

浅析新时代高级经济师人力资源管理

胡相丽

(汶上县寅寺镇人民政府,山东 济宁 272503)

摘要:新时代社会经济的飞速发展,推促着各行业间的竞争不断高涨,而作为市场竞争的核心关键,人力资源管理起着重要的影响作用,不仅能够为企业的发展提供有力支持,亦能够促使企业更好的立足于激烈的市场竞争当中,增强企业的核心竞争力。其中,高级经济师则属于人力资源架构中重要的角色,对于企业的经济发展有着更为重要的影响。基于此,企业更需加以重视,将人力资源管理体系进一步优化落实,为企业输送更优质的人才,为企业的发展提供更好的支持,促进企业竞争力的不断提高。

关键词:高级经济师;人力资源管理;发展对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.01.085

对于企业而言,其核心竞争力在一定程度上决定着企业的整体发展,人力作为企业运作的核心动力,更是企业竞争力的核心支持。在过程当中,则需要企业建立相应的人力资源部门并展开有效管理,借助科学的方法与技术指导,构建良好的企业人力资源管理体系,以支持企业的有效发展。高级经济师为人力资源中关键性人才,因而在建设人才队伍过程当中,企业还需加强重视高级经济师人力资源管理体系的构建和管理,将其优势作用充分发挥,融合多种方式发掘并培养人才,以更好地落实人力资源管理,全面推动企业的发展进步,提高企业的经济效益。

1 高级经济师人力资源管理现状分析

1.1 缺乏人力资源管理认识

随着经济实力的不断增强,大多数企业在生产经营中不断地优化自身的内部结构,使得企业整体体系逐渐健全。其中,更是逐步设立了人力资源管理部门。在时代的进步与发展下,人力资源管理对于企业发展的重要性愈渐显著,并作为推动企业可持续发展的核心关键,逐渐成为企业及经济发展的重要战略,在近年来的企业发展中深受重视^[1]。在此过程当中,在人力资源管理的辅助下,通过对企业人员构架的进一步优化组织,使得企业更好地展开人力资源管理,保障企业各环节工作的有序运行。但由于我国人力资源管理投入年限相对较短,企业管理者并未过多地接触这部分工作,未能够参与人力资源管理的深入研究,因而在实际工作期间,常表现为缺乏对这方面管理工作的认识,存在对人力资源管理不熟悉的情况,譬如,人力资源管理的意义与本质、人力资源管理的任务内容等方面。同时,企业在进行人才管理时,更加重视个人培养,而对于人才队伍的整体建设关注较微,致使在实际管理工作期间难以有效地展开工作,不仅使得管理过程形式化,更是未能将其效用有效发挥,甚至于在人才的发展及人员结构上与企业的发展逐渐脱轨,难以形成协调统一,从而间接性影响至企业的发展。此外,由于企业

管理者并未重视这部分管理工作,因而企业的人才发展亦是在一定程度上受其影响,如员工对于自我约束力降低、对自身素质要求降低、对自我学习与提升意识降低等等,如此一来,企业的整体人力建设则呈下降趋势,同时,高级经济师人力资源管理期间,则无法与人才发展速度相协调,从而导致人才流失,不利于企业的有效发展。

1.2 没有健全的人力资源管理机制

尽管现阶段已有大多数企业逐步开设了人力资源管理部门,然而在部门实际工作期间却形同虚设,工作内容紊乱无序,或是工作体系缺乏完善等问题时有发生。其主要因素在于缺乏健全的管理机制,且管理模式单一陈旧,导致人力资源管理效果不佳,未能与企业的发展提供有力支持^[2]。一方面,在制度的建立上,框架笼统且机制匮乏,并无细致的划分,如人才培养制度、绩效考核制度、激励制度等,特别是后者,大多企业在管理机制的制定上多为惩罚制,以此约束员工的行为,提高管理效能,然而人才管理的目的在于发挥人才的价值,推动企业的经济发展,仅有惩罚形式的管理方式则有所疏漏,久而久之,员工的工作情绪随着负面制度的影响而不再高涨,不仅影响工作质量,散失人心,更是难以有效发挥人才的潜能价值。在管理机制并不健全的背景下,则无法为高级经济师人力资源管理工作提供有力的制度体系保障,如此一来,企业人力资源管理工作则无法有效且合理地开展,从而影响整个管理部门的工作落实。

