

# 关于如何开发人力资源及经济的协调发展

苏文彬

(胶州市医疗保障局 山东 青岛 266300)

**[摘要]**人力资源是经济发展的重要影响因素,只有提高现有的人力资源管理水平,改善各地区教育水平,加大人才培养力度,才能强化企业创新能力,促进社会经济协调发展。因此,对人力资源进行有效的开发可促进社会经济的稳定发展。本文对人力资源的合理开发和社会经济的协调发展进行了分析及探讨,希望对经济发展提供有效帮助。

**[关键词]**人力资源;开发;经济;协调发展

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.213

人力资源是推动技术创新和科技成果转化不可缺少的重要力量,也是经济发展和社会进步的关键因素,只有增加技能人才的培养,才能加快科学发展观的落实,保障人才强国战略的实施。但随着我国经济的不断发展,人力资源的不足也逐渐显现出来<sup>[1]</sup>。虽然国家不断增加教育的投资,但因地域经济发展差异过大,人们升学及就业往往会选择东部地区,因其起步较早,人均收入较高,故而造成区域人才失衡情况。因此,应对人力资源进行有效的调整及合理的开发,从而增加高技能人才,促进社会经济协调稳定发展。

## 一、人力资源的重要性

人力资源开发是指在现有的人力资源基础上,根据社会经济发展的战略目标、经济结构的变化,对人力资源进行调查、分析、规划及调整,从而提高现有的人力资源管理水平,改善人力资源管理效率,为社会经济发展创造更大的价值。而人力资源开发的本质则是开发人才的价值,包括:人的才能、工作活力、体力等<sup>[2]</sup>。中国特色社会主义步入了新时代,而我国经济发展也进入了新篇章,现如今,经济的发展不能只依靠于资本的投资,还需依靠人才,因此,合理开发人力资源尤为关键。当前,国家间经济的竞争也是人才的竞争,只有加强人才的培养,提高国民综合素质,强化企业创新能力,才能促进社会经济协调发展。

在当今社会经济发展中,人力资源才是最重要的资源,人才具有物质资源所无法比拟的优势,只有加强人力资源建设,充分发挥人力资源的优势,才能加快经济发展节奏。我们必须清楚的意识到目前经济发展中的不足之处,领悟重大科技创新成果才是国之重器、国之利器,必须要将科技和技术牢牢掌握在自己手上,从而达到自力更生、自主创新的发展目标<sup>[3-4]</sup>。因此,需培养更多具有高水平的科技人才和创新团队,从而提高人才质量,加速科技的创新,促进社会经济的协调发展。

## 二、人力资源开发的必要性

随着经济全球化的不断加深,企业发展也逐渐呈现国际化,因此,对于劳动力的需求也较为多样。当前企业间的资源争夺主要是人才的竞争,企业发展主要取决于拥有人才的质量和数量。人才可支撑企业发展,而企业的发展也会造就人才,因此要形成企业与人才同发展,资本与技术共同增值的和谐氛

围。

着眼于我国当前经济发展的情况,人力资源的差异主要为地区经济发展的失衡,因东部经济发展稳定,人均收入较高,故而,人才的升学及就业主要集中于东部,因此,应对西部教育及就业进行投资及鼓励,尽量开发西部人力资源,保证人力资源相对平衡,从而促进西部经济发展,实现共同富裕的目标。

如今中国与全球经济的联系越加紧密,国内企业不仅要面临国内竞争,还要与跨国企业进行竞争,所以,对外向型高质量人才的需求也不断增多。因此,人才的培养应与国际发展相接轨,以更高的标准来培养人才,使我们的人才不仅能在国内大展宏图,而且能在国际上一争高下。科技和知识是未来中国经济发展的最大动力,但无论是科技还是知识都需要人才进行实现,若只是依靠引入,而没有自己的核心科技及专业知识,我国经济则难以大幅度提升,因此,我们必须加大在高端市场的投入,进一步突破技术的瓶颈,将中国制造转变为中国创造,创造更多中国研发、中国设计、中国服务和中国品牌<sup>[5]</sup>。通过与现实进行对照,目前社会缺乏的是创新的人才,因此,如何有效开发人力资源,培养创新型人才是经济协调发展的关键因素,也是经济发展国际化的努力目标。

## 三、人力资源现存的问题

人力资源是经济发展的基础,应先对人力资源的现状进行分析,明确现存的问题,避免对后续人力资源的调整及开发造成不良的影响。

### 3.1 人才培养投入的不足

因地区经济差异较大,各地区对人才培养的投入也不尽相同,而人才的数量及质量有对经济发展起着重要作用,所以导致地区经济差异越来越大。就我国人力资源总量而言,虽然人才数量较多,但多集中于发达地方,经济落后地方的人才数量仍较少,其经济创新能力较差,人力教育投资较少,导致收入较低的人群难以获得教育,致使经济落后地区文化水平较低,不利于科学及经济发展。因此,如何提高人力资源的开发,提高人才综合素质已成为地区经济发展首要解决的问题之一。

