

人力资源管理与经济可持续发展分析

王益贵

盐城市盐都区劳动就业中心 江苏 盐城 224000

[摘要]随着近年来发展越来越迅速,各个事业单位在工作开展上已经达到了一定程度的饱和状态。而当下对于事业单位来说,最为重要的核心竞争力就是人才资源,只有保障了人才资源的可持续发展,才能为事业单位谋求更加广阔的前景。所以本文在经济可持续发展的视角下,分析了现今人力资源管理的问题,并提出了相应的意见和建议,供有关单位和部门参考改进。

[关键词]人力资源管理;可持续发展

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.668

引言

经济可持续发展这一理论自被提出,一直被中央高度重视,各行各业都在积极贯彻落实可持续发展的理念。在人力资源管理工作的开展中,可持续发展的理念非常明确,因为在当下逐渐发展为扁平化的事业单位结构来说,核心工作都是围绕项目展开,而项目工作的开展,最后也是落实到单位团队中的人员身上。从根本上讲,人才的专业素养和职业素质直接决定了事业单位工作的质量,与事业单位的核心竞争力以及各个方面的发展都有着直接的相关性。人才兴旺则事业单位兴旺,人才稀缺则事业单位衰落。所以人力资源管理与经济可持续发展相关的问题已经成了当前研究的热点之一。

一、人力资源管理概述

(一) 人力资源

人力资源在广义上来说,指的是一个具体的国家和地区,能够进行劳动、提供生产力的人的总和。由于人力资源是由具体的单个人组成,所以与其他的生产资源相比,人力资源有非常多独有的特性。首先,人具有主观能动性,其他的生产资料大多只具有被动接受的特性,直接被分配利用在生产各个领域。但是人力资源在提供劳动的过程中存在一个双向的反馈,因而也产生了薪酬体系、激励等观念。其次,人力资源存在一个培养和提升的过程。在劳动的过程中,员工的熟练度会提升,并且还会不断进行学习钻研,从而具备更强的专业素质,所以也需要事业单位不断对人才进行培养。比如事业单位对员工的培训,继续教育等,都是人力资源自我提升的途径,人力资源只有不断地自我提升,才能在人才市场和事业单位内部占有优势。最后,一个国家和地区的人力资源与当地人口的更迭有密不可分的联系,在管理的过程中也要联系到经济的可持续发展,人力资源对经济的可持续性发展具有助推作用,而经济的可持续性发展也为人力资源提供了更广阔的发展空间。

(二) 人力资源管理概述

人力资源管理指的是对社会上的人力资源进行全面的管控。通过管理工作,对人才进行更加具有科学性和合理性的分配,为社会生产出更大的效益。如果从事业单位的角度来分析,人力资源管理可以看作是事业单位的一个专门岗位,相应的管理人员对单位的人才进行管理和调动,以保证每一位员工都能够获得适合的岗位,并且充分发挥自身能动性,为事业单

位创造出更大的贡献。

在经济可持续发展的视角下,事业单位人力资源管理的工作方向主要可以分为两个层面。第一,管理人员要对事业单位现有人才进行不断的培训,保证员工能够紧跟时代发展的步伐,从而确保相关的决策以及工作的开展能够更加鲜活,顺应时代的潮流,为事业单位的工作谋求更大的效益。第二,人力资源管理也需要不断为事业单位引进新鲜的血液,在招聘人才的过程中,要明确岗位的需求,确保人才与单位的发展理念相一致,而后要在实习期中进行全面细致的考察,以保证为单位的人才团队提供有力的后备援助。

二、人力资源管理与经济可持续发展的潜在联系

(一) 人力资源管理是经济发展的基础

人力资源管理与经济可持续发展之间是相辅相成的关系。首先,人力资源管理是经济发展的基础。前一阶段,我国基于丰富的资源储备以及较为落后的技术,一直采取的是粗放式的发展模式。而近年来随着粗放式发展很多问题的暴露,以及技术上质的飞跃,经济的可持续发展已经成了一项迫在眉睫的问题。而人力资源管理是经济可持续发展中的一项基本动力问题。随着我国经济的发展,事业单位需要越来越多高精尖的人才,各行各业也都在争夺人才资源,高素质人才在市场上一直是供不应求的存在。政府已经关注到了这一点,并且从教育领域入手,加强了对后备人力资源的培养。另外,各个方向的事业单位也已经形成了一套非常完备的人才培训体系。这为经济发展持续性地输送了可以直接参与到工作中的人力资源,足以说明人力资源管理是经济发展的基础。

(二) 可持续发展是人力资源管理的基本目标

从另一方面来讲,可持续发展是人力资源管理的基本目标。自改革开放以来,经济发展在我国的发展战略中,一直存在于非常高的位置。而近年来我国已经逐步走出了高速发展的阶段,正在进一步追求高质量发展和可持续发展。所有在人力资源管理上所采取的策略以及政策方针,最终目标都是为经济的可持续发展服务。因为在目前的市场上,技术资源、人力资源、资本资源和自然资源这四大资源中,从对经济可持续发展的影响力上进行排名,最为主要的就是人力资源。而且人力资源管理与其他三大资源的管理也有一定的主从关系。所以可持续发展一直是人力资源管理工作的基本目标,相关的工作

