

解读人力资源管理与区域经济发展的关系

余楚宁^{1*}, 梁喜清¹

(¹ 梧州市文化旅游投资发展有限公司, 广西壮族自治区 梧州市 543000)

摘要: 人力资源管理对促进区域经济发展具有关键作用, 区域经济也为人力资源管理提供发展空间与机遇。二者相互影响、协同并进: 人力资源管理通过提升劳动者技能、优化人才配置推动经济增长; 区域经济发展则为人才开发投入、人才引进与培养创造条件, 反哺人力资源管理水平的提升。本文基于相关理论与文献, 解析二者互动机制, 并以广西梧州为例展开分析。研究发现, 战略性人力资源管理是推动区域经济协调发展的重要抓手, 与产业规划结合可形成协同效应, 增强区域竞争力。梧州实践表明, 通过政策引导与服务创新(如“一对一”就业管家服务), 人力资源管理可有效缓解企业用工难题、支撑新兴产业发展, 助推区域经济快速崛起。最后, 本文从统筹人才战略、完善培育体系、加强政企合作等方面提出对策, 以促进人力资源管理与区域经济协同发展, 为实现区域高质量发展提供参考。

关键词: 人力资源管理; 区域经济发展; 协同发展; 战略性人力资源管理; 案例研究

DOI: <https://doi.org/10.71411/jyyjx.2025.v1i6.597>

An Interpretation of the Relationship between Human Resource Management and Regional Economic Development

Yu Chuning^{1*}, Liang Xiqing¹

(1 Wuzhou Cultural Tourism Investment and Development Co., Ltd., Wuzhou, Guangxi, 543000, China)

Abstract: Human resource management (HRM) plays a pivotal role in promoting regional economic development, while regional economy provides development space and opportunities for HRM. The two interact with each other and advance in coordination: HRM drives economic growth by enhancing workers' skills and optimizing talent allocation; regional economic development, in turn, creates conditions for HR development investment, talent introduction and training, thereby feeding back the improvement of HRM capabilities. Based on relevant theories and literature, this paper analyzes the interaction mechanism between the two, with Wuzhou, Guangxi as a case study. The research finds that strategic human resource management (SHRM) is a key driver for coordinated regional economic development; integrating SHRM with industrial planning can form a synergistic effect and enhance regional competitiveness. Practice in Wuzhou shows that through policy guidance and service innovation (such as the "one-on-one" employment butler service), HRM can effectively alleviate enterprises' labor shortages, support the development of emerging industries, and boost the rapid rise of regional economy. Finally, this paper puts forward countermeasures from aspects of coordinating talent strategies, improving training systems, and

作者简介: 余楚宁 (1987-), 女, 广西梧州, 硕士, 研究方向: 人力资源、政工、企业管理

梁喜清 (1998-), 女, 广西梧州, 学士, 研究方向: 党政建设、政工

通讯作者: 余楚宁, 通讯邮箱: 182819745@qq.com

strengthening government-enterprise cooperation to promote the coordinated development of HRM and regional economy, providing reference for achieving high-quality regional development.

Keywords: Human Resource Management; Regional Economic Development; Collaborative Development; Strategic Human Resource Management; Case Study

引言

区域经济差异在很大程度上取决于人力资源的开发和利用程度。已有研究普遍认为,人力资源管理与发展之间存在密切的互动关系^[1]。一方面,人力资源管理通过提升劳动力素质、劳动生产率和推动技术创新,成为区域经济增长的“发动机”;另一方面,区域经济发展水平制约并影响着人力资源管理的实施效果——经济繁荣为人才引进与培养提供资金与政策支持,产业结构升级也对人力资源管理提出新要求与新机遇^[2-1]。温芬等指出,区域经济的持续发展为人力资源管理提供了更广阔的平台,而科学的人力资源管理又是区域经济高质量发展的重要推动力。在当前我国经济迈向高质量发展的背景下,促进二者协调发展具有显著现实意义^{[3-1][4-1]}。因此,深入解读两者内在机制,探讨通过战略性人力资源管理促进区域经济协调发展具有重要意义。

近年来,学者从多角度展开相关研究。严俊红强调了人力资源战略应与区域产业布局相匹配以实现共赢^[3-2];陶慧君指出高效的人力资源管理可提升企业创新与生产率,进而推动经济增长^[5-1];庞文琴则证实了二者存在正相关关系^[2-2]。现有研究奠定了重要理论基础,但针对具体区域的实证分析仍待加强。本文将在理论梳理基础上,结合广西梧州实践,深入分析其互动机制,并提出相应策略建议。

