

经济师人力资源管理的发展现状及对策

程 进

(鄂州市疾病预防控制中心,湖北 鄂州 436000)

摘要:近年来,随着经济的快速发展,经济学家逐渐引起了人们的关注。目前,经济学家是一个非常热门的职业,可以给企业的发展带来全新的活力,能够不断减少企业的成本投入,帮助企业获得更高的经济效益。企业在发展过程中需要不断吸引人才和培养人才,将人才匹配到合适的岗位上,充分发挥人才的积极作用。经济师对于企业发展的重要性不言而喻,企业在发展过程中必须要采用科学合理的方式来对经济师进行管理,根据企业的实际发展情况制定科学合理的管理体系,推行以人为本的管理理念,对于现存的各项制度进行进一步的优化和完善,不断提高经济师的管理水平,在此基础上则能推动企业更好的发展。

关键词:经济师;人力资源管理;发展现状;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.34.097

只有竞争才能发展,健康的竞争是推动企业不断发展的重要因素,也是市场经济的真实体现。现代企业之间的竞争,归根结底是人才之间的竞争,是人力资源管理成效之间的竞争。企业在发展过程中,只有重视经济师人力资源管理工作,寻求其体系化、创新化发展,才能充分提升企业的核心竞争能力,在激烈的市场竞争中立于不败之地。

1 经济师人力资源管理的作用

1.1 企业战略的核心

如今,所有企业在发展过程中都面临着激烈的竞争。其实企业之间的竞争,最终还是人才的竞争,如果一个企业拥有尖端优秀的人才,则能推动企业更加快速的发展,并且在激烈的竞争中立于不败之地。对于一个企业来说,人力资源管理扮演着十分重要的角色,而经济师在企业的发展过程中更是处于核心地位。从当前的实际发展情况来看,许多企业都十分缺乏优秀的经济师,部分企业一直致力于从内部培养优秀的技术人才。从企业对于经济师人才的重视程度就能看出,经济师人才对于企业发展的重要性。

1.2 有利于提高员工的工作效率

从目前的实际发展情况来看,一些企业之所以得不到快速发展,直接与分工不合理有关,许多员工在工作过程中无法找准自己的定位,在工作时不懂得配合,各项衔接工作也无法高效完成,这就直接导致员工的工作效率会非常低,员工的工作效率一旦降低,则会影响企业的快速发展,企业的发展速度会不断放缓,部分经营不善的企业甚至还会面临倒闭的风险。但是反观一些发展十分快速的企业,其都能将人力资源管理工作做得非常到位。企业内部的分工非常科学合理,员工的工作积极性非常高,能够在自己的岗位上发光发热,当员工的工作效率提高以后则能有效推动企业得到更好的发展。

1.3 建立有效的激励制度和奖惩措施

建立和应用良好的奖惩激励机制,对全面提升员工的工作积极性起着非常重要的作用。从长远的角度来说,传统所使用的奖惩激励机制虽然有一定的使用效果,但是并不能够满足企业未来发展的需要,再加上外在因素的不断影响,使得企业需要根据自身的经济发展规划,进行奖惩激励机制的不断革新。经济师可以将绩效考核与奖惩激励机制进行经济方面数据的全面联系,更好地实现企业经济发展与人员管理的融合,为企业开辟良好的发展布局,具有十分重要的应用作用。