也需要围绕这一基本目标展开。

三、当前人力资源管理面临的问题

(一) 专业性人才与全面性人才培养冲突

在事业单位对人才的培养方向中,有两大主要方向,分别是专业性人才和全面性人才。但是两者的培养又存在一定的冲突。首先,很多时候没有办法对员工能力进行全面细致的评估,或者没有深入了解员工的偏好和需求,在对员工进行培养的过程中容易出现偏差。将具有专一性人才潜力的员工按照全面性人才的方向培养,不仅员工的进步会非常缓慢,而且还会浪费时间和相应的学习资源,反之亦然。其次,对专业性人才和全面性人才的培养,现在往往没有明确的分界,所以有的时候很难进行有效区分,因而对员工相应的培训以及职业素养的提升往往得不到预想的效果。

(二) 绩效考核及薪酬体系不完善

通过多个事业单位内部对员工意见的调查报告,可以了解到绩效考核及薪酬体系的不完善问题,是在员工心中排首位的问题。根据事业单位规模的大小以及门类的不同,每一个事业单位都有专门的绩效考核标准和薪酬体系。但是往往都无法令员工满意,并且存在一些共性的问题,尤其是对绩效考核的标准的评定。在事业单位内,同一层级不同岗位员工的绩效考核往往无法达到完全公平,因为不同岗位的工作内容不同,甚至有非常大的差异。很多岗位的在编人员所从事的工作截然不同,无法按照同一套指标制定绩效考核。而不统一绩效考核指标,无论是哪一个岗位的员工都会存在一定的意见。所以需要绩效考核以及薪酬体系不断进行完善,力求用更公平的指标进行考核。

(三) 信息不对称带来的人才浪费

在我国的人才市场上,信息不对称的现象非常显著,而且是双向问题。首先,事业单位在招聘人才的过程中,没有办法全面了解人才市场上的具体情况。最后常常面临的情况就是,招聘不到适合事业单位的高端人才,而中低端的人才应聘群体非常大。其次,人才市场上的应聘人员也无法了解较为全面的事业单位招聘信息,有的时候所选择的岗位并不完全适合自己的工作目标以及发展前景。而有更合适的事业单位和招聘岗位,但是相应的信息自己却无法掌握。这一双向的信息不对称,给我国人力资源管理带来非常大的人才浪费问题。

四、人力资源管理促进经济可持续发展的措施

(一) 改变管理的观念

经济可持续发展所具有的内涵非常丰富,包括绿色经济、低碳经济等。相较于传统的管理工作,在开展新型管理工作的过程中,需要不断改变管理的观念,将经济可持续发展的理念树立到员工的心中。尤其是对人力资源管理进行改革时,要融入一定的可持续发展理念,确保单位人才资源的良性运转。

(二) 实施柔性管理方式

在传统的人力资源管理模式中,事业单位和人才双方是

对立的关系。事业单位的最终目标是让人才自身发挥更大的价值,以助于事业单位自身的发展。而人才的最终目标是以更少的劳动和其他生产要素在事业单位获取更多的收益。这种对立的管理模式已经不适应当下社会的发展以及经济可持续发展的需求。所以在下一步的改革工作中,需要实施柔性管理。人力资源管理部门需要将人才拉到与事业单位同一战线上,确保人才的利益与事业单位的利益相一致。并且要始终保持以人为本的用人理念,在要求员工创造更大利益的同时,也需要注重员工自身的成长和发展。这不仅可以激发员工的工作积极性,培养事业单位文化,而且从长远的角度看,可以为单位创造更大的利益。

(三) 规范人才资源市场的管理体系

对人才资源市场的管理体系进行规范,需要多方共同努力。首先政府需要对当前人才市场上的乱象进行规整,制定相应的法律法规条例进行管控。另外,各个方向的头部事业单位需要联合起来进行自律,制定较为完善的人才资源管理体系。另外可以借助互联网平台,建立更加规范的招聘应聘渠道,让人才与事业单位有更多的桥梁进行沟通。

结语

综上所述,人力资源管理与经济可持续发展内在具有一定的联系,人力资源管理是经济发展的基础,而可持续发展是人力资源管理的基本目标。当前在国内人力资源管理上面临一定的问题,包括专业性人才与全面性人才的培养冲突、绩效考核及薪酬体系不完善以及信息不对称带来的人才浪费。在具体进行解决的过程中,需要改变管理的观念、实施柔性管理方式并且规范人才资源市场的管理体系。人才是事业单位发展的未来,也是社会经济可持续发展的动力,需要不断加强和完善人力资源管理,为我国经济可持续发展奠定良好的基础。

参考文献

- [1]王萍.浅谈人力资源管理与经济可持续发展[J].质量与市场,2021(01):130-132.
- [2]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.
- [3]张璿琳.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.
- [4]潘蓉蓉.人力资源管理与经济可持续发展探究[J].大众投资指南,2021(12):38-39.
- [5]杨利娟.人力资源管理与经济可持续发展探讨[J].中国集体经济,2021(14):114-115.
- [6]杜碧玲.人力资源管理与经济可持续发展分析[J].中国集体经济,2021(12):128-129.

作者简介:

王益贵,男(1963.9—),汉族,江苏盐城人,本科,高级经济师,研究方向:劳动保障/人力资源管理/人力资源服务。