1 人力资源管理与区域经济发展的互动机制

1.1 人力资源管理与区域经济发展的相互促进关系

人力资源管理是推动区域经济发展的核心动力之一。它通过提升劳动力素质与优化资源配置,为区域经济增长提供持续支撑。从人力资本理论视角看,教育、培训等投入实质是人力资本积累的过程,能够带来长期的经济回报^[4-2]。资源基础观(RBV)进一步指出,人才作为稀缺、难以模仿的战略资源,是区域持续竞争优势的重要来源^[5-2]。值得注意的是,其经济影响具有显著的累积性和长期性,持续投入可逐步形成区域人才优势,为经济跨越发展奠定基础^[4-3]。

另一方面,区域经济发展也对人力资源管理产生深刻的反哺作用。经济水平提升增强了政府在教育、培训及人才引进方面的投入能力,例如通过兴办职业院校、建设实训基地等措施系统提升人力资本,这一点在梧州等地的实践中已得到印证。同时,经济发展通过创造更多就业岗位,不仅留住本地人才,也吸引外部优秀人才,显著改善区域人力资源的数量与质量^[6-1]。中西部快速发展区域如梧州已出现人才回流或净流入的积极态势。此外,经济结构转型升级推动人力资源管理向更高形态演进,例如在高新技术产业发展中更注重科研人才与创新激励^[7-1];而经济乏力则容易导致人力资源管理长期在低水平徘徊。

综上,区域经济通过增强投入能力、扩大就业机会、引导管理升级及优化政策环境等多重路径,与人力资源管理形成良性互动、彼此促进的循环体系,共同推动区域高质量发展。

1.2 人力资源管理与区域经济的协同效应

人力资源管理与区域经济发展构成一个相互作用、协同演进的系统,二者相互促进可产生“1+1>2”的效应。当人力资源战略与区域战略有效对接,人才供给可匹配产业需求,经济成果又能反馈于人才培养,从而形成良性循环^[4-4]。实现该效应需制度和政策保障,例如建立人才协调机制,推动人才规划与经济社会发展规划同步,确保人力资源开发与产业布局、城市功能相协调^[8-1]。

协同发展的另一个层面是在区域之间实现人才协同和产业协同。东西部地区通过人才交流、共建园区等方式,既可“输血”也更重“造血”,提升整体人力配置与经济协作水平。张全玉的研究表明,构建区域人才合作机制是实现一体化发展的关键路径^[9-1]。因此,必须在更高层面进行统筹与机制设计,推动人才与产业匹配互促,最终提升区域整体竞争力与可持续发展能力。

1.3 战略性人力资源管理在区域发展中的作用

战略性人力资源管理 (Strategic HRM) 强调将人力资源管理与更广泛战略相融合^{[3-3][5-3]}。在区域经济发展中, 引入战略性 HRM 意味着将人才战略纳入区域整体规划, 服务于长远经济目标^[3-4], 主要体现在以下方面: 第一, 前瞻性人才规划。区域需依据未来产业方向和经济转型需求, 提前布局人才培养与引进。例如在发展高端制造或数字经济前, 建立相关人才培养基地, 引进高层次人才团队, 并完善科研支持、创业政策及居住待遇, 以系统保障人才储备^[5-4]。第二, 系统性人力资源政策。战略性 HRM 要求政策具备系统性, 覆盖教育、职称、薪酬等多方面^[4-4]。应打破部门壁垒, 形成政策合力, 例如在引进高层次人才时同步解决配偶就业和子女教育问题, 以优化人才生态环境。第三, 组织创新与文化培育。战略性 HRM 还涉及区域组织与文化塑造^[7-2]。以战后德国转型为例, 其通过建立“双元制”职业教育体系和工匠文化, 适应经济发展需求, 并借助参与式管理及劳资合作推进技术革新^[7-3]。这对我国有重要启示: 在高质量发展中, 需营造技能成才和持续学习的氛围, 倡导人本管理与创新文化, 充分激发人力资源潜能。第四, 区域品牌与人才集聚。通过打造“人才高地”等区域品牌, 可增强人才吸引力, 实现集聚效应。例如深圳、杭州通过高层次人才政策与优良创新环境, 成功吸引全球优秀人才。中小城市和中西部地区也可依托自身优势, 实施针对性策略, 形成后发优势, 实现跨越发展^{[3-5][10-1]}。

综上, 战略性 HRM 在区域发展中承担谋划与催化作用, 突破传统人事管理局限, 通过全局性人力资源整合引领经济发展。实践证明, 成功将人才战略融入经济战略的地区, 往往能够实现人力与经济的协同增效和高质量发展。

2 广西梧州地区的实践与案例分析

广西梧州市作为桂东南传统工商业城市, 近年来在区域经济发展与人力资源管理协同方面成效显著。梧州位于广西东部, 紧邻广东, 是珠江—西江经济带和粤桂合作特别试验区的重要组成部分^[8-2]。受地理区位与资源条件限制, 其经济发展曾长期滞后于珠三角核心区, 面临人才外流、产业层次不高等挑战。近年来, 梧州积极实施“工业振兴”与人才强市战略, 确立再生资源等五大支柱产业推动产业升级。其中, 以铝基新材料产业为代表的特色工业集群迅速崛起, 为经济注入强劲动力。在此转型进程中, 人力资源管理对经济高质量发展起到关键推动作用。

