

# 经济师人力资源管理的发展现状及对策探究

赵秀

(石家庄金正房地产集团有限公司,河北 石家庄 050000)

**摘要:**如今我国各类企业还正处在竞争激烈的经济社会当中,经济师可以借助大量的理论性经济知识,或者是对经济发展局面和走向的精准掌握,来为公司的发展提供一定的帮助。经济师人力资源管理是想要更加有效全面地实现公司目标,让经济师可以解决好互相之间和工作之间的矛盾与冲突,达成自身价值的最大化。基于此,笔者将结合自己的经验,就经济师人力资源管理的发展现状及对策进行研究,希望可以和相关人士提供一定的参考和帮助。

**关键词:**经济师;人力资源管理;发展现状;对策

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.35.177

当前,经济师人力资源管理逐渐变成了人们众所周知的热门职业,随着社会经济水平的持续提升,再加上信息技术的迅猛发展,确实让经济师人力资源管理的发展情况有了较大的变化。但是所有事物都存在着双面性,市场上尤为激烈的竞争或者是劳动方式的不断更新,也为经济师人力资源创造了诸多的机遇,但也提供了较多的挑战,彻底显露出了此种职业当中留存的大量不足与问题。所以,经济师人力资源管理对于整个公司的不断发展拥有十分重要的作用,不止可以增强公司本身的核心竞争力,还可以为公司将来的发展铺垫牢固基础。

## 1 经济师人力资源管理的发展现状

### 1.1 员工培训机制的不完善

员工培训机制的设定是引导公司逐渐成长的重要途径,借助对工作人员自身的专业素养进行培养,就可以辅助公司迅速的发展壮大。但大部分公司都往往有着员工培训机制并不完善的情况,关键原因之一就是资金的划分并不是很充足,并未具备专项资金来运用在员工的有效培训方面,这就致使对工作人员进行的培训尤为简单和粗糙;培训程度没有很深入,培训人员的专业素质较低,更是导致培训工作仅仅是浮在表面,非常浅显;还有某部分公司并不具备良好的条件,缺少健全的培训机制,模糊不清的培训目标,这就无法在有限的时间内实现员工专业能力增强的目的,确实耗费了较多的人力资源和物力资源,无法将资源达成最大化的使用。

### 1.2 奖励机制缺少吸引力

全面科学的奖励机制可以迅速调动工作人员对工作的兴趣,真正为经济师人力资源管理带来较多的便利。当前公司内部的奖励机制所出现的问题就是缺少一定的变通甚至是科学性,这就导致工作人员没有充足的动力进行工作,公司的实际发展速度尤为慢,生产效果更是十分低下,进而致使公司当中工作人员产生了松懈懈怠的情况。公司内部经常使用的奖励机制就是借助绩效评估来达成的,这当中考核奖励机制是必不可少的组成内容,但奖励机制又有着科学性的不足甚至是吸引力较低等等问题,这就让绩效评估仅仅是表面形式而无法处理核心问题。

## 2 经济师人力资源管理问题的解决策略

### 2.1 优化员工培训体系,设立奖励机制

员工是整个公司的重要组成部分,员工所具有的专业能力也代表着公司,和公司的实际发展有着较大的关联。所以公司需要对员工的培训机制进行适当的调整,让员工培训机制越来越健全,越加契合市场不断发展的规律,多角度、多方面地去挖掘工作人员潜能的能力。主要开展方式有:其一,建立专项资金,让培训资金获得丰富。让工作人员有着充足的经费与条件去增强自身的工作能力,增加他们对公司的肯定程度或者是满意程度。其二,要对培训内容进行严格的把关,聘请经验充足的培训人员来对所有工作人员开展有效的培训,确实为他们将来的发展铺垫基础。其三,要创造良好的条件,为工作人员打造宽广的场地,让员工培训更加系统化、全面化,还能够按照工作人员的个性特点,来让员工培训机制体现出较强的

个性化,不能够以偏概全。除此之外,还需要完善奖励机制,让奖励机制更加富有多元化。主要开展方式包含有:首先重视工作人员的实际需求,对于一些合理的要求能够满足,让工作人员时刻处在良好的环境中进行工作,进而增强工作效果和工作质量;其次让奖励机制更加富有个性化,按照工作人员的个性特点设立不一样的奖励机制,以此来满足不一样员工的实际需求。再次则要优化反馈渠道,对所有工作人员的想法和建议做好收集,适当的对奖励机制进行有效调整,注重广大民众的意向。最后按照考核情况来增加工作人员的薪酬,对于工作效果的增强甚至是忠诚度的提升拥有着十分关键的意义。

### 2.2 加强企业人力资源的竞争优势建设

根据公司经济师人力资源的管控标准,注重对其开展市场方面的竞争建设。全面分析公司经济不断发展的实际效益和增长水平,研究公司竞争或者是发展的具体方式。根据公司经济人力资源方面的管控要求,提高本身的管控力度,知晓资金的实际划分,慢慢降低公司运营过程中的成本耗费,切实体现出公司的管控能力和管控水平,不停增强其所有的优势,不断减少公司的具体运营成本。按照公司在对市场竞争进行严格管控的环节,来研究人力资源的科学配备方式,切实体现出人力资源管理本身的能力,知晓公司在市场竞争当中的每一个优势,增强其社会效益的同时,让自己获得平稳顺利的发展。

### 2.3 完善企业经济师人力资源的管理体系

在对经济师人力资源管理当中存在的问题进行处理的环节中,优化公司经济师人力资源管理体系有着十分关键的作用。借助对公司经济师人力资源管理的具体情况作出分析,就能够明确公司若是想获得平稳顺利的发展,就一定要从诸多方面来达成对人力资源管理体的改革和创新。其一,公司就应该着重培养专业人才,借助对全面型人才的有效培训,来从源头上增强整个公司的人力资源管理能力,确实为其管理机制的改革和创新铺垫牢固的基础。其二,管理人员应该对公司的具体发展情况作出精准的预测,以经济角度开始着手,研究经济师人力资源管理体系是否具备科学性,真正为公司将来的可持续发展创造良好条件。

## 3 结束语

总而言之,对于一个稳固、健康的公司来说,一定要具备健全的经济师人力资源管理机制,并且还应该加入到公司的发展战略规划当中,在固定的时间对工作人员的专业能力进行培训,但怎样才能拥有一套健全的经济师人力资源管理制度,早已变成公司是否可以平稳顺利发展的重中之重。如今,随着社会经济的不断发展,公司若是想同样获得迅猛的发展,就一定要对人力资源管理的体系做好优化,并增强工作人员本身的专业能力,真正为其将来的发展铺垫牢固基础。

## 参考文献

[1]杨迎春.经济师人力资源管理的发展现状及对策探讨[N].新乡日报,2020-10-29(003).