2 高级经济师人力资源管理的作用及优势

2.1 保障企业战略落实

时代的更迭发展使得企业社会环境下的竞争日渐浓烈,经济的竞争逐渐衍生为企业综合实力的竞争,而作为企业发展的核心关键,人才是企业竞争以及立足社会的根本。从某种角度而言,企业间的市场竞争亦可视为人力资源的竞争,当企业具备优秀的人才及人才管理体系,则能够更好地立足于市场与行业当中,成为其中的佼佼者,促使企业以更快、更稳的步伐向着未来发展。因

此,对于企业而言,为提升自身的综合实力,保持较好的市场竞争力,则需加强人力资源管理^[3]。提高企业经济效益

企业运作与发展的核心力量支持主要为人员供给,缺乏员工队伍的支撑则无法运转,更难以实现企业的发展与进步。而人力资源管理作为人才支配与管理的重要部门,则为企业提供了莫大的支持与保障,使得人才得以在各个岗位中发挥自身的价值,为企业提供不竭的动力,以推进企业的可持续发展,保障发展战略得以有效部署并落实。在整个人才队伍管理建设中,高级经济师人力资源管理则能够给予企业提供更好的经济发展方面的策略与建议,帮助企业权衡当下市场经济现状及发展趋势,辅助管理者能够做出更具价值的决策,使得企业及管理者能够有效提升其经济分析能力及水平,从而促使企业的经济效益得以有效提高。同时,还可辅助管理者进一步构建企业内部经济环境,并与外部经济形成协调,打造更具竞争力的企业人才队伍。

2.2 增强企业竞争优势

人力资源管理的建设固然对于企业的发展有着较好的积极作用,不仅能够为企业的运营与发展提供有力支持,亦能够提高企业运营的工作效率,为企业输送、培训更优质的符合企业发展的专业人才。而高级经济师人力资源管理则更倾向于经济统筹与管理,能够更为明确地辅助企业达成核心发展目标,促使企业的核心竞争力大幅提升^[4]。具体而言,一方面,高级经济师能够通过分析与评估,为企业合理调控资金部署,促使企业的资金管理得以有效提升,不仅有效实现经济成本的降低,亦能够为企业带来更具价值的经济效益,使得企业的经济发展有效提升。另一方面,从人才管理的角度而言,则能够进一步优化人力资源管理水平,为企业构建更优质的人力资源管理体系的同时,增强市场人才的竞争力,同时,亦能够将企业的运营成本有效降低,从而帮助企业增强市场竞争地位。

3 高级经济师人力资源发展的战略与对策

3.1 建立健全人力资源管理制度

高级经济师人力资源管理的有效建设与实施,需要具备完整且科学的管理体系,而制度则是维系管理体系的核心前提,以保障人力资源管理更好的落实,将人力资源管理效用及价值充分发挥,从而为企业提供有力支持^[5]。人力资源管理制度的建立期间,企业及管理者需全面统筹企业的发展及人才生产劳动价值的发挥与利用,进而以此为依据建设更具科学且合理的规范化人力资源管理制度,以确保其能够与企业的发展战略有机融合,更好地与人才市场形成统一,推进企业的有效发展。在此过程当中,需从各个方面加强各项管理制度体系的建设,如培训机制——员工的能力及水平直接影响企业的工作效率及经济效益,因而对于企业而言,员工的成长亦是企业的成

