# 劳动经济理论下的人力资源开发路径的选择及改善措施探讨

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-02-05

*劳动经济理论属于一种研究不同利益群体间劳动关系与经济关系规律的学科。改革开放三十年来，劳动经济理论一直是指导我国社会建设与经济发展十分重要的理论依据，尤其是在研究与分析我国特有的劳动关系时，这方面的理论能够有效的地帮助有关部门制定更加科学、...*

劳动经济理论属于一种研究不同利益群体间劳动关系与经济关系规律的学科。改革开放三十年来，劳动经济理论一直是指导我国社会建设与经济发展十分重要的理论依据，尤其是在研究与分析我国特有的劳动关系时，这方面的理论能够有效的地帮助有关部门制定更加科学、合理的人力资源战略方面的决策依据。众多劳动资本中人力资源是其中十分关键的重要因素，选择一定正确的、适合我国现代化建设的人力资源开发路径对于我国的现代化发展具有十分重要的意义与作用，同时，人力资源开发路径的选择也是有关部门分析与决策方面的困难。

一、劳动经济论对于我国经济发展要的影响

随着国际市场经济的不断变化以及我国各大行业与各个企业的不断发展，我国的经济增长已经告别了快速增长阶段并进入了中高速增长阶段。从国际局势上来看，一超多强是当前世界的主要格局，在市场经济中，美国依然是决定性的因素，这种格局与现状在未来相当长一断时间内会延续下去。这就代表未来美国经济的发展情况对于我国是否能够保持中高速发展并跃过中等收入陷阱有着十分关键的影响。而我国的科研人员与专家学者对我国经常发展的有关现状进行研究与调查的过程中，发现我国会在未来相当长的一段时间内承受经济下行的风险压力，增长率与就业率之间的矛盾仍然是我国政府部门需要重点解决的问题。我国专家学者以及行业精英基本上已经形成了一个共识，就是我国已经全面告别了两位数的GDP增长率，人口红利已经完全释放。在世界经济增长乏力，美国经济复苏缓慢的大背景下，我国能否维持世界第一发展中国家的地位、完成经济增长翻一番的指标，关键在于我国人力资源战略能够确立一个行之有效的开发路径，这我国社会经济的快速健康发展奠定良好的人才基础。

二、劳动经济理论的主要内容及其对人力资源开发的影响

(一) 劳动经济理论的主要内容。经济学理论是劳动经济理论是一个十分重要的组成部分，与部门经济学、政治经济学之间存在着十分重要的关联。劳动关系在不同利益集团作用下的发展规律是该学科的重点研究对象。根据当前我国劳动经济学研究所取得的进展来看，相关的研究工作主要集中在以下几个方面:第一，劳动力的再生产;第二，劳动效率;第三，劳动力的管理;第四，劳动力的需求与供给，同时也包含劳动工资等方面的问题。过去经济理论具有研究层次深、研究面广等方面的特点，与其他学科之间也存在着比较强的兼容性，需要其他学科的有关理论对该学科的研究工作提供支持。在劳动力的再生产与扩大等方面的规律需要进行认真的挖掘。在过去经济学的定义方面，不同角度的科研人员有着不同的看法，一部分人认识该学科本质上是一定经济学范畴的学科，代表性的人物包含马斯、兰卡斯特以及帕克尔等人，这些专家对于劳动供给与家庭发展之间的关系进行了研究与分析，相关的研究结果已经成为分析人力资本理论的重要基础，推动了劳动经济理论的不断完善与发展。

(二) 劳动经济理论对人力资源开发的影响。人力资源开发工作的改善以及路径的选择离不开劳动经济理论的支持与引导，我国人力资源开发工作方面的管理与决策部门一定程度上受到劳动经济理论的影响。劳动经济理论的发展与人力资源开发工作的发展是相辅相成的，其中人才培养、政府决策以及市场因素等方面都是劳动经济学需要重点讨论的问题。人力资源开发与劳动经济理论之间的关系主要体现在以下几个方面:第一，市场需求一定程度上受劳动经济理论的影响。当前我国企业无论是发展层面还是在生存层面都是以市场环境为基础而存在的，优化企业自身的人力资源结构与素质是适当市场发展情况的直接体现;第二，政府有有关部门需要依照市场结构变化的需求以及各方面的环境因素现状来对长期存在的深层次问题进行宏观的调整，而其中可供选择的手段往往以人力资源开发方式的变化为主，直接体现在人力资源培养工作在内容以及形式上的变化方面;第三，对于劳动者自身来说，他们的身心状况与技术水平限制是影响其工作质量的决定性因素，劳动经济理论也涉及到了劳动者自身培养与发展的有关内容。

