

人力资源管理与经济高质量发展的关联研究

侯晓倩

西藏自治区第一地质大队
西藏地质一队地矿有限公司
DOI:10.32629/ej.v9i3.3479

[摘要] 本文系统探究人力资源管理与经济高质量发展的内在关联。在梳理人力资源管理理论演进与经济高质量发展内涵的基础上,构建人力资本积累、创新激励、配置效率、数字变革与战略路径五位一体的分析框架。研究发现,人力资源管理通过提升全要素生产率、驱动产业结构升级、优化劳动力配置、提高就业质量与内需动力等机制,为经济高质量发展提供微观基础。数字化转型赋予人力资源管理新动能,灵活用工与人机协同重塑价值创造方式。面向未来,需强化国家战略人才力量、构建终身学习体系、优化制度环境,形成支撑高质量发展的战略人力资源管理路径。

[关键词] 人力资源管理; 经济高质量发展; 人力资本; 全要素生产率; 数字化转型
中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Research on the Relationship between Human Resource Management and High-quality Economic Development

Xiaoqian Hou

The First Geological Brigade of the Tibet Autonomous Region
Xizang Geological Team No.1 Geology and Mining Co., Ltd.

[Abstract] This study systematically explores the intrinsic relationship between human resource management and high-quality economic development. Building upon an analysis of the theoretical evolution of human resource management and the connotation of high-quality economic development, we construct an integrated analytical framework encompassing human capital accumulation, innovation incentives, allocation efficiency, digital transformation, and strategic pathways. The research reveals that human resource management provides micro-level foundations for high-quality economic development through mechanisms such as enhancing total factor productivity, driving industrial structure upgrading, optimizing labor allocation, and improving employment quality and domestic demand momentum. Digital transformation endows human resource management with new momentum, while flexible employment practices and human-machine collaboration reshape value creation models. Moving forward, it is imperative to strengthen national strategic talent development, establish lifelong learning systems, and optimize institutional environments to establish strategic human resource management pathways supporting high-quality development.

[Key words] Human Resource Management; High-quality Economic Development; Human Capital; Total Factor Productivity; Digital Transformation

引言

当前,我国经济发展已经从高速增长阶段转向高质量发展阶段,经济趋于平稳,推动经济高质量发展将会是未来一段时期的主要课题。实现经济高质量发展的核心力量是人才,只有用好人才,才能真正实现经济发展目标。经济高质量发展重视革新驱动、结构优化、效益加强以及可持续性,这给人力资源的开发和管理提出了更高要求。人力资源管理由传统的事务管理向战略

伙伴角色转变,其主要任务就是通过有效地安排和开发人力资本来助力组织和区域的竞争力。当下,我国经济处于转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的重要阶段,亟需梳理清楚人力资源管理推动高质量发展的本质规律^[1]。本文依托理论发展和机制分析,全面论述人力资源管理在提高生产率、推进革新、优化安排、应对数字化变革等方面的功效,期望给形成适合高质量发展的战略人力资源管理提供理论支持。

1 理论基础与逻辑机理

1.1 人力资源管理核心理论演进

人力资源管理理论有着自身的发展轨迹,其先后经过了科学管理、行为科学、战略人力资源管理以及数字化人力资源管理等阶段。早期理论重视效率提升,十分看重岗位规范并关注奖励与约束机制。行为科学学派则从组织行为和个体需求角度出发,开始重视员工满意度与组织忠诚度。战略人力资源管理理论把人力当作获取竞争优势的关键财富,突出体现人力举措同组织战略的契合关系。踏入数字时代以后,人力资源管理又变成了一种以数据为导向、可以快速应对变化并且具备生态协作能力的新形式。理论关注重点也由单纯提升内部效率扩展到了创建生态系统并谋求共同创造价值。

1.2 经济高质量发展的内涵与测度

经济高质量发展属于一种与高速增长不同的综合型发展模式,重点在于做到革新成为主要推动力、协调性成为自然特征、绿色成为常见样式、开放性成为必然趋势、共享性成为基本目标这样的发展态势。要衡量高质量发展就不能仅仅着眼于单个GDP指标,而是要形成包含诸多方面的指标系统,覆盖全要素生产率、革新成果、产业结构升级情况、资源调配效果、收入分配状况以及自然环境品质等方面。人力资源管理水准会左右劳动者的素质、技术更新能力和组织效率高低,所以说是决定高质量发展业绩的重要因素。