长与发展契机,在员工为企业做出自身贡献的同时,企业亦需关注员工的发展,为员工提供相应的培训机制,如专业技能讲座、提供培训渠道、给予培训资金支持等等,同时,还需结合员工的个人发展,为其提供相应的职业生涯规划建议,辅助员工规划自身职业发展,以保障其职业规划能够与企业的发展形成协调统一,使其自身价值得以充分发挥,从而提高对于企业优秀人才的保留与发掘。此外,企业还需结合自身实际建立相应的奖惩机制,奖励方面,可设立物质及精神等奖励内容,以满足员工自身及成长需求为宜,以此整增强员工的凝聚力,使其更好地为企业做出贡献,提升其工作热情。而惩罚方面,亦需要注意灵活性、以人为本的原则,以恰当的方式进行惩罚,避免造成不良影响。在奖惩机制的设立过程当中,亦可将其与绩效考核相结合,使其制度效用得以切实发挥。需注意的是,管理制度的设立应当结合企业发展实际,不仅需要建立健全,更需与实际相符,使得制度具有可行性,为人力资源管理带来切实效力,避免生搬硬套,或过于理想化,而导致制度的设立难以发挥其价值作用。

3.2 加强竞争意识的培养

时代的发展进步不断的推促着企业的发展,愈来愈多企业的崛起使得各行业的发展逐渐白热化,市场经济在更多的企业发展下不断提升,不仅为社会及国家带来了一定的经济效益,亦是为企业的发展开辟了新的进步路径。在此背景下,企业间的竞争则愈加显现,既是企业在激烈市场环境下立足的根本,亦是加快企业进步与发展的重要因素。但企业间的竞争仍离不开企业的员工,需要员工亦能够具备良好的竞争意识,从本质上增强企业的核心竞争力^[6]。鉴于此,在高级经济师人力资源管理作用下,亦需充分发挥人才管理及培养职能,加强对于员工竞争意识的培养与渗透,以促使企业员工能够在其引领下更为积极地提升自己,为企业做出有力贡献,使其自身的发展与企业形成有机融合,从而实现企业及员工的共同发展。譬如,在员工新入职时期,可由高级经济师带领展开初步培训,并定期组织各部门及辛劳员工展开交流座谈会,帮助新员工更快地融入集体,了解企业文化,建立良好的团队氛围,提升企业的凝聚力。另外,作为企业及人力资源管理当中的关键性人才,高级经济师亦需要不断对于自身的专业知识及业务能力加以提升,以正确的思想观念及专业知识,结合企业的发展方向制定相应的发展策略,促进企业人才竞争意识的进一步提升,促使企业得以在激烈的市场竞争中更好地立足与发展。

3.3 积极开发和培养高级经济师人力资源

3.3.1 合理地选拔与配置高级经济师人才

在发挥高级经济师人力资源管理职能效用之前,需组建优秀的人力资源管理队伍,特别在核心人才——高级经济师方面,更需要科学选拔,为人力资源管理队伍提供优质的人才。在具体选拔期间,不仅需要其具备良好的知

具具备,掌握专业的知识技能,亦需要关注人才的能力,结合企业的发展及实际需要进行选拔与配置。因而企业需完善并创新人才引进机制,同时,还可设立高级经济师竞争机制等,以此吸引更多的人才,激励其不断的自我提升与进步,以保证所选拔人才的质量,提高选拔与配置的效率。另外,在具体配置期间,则需注意科学性与合理性,让人才有用武之地,使其能够充分有效发挥自身的价值,为企业带来人力效益。需注意的是,在人才的选拔与配置期间,亦需要遵守相关法律法规,严格依据制度与程序要求进行选拔和配置,同时,帮助其增强自身综合能力,使其能够在人力资源管理中发挥有效作用,以促使企业得以更好地实现可持续发展。

