

# 新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略分析

王艳春

(盘锦市人力资源和社会保障服务中心,辽宁 盘锦 124010)

**摘要:** 事业单位是主要为社会提供各类公共性服务的部门,带有公益发展的性质。但在新时代的社会发展中,随着市场经济格局的变化,事业单位在社会建设中价值与作用日益凸显,在快速加剧的市场竞争中,遇到了一定的发展困境。在全新的发展格局中,要实现事业单位的稳定发展,突破各个方面所带来的局限,就必须在人力资源管理上获得支持,不断推进现代化人力资源管理模式的转变,完善人力资源管理结构,提高单位内部的管理水平。在此背景下,加强对高级经济师人力资源管理的深入研究,并很对事业单位的管理措施与策略加以优化和改进,这对于事业单位在新时期的发展具有重要意义。鉴于此,本文针对新时代事业单位高级经济师人力资源管理的战略分析展开论述,分析高级经济师人力资源管理的价值意义和优缺点,基于实践的层面提出具体的优化策略,以期进一步促进事业单位管理中人力资源管理的架构和体系的完善,促进高级经济师的管理工作得到有效开展。

**关键词:** 新时代;事业单位;高级经济师;人力资源管理;战略分析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.062

## 引言

在市场经济发展的条件下,人力资源管理已经成为事业单位内部发展的重要组成部分,如何基于事业单位发展的特点,对人力资源管理加以规划和提升,这是在新时期事业单位应当着重考虑的主要问题,也是事业单位在新经济中需要深入研究的重要课题。高级经济师在事业单位的持续性发展中具有重要的战略价值和意义,应当加强对高级经济师实现路径的探索与研究,促使该岗位能够在新时期事业单位的快速发展中,能够在更大程度上发挥应有的价值,能够为事业单位管理优化和决策提供有效的专业依据,全面增强高级经济师在事业单位的内部管理与战略决策中的战略价值,促进事业单位内部全面提高对单位人才的管理水平,进一步促进事业单位在新格局中获得稳定发展。

### 1 事业单位高级经济师人力资源管理的价值分析

#### 1.1 促进事业单位工作效率的整体提升

人力资源管理是基于现代企业发展的一种人力资源管理模式,高度重视对于人力资源的开发、管理和培训,通过更科学的方法实现对人力资源的科学合理性分配,进而促进单位内部各项工作能够有效完成,实现单位预期的建设目标。在企业的管理中,人力资源管理的目标主要以实现人力资源的优化和企业文化构建为主要内容,加强对人才的综合分析,进而促进行为与心理的协调发展,激发员工主动工作的积极性,促进企业建设目标的实现。但是,在事业单位的发展中与企业管理存在较大的差异,应当根据事业单位的具体属性和岗位职责结合事业单位内部工作人员的职业技能和技术特点,进行科学合理的分配机制,进而促使单位内部人力资源能够得到最大程度的充分应用,使员工能够在其各自的岗位中最大化发挥工作价值。在事业单位内部高级经济师是核心成员之一,该岗位的存在能够进一步促进事业单位工作效率的提升。

#### 1.2 为事业单位经营活动的开展奠定基础

在人力资源管理的过程中,其最核心的价值是能够促进人力资源管理模式的构建和完善,推动事业单位获得稳定的运行和稳步的发展,还能结合人才的特点进行有效的职业培训。在新时代的事业单位发展过程中,人力资源是重要的组成部分之一,通过高级经济师的人力资源管理过程,能够进一步促进事业单位经营活动的有效开展,为其发展奠定坚实的基础,并其发展过程中发挥更大的价值和作用。例如,事业单位的人力资源管理过程中,通过高级经济师管

理过程能够充分发挥其优势,促进单位内部完善人力资源的考评机制,更有效地开展绩效评估与管理工作,更大程度上调动人力资源,充分发挥人力资源管理工作的价值,为单位的长期发展及战略决策提供重要专业意见,帮助企业在市场竞争中提升核心竞争力,确保企业获得更稳定的发展。

#### 1.3 为事业单位储备战略规划型人才

高级经济师是战略型规划人才,从其报考到筛选过程都非常严格,学习与考察的内容也非常复杂,要求报考人员具有高学历、高能力和较强的综合素质。因此,通过有效的方式实现高级经济师人力资源管理,能够为事业单位储备更多优秀的战略性发展人才,进而使人力资源在数量、质量和模式上得到有效的丰富与开拓,为后期事业单位的长远发展和多元化发展奠定基础。在市场竞争中,形成事业单位独有的核心竞争力,推动事业单位获得发展的动力。

### 2 事业单位高级经济师人力资源管理的具体策略

**2.1 完善人力资源激励体系,针对中高级精英设计个性化激励措施**

在事业单位的人力资源管理中,应当充分关注于不同员工的实际需求,充分了解员工在实际工作中为单位作出的付出和产生的价值,结合实际情况为员工提供相匹配的回报与反馈。如果员工在长期的工作中由于付出太多,但却不能接受到与付出相匹配的回报,就会在较大程度上影响员工参与工作的积极性、主动性,影响人力资源管理的效率,对事业单位的长远发展带来不良的影响。要进一步确保事业单位在发展过程中,保持人力资源的优势,保持人力资源的稳定性和工作积极性,就需要充分结合于实际情况构建完善的激励体系。针对优秀人才构建个性化的激励模式,为优秀人才提供相对应的回报、帮助和晋升机会,更大程度上激发员工参与工作的积极性和热情,在工作中主动创新,为单位发展做出更大的贡献。同时,还应当进一步完善其他类型员工的激励体系,在单位内部构建良性的竞争意识,促进竞争模式的形成。而针对于高级经济师人才,可以开辟个性化奖励机制,例如奖金、福利、培训机会、晋升机会等,使高级经济师在工作过程中能够获得同等回报,进一步提高对单位的忠诚度。在奖励的发放过程中,还应当对工作人员的具体贡献进行宣传,让单位内部更多人了解其岗位的核心价值,充分发挥榜样效应,为单位的发展注入活力,促进员工形成更强烈的凝聚力和使命感。

