

浅论人力资源管理中高级经济师的角色和作用

宫永红

(山东省烟台市公路事业发展中心,山东 烟台 264001)

摘要:在当前我国市场经济体制深化改革的背景下,企业越来越关注人力资源管理的相关内容,希望通过人力资源的挖掘和利用为企业的可持续发展和经济效益的提升提供必要的人才支撑。在人力资源管理过程中,要高度重视高级经济师的作用和价值,要进一步明确高级经济师的角色和定位,以此为基准使高级经济师的作用得到更充分的体现,进而为企业的人力资源管理水平的提升和经济效益的显著增长,提供必要的支持。基于此,本文重点分析人力资源管理中高级经济师的角色和作用以及强化其作用的实施策略等相关内容。

关键词:人力资源管理;经济师;角色;作用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.09.034

1 引言

在全球经济一体化趋势日益显著的背景之下,企业所面临的市场竞争压力日益增大。在这种情况下,企业要想进一步提升自身的影响力和竞争力,具备竞争优势,需要着重做好人力资源管理工作,制定出更系统完善的人力资源管理规划,同时要充分体现出高级经济师的作用和价值,使其成为人力资源管理环节中十分关键的组成部分,进而推动企业实现健康稳定的发展。据此,有必要重点探讨人力资源管理中高级经济师的角色和作用等相关内容。

2 企业高级经济师的概述

通常所谓的高级经济师主要指的是企业经营发展过程中所有的经济活动的总的设计者和领导者,在实际的工作过程中着重针对企业所涉及的各项经济策划分析,风险判断以及经济活动,应对推进等相关内容都进行相对应的负责和管理,同时高级经济师也是企业各项经济活动的直接的组织者推动者和负责人,在企业的决策层、领导层方面制定出相对应的业务决策和经营管理计划,以此通过高级经济师的参考和辅助而进行相对应的管理和推动。因此,在企业的经营发展和各项经济活动的推进过程中,高级经济师有着至关重要的作用和价值,其地位也是举足轻重的。

3 人力资源管理中高级经济师的角色定位分析

3.1 高级经济师是企业各项经济活动的直接负责人

通过具体的调研和论证,可以看到,在人力资源管理过程中,高级经济师的角色定位首先是相关经济活动的直接负责人,在其工作过程中,其职能和任务要求主要是针对相对应的经济管理活动进行科学合理的规划和经营管理,同时也更有效分析论证和有效应对相对应的经济风险。在企业的经济活动中作为主要的负责人,高级经济师需要着重针对企业的最高领导层进行全权负责,对于各类经济活动都要具备应有的直接责任,在具体的操作过程中,针对各项经济管理活动进行相对应的策划执行,同时

也要着重做好后续的运维管理和维护工作,各项工作的推进过程中都需要经济师进行有效负责直接管理。因此,在企业的人力资源管理和经营发展过程中,高级经济师有着至关重要的地位和作用。有关企业活动的策划、执行以及之后的维护工作都需要经济师直接管理负责,所以经济师在企业中的地位不容忽视。

3.2 高级经济师要具备较高的专业技能和业务素养

在企业的人力资源管理过程中,高级经济师也要具备应有的专业技能和业务素养,这是必要的角色定位。经济师在岗位工作执行过程中要充分把握好市场的经济变化,然后充分做到与时俱进,不断的学习进修,在宏观层面把握国家相关方面的方针政策和人力资源管理知识,在营销学,社会学,市场学等方面都要充分掌握具备应有的知识,同时在实践的过程中要有效具备敏锐的洞察力和防范意识,对于企业的发展动向和市场的各类信息要充分做好掌握。从微观层面,要在各项经济活动的推进过程中起到应有的指导和强化的作用,为各项经济活动更有序的推进提供必要的策划和指导,着重做好各项工作的检查和有效维护,以此促进各项经济活动能够顺利推进,取得更加良好的经济发展成效。