### 3.2 未深入开发人力资源

随着经济改革的不断深入,人力资源的开发工作虽已取得较好的效果,但仍存在许多问题,比如:人才信息的录入及管

理、人力资源开发工作的深入程度等。与发达国家相比,我国在人才信息管理,人力资源评定等方面仍存在许多问题<sup>[6]</sup>。

### 3.3人才发展的不均衡

因我国人口基数较大,故而对于部分地区而言,人力资源总量已远超经济发展的需求,从而严重影响人力资源的发展,也对地区经济发展造成了一定的阻碍。而当人们收入主要用于家庭生活需求及新增人口生存需要时,则无法增加家庭教育投资,致使人均文化水平较低,难以提高人才质量,并对经济发展及科技创新造成一定的阻碍。但如今人口老龄化不断加重,年轻人才的不断减少也对经济发展造成了一定的冲击。目前,国家已开发三胎政策,鼓励生育,因此,如何平衡人口数量,提高人才质量,改善人均文化水平,加快科技发展已成为社会重点关注的问题。

## 四、人力资源开发的方法

在经济全球化、企业国际化、劳动力多样化的整体经济环境中,企业间的资源争夺和人才间的竞争不断加剧,致使企业管理者、人力资源从业者和教学机构越来越重视人力资源的开发活动,因此,应对人力资源开发进行全面系统的规划,明确人力资源开发的内涵及目标,加强人才培养力度,增加教育等投入,从根本上改善人才质量,平衡各地区经济发展,保证社会经济协调发展。

### 4.1加强教育资源的投入

为了适应新型经济模式,加快经济发展,应努力培养具有良好人文、科学素质和社会责任感,学科基础知识扎实,并且具有较强的自我学习能力、创新精神和创新能力的高素质人才。为此,应加强人才教育,增加教育投入,明确教育目标,培养出才学出众,富有责任感和实践精神的优秀人才。近年来,我国教育投入虽有所提高,但与发达国家相比仍存在较大的差异,并且因我国地区经济发展存在较大的差异,东部区域投入明显高于西部。因此,国家应根据地域经济水平给予不同的政策支持,对于较贫困的地域应加大支持力度,对于较发达的地域应减少支持,从而改善各地区教育水平,加大人才培养力度<sup>[7]</sup>。此外,还应加大教学相关的投入,促使更多人才从事教育工作,从根源上提高教学质量,平衡教育资源,加快人力资源的开发,为企业发展提供可靠的支持,从而促进社会经济协调稳步的发展。

人才培养计划实施后所反映出来的培养结果,会直接反馈到社会发展中,通过分析及探讨社会对人才培养的评价,从而判断学校向社会输送的毕业生群体是否适应本地区社会、经济、科技、文化以及教育发展的需要。人才培养结果还必须用教育思想和教育观念予以正确的评价,当人才培养计划实施后所反映出来的培养结果与社会需求不相适应,或者滞后于社会经济矛盾的矛盾和问题时,学校必须对人才的培养目标、培养规格与培养方案、培养途径进行调整。

### 4.2制定合理的经济政策

虽然我国社会经济发展较为迅速,但距离全面建成小康社会仍有一段路要走。目前,虽然城乡收入差距在逐步缩小,但对于一些经济发展落后的地区,仍有一些人存在生活困难,受教育机会少等问题。对此,应实施适当的经济扶持政策,如:延长还款期限,提高贷款额度,增加助学贷款投入等,以减轻贫困家庭经济负担,增加受教育机会,促进各地区的经济共同发展。另外,还需对政策落实情况进行监督及管理,保证资金最大限度地利用,从而给予贫困家庭有效的经济补助,提高人均文化水平,避免区域差别化政策,夯实经济发展基础,缩小经济发展差距,做到教育公平,加强人才培养力度,合理开发人力资源,保证人才储备量。

### 4.3提高人力资源开发的认知水平

目前,我国对人力资源开发的认知还不够深入,难以有效进行人力资源的开发,因此,应加强人力资源相关项目的投入,比如:增加卫生保健建设,加强人力资源开发的宣传。另外,还需对人力资源开发进行全面系统的规划,明确人力资源开发的内涵及目标,加强人才培养力度,增加教育等投入,从根本上改善人才质量,平衡各地区经济发展,保证社会经济协调发展,为教育、科技等领域提供新型人才。

## 结束语

综上所述,人力资源是社会经济发展的重要因素,只有提高现有的人力资源管理水平,改善各地区教育水平,加大人才培养力度,才能强化企业创新能力,促进社会经济协调发展。本文针对人力资源的发展给出了以下建议:加强教育资源的投入,制定合理的经济政策及提高人力资源开发的认知水平,希望为相关企业及部门提供有效的帮助,为人力资源的开发及社会经济的协调发展提供参考。

## 参考文献

- [1]陈智强,刘宝庵.产业转型升级背景下吉林省人力资源开发现状分析[J].长春理工大学学报(社会科学版),2021,34(3):125-130.
- [2]王帅.善用人力资源经济管理工具,突破人力资源管理瓶颈[J].中国商人,2021(5):100-101.
- [3]蒋文莉.基于员工素质培训的企业人力资源开发研究[J].佳木斯职业学院学报,2021,37(4):40-41.
- [4]龚玥.新形势下国企人力资源绩效管理现状及改进措施——以北京城建青岛兴华地产有限公司为例[J].企业改革与管理,2021(7):75-76.
- [5]范松荟.基于市场化转型背景的国有企业人力资源管理变革研究[J].企业改革与管理,2021(8):59-60.
- [6]丁雪.人力资源开发对区域经济发展的影响及对策研究[J].产业与科技论坛,2020,19(14):87-88.
- [7]李晓杰.浅析人力资源开发对区域经济发展的影响及对策[J].中国外资(上半月),2014(1):276-276.