

# 人力资源管理在实体经济中的作用分析

时铭清

滕州市公路事业发展中心

**[摘要]**在新经济的背景下,人力资源的经济管理的重要性和必要性得到了强调,如何适应新环境和实现创新发展至关重要,值得探讨。人力资源开发因个人的主动性而受到限制,与人民的政策、经济和信仰密切相关,与事业单位制度和文化的,甚至与人力资源的管理和规划直接相关。人力资源管理风险产生于人力资源本身,而本事业单位的人力资源系统并不完美。人力资源可以通过适当的奖励制度来改善,但如果奖励办法不适当,就会产生相反的效果,使本事业单位无法自然发展。对于实体经济而言,人力资源的质量对其发展至关重要。因此,必须认清人力资源管理在新常态下在集体经济中的作用,以促进两者的协调发展。这样,人力资源管理将得到改善和提升,实体经济的发展将达到一个新的水平。

**[关键词]**人力资源管理; 实体经济; 作用

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1815

近年来,我国的经济的发展变得更快,人们开始更加关注经济发展的质量。随着新时代的到来,实体经济在国民经济中的核心作用变得更加突出。这需要人们思考并尝试在实体经济中发挥人力资源管理的作用,以便为事业单位发展和提高事业单位竞争力奠定坚实的基础。在各事业单位的人力资源管理方面,分析人力资源管理对经济效率的影响至关重要。如人力资源水平,它不仅影响到事业单位的正常运作,而且影响到事业单位的经济效益。因此,为了确保事业单位的可持续发展,不仅需要一系列高质量的管理人才,而且还需要在新时代开发人力资源管理模式,并通过各种方式改进人力资源管理,以促进事业单位的可持续发展。

## 一、人力资源管理的概念与内涵

### (一) 人力资源管理的概念

资源是大自然给我们的最宝贵财富,也是人类创造物质财富的基础,也是我们生产和发展的物质保障。自然和资源是客观的,进步进程不会改变。智力和工作是一种重要的表达形式,客观地反映在人们的日常生活中。资源又系统地分为两类:自然资源和人力资源。在以前的发展过程中,人们在生产和生活中获得的材料主要来自自然,自然资源是财富的主要形式。但是,在现代社会发展的背景下,人们的智慧和能力做出了巨大贡献,占据了主导地位,被称为人力资源<sup>[1]</sup>。在资源分配之后,有两个主要方面:广义和狭义的人力资源管理,广义上的人力资源是智力正常的个体,为国家经济和社会发展创造财富的个人为狭义上的人力资源。在可持续发展经济进程中,由于年龄结构和人口总数等各种因素的影响,将在不同程度上发生变化。

### (二) 人力资源管理的目标

人力资源管理的基本目标是充分发挥人民的主动性并获得相应的经济效益。人力资源管理的最终目标是充分利用人民的潜力,并发展社会发展的更复杂人才,这两者都在人力资源管理目标的范围内。在目前的经济环境中,人力资源管理方式发生了不同程度的变化,并逐渐走向多样化,这不仅能够充分发挥人力资源管理的好处,而且也能为工作人员提供正确的指导,以满足他们今后的全面发展需求和更积极地参与他们的工作。此外,它丰富了人力资源管理手段,并根据

工作人员的工作能力和实现最佳配置的实际需要安排工作人员安排适当的职位。最后,所谓的人力资源是把人看作是发展潜力最大的资源,并深入挖掘人民的潜力。为了充分发挥人才的潜力,可以定期进行事业单位培训,必须制定相关的考绩制度,以吸引更多的人才。

### (三) 人力资源管理的内容

为了充分利用人力资源管理工作的益处,相关工作人员需要全面了解这项工作的科学分工。由于内容繁琐复杂,必须预先规划人力资源管理,分析工作地点的具体细节,评估和指导工作人员的效率和成果。为了发展和吸引更多的专业人才,不仅需要澄清人力资源管理的作用,而且需要深入研究这项工作的重点。人力资源管理的内容将受到人力资源管理职能的影响,了解不同立场之间的内部关系,形成一个相互关联的网络平台。人才需求的来源被称为功能分析,主要目标是深化潜在能力,发挥领导作用,并管理总体形势。它不仅是统一一体化的载体,而且也是一种有效的行动,发挥催化作用<sup>[2]</sup>。

### (四) 人力资源管理的内涵

开展人力资源管理需要一种科学方法,合理安排人才以实现改善资源的目标。在制定了一项科学计划并以合理的方式获得人才之后,指导和鼓励他们充分发挥人才的优势,并准备积极参与其工作。这不仅是人力资源管理的核心内容,而且也是人力资源管理的一个重要部分,即广义上的人力资源管理。严格意义上的人力资源管理与人力资源的存在根本不同。在一个机构或事业单位内,管理层必须采取科学方法,协调工作人员之间的关系,并解决由人际关系引起的冲突和问题,根据实际情况、个人的潜力,探索每一种情况,并充分发挥个人的优势,以实现最大限度地扩大经济效益的目标。现代事业单位之间的竞争不仅仅是人才之间的竞争,因此,事业单位领导人必须正确对待这一竞争,并深入利用内部工作人员的潜力,为事业单位发展带来更多的经济利益<sup>[3]</sup>。