三、人力资源开发现状及存在问题分析

(一) 人力资源使用存在问题。我国在人力资源方面的工作主要集中在管理与开发方面，人力资源结构与素质方面的发展是我国社会经济发展的一个重要缩影。虽然从目前我国的社会经济发展成果来看，相关的人力资源开发工作收获了不小的成熟，但根本性的培养发展与培养方式并没有得到实质性的改变，其中存在着如培养环境不优，培养模式不够科学、培养内容不够完成以及管理工作过于粗放等方面的问题。我国在人力资源开放方面的工作由于起步较晚，无论是技术上还是在理论上尚处于比较初级的阶段，然而在有关工作人员努力工作以及劳动人员努力学习的条件下，即使在不太理想的环境下，人力资源开发工作还是获得了可喜的成绩。在新形势以及新条件的支持下，改变人力资源开发与使用方面的不合理现象，摒弃传统培养观念的束缚已经成为突破我国人力资源开发与使用瓶颈的重要举措。在对企业部门来说，也需要打破传统的用人思维与培养思维，让技术更加全面，实践能力更加优秀的员工有更加广阔的发展空间是维持企业长期健康发展的必要条件。

(二) 人力资源开发力度不足。由于当前我国在人力资源开发方面尚未形成一个普遍适用的模式，相关的工作需要有关工作人员长期依照已往的实践经验进行操作。这就需要进一步加大人力资源开发工作的力度，将我国突出的人口优势转换为人才优势，将人口大国转变为人才强国，将我国丰富的人力资源转换为人才资源。然而，人力资源开发力度不足的问题已经成为限制我国人力培养工作进步的重要因素之一。另外，我国教育事业方面的发展仍然处理比较初级的阶段，自身所存在问题不仅仅是于技术方面，更在于理论与实践经验方面。这直接造成我国大多数劳动工人无法真正掌握相关的职业技能，只能从事一些附加价值比较低的工作，限制劳动工人的长期发展，造成了人力资源在使用方面的浪费。

四、人力资源开发路径的选择及改善

(一) 加大对实用性劳动人才的培养力度。人力资源开发工作需要立足于长远，充分考虑到当前人才市场对于人才的需求。不同于资本主义国家，我国作为当前世界上最大的社会主义国家无论是经济结构以及经济发展方式上都体现出了鲜明的特殊性。劳动资源作为我国赖以生存与发展的核心资源，需要依照社会主义市场经济发展的有关理论进行开发与建设。劳动经济理论虽然来自于本文资本主义国家，在该理论的应用方面需要考虑到各种各样的限制，但对于我国社会主义人力资源的培养工作仍然有着十分重要的借鉴意义，将理论资源充分利用起来，对于我国人力资源的建设与发展有着不可忽视的作用。

(二) 加大人力资源的开发力度。当前我国人力资源的开发工作还有着许多需要完善的地方，加大人力资源的开发力度需求政府及有关部门将来自各方面的先进技术与理论依据充分利用起来，加大人才培养工作方面的资金投入、技术投入与人才投入。做好对于教育机构的管理与监督工作，确保各项教育资源能够合理、高效的应用于人才培育工作中。尤其是对于对我国教育事业做出突出贡献的教职人员，一定要对其工作环境进行改善，为其提供工作与研究等活动的基本保障，从教育的角度出发来完善我国的人才培养制度。

综上所述，人力资源的开发路径选择和改善是项复杂而漫长的工作，希望笔者在对该工作进程推动提供理论借鉴的同时，也能为我国经济的发展做出自己的贡献。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！