2 经济师人力资源管理的发展现状

2.1 缺乏对人力资源管理的正确认识

近年来,许多企业充分认识到人力资源管理的重要性,在人力资源管理上投入了更多的时间和精力。希望通过人员构架进行优化和完善来帮助企业得到更加稳定的发展。但从当前的实际发展情况来看,我国许多企业所开展的人力资源管理工作仍然存在各种各样的问题,其中最为主要的就是没有对人力资源管理进行正确的认识。在开展各项管理工作的过程中,盲目借鉴优秀企业的管理经验,采用生搬硬套的方式套用到本企业的发展过程中,这就直接导致所采用的管理方式无法与企业的实际发展相匹配,这不仅无法发挥人力资源管理的积极意义,还会在一定程度上影响企业的正常发展。除此之外,部分企业在进行经济师人才管理的过程中忽视了对人才队伍的建设,片面追求对个人价值进行培养,这就直接导致企业在发展过程中始终缺乏优秀的经济师人才队伍。企业的发展和人员结构建设始终出现脱节的情况。企业管理者在对人力资源进行管理的过程中,没有对自身提出较高的要求,人力资源管理部门无法针对自身存在的问题进行自我学习和自我提高,这就直接导致所开展的各项经济师人力资源管理策略都无法满足企业的实际发展情况,部分企业会存在极为严重的经济师人才流失的情况,这会对企业的发展造成极为严重的影响。

2.2 对经济师人才的筛选机制不合理

随着市场经济的发展,企业必须不断寻求创新,推进企业改革,才能保持企业的先进性和可持续发展。虽然有很多企业认识到改革创新的重要性,但是在实际执行中存在执行不到位、执行不全面的问题,特别是在经济师人才的筛选机制方面存在不合理的现象。对经济师人才的筛选机制仍采用老旧的人力资源管理办法,缺少创新性,并未充分考虑到经济师人才的自身特点,导致在企业人才任用上错岗现象频发,导致经济师人才在企业发展中不能发挥应有价值,影响企业经济发展。

2.3 企业薪酬结构的设置缺乏合理性

薪酬结构的合理性极大地影响着经济学家的人力资源管理水平。然而,在制定人力资源管理战略的过程中,一些企业对于薪酬结构的重要性认知存在不足,缺乏对经济师工作积极性影响因素的考察,导致物质激励的相关举措无法得到合理设置,也使得薪酬方案的设计难以与企业的发展需求相适应。一些企业在进行经济师人力资源管理策略具体设计的过程中,对于企业股份的划分情况缺乏有效的关注,未能实现对股权分红特征的详细考察,导致经济师无法得到有效的吸引,难以保证经济师的主体价值得到更加充分的开发。一些薪酬结构的设计缺乏对经济师人力资源管理方案的重视,缺乏对奖惩制度价值的总结,无法根据经济师的工作特点进行薪酬管理工作的科学调节,无法为企业专业技术管理工作的改进争取足够支持。

2.4 人力资源规范方案不科学

许多企业在人力资源的具体管理过程中通常缺乏科学合理的规范。这个问题的主要原因,是其没有制定一套科学合理的经济师人力资源管理方案而造成的。主要表现在以下几个方面:首先,企业的员工培训模式不完善。企业在发展的过程中,只对企业经济增长目标关注和重视,忽略了员工培训方面,在员工培训方面花费的精力太少,使得企业员工专业水平提升比较慢。其次,企业岗位设置不合理,企业岗位存在一种现象,就是有些岗位人员能力不够,有些岗位人员的专业能力往往大于岗位要求,这样就会造成人员浪费现象,也会降低员工的进取心,对企业长远发展来说是非常不利的。最后,企业人力资源管理缺少晋升与薪酬机制。企业中的员工晋升途径有限,晋升难度大,对员工物质方面的奖励也比较少,这样就会降低员工奉献企业的积极性。

3 经济师人力资源管理的发展策略

3.1 加强对经济师人力资源管理的重视

“以人为本”应该作为企业人力资源管理的核心理念,面对一些企业对经济学家的人力资源管理重视不够的现状,企业决策层应树立“以人为本”的用人理念,督促管理层形成重视人才发展的企业文化和内生动力,只有这样,企业人力资源管理工作才能有的放矢。在实践中,要

注重对经济师人力资源管理工作的设置,形成系统的可持续性的经济师人才引进、培育体系,在经济师扎实理论的基础上结合企业实际情况进行系统化的培训,同时辅以科学合理的考核机制将相关人才配置在最合理的岗位。与此同时,企业还需重视企业文化的价值,应将其纳入人力资源管理工作中,培养员工团结协作的能力,企业应主动帮助员工解决精神和物质层面的困难,增强员工对企业的归属感。

