

论高级经济师人力资源管理发展现状及对策

阴晓航

(中国平煤神马集团房地产开发有限公司,河南 平顶山 467000)

摘要:全球经济以及我国经济取得飞速进展的前提下,高级经济师人力资源开始受到广泛关注,它在企业当中产生的价值不容小觑,它输送来的是数量众多的充满活力、具备实力的人才,并且将这些人妥善安置在企业当中合适的位置,还能够依照企业取得进展的需要持续不断的纳入人才和展开对人才的培养,其产生的经济成效和企业的发展、企业的未来有着紧密的关联。因为高级经济师具备的重要价值,所以需要加大力度针对其展开这个方面的管理,才能促使其人才架构进一步完善,才能够促使其在企业当中发挥优越性,从而企业在市场竞争当中更具实力。那么,怎样才能高效处理好现阶段存在的问题,属于企业需要加大力度进行探究的问题。

关键词:高级经济师;人力资源管理;发展现状;对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.33.164

1 前言

市场竞争实际上就是对人才的竞争,是对人力资源管理成效展开的竞争。所以企业如果想在竞争当中显现出雄厚的实力并且快速取得进展,就需要加大力度开展人力资源管理工作,尽量使企业拥有高质量的人才,从而让企业更具竞争实力。高级经济师在企业当中是关键职位,这个职业不断取得进展的过程当中,也产生了一些不足之处,对于人力资源管理效果的改进和完善起到约束作用,制约了企业竞争实力的增长。

2 高级经济师人力资源管理状况

本文利用调查和研究意识到现阶段我国数量众多的企业当中高级经济师人力资源管理都具备部分不足之处,对改进和完善企业人力资源配置方面是一种束缚,不利于企业竞争实力的进一步加强。①管理责任没有进行具体规定。现阶段,大部分企业将重点放在业务管理上,忽视了高级经济师人力资源管理,造成企业负责人无法对高级经济师进行精准定位,因而造成责任不明确,人力资源管理无法高效实现,不利于其职能价值的进一步发挥。②管理负责人不具备竞争思想。现阶段部分企业没有认识到本身的缺陷,平时的工作当中没有注重于新知识的积累,新能力的提升。另外,因为不具备竞争思想,企业职工往往缺乏积极性,这不利于企业竞争实力的提升,不利于企业战略规划的实现。③管理负责人能力需要进一步提升。现阶段,一些企业的管理者本身素养不高,造成他们无法招聘得到更高质量的人才,无法更好的完成本职工作,对于企业的目前和日后的发展造成一定的影响。

3 提升措施

3.1 构建健全的责任制度

新时期企业要想在行业竞争当中更具实力,为其选取和造就出数量众多的高质量人才,从而促使企业总体实力进一步增强。其原因在于,现阶段企业之间的竞争实际上是对人才展开的竞争,特别是高质量的人才。而高级经济师属于企业取得进展当中必不可少的高质量的关键人才,要想促使其发挥更大的价值,则要求给出具体完善的责任机制,使管理任务尽量贯彻到每一个职工身上,这样才有利于企业持续取得进展,才会让企业当中的全部职工以更大的热情投入到工作当中。例如,可以在激励措施、考核措施等方面增加奖惩力度,融合每一个职工为企业做出的成就,进行恰如其分的奖励,从而促使所有职工以更大的热情投入到工作当中,这样才有利于企业竞争实力的增强和经济效益的提升。

3.2 健全高级经济师人力资源管理体系

健全的高级经济师人力资源管理制度是进行高质量的人力资源管理的基础。针对健全高级经济师人力资源管理机制方面,可以从下面几个方面开展:其一,要将人力资源管理工作贯彻到所有的工作人员身上,并且,为了促进企业日后更好的发展,要形成完善的人才招聘和培训机制。当然,构建此类规划机制的过程当中,需要确保其科学高效。其二,要构建起完善的奖惩机制。比如企业取得进展的过程

当中,那些为企业做出突出贡献的职工,要对其实施物质奖励或者精神激励,并且鼓励职工为企业的发展继续贡献。反之,针对那些工作意识消极、工作态度不佳,甚至是为企业发展带来阻碍的职工要进行惩罚,促使职工日后开展工作当中避免这些不良作风。

3.3 使管理者具备竞争思想

新的历史阶段,科学技术对于高级经济师人力资源管理显得尤其关键。因此,企业平时进行管理,需要懂得竞争是激烈和残酷的,是无处不在的,从而让职工具备竞争思想。高级经济师能够促使其参与到企业规划当中,促使其竞争思想和竞争水平得到提升,进一步带动企业当中所有职工,并且为企业职工开展竞争思想的培训工作。例如,某企业为了给新职工创造机会,促使其在老职工的带动下尽快融入到工作当中,给新员工或老员工创造沟通和互动的机会。以此为前提,安排老职工带领新职工掌握企业工作内容,有利于其更快融入企业,更快的进入工作步骤。

3.4 改进管理者管理能力

人才属于企业当中的关键内容,其质量直接决定着企业的竞争实力,怎样促使人才水平提升,属于关键。所以,要想促使高级经济师在企业当中产生巨大的价值,人力资源管理着就需要具备一定的管理水平,并且热情融入到企业管理当中,这样有利于将本身具备高级经济师人力资源管理能力和经验更为充分的运用到平时的管理当中,产生更好的效果促使高级经济师发挥职能价值,给企业带来活力和动力。企业要做到下面几个方面:①改进原有的高级经济师人力资源管理者的管理观点,从而保证其将与与时俱进的管理理念融入到其平时的管理工作当中,有利于管理效果的提升。②让高级经济师人力资源管理者有机会提升自己的专业水平提升自己的能力,给他们不断学习的机会、不断进行沟通的氛围,有利于其项目探究当中得到更多管理方法和理论知识,促使本身管理能力得到更好的提高。③将具备管理经验、管理水平的高级经济师引进到该企业当中,从而改进和完善原有的人才架构,为企业注入新的活力,促使整个管理队伍素养和实力得到提升。

4 结束语

总的来说,现代企业要想发展迅速,需要具备健全的高级经济师人力资源管理规划,要鼓励高级经济师融入到企业发展的所有步骤当中,促使他们根据企业具体的发展状况和特征采取与之对应的措施开展人力资源管理工作。所以,企业要掌握好高级经济师人力资源管理的价值对企业发展起到的推动作用,通过完善机制,提升管理人员的能力,融合以人为本的管理思想,进一步提升高级经济师人力资源管理成效,有利于为企业带来全新的动力,融入全新的活力。

参考文献

- [1]赵霞.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].经贸实践,2016(04):144.
- [2]杨璐.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].财经界,2019(12).