3.3.2 高级经济师人力资源的开发与培养

人才是企业发展的基础核心,亦是推动企业发展的根本因素。在高级经济师人力资源管理发展中,除人才的合理选拔与配置之外,亦需要注重人才的开发与培养,为企业输送更多高素质及专业能力的人才,提升企业的整体竞争实力。在此过程当中,则需充分了解当下高级经济师的发展现状,并结合企业实际建设科学合理的人才开发与培养制度,为高级经济师提供自我提升的渠道与支持,吸纳更多的人才至企业人才队伍当中。同时,对于企业现有的经济师,则可鼓励其提升自我,使其亦能够逐渐成为高级经济师,在发展自我的同时,为企业构筑更多优质的人才队伍。而作为企业内部的高级经济师,则需加强自身对于企业的了解,以更好地服务于企业,包括如企业的发展背景、目标、管理、经营等多个方面,并结合自身的专业知识,促使企业的发展得以有效落实。

3.3.3 创新人才考核制度体系

为更好地发挥高级经济师人才价值,企业亦需要对高级经济师展开相应的考核,并建立创新人才考核制度体系,以更为科学合理的方式建立考核标准,促使人才的发展及其工作效率得以切实保障。在此过程当中,可从多个方面进行考核,立足综合性原则,除业绩考核之外,还需对于人才的工作态度、工作积极性、创造性等多个方面进行考核,使其能够在考核的有效督促下,更好地提升并激励自己,为企业提供更多的贡献及价值,促使企业的经济、人才等综合效益得以全面提高。同时,在考核制度的设立过程当中,还需注意考核的创新性,打破陈旧的绩效及制度考核形式,可结合企业的发展、岗位需求等多个领域进行考核,将以往固化、单一的考核形式转变为理论知识+专业实践技能的综合考核,以更为全面的方式评估人才综合能力及其工作表现,促使其能够更好地正视自己,改善自身的不足,从而提升其综合实力,成为高素质及专业能力的高级经济师,给予企业更优的支持。

3.3.4 注重以人为本

纵观多数优秀的企业,其在人力资源管理方面都是以“民主”化的方式进行人才管理,使得企业内部的凝聚力、

团结性更强,员工对于企业的付出亦是真切而积极,给予企业不竭的发展源泉。因而在高级经济师人力资源管理期间,亦需要重视“以人为本”的管理理念,加强对于人才及个体的关注,将“人”作为管理的核心及重要部分,并充分落实这一理念。如此,才能够更好地将其效用充分发挥,为企业提供价值与贡献。具体而言,即作为管理者,在为企业管理人才、满足企业经济发展的同时,亦需以员工的角度考虑问题,科学权衡,为员工争取其应有的效益,以便于员工能够在工作中更为积极热情地展开工作,从而发挥其才能及价值,高效完成企业的工作。这样,企业的利益亦能够从中有效实现,不仅能够建立良好的工作氛围,亦能够实现人才及企业的共同发展,使得企业的核心竞争力更具优势。

结束语

在新时代经济环境的发展与推动下,使得企业的人力资源管理逐渐成为市场竞争的焦点,作为企业发展的动力源泉,企业需构筑良好的人力资源管理体系,为自身提供更具竞争力的支持依据,以更好的立足于竞争激烈的市场环境中。在此期间,企业不仅需要加强对人力资源管理的重视,更需在高级经济师人力资源管理体系的建设上投入更多的精力,以提高企业人员业务及技术水平,在高效的人才管理下,辅助企业得以更好的发展,持续提升企业的经济效益。

参考文献

- [1]黄爱丽.新时代高级经济师人力资源管理的发展策略探析[J].市场周刊·理论版,2020(80):1.
- [2]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(3):2.
- [3]苏秀清.浅谈高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].中国集体经济,2021(8):2.
- [4]浙江省储备粮管理有限公司.浅析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].财讯,2020(28):1.
- [5]柳晓艳.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].当代旅游:下旬刊,2019(1):1.
- [6]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.

作者简介:胡相丽(1980,9-);女;汉族;汶上县次邱镇人;本科;中级经济师;人力资源管理。