

浅谈高级经济师人力资源管理发展的现状及对策

陈翔玲

(中通服供应链管理有限公司江西分公司,江西 南昌 330000)

摘要:对于现代企业来说,若想提高自身的竞争实力,需要具备大量的人才作为重要的支撑,人才力量愈发强大,那么企业的竞争实力也会随之越发的强大,进而推动企业获得持续性发展。在改革开放背景之下,伴随我国经济水平的不断提升,在企业发展的过程中,经济师作用愈发凸显,对现代企业的持续性发展来说,则能够将人力资源管理作为推动其发展的重要保证,而在进行人力资源管理时,需发挥出经济师的作用,以便提高管理工作的开展质量与效率,并且还能够在提高企业的经济效益。在现代的社会中,不管是企业角度,还是从人才的角度看,都是市场竞争,都是非常激烈的。企业相互之间除了要竞争效益之外,同时也要争夺更多的市场份额。而人才的竞争正是企业人力资源管理水平之间的竞争。高级经济师在企业中就占有这样的地位,随着我国市场竞争变得更加激烈,这个职位有了很大的发展,当然,也随之暴露出了更多的问题。

关键词:高级经济师;人力资源;管理;现状;措施;分析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.20.050

1 引言

随着我国市场的发展,企业所面临的市场压力也在不断增加,而市场竞争其实就是人才之间的竞争,也是人力资源管理的效果相互之间的竞争。所以,企业想要在这样的竞争环境中立于不败之地,对人力资源管理的工作必须重视起来,给企业选拔更多可塑性强的的人才,增强企业的竞争力。在进行人力资源管理的过程当中,对人力资源管理的创新,也成为了企业必须要更加重视的经济管理创新方面的内容。但以现如今情况来看,在经济师人力资源管理期间还存在着明显的不足之处,因而还需针对于此来提出相应的应对对策,以提高企业的管理水平,确保人力资源管理具备有效性以及先进性。因此,需从企业的真实状况为着手点,善于站在诸多的立场之上去考虑及衡量现阶段所产生的某些问题,并良好地解决问题,还应积极健全相关的管理机制,不断提升工作人员的专业水平以及综合素质,以便充分发挥出人才的优势,推动现代企业获得更为迅速的进步及发展。

2 分析新时期高级经济师人力资源管理的意义

2.1 对企业的管理工作具有借鉴意义

对于人力资源战略而言,主要是企业管理中十分重要的一个战略内容,一个较为成功的人力资源管理战略,能够更好的为企业提供出较为准确的市场信息内容,让企业可以结合这些信息和自己的发展情况,以及社会的发展趋势,制定更加合理的未来发展战略以及管理战略,使企业获得更多提升。

2.2 促进企业拓展人力资源的竞争优势

结合高级经济师报考的条件不难发现,现如今具备中高级职称级别的人才都是较为稀有的,极为珍贵,而且素质相对较高。所以,开展比较高效的高级经济师人力资源管理战略,可以给企业储备很多高级的经济师人才,使其形成一种相对比较强的人力资本,这样的人力资本在企业未来竞争中具有着较多的优势。

2.3 提高企业自身的经济效益

对于人才而言,是为企业的发展提供服务的,企业的效益主要是在客户满意度的基础上随着客户的不断消费所出现的,因此人力资源管理的战略能够更加有效的让企业在进行实际经营活动中提高自身的整体效率,这也正是能够让企业效益获得提高的最为关键的管理战略之一。高级经济师其本身对企业的发展就是非常关键

的,有很多比较核心的经济管理以及技术,都和高级经济师有非常密切的关系,所以对高级经济师的管理,使其可以让企业的经济效益得到全面的提高,促进企业快速发展。

3 分析高级经济师人力资源管理的发展现状

3.1 由于管理人员自身的管理意识存在不足

现如今随着我国市场经济快速的进行发展,使其经济水平不断的提高,多数的企业已经是对自身的内部结构做出了相应的优化,但是不可否认的则是,这种企业在全部企业中所占据的比例是相对比较少的,还有不少企业并不具备高水平的管理者,且所具备的管理意识还较低,并未能认识到经济师人力资源管理对于企业发展的关键作用,也未能够发挥自身的职能,导致企业之中的相关部门之间未能够清晰的划分界限,在责任方面也缺失明确性,在此情况之下,即便企业内部人力资源实施了完善和优化,仍旧难以脱离传统的管理规模,未能彰显出切实的作用。通过对现如今的情况进行分析能够发现,在对内部部门进行优化的过程中,也是通过将其传统的人事部门转变成为现如今的人力资源管理部门,然而并没有在本质上对其进行积极转变,使其依然存在相对较多问题。

3.2 由于人员业务水平有待于提升

根据现如今的社会发展情况来进行分析,经济师人力资源管理的过程中,依然是作为现如今时代发展的主要管理模式,并且这种管理模式也是具有着必然性的,在企业实际进行发展的过程中,也是存在着较为重要的一个作用,但是在实际发展的过程中,我国不少企业均未能能够注重于经济师人力资源,也未能够定期开展培训作来提高相关人员的业务水平。并且,在企业的人力资源管理之中,相关部门也未能够发挥出重要的作用,如此就会导致经济师人力资源管理期间存在着较多的问题。另外,由于某些企业本就缺失科学性的管理秩序,所以在人才进行招聘的过程中,也是存在着相对较多的问题,导致其所招聘到的人员和能力以及素质无法满足实际的需要,这些问题的存在必然会对企业自身的持续性发展带来较大的影响。除此之外,企业中的人力资源管理工作人员也未能够做到统筹规划企业的人员激励措施,导致其工作人员在平日的工作中缺失热情,进而会影响到日常工作的开展效率及质量。