3.3 高级经济师要具备应有的发展意识和全局意识

作为高级经济师,在大局观全局意识方面需要进一步有效强化,从宏观层面切实提升自身的认知,更充分了解企业的经济发展情况,借鉴成功的经验,也要吸取失败的教训,更充分掌握企业的发展效能,对于企业内部可能存在的问题进行及时有效的预测分析,并制定出更切实可行的规划和发展策略,进而为企业实现可持续发展提供必要的支持。同时,经济师也要具备较强的创造能力,经济师要确保各项经济管理工作更加完善,具备长远的发展眼光,为企业的改革提供必要的支撑。同时,要突破传统的企业发展模式,有更加显著的决策支持效果,突破传统的决策模式,在企业的政策执行方面要体现出应有的执行效

能,有坚定的决策力,以此为企业的良好发展和大局的有效把握提供必要的保障,同时也可以更充分的解决企业经营发展过程中存在的各类难题,促进各项经济活动顺利开展。

4 人力资源管理中高级经济师的作用分析

4.1 有效促进人力资源管理体系进一步优化和完善

在人力资源管理过程中,高级经济师有着十分重要的作用和价值,在核心的作用方面主要体现在可以促进人力资源管理体系进一步优化和完善,推动企业的经营管理工作和人力资源管理工作顺利推进,进而为人力资源潜能和价值的提升提供必要的保障。在高级经济师的工作过程中,可以针对人力资源管理工作进行更科学合理的评估和判断,进而针对人力资源管理过程中可能存在的问题或者不足,进行切实有效的分析应对和处理,为人力资源管理体系的优化提供必要的人力支撑,同时通过有效的评估为企业的健康稳定的发展指明方向。在企业的发展过程中,高级经济师也可以结合企业的具体发展目标,制定出更系统完善的人才管理和招聘方案等等,使各类管理方案内容更切实可行,具备应有的综合成效,同时为其提供必要的奖惩措施和管理方法等等,并且进一步制定和落实与之相对应的更符合企业发展的人力资源管理体系,因此有效强化人力资源管理体系的优化和完善,为企业各项工作的推进和人力资源管理效率的提升奠定基础。

4.2 为企业高质量人才储备提供必要的条件

在人力资源管理过程中,进一步有效引进和应用好人才加强高素质人才的储备工作是其中十分关键的内容。在高级经济师的工作过程中可以为人才储备提供必要的条件,着重针对各类人才进行有针对性的分析评估和考核,开展多种类型的文化交流活动等等,以此使员工的潜能和价值得到更有效的挖掘和利用,确保与员工之间可以更有效的交流,实现优势互补,这样可以为企业的可持续发展提供必要的保障。除此之外,企业之间也可以更有效的进行人才的交流和互动,在交换政策等方面进一步体现出良好的优势和效能,企业在自我的发展环节通过高级经济师的作用不断的引进更优秀的人才,为人才储备提供必要的动能,进而通过更高质量的人才的开发和利用,为企业的可持续发展奠定人才基础。同时通过高级经济师的优化和完善,在实践的过程中融入更为先进的人力资源管理办法,这样可以体现出人力资源的储备价值和人才的综合作用。

4.3 可以更有效的提升人力资源管理效率

在高级经济师的发展过程中,可以为人力资源管理效率的提升提供必要的支持,通过高级经济师管理水平的提高,可以为人力资源管理工作的优化和完善提供重要条件,高级经济师可以把自身的理论知识和创新思路,在企业的人力资源管理实践中进行更充分的融合,这样可以体现出更高效的人力资源管理效果。所以在企业的发展过程

中,可以更充分发挥高级经济师的引领和导向作用,使其成为企业的示范者,在企业文化构建方面强化高级经济师的作用和价值,使员工对其进行相对应的学习和借鉴,进而在更大程度上激发和调动员工的积极性主动性和创造性,使员工之间可以进一步加强沟通和交流,具备合作意识和合作能力,为企业的共同价值的创造提供必要保障。同时通过高级经济师的示范作用,构建更加和谐良好的企业文化,这样可以进一步加强企业的凝聚力和创新能力,在同心同德、群策群力的基础之上,使企业有更为显著的人力资源应用价值。

