

# 人力资源管理推动经济发展的探索

赵守叶

(山东省东营市垦利区黄河口镇人民政府,山东 东营 257500)

**摘要:** 为了加强我国人力资源管理水平与质量,以此推动我国经济快速平稳发展,本文将对当前的人力资源管理工作推动经济发展的有效对策进行分析与研讨。首先对人力资源管理的含义进行了简单的阐述,其次对人力资源管理推动经济发展的重要性进行浅析,最后对人力资源管理推动经济发展的具体举措进行分析与研究,以供有关人员参考与借鉴。

**关键词:** 人力资源;经济发展;有效对策

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.07.109

随着经济的发展与社会的进步,人才越来越成为当前社会生产与生活中最为主要的核心动力,行之有效的的人力资源管理工作是当前经济发展的有效助推力,可以为区域内的经济发展带来巨大的收益。因此,当前加强人力资源管理工作的水平与质量已经成为当前社会全行业的主要工作内容,以此来不断的增强其自身的核心竞争力与市场竞争地位,进而推动我国经济的全面繁荣发展。

## 1 人力资源管理的简述

人力资源是指当前企业在发展与完善的过程中所需要的综合型人才,而人力资源管理则是指对当前企业在发展与完善的过程中所需要的人才进行科学合理的管理,确保企业中的每一位人才都可以明确自身所要肩负的责任与使命,并在后续的工作中可以充分地发挥出自身的最大价值,以此来不断的推动企业的发展,进而促进我国经济的全面发展。当前的人力资源管理工作的主要负责内容为“吸收引进人才,分配管理人才,激励开发人才”等一系列工作。人力资源管理工作是一项连续且不间断的工作,上述的环节都是不可或缺的重要组成部分<sup>[1]</sup>。

当前的人力资源管理工作,是要借助一定的组织形式才可以对当前的人才进行有效的管理,同时企业内部的所有工作人员都要客观承认与尊重,人力资源管理工作的实际出发点与侧重点是确保企业可以节约成本以及提升经济效益。同时人力资源管理工作具有一定的人性化特质,人力资源管理工作从实质上来讲,就是人对人之间的管理,当前所有的管理制度在进行有效地开展过程中,都要切实考虑到管理人员与被管理人员的“人文情怀”,管理人员要充分的尊重这一特质。此外,人力资源在管理工作中,始终无法回避的两大要素分别为管理者与被管理者,并且管理者与管理者之间的身份也存在着互换性。当前层级式的人力资源管理整体构造可以有效地为人力资源管理工作提供了强有力的保证与支持,此外在人力资源管理中,管理者与被管理者是相辅相成,相互依存的存在。

## 2 人力资源管理推动经济发展的重要性

人力资源在不同社会发展时期所呈现出发展模式是完全不同的,当前促进我国经济发展的最为基础的单位就是企业,同时,企业也是人力资源管理工作的主要载体。而当前企业想要有效地实现发展预期,就必须不断的增强企业核心力,加强企业核心动力。而快速提升企业核心力与增强企业核心动力的重要手段就是全面加强人力资源管理。以人力资源管理来带动当前企业的经济发展,确保企业可以顺应当前社会的发展潮流,以及可以有效地应对当前复杂多变的市场经济体制,进而在推动企业快速发展的同时,企业也会不断的促进我国经济水平的不断发展。

就当前我国的经济发展趋势来看,我国的市场经济体制正在发生巨大的转变,经济发展模式同样也来到了一个全新的层次,而全新的经济发展模式在当前最为显著的特点就是体现在其信息延展性以及不断创新性上。而当前绝大多数的传统型产业正是需要不断的加强企业内部的人力资源管理,以此来确保自身企业不会在复杂多变的市场经济中被淘汰。伴随着知识经济的突然崛起,加之知识经济所产生的对创新发展的推动力。进而形成了当前社会市场经济体制中的特殊化生产模式以及统一的需求保障模式,从而导致了当前人力资源管理工作的内在个性化价值得到了有效的扩大。而以往的人力资源在生活与生产中始终充当的是生产动力的角色,而与之相对应的人力资源管理则是将员工是否遵循有关的规章制度来进行生产任务作为工作的侧重点,确保员工能够有效地遵守生产规定来完成企业运转过程中的各项工作环节所下达的工作任务。但在当前的经济发展模式中,这一现象已经得到了极大地改变,与之相对应的人力资源管理模式也在随着改变。倘若企业的管理人员在实际的生产管理中,只注重眼前的经济利益,而对人力资源管理的可行性以及客观性漠不关心,将会造成企业整体经营流程出现不可逆的损伤,进而导致企业无法有效的达到预期的发展目标,极大地降低了企业的经济收益。此外随着当前经济全球化的不断深入,人力资源的竞争也开始变