4 优化经济师人力资源管理措施

4.1 对内部改革进行优化,提高管理水平

通过对内部改革进行优化,可以作为应对现如今该阶段领域内部机制问题的一种重要解决措施,如果没有能够对其引起高度的重视,那么将会导致其出现更加严重的效益下滑和人才浪费等方面的问题出现,而在上述过程之中,就对于经济师人力资源管理具备着一定的要求,以便通过有效的管理来切实提高人力资源管理的质量。详细阐述,一方面应完善企业文化,企业文化是企业发展的项重要财富,是企业不断发展过程中所积累的成功经验体现,同时也是行业工作人员一同认可的核心观念,因此对于企业的管理人员来说,务必要善于掌握新型的管理技术,不论是在实践或是在理论层面,都是需要充分的去体现出企业文化间存在的重要价值,同时针对于工作人员的实际需要,也是需要保证其可以处于在一致性的状态之中,这样才可以有利于激发员工自身的创造性和主动性。在此之外还需要对管理水平进行持续的优化,在经济师人力资源管理工作中的一项关键内容,即为应以何种方式来提升人才能力,这是由于此因素会直接影响到企业的实际竞争实力,因此,应确保经济师具备超高的管理水平,以便使得企业更好的留住人才。除上述内容之外,经济师人力资源管理者也需积极投身至学习之中,与业界同仁之间加以积极的交流和探讨,使其能够对自身的管理经验进行不断的完善,保证其人力资源管理水平可以得到全面的提高。

4.2 提高人员自身的业务水平

现如今随着时代不断的发展和进步,科学技术水平随之提高,企业的经济师人力资源管理业务水平和整体素质都会对行业的日后进步和发展带来直接的影响,所以持续的提高人员的业务水平以及素质就显得尤为关键。对此,企业务必要充分认知到经济师人力资源管理的积极作用,转变自身的思想理念,在最大程度上凸显出经济师人力资源的主体地位,让其能够为企业的不断发展做出自身的奉献。经济师人力资源管理也应充分认知到企业之间所处的竞争状态,对其整个行业的发展进行科学合理的规划,这样不仅可以提高自身的业务水平和专业素质,也是可以提高工作人员实际工作的主动性,促进其工作人员和企业一同的进步和发展。因此为了促进新老员工之间的互动,在进行经济师人力资源管理时,还需充分培训好相关的工作人员,让其能够对于企业的文化、发展战略以及日后的发展趋势等方面具备一定的了解,这样可以提高工作人员自身主人翁的意识,使其工作人员更加努力的投入到实际工作中,促进企业自身快速稳定的进行发展。

4.3 完善薪酬管理和绩效考核

企业在实际进行发展的过程中,其成果是每一个员工一同努力工作的结果,因此对于每一个工作人员而言,在企业的贡献程度而言,必须要对其作出相应的回报和奖励,这样有利于进一步燃起工作人员在平时工作中的积极性以及主动性,确保其能够将自身的精力放置在实际工作之中,以此来推动现代企业获得飞速性的进步与发展。所以,经济师在人力资源管理期间,还应积极完善薪酬管理制度和绩效考核制度,需精准了解与掌握各个岗位之中每名工作人员的真实情况,而后针对绩效来实施薪酬分配和晋升调配等,这也是可以为规划工作人员的职业生涯提供出相应的参考,此外公平性的薪酬分配制度和绩效考核制度,不仅仅可以全面的促进企业管理者个人的威信,也是可以促进工作人员认同企业的有关管理方式,将其以人为本的管理理念充分的彰显出来。由上述内容可见,在开展经济师人力资源管理工作的过程之中,完善薪酬管理和绩效考核是

尤为关键的,也唯有完善这一方面,才更能够保障人力资源管理的效果,实现对于相关人员的有效性、合理性管理,与此同时也是可以防范这方面的问题出现,促进现代企业相关人员可以得到进步和发展。

5 结束语

总而言之,以当今情况来分析,伴随我国社会经济的飞速发展,对于现代企业而言,若想在此背景之下谋求更好的发展,则务必要重视知识积累,而在全部的知识积累中,经济师人力资源管理则占据着重要的地位。而经济师人力资源管理在企业之中的贯彻,有利于保障此领域人才的更新以及流动,从而为现代企业的日后发展予以更好的推动,提供更多的可能性,唯有提升人力资源管理工作人员的个人能力及素质,才利于提升企业的总体管理水平,也能够真正凸显出人才的作用。同时,也要激励高级经济师能够参与到企业的各个不同的规划环节当中去。使其能够更加具有目标和特点地进行人力资源管理工作,给企业的发展注入更多的活力,使其获得提高。所以能够通过优化内部改革、提升管理水平、完善薪酬管理和绩效考核、健全人力资源管理机制等方式来切实保障经济师人力资源管理的效果。

参考文献

- [1]章晓婧.浅谈医院经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].现代营销(经营版),2020(04):6-7.
- [2]裴钰.浅谈医院经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].财会学习,2019(26):194-195.
- [3]朱克敏.解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].营销界,2019(32):115-116.
- [4]赵林武.解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].城市建设理论研究(电子版),2018(26):14.
- [5]李娜.事业单位经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].中国市场,2018(06):173+175.
- [6]王娜.解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].中国管理信息化,2018,21(03):90-91.
- [7]王盛斌.浅谈经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].黑龙江科学,2016,7(17):142-143.
- [8]于迅.浅谈经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].财经界,2016(17):358.
- [9]王晓莹.浅谈企业经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].中国商论,2016(32):97-98.