2 人力资源管理驱动高质量发展的内在机制

2.1 人力资本积累与全要素生产率提升

人力资源管理包含招聘甄选、培训开发、成果管理和薪酬奖励等环节,这些环节促使个人的知识技能得以系统化汇聚,进而塑造起组织范畴的人力资本储备量^[2]。高素质的人力资本能够加强劳动者适应新技术并更新的能力,使得生产函数朝着更高效的方向迈进。从微观角度来讲,科学合理的人力资源管理会优化劳动的合成形式以及团队合作模式,缩减生产流程中资源分配不当造成的浪费现象;就宏观而言,人力资本的逐步增多会产生溢出效应和适配效应,从而不断激发全要素生产率向前发展,给经济的优质化进程注入源源不断的活力。

2.2 创新激励、技能重塑与产业结构升级

人力资源管理属于形成革新推进型经济的关键制度设置,通过规划包含奖励性的薪酬体系、创建宽阔的职业晋升路径并设立容错制度,人力资源管理可唤起员工的革新热情,促使企业加大研发力度并达成技术跨越。在产业结构升级对技能结构产生新需求的情况下,人力资源管理借助预先眼光培训、岗位轮岗以及技能更新,助力工人从低端产业向高端产业实施适应性转变。这种把人力资本动态调节当作核心的管理机制,有效地推动了产业之间的劳动力流动及其结构优化,进而成为产业结构高级化的微观层面支撑。

3 人力资源配置效率与经济增长质量

3.1 劳动力市场化配置与资源配置效率

劳动力实现市场化配置,这是优化人力资源调配效率的关

键机制。高效管理人力资源的时候,可以凭借精确的岗位适配度、灵活的用工计划以及公平的评价标准,削减劳动力市场上信息不对称现象和交易费用,促使人力资源朝着效率较高的产业及地区流动。若人力资源管理体系能灵敏反映市场信号,并引导劳动力有序流动起来,那么整个经济系统的资源调配效率就会得到加强;但是,如果用工制度过于僵化,奖励架构又不合理,就会妨碍劳动力自由流动,引发人力资本被闲置或者分配失误,从而限制经济发展的质量改善情况。

3.2 人才集聚效应与区域协调发展

人才汇集是区域协调发展的重要推动力量。人力资源管理从区域层面看,通过创建改进平台、优化引才政策并完备公共服务,塑造起人才吸引、保留和发展的良性循环。高素质的人力资源管理操作有益于形成知识溢出网络,提升区域更新密度和产业竞争力,缩减地区之间的发展差距。引导人才流向中西部和欠发达地区时,人力资源管理可以促使区域之间要素资源的均衡安排,推动形成优势互补、协调共进的经济格局,给区域协调发展给予人力资本支持。

3.3 就业质量、收入分配与内需动力

就业质量既同个体福祉休戚相关,又给宏观经济增长的内生动能带来深刻影响。人力管理通过改善工作环境、捍卫劳动权益、推动技能优化并巩固稳定的就业关系,来提升就业质量与收入水平^[3]。高质量的就业可增添中等收入群体的数量,优化收入分配格局,加强居民消费能力和边际消费意愿,进而向经济增长注入长久的国内需求动力。当人力资源管理体系做到效率与公平的有机融合之时,就业质量与收入分配的改善就会与经济增长产生良性互动,筑牢高质量发展的根基。

3.4 人力资本结构与供需动态平衡

人力资本结构的优化对于改善经济增长质量而言非常关键。人力资源管理要准确预估人才需求,并使教育与培训体系相配合,从而引导劳动力在产业、行业以及技能层级之间合理安排,化解结构性就业矛盾。当人力资本供应同经济发展需求达成动态适配的时候,劳动者技能与岗位要求之间的符合程度就会大幅改善,这样就能缩减摩擦性失业和技能错配造成的效率损耗。而且能够促使经济体系迈向更高附加值的方向,形成灵敏应对市场变动的人力资本调节机制,这属于支撑高质量发展的关键制度保证。

4 数字化转型背景下的人力资源管理变革

4.1 数字技术赋能人力资源管理效能

数字技术深入地改变了人力资源管理的模式及其价值界限。大数据分析使得人才甄别、成果评定以及员工画像更为精确。人工智能助力招聘、智能排班大幅优化了管理效率。云计算和移动互联网技术促使人力资源管理系统朝着平台化、云端化方向发展,达成组织内部的信息共享与协同决策。数字技术优化之后,人力资源管理由行政支持类职能向数据激发类战略伙伴转变,可以精准识别人力资本需求与供应相契合之处,从而给高质量发展赋予高效又精准的人才管理支持。