## 2.2 重视高级经济师岗位价值的发挥,建立长期的人力资源管理规划

在全新的经济发展格局中,事业单位要实现长远、稳定的运行和发展,必须实现人力资源的长期规划,充分发挥在人力资源管理上的主动性优势,使事业单位的高级经济师能够实现长期的、稳定的发展和巩固。为此,应当加强对高级经济师岗位的合理评估,明确具体的工作目标,为对高级经济师在事业单位发展过程中的价值和贡献作出全面性的分析。在具体的管理过程中,为高级经济师提供价值发挥的平台和机会,针对事业单位的发展前景和机遇展开深度分析,找到事业单位在经济发展过程中的机遇和挑战,给出专业性建议,为事业单位的战略决策提供有价值的参考意见。同时,针对在发展中遇到的实际问题,结合行业发展的特点和事业单位内部的经营特点,给出相应的解决方案,促进事业单位在新格局中获得更好发展。总之,从单位整体发展的把控全局,完成资源的优势调配,打造高级经济师人才队伍,使其能够符合事业单位在新市场环境中的发展需求。与此同时,根据单位的实际需要,选择与需求相匹配的专业人才,持续增强人力资源管理的成效,为单位的长远发展奠定人才基础。

## 2.3 积极开展事业单位基层党建工作,加强高级经济师的精神文明建设

事业单位的稳定发展需要构建良好的、积极向上的工作氛围,为各项工作的稳步实施提供重要的环境保障和基础条件。因此,在事业单位的发展中,应当重视文化的建设,增强思想政治工作的开展,注重提高高级经济师的思想文化水平,使员工能够充分认识到职业的特点、价值,形成爱岗敬业的优秀品质,为事业单位的长远发展提供保障。在精神文明的建设上,充分发挥党建工作优势,结合新时代的媒体传播特点和员工的年龄结构及知识文化水平的特点,不断增强对党建模式的研究,通过创新手段不断提高党建水平,促进员工的精神文明建设。同时,不断分析事业单位发展的实际情况,确保事业单位的发展严格按照社会主义核心价值观的道路而开展,充分结合社会发展的实际情况和单位本身所具有的特点,形成更有效的思想政治观念,构建与单位特色相匹配的文化模式。与此同时,应当将文化建设与环境建设相融合,营造良好的单位氛围,不断增强对高级经济师的思想文化水平提升和精神文明建设,全面提高思想水平,促进工作积极性的形成,不断提高团队协作的默契和能力,为事业单位发展战略规划人才的储备提供保障。

## 2.4 深度分析高级经济师的岗位特点,构建完善的岗位价值考核机制

针对高级经济师的人力资源管理,应当充分根据其岗位特点和实际价值制定完善的考核机制。首先,建立完善的考核体系,根据单位实际情况明确考核制度,在此过程中,注重制度实施的全面性,既要实现全方位的考核,又要结合实际情况展开个性化考核。并通过奖惩并行的方式,实现对优秀人才的激励。同时,要明确岗位考核的节点和具体指标,高级经济师的管理中应当明确具体的考核要求,根据不同的岗位设计具体的标准,确保评估系统能够得到顺利推进。在考核中注重全面性、公平性和公开性,确保整个考核机制的完整。另外,应当以结果为导向完成考核,促进员工在工作中能够实现能力的提升,帮助员工更好地总结自身在工作中存在的主要问题,分析问题产生的主要原因,结合自身优劣势加以改进。并且,通过考

核的结果,促进经济师对单位经营情况的深入了解,充分适应内外部环境的各种变化,发挥专业优势,为单位的战略规划、为制度的决策以及单位的具体发展等,提供更有价值的建议和依据。

### 结束语

综上所述,在事业单位的发展过程中,高级经济师占据重要位置,对于不断促进事业单位的发展具有重要意义。因此,事业单位应当充分意识到高级经济师在管理和发展中的战略重要意义,持续提升高级经济师的管理水平,进一步增强战略规划人才的储备,促进事业单位竞争力的形成,在新经济环境中获得更好发展。

### 参考文献

- [1]董恩至.新时代下事业单位经济师人力资源管理现状研究[J].经济管理文摘,2021(09):121-122.
- [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(34):249-250.
- [3]毛春燕.事业单位高级经济师绩效考核机制研究[J].营销界,2021(31):115-116.
- [4]凌一.事业单位中高级经济师的管理对策分析[J].营销界,2021(24):152-153.
- [5]郭梁.事业单位中高级经济师的管理研究[J].中国产经,2020(18):131-132.
- [6]张少忠.探讨高级经济师人力资源管理发展的现状[J].大众投资指南,2020(08):62-63.