得越来越白热化。因此加强人力资源管理不仅可以为企业吸引与开发人才,也可以最大限度的确保企业不会出现人才流失的情况,进而在一定程度上极大地提升了企业的核心竞争力与市场竞争地位。最为主要的是当前我国的经济发展与综合国力的提升都离不开企业的发展与支持。因此,加强人力资源管理不仅是当前我国经济发展的必然要求,同时也是提升我国综合国力提升的重要体现<sup>[2]</sup>。

### 3 人力资源管理推动经济发展的有效措施

#### 3.1 调整人力资源配置

就当前的企业发展形势而言,想要有效地优化人力资源合理配置,就需要企业的管理人员加强人力资源管理工作的质量与水平,利用对人力资源的合理配置,来确保人力资源的内在价值得以充分地发挥,使其在后续的工作中,可以充分地发挥其主观能动性,为企业的经济发展创造出更大的价值。此外,在人力资源合理配置的过程中,相关管理人员要充分地利用好多方援助。例如企业在进行人力资源合理调配的过程中需要与政府以及有关主管部门进行协作时,便可以充分地利用其优势,来建立起人力资源中心,以此来更好的确保人力资源的合理配置,同时也有利于引进更多的优秀人才来到企业之中,在做好人力资源合理配置的同时,也加快了社会上的人才流动,在一定程度上推动了社会经济的发展。此外,在进行人力资源合理配置的过程中,有关人员要切实保证人力资源合理配置的工作重心始终落在基层的人力资源合理配置工作之上,以此来保证当前人力资源配置工作的平衡与稳定。针对政府来说,在进行人力资源优化配置的过程中,不仅要使现代化人才的引用价值表达得淋漓尽致,也要对当前一些下岗职工的再就业问题给予充分的重视与关注,要最大限度地提升下岗职工的综合素质水平以及专业技术水平。而在当前高等院校对人才的培养过程中,要注重对其专业技能与实操技能的培养,不断地提升大学生的思想道德素养以及职业道德素质。进而保证高校人才的理论知识储备以及实际操作水平都可以得到稳步的提升,从而为当前的经济发展提供强有力的人才储备支撑。

#### 3.2 构建完善的人力资源管理机制

构建起完善的人力资源管理机制是当前快速提升人力资源管理水平与效率的重要途径之一,也是推动我国经济发展的必然举措之一。针对当前的企业发展来说,企业管理人员要根据当前企业实际发展的具体特点,来构建起适合当前企业发展特点的人力资源管理机制,进而保证当前企业的人力资源管理工作在日常工作中可以做到有据可查、有据可依。从而不断地提升当前人力资源管理的水平与质量,以此来不断的推动我国经济的发展。在建立健全人力资源管理制度的过程中,相关工作人员要切实保证人力资源管理机制可以充分凸显出人性化的特

点。进而可以有效地加强广大工作人员对人力资源管理制度的认同感,从而能够确保人力资源管理制度的贯彻落实在企业发展的实处。在日常的企业管理中,人才也是其企业能够平稳运作的主要动力。因此有关人员在编制人力资源管理机制的过程中,要客观地尊重每一个人才,针对人才对于人力资源管理制度所提出的意见与建议,有关编制人员给予充分的重视,并对意见进行归纳与总结,以此来不断完善与发展人力资源管理制度。只有建立健全人力管理制度才能有效保证企业在发展与完善的过程中,人才始终可以保持最佳的“战斗状态”,进而在带动企业发展的同时,再由企业不断的推动我国经济的整体发展,实现企业与社会的互利共赢<sup>[3]</sup>。

#### 3.3 加强人才培养力度

随着经济的发展与科学技术的不断进步,人民生活水平的日益提升,市场经济体制的不断转变。企业想要在如此复杂多变的市场经济中屹立不倒脱颖而出,只有不断的增强企业的核心竞争力与市场竞争地位,除此之外别无他法。而想要快速地提高企业核心竞争力与市场竞争地位,就要不断的提升企业的人力资源管理水平,提高企业对人才培养工作的重视程度,加强对企业人才的综合素质培养以及专业技能的培训。因此,企业内部的人力资源管理部门在开展人力资源培训之前,要切实了解清楚企业下属每一个部门人员的实际发展情况,再将人员的实际发展情况与当前的企业发展情况进行有机地融合,以此来编制出既符合企业人员发展规律也符合当前企业发展需要的人力资源培训计划。同时在人力资源培训结束后,有关管理人员要根据培训的具体内容,制定考核奖惩制度,对所有参与培训的企业人才进行考核,以此来保证每一位企业人才都可以在人力资源培训中取得不同程度的提升,使得该次人力资源培训可以充分地发挥出其最大的效用。此外针对企业的管理人员,要积极主动地构建完善的人力资源培训保障制度,并将保障制度贯彻落实在人力资源培训工作的全过程中,以制度管理来为人力资源培训工作保驾护航。同时人力资源保障制度也可以最大限度的确保企业员工在人力资源培训的过程中都可以得到公平公正的对待。进而帮助企业打造出一支专业技术强,思想素养高,职业道德底线严的复合型人才队伍,以此来不断的推动企业的发展与进步,促进企业经济效益的稳步提升,进而不断的推动我国整体经济的稳健发展<sup>[4]</sup>。