3.2 优化完善人力资源管理制度

在优化和完善人力资源管理体系的过程中,企业需要充分考虑自身企业的实际发展,要综合人才劳动力价值和人才生产力作用来对相应的管理制度进行进一步的规范,通过这样的方式才能保证人力资源管理制度的科学性,也能更好地运用在企业的发展过程中,真正做到与时俱进,能够真正满足人才市场的变化需求。在对人力资源管理制度进行优化和完善的过程中,需要将侧重点放在经济师员工的职业规划上,保证员工的职业规划与企业的实际发展战略相符合,所制定的人力资源管理制度需要以培训制度和奖惩制度为基础,通过这样的方式来最大限度地对经济师人才进行保留和开发。企业在发展过程中可以针对员工参与培训的过程来进行奖惩制度的建设,对于员工的个人能力以及专业技术等多方面进行考核,从多个角度对奖惩制度进行建设,保证奖惩制度的合理性,通过这样的方式能够有效提高员工参与培训工作的积极性,员工的工作效率也能在原有的基础上得到极大提高。

3.3 提高企业薪酬结构的设置合理性

在制定经济学家人力资源管理计划的过程中,企业必须分析和研究薪酬结构的意义,尤其是在专业技术管理过程中,影响经济师工作积极性的各方面因素加以总结,使薪酬激励举措可以具备更高的合理性,确保薪酬设置方案可以足够恰当。企业薪酬结构的改革必须加强对企业股份构成情况的研究,尤其要对经济师相关岗位的分红情况予以研究,使经济师可以获得更加有效的吸引,并保证薪酬结构的突出价值得到显现。企业薪酬结构的设计还需要秉承人本理念,对经济师的奖惩措施进行合理设计,确保经济师的业绩考核制度可以与薪酬设计方案形成紧密关联,使薪酬结构的重要性可以得到凸显。

3.4 加快完善经济师人力资源管理计划

在设计经济学家人力资源管理计划的过程中,必须加强对管理体系构成的研究,充分结合专业技术管理的需要,对经济师人力资源管理计划进行科学设计,确保经济师可以根据企业的长远发展需要制定工作方案,并保证企业的总体战略布局可以得到相应的改进。一定要加强对经济师人力资源管理工作变化趋势的研究,并对企业人力资源管理模式的特点进行详细考察,利用问卷调查等手段进行经济师意愿的有效分析,确保人力资源管理

方案可以得到相应的调整创新。务必加强对经济师人力资源管理工作运行原理的考察,并从维护职工权益的角度出发,探索人力资源管理的具体策略,为专业技术管理工作提供更加有利的条件。

3.5 为制定重大决策出谋划策

一方面,经济学家的工作是挑选适合各种工作的专业人员;另一方面,他应该参与决策,以完善规章制度、挽留人才提出建议。经济师作为人力资源管理中非常重要的职业岗位,除了要高效率地完成自身在人力资源管理中负责的部分外,为了成为一名优秀的经济师,更应该为制定重大决策出谋划策,积极投入改革发展的行列中,通过在工作实践中积累的经验提出重大决策建议。除此之外,经济师这一项工作具有全面性、系统性,为了提高人力资源管理全过程的合理性,经济师必须具备专业素质,深入职工群体中,采集对人力资源管理最为有效的信息,一方面可以调整人力资源管理规划,另一方面也能够总结出对整体竞争实力最为有利的数据信息,提出科学合理的建议,可以全面了解人才库储存的全部数据,经过全面且合理的形势分析、计算之后,整理出有益于战略发展的有效对策。为此,经济师必须实时关注重大决策的制定与实践进度,了解所在行业的发展动态、人才流动基本方向,及时调整发展战略。