4.4 有效推动企业内部之间实现更加良好的沟通和交流

在企业的人力资源管理环节,通过高级经济师的优化可以进一步推动相关部门和各个人员密切的沟通和交流,各个部门有效配合,互相支持,这样可以更充分地体现出经济师在各个部门的沟通交流作用和价值。在相关部门的领导人员合作交流的过程中,高级经济师可以更深入的探讨人力资源管理的各项内容,确保相关部门和企业各项工作协同推进,结合本部门和相关人员的实际岗位职责,在更大程度上有效体现出自身的职能和效应,同时也要在完成自身工作的基础之上,进一步体现出各个方面的融合效应,在互相优势互补的基础之上,使人力资源的潜能和价值得到充分的挖掘和利用,进而使得相关部门的综合效能和根本价值得到充分的体现,与此同时在人力资源管理制度管理机制的综合作用之下使相关企业和部门的合理优势得到充分的体现。在具体的发展过程中,各个方面的参与方和优势力量等等要进一步体现出高级经济师的价值和作用,在培训机制和考核机制不断优化和完善的基础之上,进一步体现出应有的效能和价值依次为自身实现更加良好的发展发挥优势互补的效应奠定基础,进而使人力资源管理工作取得更加良好的成效。

5 强化人力资源管理中高级经济师作用的实施策略

5.1 进一步有效强化人才储备

要想确保高级经济师的作用得到更显著的提升,要充分结合企业的经营发展情况,着重做好员工专业技能业务素养的强化工作,要充分做好人才储备和培养,在更大程度上提升员工的整体素质,这样才能进一步有效的选拔和培养更优质的高级经济师,使其更充分的体现出应有的专业技能和业务素养。在实际的工作过程中实现人力资源的优化配置,在人才储备的过程中,要确保相关人才的优势和效能得到更充分的体现,要进一步优化和完善自身的职能和效用,使人才的岗位胜任能力能够得到充分的体现,为相关工作的顺利推进提供必要的人才支撑。同时也要加大人才的选拔和培养力度,使高级经济师的引进标准得到显著提升,符合未来的岗位和行业需求,使相关人才在企业的经营发展过程中体现出良好的作用和效能。在高级经济师的资质标准整修方面,要充分具备一次体现出人才的

优势和效能。有效避免企业的经营发展过程中存在人才短缺或者高质量人才空白等方面的问题,以此促进企业能够实现健康稳定的发展。

5.2 建立健全且系统完善的管理制度

在人力资源管理过程中,要想体现出高级经济师的作用和效能,在人力资源管理机制管理制度方面,需要不断的完善和优化,要尽可能有效招聘经验更为丰富的员工和高级经济师,在人才的培养机制和考核制度等方面,不断的优化和完善,确保相关制度内容具备针对性实效性和可行性,使人力的潜能和高级经济师的作用得到充分的体现。除此之外,也要加大监督管理力度,在人力资源管理体系和管理机制的推动作用之下,通过严格的监督管理,针对各类问题进行全面细致的收集和整理,在更大程度上体现出应有的查漏补缺的效果,同时在制度的执行过程中也要切实落实,实现查漏补缺,通过制度的规范作用促进企业可以实现健康稳定的发展,在良好的机制和监督管理氛围之下,使各项工作能够协调稳定的推进各个方面的力量能够共同推动,进而为企业的健康稳定的发展提供必要的动能,促进企业可以实现健康稳定的发展,有创新成效。