#### 3.4 加强激励制度建设

加强激励制度的建设,是当前快速提升企业人才工作积极性与热情的重要手段之一。因此企业的管理人员要积极主动地加强激励制度的建设,而提高激励制度建设的有效途径就是建立健全企业考核机制。企业建立起考核机制后可以极大地调动当前企业人才的工作积极性,以上述人力资源培训为例,当企业人才进行人力资

源培训结束后,有关管理人员就可以针对起培训内容对其进行考核,针对通过考核并且成绩优异的企业人才,人力资源管理部门可以对其进行精神与物质上的双重奖励,并借此树立起模范带头作用,以此来对其周围的企业人才进行潜移默化地影响。针对一些没有通过考核并且在考核中不能端正自身态度的员工,依据奖惩制度人力资源管理部门可以对其进行处罚例如扣除奖金等。以此来不断的激发与调动企业人才的工作热情与主观能动性。此外加强企业的激励制度建设,还可以有效地加强企业人才对于企业的认同感以及归属感。同时加强企业激励制度的建设,还有助于企业内部考核制度的树立开展,以此来确保企业内部考核制度的科学合理,公平公正。同时企业的管理人员在对企业考核制度以及考核指标进行编制的过程中,要切实考虑到当前企业员工与企业发展的实际情况,基于二者实际发展情况来科学合理地制定出企业考核机制与考核指标。此外企业管理人员可以将企业员工的实际工作收入与考核机制进行挂钩,借此进一步地激发企业员工的主观能动性,从而最大限度地提高当前企业人才的工作效率与工作质量,以此来不断的推动企业的经济发展,从而由企业推动我国整体经济的全面繁荣发展。

### 3.5 加强人力资源管理工作的人本思想

人力资源管理工作中的主体是人,企业的核心发展动力是人,推动我国经济快速发展的最小单位也是人。因此在当前的企业人力资源管理中,管理人员要充分体现出“人本思想”要加快人力资源管理思想的转变。同时“以人为本”在企业的人力资源管理中并不是一句简单的口号,而是需要当前的人力资源管理人员将其落实在企业运行的每一处。第一,企业在对人才进行招聘与选拔的过程中,要坚持德才兼备的原则,人力资源管理部门不但要甄选出优秀的人才,也要将优秀的人才充分地利用好。对于当前的企业管理人员来说,知人善任与以身作则是人力资源管理人员所必备的基本素养。企业内部的人力资源管理要充分体现出人性化的特点,人性化的管理要建立在科学制度的基础上。因此人力资源管理人员要将人性化管理与规则化管理进行有效的统一,以此才可以逐步在企业内部做到真正的人本管理,从而不断地提高企业的经济效益,进而推动我国经济的全面发展。

同时在企业进行人力资源绩效考核的过程中,人力资源管理部门要建立起与之相对应的信息监督反馈机制,切实遵守民主集中制的原则,以此来不断地提高企业员工对人力资源管理工作参与度,同时针对人力资源管理中所存在的一些问题,人力资源管理人员可以借助大数据技术与云计算技术构筑起完备的信息收集平台,有效地确保企业员工所提出的人力资源管理问题可以传递到企业管理人员的手中,进一步地保证人力资源管理工作的民主性。此外有了大数据的支持,人力资源管理人员

便可以针对在管理工作中所存在的问题进行有效地解决。从而不断地提升当前企业的经济发展水平,进而在社会众多企业的推动下,我国的整体经济发展水平便可以得到稳步的提升与发展<sup>[5]</sup>。

### 4 结论

综上所述,加强人力资源管理工作水平与质量,不仅是当前我国经济快速腾飞的必然要求,还是当前我国有效缓解经济全球化对我国经济发展影响的重要举措。而企业作为我国国民经济中最为基础的单位,也是人力资源管理的重要载体。因此企业管理人员要不断地加快人力资源管理思想,建立健全人力资源管理制度,加强人本管理,提高企业人才综合素质,以此来不断地提升企业的经济发展水平与质量,进而由企业推动我国整体经济的稳健发展。

### 参考文献

- [1]祝小芳,魏琬昕.人力资源管理推动经济发展的探索[J].老字号品牌营销,2021(09):123-124.
- [2]郑佳武.人力资源管理推动经济发展的意义与模式研究[J].营销界,2021(37):132-133.
- [3]裘索.人力资源管理推动经济发展的探索[J].财经界,2021(24):187-188.
- [4]张占强.人力资源管理推动经济发展的探索[J].环渤海经济瞭望,2021(05):73-74.
- [5]程泉波.浅论人力资源管理推动经济发展的措施[J].商讯,2021(03):189-190.

**作者简介:**赵守叶(1976.8-),女,汉族,本科,山东省垦利区人,工作单位,山东省东营市垦利区黄河口镇人民政府,科员,中级统计师,研究方向:人力资源。