

# 人力资源管理与发展

刘 栋

(菏泽市定陶区发展和改革委员会, 山东 菏泽 274100)

**摘 要:** 在各项经济建设工作中,人才发挥了无可替代的作用,使各行各业对专业人才的需求也随之提升。对于任何行业人力资源管理工作都具有较高的重要性,是促进企业经济发展、提高企业竞争能力的重要途径,直接决定了区域经济整体发展是否具有较高水平。只有对人力资源管理与区域经济发展之间关系的明确了解,才能确保制定的经济发展措施具有较高合理性和可行性,将人力资源管理队伍的作用和价值真正发挥到促进区域经济发展工作中。本文针对人力资源管理与区域经济发展之间具有的关系进行详细分析,确保区域经济发展水平能够在人力资源管理措施有效落实过程中得到不断提高。

**关键词:** 人力资源;管理;区域经济;发展

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.21.047

在我国社会经济整体发展水平不断提高的背景下,人力资源管理工作凭借自身具有的多元化优势,在相关领域中的重要性越来越明显。人才不仅是促进行业全面发展的核心动力,也是提高企业竞争能力、实现可持续发展目标的重要资源。人力资源是作为区域经济发展过程中不可缺少的重要促进措施之一,二者互为必要条件。通过对人力资源管理工作相关内容的不断优化,能够使区域经济整体发展水平得到大幅度提高;当区域经济发展水平全面提升的同时,也会为相关行业吸引大量具有较高专业能力和职业素养的复合型优秀人才。人力资源管理措施是否合理、人才储备量是否充足、人才具有的整体品质是否能够达到标准要求,能够对区域经济发展水平产生极大影响。因此,加强对人力资源管理与区域经济发展之间关系的充分利用,确保二者具有的作用和价值能够得到充分发挥,对区域经济整体发展水平的全面提升以及人力资源管理效率的进一步优化奠定坚实基础。

## 1 人力资源管理与区域经济发展之间的关联

### 1.1 人力资源管理能够促进区域经济发展

企业应该结合市场发展需求以及自身实际经营能力,合理调整人力资本和劳动力的分配情况,这样能够在很大程度上对区域经济健康、稳定发展提供帮助。因此,无论是地方政府还是企业,都要对人力资源管理工作给予正确认知和高度重视,不仅要加强对优秀人才的积极引进,还要采取各项有效措施对专业人才进行积极培养;从科学角度入手,对人力资源进行开发,确保企业的劳动力成本在科学管理方式的作用下得到有效降低。提高企业经济收益的同时,促进区域经济全面发展。

### 1.2 人力资源结构能够影响区域经济发展

在对人力资源进行整合的过程中,如果采取的整合措施缺乏合理性,会对区域内部各项资源配置的合理性造成影响,从而导致区域经济的发展能力较弱;由于不同企业人力资源结构存在一定差异,使得各区域经济发展成本和空间也会存在一定差异,导致人力资源结构与产业之间存在矛盾,必然对区域经济整体发展情况造成影响<sup>[1]</sup>。

### 1.3 区域产业结构能够影响人力资源管理

在某一个特定区域内,相关产业群通过互相作用,能够形成一条完整的内部产业链,对彼此发展产生积极的促进作用,使区域经

济具有的竞争能力得到进一步提高。在此背景下,能够将各行各业的专业人才吸引过来,确保区域内的人力资源以“集群式”状态呈现在人们面前。不仅能够对大量优秀人才具有的优势和价值进行深度挖掘与利用,而且还能为区域经济发展水平的进一步提高提供积极动力<sup>[2]</sup>。

## 2 利用人力资源管理提高区域经济发展的有效途径

### 2.1 加强对人力资源管理意识的不断提高

对于大部分企业而言,在开展生产和经营工作的过程中,由于受到传统人力资源理念负面因素的影响,对人才培养工作在企业发展过程中具有的重要性没有给予足够重视,在对优秀人才进行引进的过程中,只能利用招聘手段。导致企业人力资源管理工作呈现出严重的能力不足现象,不仅对人力资源管理充分发挥作用和价值造成了严重制约,而且对促进区域经济整体发展水平的提升造成了严重影响。为了有效扭转这一现象,企业可以从以下几个方面入手:

第一,企业需要结合市场发展需求以及自身发展能力,对传统人力资源管理理念进行不断提升,以企业实际发展需求作为出发点,将传统对人力资源管理具有的轻视心态彻底改变,对人力资源管理在促进企业发展以及区域经济发展过程中具有的重要性给予正确认知。在此基础上,制定一套具有较高针对性和可行性的人才培养计划,并且严格按照计划内容对企业内部员工进行培养<sup>[3]</sup>。

第二,企业在开展人力资源管理的过程中,不仅要自身思想意识入手,还要加强对外部资源的充分利用。企业可以聘请行业专家对工作人员开展专业性培训,也可以定期组织工作人员开展专业学习和活动。使企业人才队伍具有的专业能力和职业素养得到不断提高;对企业具有的发展优势明确掌握,采取多元化有效措施,将各项优势具有的作用和价值充分发挥在市场竞争中。不仅能够为区域经济发展提供源源不断的动力和人才支持,而且还能使人力资源管理具有的功能和价值得到充分彰显<sup>[4]</sup>。

### 2.2 加强对人力资源结构的全面调整

自从我国正式进入到信息时代之后,企业为了提高自身竞争能力,全面实现健康、稳定发展目标,无论在生产还是经营过程中,对工作人员都提出了更高、更严格的要求。工作人员不仅要自身所从事的工作内容明确了解,具备扎实的专业知识功底和灵活运用各项技能的能力,而且还要拥有较高的综合素质和职业素养,因此,企

业必须加强对人力资源结构的全面调整,可以从以下几个层面入手:

第一,当企业拥有大量员工,并且专业人才的数量已经趋于饱和时,应该结合自身发展需求和市场发展现状,从不同角度入手,对当前区域发展前景进行客观判断和预测,合理加大对人才教育和培训工作的资源投入力度。这样不仅能够使企业内部员工接受到系统性和科学性的教育内容,而且还能在不断学习的过程中提高企业员工的综合素质,为企业培养大量具有较高专业能力和职业素养的复合型人才<sup>[5]</sup>。

第二,企业在开展人力资源管理工作的过程中,要对不同人才具有的不同特征明确掌握,结合企业岗位特征,将普通人才分配到对应岗位中,确保每一名人才具有的优势、特征都能得到充分发挥。加强对企业员工职业教育方面的投入力度,使工作人员具有的专业能力不断提高,确保企业在与时俱进的理念下,对人力资源结构进行不断优化,将人才的利用效率最大程度提升。使企业利用人力资源管理与区域经济发展之间相互促进这一优势,创造更多经济效益和社会效益<sup>[6]</sup>。

### 2.3 加强对人力资源配置的全面优化

为了有效实现区域经济健康、稳定的发展目标,单纯凭借某一个企业不可能做到,而是需要区域中每一个行业和企业共同努力才能实现。目前,第二产业和第三产业在我国经济结构中所占有的比重呈直线上升趋势,然而对应人力资源管理存在的问题也随之增加,比如,对现有无法进行优化配置、对人力资源具有的优势缺乏了解,不仅严重抑制了人力资源作用与价值的发挥,而且对区域经济发展造成了严重阻碍。为了有效扭转这一现象,应该将现代化管理理念和多元化措施不断结合。其中,对第二产业和第三产业的人力资源进行持续优化配置,将复合型优秀人才具有的巨大潜能充分发挥在企业发展中,使区域内各产业结构具有的平衡性得到稳固<sup>[7]</sup>。