梧州通过政府主导型人力资源服务创新, 将人力资源管理与产业发展深度结合, 显著提升了区域竞争力。其创新实践“金牌就业管家”模式尤为突出: 政府牵头为重点企业配备服务专员, 定期上门摸排经营与用工难题, 精准化解招工难、技能不匹配等问题。广西智慧鑫源新材料科技有限公司年产 50 万吨高端铝合金智能化项目作为自治区重大项目, 便是受益典型。得益于“金牌就业管家”团队全程保障, 人社部门主动对接, 从其初期协助招聘十余人起步, 逐步建立起 600 多人的稳定员工队伍, 有力支撑了这一预计年产值超 150 亿元、创造 5000 岗位的重大项目于 2025 年上半年顺利投产达效。

目前, “金牌就业管家”服务已覆盖全市 630 家重点企业, 形成了系统化的用工监测与需求响应机制。据统计, 截至 2025 年 6 月, 梧州累计发布用工信息 1024 次, 服务企业超 1700 家次, 提供岗位近 47 万个次; 举办招聘活动 206 场, 成功招聘 9165 人。这些举措有效缓解了劳动力供需结构性矛盾, 保障了重点产业用工需求。

在人才引进方面, 梧州实施了系统性政策。出台《梧州市引进培育产业发展人才实施办法》, 为紧缺人才和团队提供住房、科研及子女入学等全方位支持。特别在粤桂合作特别试验区框架下, 积极探索与广东肇庆的跨区域人才协作, 主动承接粤港澳大湾区的技术与人才外溢^[8-3]。这些努力正逐步扭转人才外流趋势, 促进梧州籍人才回流并提高本地高校毕业生留梧比例。同时, 依托成本和环境优势, 梧州成功吸引了一批珠三角转移的产业项目与人才资源同步落户, 实现了“引资”与“引智”的有机结合, 为区域打造人才高地提供了实践参考。

梧州的案例表明, 将人力资源管理提升至战略层面, 对支撑区域经济追赶具有关键作用。从精准服务企业用工、强化技能人才培养, 到系统制定高层次人才引进政策, 梧州始终坚持以产业需求为导向, 形成了一套贯穿人才“引育用留”各环节的系统思路。通过紧密围绕产业转型与项目落地展开人力资源工作, 梧州在较短时间内缓解了经济发展中的人才瓶颈, 保障了区域战略目标的实现。类似经验也在国内其他地区得到验证: 例如山西临汾通过创新人力资源开发拉动了经济增长与就业提升^[6-2]; 山东胶东经济圈则借助区域内人才资源共享增强了经济协同效能^[9-2]。这

些实践共同说明,将人力资源管理深度嵌入区域发展战略并配以有效执行,能够显著促进经济社会效益的提升。

然而,梧州模式也存在一定局限性。例如,其高度依赖政府主导的服务模式,在市场化程度较高的地区可能适应性不足;此外,与同类城市(如广西柳州、贵州遵义)相比,梧州在高端人才吸引力和产业多元化方面仍有差距。未来若不能持续提升城市综合竞争力,其人才政策的效果可能边际递减。因此,梧州经验在复制时需结合本地实际,注重市场机制与政府引导的平衡。

3 对策建议

基于上述理论分析和梧州实践经验,促进人力资源管理与区域经济发展的良性互动,关键在于实施战略性、协同化的人力资源开发管理策略。具体建议如下:

一是强化人才战略顶层设计与实施机制。区域发展须将人才战略深度融入中长期规划(如“十四五”“十五五”),加强系统性设计。政府需结合本地产业特色与发展方向,前瞻研判人才需求趋势,制定针对性培养、引进与留用政策^[3-6]。针对重点产业可设立专项人才计划(如“新能源产业人才专项”)以保障人才供给的数量与质量。同时,建立健全监测评估机制,设立专项工作组,定期跟踪就业率、人才净流入、技能匹配度等核心指标,及时优化政策,形成“规划—实施—评估—反馈”闭环管理,确保战略落地见效。

二是构建多元化人才供给体系。要坚持本土培育与外部引进并重,持续优化人才结构。本土培育层面,要不断优化教育与职业培训资源配置,推进校企合作与订单培养,提升教育供给与产业需求的匹配度^{[10-2][8-4]}。实施终身职业技能培训制度,设立专项资金支持劳动者技能提升,特别是新兴技术领域,防范技术迭代引发人才断层。外部引进层面:大力引进外部高层次及急需人才,完善住房、薪酬、科研经费及子女教育等激励保障^[6-3],对贡献突出者予以重奖。引导人才向重点产业和园区集聚,实现“以产聚才、以才促产”。