3.6 企业和单位必须要引导员工树立公平竞争意识

经济学家在人力资源管理中起着主导作用,所以他们应该树立榜样,提高竞争意识和精神,用自己良好的管理能力去引导员工的思想和行动,提高员工的凝聚力和向心力,优化企业和单位的整体竞争实力。而且,经济师还应当强化对员工的宣传和教育,要让员工把个人的发展与企业和单位的发展紧密结合到一起,意识到社会竞争对自身可能产生的影响。例如,在新员工入岗之后,为了让新员工能够尽快适应工作环境,经济师可以联合企业和单位管理者,推动新老员工之间的交流,开展相应的交流会或者是座谈会,让新老员工之间能够阐述内心的想法,让新员工能够尽快熟悉集体环境,让老员工也能接触到更加新奇的理念和思想。同时,还应当让接受训练过后的新员工跟随老员工进行学习和实践,先掌握企业和单位内部运行的基本流程和步骤,还要积累更多的工作技巧,调整自己的心理状态和工作状态,迅速融入岗位的环境中发挥自身的价值和作用。

3.7 合理运用互联网手段

从过去来看,企业的人力资源管理方法与企业的发展 and 人力资源的实际需求完全不一致。在新时代背景下,信息技术得到了大范围的应用和普及,将其与人力资源管理进行有效的融合,如融入企业员工的档案管理中,由于信息技术具有较强的应用价值,所以,在提升档案管理效率方面和查询档案信息方面都具有非常高的应用价值。与此同时,还需要构建网络学习平台,企业经济师需

要利用信息技术,增强自身及员工的自主性学习。构建完善的企业管理框架,从而为企业员工的相互交流沟通提供便利条件,并且还能提升企业凝聚力的稳步提高。

3.8 企业和单位应当针对经济师队伍的建设进行持续的培养和发展,使团队保持先进性和当代性,保证经济学家的思维和能力能够跟上时代发展的步伐

人力资源管理战略应当把人才的发展当作重要任务,企业和单位应当充分了解经济师的从业现状,结合当下市场发展的形势,鼓励经济师积极参与到企业和单位的决策和管理中来,提高他们的综合实力与水平。对于那些已经聘请的经济师人才来讲,应当为他们打造更加广阔且多样的实践平台,要为他们申请并争取更多的培训机会,让人才能够参与到更加多样的实践活动中去,积累自身的实践经验,让人才能够明确企业和单位的未来发展方向和目标,理解企业和单位的发展理念与发展背景,让经济师更好地为企业和单位服务,提高企业和单位的核心竞争力。换句话讲,企业和单位必须要正确选择自身的目标,强化对人才入港之前的培训,让人才能够熟悉企业和单位的基本信息,只有这样才能真正施展出自己的才华,成为关键性人才。另外,企业和单位还需要明确绩效制度和奖惩机制,明确经济师的工作范围和职责任务,从员工自身对企业和单位的贡献度以及工作的性质入手,分析不同岗位员工的差异和区别,提高薪酬分配的合理性,这样可以提高员工对岗位的满意度,推动整个团队质量的发展。

结束语

综上所述,人力资源管理对企业的发展起着非常重要的作用,而经济学家对企业的发展有着至关重要的影响,想要不断提高经济师人力资源管理效率,则必须要从多方面入手,深刻认识到当前在管理过程中存在的问题,对于各项制度进行进一步的优化和完善,充分发挥经济师的價值,以此来推动企业得到更好的发展。

参考文献

- [1] 代丽娟. 经济师人力资源管理的发展现状及对策探究[J]. 商讯, 2020(06):194.
- [2] 徐丽. 经济师人力资源管理的发展现状及对策探究[J]. 财富生活, 2019(24):13+15.
- [3] 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.
- [4] 蒋雯婷. 经济师人力资源管理的发展现状及对策[J]. 中国市场, 2019(31):89-90.
- [5] 王汉忠. 经济师人力资源管理的发展现状及对策探究[J]. 财经界, 2019(25):253.

作者简介:程进(1978,3-),男,汉,籍贯:湖北鄂州,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。