比如,当区域经济具有的基础较为稳固时,应该合理加大对旅游产业的开发力度,将旅游产业与生态经济进行充分结合,使区域内第三产业的发展速度和质量得到有效提升。这样不仅能够为区域内第一产业和第二产业全面发展提供大量人才支持,确保区域经济发展中人力资源具有的供求关系始终保持在平衡状态,而且还能对闲置劳动力进行充分利用,最大程度降低就业压力。为区域内各个产业的协调发展以及创建全新经济增长点奠定坚实基础的同时,使区域发展的有效途径变得更加多元<sup>[8]</sup>。

### 2.4 加强对人力资源管理地位的不断提

在我国社会经济全面发展的大环境下,各行各业所面临的市场竞争越来越激烈,企业想要在这样的背景下提高自身发展能力,实现可持续经营目标,必须依靠人才,只有加强对人才的培养力度,确保选拔的人才具有较高专业性特征,才能为企业生存提供源源不断的新鲜血液。通过对企业发展现状的全面分析,能够将市场具有的经济形势充分展现出来,特别是在中小型企业的生产和发展过程中,所制定的发展方向直接受市场经济形势所影响。

比如,当市场经济形势呈现出的波动幅度较大时,反应最为迅

速的必然为中小型企业,通过对自身发展方向进行灵活调整,全面迎合市场经济形势的变化趋势。当出现上述情况时,随之而来的就是企业人员大规模变化,在此过程中,如果人力资源管理措施落实到位,很容易导致区域化的人才损失,这对区域经济发展水平的提升造成了严重制约。因此,为了从根源杜绝此类现象的发生,人力资源管理部门应该结合市场经济发展、变化特点以及企业自身实际情况,建立对应管理制度,使企业制定的发展目标能够与区域经济发展方向高度统一,帮助企业规避发展风险的同时,提高企业经济收益。通过这样的方式不仅能够使人力资源管理在企业中的地位进一步提高,而且还能使优秀人才的待遇和地位随着提升,确保企业人力资源具有较高稳定性的同时,最大程度降低专业人才流失概率,为区域经济发展水平的全面提高贡献积极力量<sup>[9]</sup>。

### 3 结束语

人力资源管理与经济发展之间具有不可分割的密切联系,只有采取多样化有效措施确保人力资源管理工作具有较高效率,才能使区域经济呈现出的发展状态达到标准要求。然而,由于受到各种因素的影响,导致人力资源管理工作中存在一些问题,严重抑制了区域经济发展水平的快速提升。因此,应该对人力资源管理工作中存在的问题给予高度重视,对存在的问题以及导致相关问题产生的原因进行深入分析,采取各种有效措施确保人力资源管理对区域经济发展具有的促进作用充分发挥出来,保证区域经济发展彻底解决后顾之忧,在源源不断的人才支持下,发展速度和效率都能够得到进一步提升。

### 参考文献

- [1]王金国.人力资源管理与区域经济发展的关系探究[J].人力资源,2020,459(06):173-173.
- [2]陈朝印.论人力资源管理与区域经济发展的关系[J].今日财富(中国知识产权),2020(10):138-139.
- [3]周天.解读人力资源管理与区域经济发展的关系[J].中外企业家,2020,677(15):122-122.
- [4]林嘉玥.刍议人力资源管理与区域经济发展的关系[J].市场周刊·理论版,2019(27):0125-0125.
- [5]宋伟.基于区域经济发展的酒店业人力资源管理探讨——以河北省廊坊市为例[C].对接京津——区域经济产业特色论文集,2020.
- [6]何炜,刘鉴锋,沈群越.“一带一路”背景下北部湾城市群人力资源质量与区域经济发展协调性研究[J].对外经贸,2020(05):53-58.
- [7]张爽,陈雄鹰.人力资源管理专业的人才培养目标、核心能力及培养模式——以北京联合大学人力资源管理专业为例[J].劳动保障世界,2019,522(02):40-40.
- [8]马娇.浅谈如何做好新时期开发区国有企业人力资源管理工作——以XX集团为例[J].卷宗,2019(17):157.
- [9]惠璐瑶.业务为地基数据做梁柱——解读华夏幸福人力资源数字化破局之道[J].首席人才官商业与管理评论,2019(02):92-96.