三是创新人力资源服务与区域协作机制。积极创新服务模式,提升人才与产业供需匹配效率。推广“金牌就业管家”等服务机制,为重点企业配备人力资源服务专员,常态化对接用工需求,整合培训资源、院校毕业生及生源地劳动力等力量,精准解决企业招工难题。建设人力资源大数据平台,运用“互联网+”实时分析劳动力市场,为政策制定和资源调度提供依据。推进跨省区人才协作,探索共建“人才飞地”、互设人才工作站等模式,促进发达与欠发达地区在人才培养、交流与回流方面的良性互动,构建开放共享的人力资源生态。

四是深化政策协同与长效机制建设。要加强跨部门、跨区域的政策协同和长效机制建设。推动教育、科技、人社等多部门协同发力,共同支持人才政策的集成与落地。借鉴粤桂合作特别试验区等跨区域合作经验,打破行政壁垒,推动人才标准互认、信息互通和服务共享,逐步建立区域统一的人力资源市场。此外,不断优化人才政策执行流程,注重典型做法的提炼与推广,增强政策的适应性和实效性,形成人才“引得进、留得住、用得好”的良性发展格局,为区域经济高质量发展提供坚实支撑。

五是融入数字化与智能化趋势。面对人工智能、大数据等新技术对就业结构的冲击,区域应提前布局数字化人力资源管理体系。推动职业技能培训向数字化、智能化转型,加强AI、物联网、数据分析等新兴领域的人才培养。鼓励企业采用智能招聘、远程协作、灵活用工等新模式,提升人力资源配置效率。同时,关注技术替代风险,建立健全再培训与就业保障机制,确保人力资源转型平稳过渡。

4 结论

人力资源与区域经济发展存在紧密互动关系。由本文理论阐释与广西梧州案例分析可知:人力资源是区域经济发展的动力源泉,区域进步又为人力资源管理提供土壤和条件,二者协同作用能够加速区域的繁荣。当今时代,区域要实现高质量发展,必须坚持人力资源开发与经济建设同步规划和推进。梧州实践表明,即使基础薄弱地区,通过政府引导下的战略性人力资源管理创新,也能在较短时间内有效弥补人才短板,助推经济跨越增长,这对广大欠发达地区具有重要启示价值。当然,二者协调仍面临诸多挑战,如平衡人才引进与本土培养、避免区域间人才恶性竞争、有效应对数字化与人工智能对就业结构的冲击等,亟需深入研究和探索。未来,区域政府与企业应在实践中完善协作机制,营造尊重人才、善用人才的环境,以充分释放人力资源潜力,

转化为持续的区域发展动力。

总之, 人力资源与区域发展实为相辅相成。以战略眼光布局人力资源、以创新机制激活人才资源, 能够为区域发展注入强劲动能。各地区应立足实际, 借鉴成功经验, 走出一条特色鲜明的人力资源与经济协调发展之路, 为实现区域繁荣和共享发展奠定坚实基础。

参考文献:

- [1] 李明玉. 人力资源管理与区域经济发展的关系探讨[J]. 中学地理教学参考, 2023, (27): 83.
- [2] 庞文琴. 人力资源管理与区域经济发展的相关性分析[J]. 中学地理教学参考, 2022, (20): 107.
- [3] 严俊红. 战略性人力资源管理对区域经济协调发展的影响探究[J]. 老字号品牌营销, 2025, (14): 77-79.
- [4] 丁继龙. 战略性人力资源管理与区域经济发展如何有效互补[J]. 人力资源, 2022(16): 136-138.
- [5] 陶慧君. 战略人力资源管理对区域经济发展的影响作用分析[J]. 产业创新研究, 2023, (11): 40-42.
- [6] 连颜芳. 区域经济发展中的人力资源管理研究——以山西省临汾市为例[J]. 环渤海经济瞭望, 2022, (07): 79-81.
- [7] 石嘉伟. 论经济发展方式转变与人力资源管理创新的关系: 基于战后德国的案例研究[J]. 西华大学学报(哲学社会科学版), 2024, 43(05): 45-60.
- [8] 叶渊浩. 人力资源与区域经济管理协同发展路径探讨[J]. 中国经贸导刊, 2024, (08): 145-147.
- [9] 张全玉. 区域经济协调发展中的人力资源管理探究——以山东半岛胶东经济圈为例[J]. 商展经济, 2025, (03): 164-167.
- [10] 董雪. 区域经济协调发展下人力资源开发与管理创新策略研究[J]. 老字号品牌营销, 2025, (07): 73-75.
- [11] 温芬. 探析人力资源管理与区域经济发展关系[J]. 中国市场, 2025(21).