5.3 经济师设立的目标要充分符合实际情况,具备可行性

在人力资源管理环节要想体现出高级经济师的作用也要进一步有效制定出更系统完善的经营管理目标和发展方向。在经济师的职业生涯规划过程中,要体现出应有的效能和价值,结合企业的经营发展效果,而制定出更切实可行的发展规划,进而勇于担负使命,在完成个人价值的同时进一步体现出企业的共同价值,进而在更大程度上激发和调动员工的积极性主动性和创造性,确保经济师的设立目标更精准有效,在实践的过程中可以切实落实,在这样的情况下才能推动各个方面的人员和经济师同步推进融合发展,这样可以体现出更加良好的合力效应,进而为企业共同发展目标的有效完成奠定更为坚实的基础。

5.4 进一步有效强化高级经济师的竞争力

在人力资源管理过程中,要想更有效地强化高级经济师的作用和价值,要确立竞争机制,确保相关人员在实际的岗位实践中,在良性竞争的范围之内,更充分的体现出应有的效能和价值,使人的潜能和发展效果得到更显著的提升。要构建更为系统完善的考核机制,确保高级经济师的职责和任务要求得到更充分的明确,进而确保其在工作实践中可以更有有效的履行自身的职责。与此同时,也要确保其具备应有的创新意识和创新能力,在公平合理的竞争体系的指引之下,使高级经济师的作用和综合价值得到更充分的提升,同时要确保其具备应有的培训机制和培训通道,通过严格及时的培训,使其具备应有的岗位胜任能力,在未来的发展过程中可以更充分的体现出高质量的人才优势和应用价值,进而推动企业在高级经济师的不断的优

化和完善的背景之下,有更为显著的人才发展动能和经济发展实力,通过人才的有效支撑和各项工作的顺利推进,使企业实现创新发展更有效的适应,这是经济的时代发展要求。同时通过高级经济师竞争能力的有效提高,在实践的过程中使其更有效的解决相关方面的问题,在经济活动中发挥自身的效能,同时在人才竞争日益激烈的背景之下使其实现更加良好的发展。

6 结束语

通过上文的剖析,可以充分明确,在企业的人力资源管理过程中,要更充分的体现出高级经济师的角色和作用,着重做好角色的明确工作。同时在更大程度上激发其作用和潜能,这样才能更有效的促进人力资源管理工作取得应有的成效,同时也可以高级经济师的职责的履行过程中,更充分的体现出应有的价值发挥其作用,为企业的可持续发展奠定人才基础。

参考文献

- [1]黄心纯.基于胜任力模型的H展览公司人力资源管理制度优化研究[D].南昌大学,2014(1):54.
- [2]黄成英.基于服务价值链的XY银行营业点绩效管理研究[D].华中科技大学,2013(56).
- [3]魏宝兰.基于企业生命周期的人力资源管理研究[J].中国商贸,2012(11):121-122.
- [4]郑明欣,孙玉坤.强化人力资源管理 突出人才强企战略[J].科技创新导报,2013(29):177.
- [5]李军锁.国有金融企业人力资源管理分析与研究[J].人力资源管理,2018(6):491-492.
- [6]谢平芳.基于企业生命周期的人力资源管理研究[J].中国商贸,2011(24):70-71.
- [7]王晓红.浅析社会保险对加强人力资源管理的积极意义[J].今日湖北(下旬刊),2014(1):75-75.
- [8]方婷婷.如何在人力资源管理中激发员工组织公民行为[A].中国社会心理学会 2008 年全国学术大会论文摘要集[C],2008 年.
- [9]雷雨若.人本理念在我国政府部门人力资源管理中的应用探讨[A].地方政府发展研究(第五辑 2009)[C].2010 年.
- [10]吴晓荣,王少东,贾虎.基于生命周期视角下的企业战略人力资源管理[A].第五届(2010)中国管理学年会——组织行为与人力资源管理分会场论文集[C].2010 年.
- [11]张新军,段红梅,陈彩清,赵涛.地勘单位人力资源管理中工作分析的思考[A].地勘单位改革发展座谈会文集[C].2011 年.

作者简介:宫永红(1970,7-),女,汉,山东栖霞人,本科,职称:副高级经济师,研究方向:人力资源管理。