## 二、新常态下人力资源管理对于实体经济的重要性

近年来,越来越多的人开始认识到实体经济的重要性,我国实体经济的发展正在变得更快。国家为实体经济的发展

提出了新的要求,并更加重视提高虚拟经济的质量。实体经济的进步必须以强大的人力资源工作为基础,如果实体经济与这一强大的人力资源基础分开,那么它的发展就无从谈起。坚实的人力资源管理工作可以大大提高事业单位的业务效率,为事业单位提供适当的人才,从而提高事业单位的核心竞争力,使事业单位能够更好地应对新时代的各种挑战。此外,人力资源管理方面的进展可以提供先进的事业单位管理概念。

### 三、传统人力资源管理模式存在的问题

#### (一)管理理念落后、创新意识不强

从当前大数据时代事业单位人力资源管理的实际情况来看,仍然存在许多问题,但主要问题是事业单位人力资源管理概念相对落后,缺乏创新意识。从实际情况看,大数据是有效实施事业单位管理的核心,也是未来事业单位信息管理发展的主要方向。因此,从人力资源管理概念的角度来看,这主要反映在以下方面:首先,许多事业单位的人力资源管理思维相对落后。在事业单位和实施人力资源管理时,他们继续采用传统和不发达的方法,没有准确认识到人力资源管理对单位发展的重要性和价值。

#### (二)管理体系存在漏洞

在目前的人力资源管理工作中,也存在管理系统中的漏洞问题。人们普遍认为,传统的事业单位人力资源管理模式难以满足当前大数据时代的需要。与此同时,一些机构的文化建设和薪金管理也被忽视。首先,从事业单位员工的工作目标来看,经济和成就是基础,也是激励员工工作的关键要素。然而,当一些单位对人力资源进行管理时,它们忽视了这些问题,喜欢画饼充饥,从而使工作人员不愿意采取行动。与此同时,单位也忽视工作人员思维和行为的变化,因此难以考虑到经济需求。

### 四、人力资源管理 with 实体经济协同发展的策略

(一)做好人力资源规划工作,让人力资源和实体经济协调发展

合理的人力资源规划是促进实体经济发展的的重要手段,在经济发展过程中,人力资源是其基础。在人力资源管理工作完成后,实体经济的发展将有足够的势头。如果人力资源管理过于混乱,它将严重阻碍实体经济的发展。为了在人力资源管理规划方面做好工作,必须做的是丰富人力资源。在这种情况下,国家必须找到培养人才的方法,改革现有的教育制度,提供更多的职业培训,并及时建立科学人力资源服务系统。

#### (二)对事业单位人力资源管理进行优化

改善事业单位人力资源管理,在国家经济发展进程中促进实体经济的发展,单位是事业单位的重要载体,事业单位的发展反映了国民经济的发展。在这种情况下,有关工作人员必须深入探讨事业单位人力资源管理工作的各种缺陷,以便使事业单位的核心竞争力有进一步提高,从而获得更多的

经济效益。一般而言,必须注意人力资源管理在事业单位发展中的作用。在适当实施人力资源管理后,本事业单位的业务效率将得到提高,本事业单位的管理水平将得到提高。科学人力资源管理方法可以充分调动员工的积极性,建立科学激励机制可以使事业单位发展更加稳定。人力资源管理的效力在很大程度上反映在人才输入的效率上,因此,事业单位将有更多的新血液,单位的发展和增长将不再是梦想。一旦建立了合理的人力资源管理模式,单位的招聘和培训将以有序的方式进行,而奖励机制可以激励员工的积极性。具体而言,单位必须加强人才的意识形态培养,并通过传播国家倡导的创业精神和手工艺精神,及时形成事业单位的竞争文化<sup>[4]</sup>。

#### (三)加大人才引进,扩充我国的人力资源

我国的人力资源分配不仅在地区方面,而且在行业方面都非常统一。国家必须妥善处理我国各省和城市的人力资源不平衡问题,在人才短缺的地区创造良好的工作环境,以吸引更多人才加入。国家还必须在建立激励机制方面做得很好,以促进人才的均衡分配,为实体经济的发展注入更大的动力,并解决不同地区人才分配不均的问题。所有学院和大学都必须根据目前人才短缺的情况,增加对不足人才的培训,以更好地满足社会的需要。国家还将为人才不足行业的各类人才提供补贴,引导更多的学生涌入工业,并改善该行业人才的不均衡分配。这样,将尽快实现人力资源管理的全面改善和改进,实体经济的发展将有更坚实的基础<sup>[5]</sup>。

### 结束语

总而言之,人力资源管理是经济健全发展的基础,因此,为了使经济适应时代,必须改进人力资源管理。管理人员必须注意人力资源管理,查明人力资源管理的各种风险,并进行分析和研究。在避免风险时,还需要为工作人员创造一个好主意。加强努力改善人力资源管理,确保事业单位的健康发展。

### 参考文献

- [1]牟春红.新经济时代人力资源管理创新途径研究[J].中国储运,2020(12):139-140.
- [2]姬雪晶.关于新时代经济下人力资源管理的创新[J].经济管理文摘,2020(19):85-86.
- [3]张楠楠,王冬青,马方.人力资源管理推动经济发展的探索[J].商讯,2020(28):174-175+178.
- [4]张琦.人力资源管理经济效益最大化思路研究[J].现代商业,2020(26):69-70.
- [5]解东辉.新时代人力资源管理 with 实体经济协同发展的策略[J].理论观察,2018(05):78-81.

#### 作者简介:

时铭清,1987年1月生,女,汉族,山东滕州,大学,中级经济师,人力资源经济管理。