4.2 灵活用工模式与劳动力市场韧性

数字化转型催生出灵活用工、平台就业这些新型用工形式,给传统雇佣关系和管理模式带来很大冲击。人力资源管理要顺应非标准用工造成的组织界限模糊化态势,创建包含正式员工、自由职业者、平台工作者的多元用工管理体系。通过制定灵活的契约计划、采取宽容的成果评定以及合适的福利保障措施,人力资源管理就能加强劳动力市场应对外部冲击的灵活性和坚韧度,既保护好劳动者权益又优化经济体系的抗风险能力和适应性效率。

4.3 人机协同与人力资本价值重构

人机协同成了数字化转型进程中人力资源管理碰上的关键课题。人工智能和机器人技术取代繁复劳动之时,也产生出人机协作的新职务,这便要求人力资本结构朝着包含创造性、社交性和情感性技能的方向重新塑造^[4]。人力资源管理要重新界定岗位胜任力模型,促使员工同智能系统相互配合完成任务,从而达到人力资本价值由体力付出迈向认识更新的目标。通过创建人机协同的组织流程及学习体系,人力资源管理可以发挥出劳动者在复杂决策和创造性工作当中独有的长处,进而优化整个组织的价值创造水平。

5 面向高质量发展的战略人力资源管理路径

5.1 国家战略人才力量建设与科技自立自强

要达成科技自立自强,就要形成起规模大、结构合、素质优的战略人才队伍。把人力管理提到国家战略高度,关注基础研究、关键核心技术攻坚以及战略性新兴产业培育,做到精确引才、系统育才、科学用才。通过完备人才评价体系、打破论资排辈观念、给予长期稳定的扶持,激发战略科学家、科技领军人才和青年科技人才的革新活力。把人力资源管理深度融入国家创新体系当中,凭借高素质人才队伍创建来支撑科技自立自强,给高质量发展供应战略保障。

5.2 终身学习体系与人力资本持续积累

高质量发展促使人力资本达成全生命时段的持续汇集。人力资源管理要从阶段性的培训转变为创建终身学习体系,推进企业、教育机构以及政府部门携手合作,塑造牵涉职业生涯各个阶段的学习扶持网络。通过形成技能认定和学分互认机制,促使劳动者积极顺应技术革新与产业转型,做到知识结构的动态更

新以及技能合成的不断优化。终身学习体系既可以化解结构性失业的矛盾,又能够改进劳动力的整体素质,给经济的高质量发展注入源源不断的人力资本动力。

5.3 制度环境优化与人力资源管理创新生态

优化制度环境,这是激发人力资源管理变革活力的关键所在。要不断完善劳动法律法规、社会保障制度以及人才流动政策,缩减人力资源调配过程中的制度性交易成本,营造公平竞争、奖励革新、包容发展的制度氛围^[5]。政府应当发挥引领作用,促使形成由企业牵头、市场引领、社会参与的人力资源管理变革局面,并扶持人力资源服务产业朝着高端化、专业化方向发展。通过制度供应和治理改进,塑造起充满活力、开放合作的人力资源管理环境,从而给高质量发展构筑稳固的制度根基。

6 结语

人力资源管理依靠人力资本汇集、更新激发、调配效率优化、数字技术助力以及战略路径支持,全面融入经济高质量发展的各个环节。理论发展显示,人力资源管理已由单一职能管理转变成支撑战略、推动革新、顺应变革的系统机制。展望未来,要加大人力资源管理的战略引领作用,推进数字化转型,健全制度环境,形成包含国家战略人才、终身学习和革新生态的完善体系。只有把人力资源管理同高质量发展目标紧密结合起来,才能够切实发挥人才红利,给经济的持续健康发展增添强大动力。

[参考文献]

- [1]杨奕柯.产业高质量发展视域下提升职业教育适应性:方向与路径[J].苏州市职业大学学报,2023,34(04):11-16.
- [2]龙晓丽,牟勇,常瑞云.企业人力资源培训管理体系存在的问题及完善措施探讨[J].企业改革与管理,2023,(23):97-98.
- [3]卢建华.互联网视域下汽车服务公司人力资源管理新思维探索[J].人才资源开发,2023,(06):94-96.
- [4]邵源.知识经济视域下企业人力资源管理研究[J].技术与市场,2021,28(06):162-163.
- [5]任秋芳.面向时代发展的高校人力资源战略管理措施研究[J].质量与市场,2021,(09):96-98.

作者简介:

侯晓倩(1989--),女,汉族,山西汾阳人,经济师,本科,研究方向:人力资源。