详],2019:283-284.
- [3]徐婉露.基于“互联网+”视角的人力资源管理模式创新[C]//Proceedings of 2017 3rd International Conference on Mechatronic Systems and Materials Application (ICMSMA 2017).,2017:96-101.
- [4]王倩.人力资源管理与经济可持续发展研究[C]//“决策论坛——企业精细化管理与决策研究学术研讨会”论文集(上、下).[出版者不详],2015:145-147.

作者简介:

郭翠,1986年3月生,女,汉族,山东滕州,本科,中级经济师,人力资源经济管理。