

DOI: 10.12361/2661-3263-06-01-127699

高级经济师提升管理价值的路径研究

孙志华

浙江众安物业服务有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

【摘要】当前我国经济已迈入一个更加注重质量发展的阶段,在此背景下,企业所面临的市场环境也发生了巨大变化,市场竞争日趋激烈。人才作为各个企业之间竞争的基础,想要提升企业在新常态背景下的发展质量,企业就应该加大对人才的培养力度。高级经济师属于经过高级经济专业技术考核的专业性管理人才,具有判断市场发展方向、管理、决策的能力,能够对企业在社会化市场环境下的运营状况进行科学评估,并据此提出合理化建议,帮助企业及时调整发展策略和方向。由此可见,高级经济师对于企业未来的发展具有重要作用。因此,企业要想提升自身在市场竞争中的能力,就需要重视和挖掘高级经济师的重要价值。

【关键词】高级经济师;管理价值;路径;研究

Research on the Path of Senior Economist to Enhance Management Value

Zhihua Sun

Zhejiang Zhong'an Property Service Co., Ltd. Hangzhou City, Zhejiang Province 310000.China.

[Abstract] At present, our economy has entered a more attention to the quality of development stage, in this context, the market environment faced by enterprises has changed greatly, the market competition is increasingly fierce. Talent as the basis of competition among enterprises, to improve the quality of enterprise development in the new normal background, enterprises should increase the strength of talent training. A senior economist is a professional manager who has undergone the technical examination of a senior economic specialty and has the ability to judge the direction of market development, manage and make decisions, it can scientifically evaluate the operation of enterprises in the social market environment, and put forward reasonable suggestions to help enterprises adjust their development strategy and direction in time. It can be seen that senior economists play an important role in the future development of enterprises. Therefore, if enterprises want to enhance their own ability in the market competition, we need to pay attention to and tap the important value of senior economists.

[Keywords] Senior economist; Management value; Path; Research.

进入新时代以来,市场竞争领域中,人力资源一致占据着重要的地位,一个企业、部门如若在妥善安排自身发展战略和经营管理的基础上,同时对人力资源的管理与发展给予足够的重视度,那么此部门、企业定会拥有相应的核心竞争力。在经济学与人道主义思想方面对优秀的人才进行选拔、教育,让其充分发挥作用从而适应企业当前乃至未来的发展,此乃人力资源管理,其实本质上就是管控人才。而高级经济师作为高质量的人力资源,又对促进企业、部门的发展方面起着至关重要的作用,若对高级经济师进行人力资源优化与高效管理,不仅能有效提升高级经济师的积极性与创造性,还能进一步壮大企业、部门的高

级经济师队伍。因此,对于高级经济师提升管理价值的路径值得我们好好探讨一番。

1 高级经济师在企业经营管理中的重要性

高级经济师在商业管理中有着的重要作用,他们在改善企业发展规划和经济管理质量中发挥重要作用,帮助企业在当前社会条件下,找到更适合其发展的方向。所以高级经济师在企业经济管理中有非常重要的价值,并为企业提供科学发展的引导。尤其在社会和经济水平不断发展变化的时代,经济形势不断产生变化。同时企业间的市场竞争也更加激烈。如果企业想要在市场上不断提高竞争力,就必须形成切实可行的经济运行管理方案,而这上工作就

需要高级经济师的参与, 以实现科学的经济发展整改方案。但就目前而言许多公司还未意识到经济师价值。企业要想实施重大进展, 就要积极依靠高级经济管理人员的专业分析, 以在复杂的市场环境中做出正确的管理决策, 应对各种复杂的市场挑战。因此, 高级经济师的重要作用主要体现在, 首先他可为企业发展作出重要贡献。人力资源在企业管理中的运用极为重要, 高级经济师在此过程中发挥着极其重要的作用, 直接将影响企业的发展。企业要给以经济师一定权力, 根据公司当前的情况, 调整企业内部结构, 促进公司业务正常运转。同时经济师也能了解企业营商环境中的各种情况, 及时发现经营管理中的问题, 有效降低企业经营风险和经济损失。其次经济师的科学管理能有效增加企业效益。企业发展离不开专业人才。要想在社会市场中取得成功, 就要聘请优秀的专业经济管理人员。使其利用专业化的技术管理水平, 加强对企业管理创新和促进企业的可持续发展。通过科学的管理理念和方法促进企业管理水平的提升, 确保企业制定的战略目标有效实现。为企业争取全面的经济效益。在经济师的支持下, 帮助企业高层领导人员合理应对突发项目投资, 使企业获得良好的经济效益。其次高级经济师能为业务发展提供动力。为保障企业经营业务的发展, 企业应以经济师的专业技能为基础。在经营管理过程中, 要依靠资深经济学者科学分析成为相关决策的依据。通过各项措施执行, 制定完善的经营计划或及时进行变更。只有在稳定企业发展环境下, 才能应对各种挑战, 促进企业健康发展。为应对复杂的市场变化, 企业必须要在经济师的支持下, 不断提升自身价值, 充分发挥自身优势, 实现企业经济效益的最大化。所以说高级经济师是企业持续发展的重要动力, 这推动了企业发展和社会的进步。最后, 通过高级经济的管理, 能确保企业战略计划的全面实施。随着经济的发展, 企业间的竞争变得更加激烈, 而企业间的竞争已不仅是财力、技术上的竞争, 同时也是专业人才的竞争。高级的管理人才成为企业发展的重要基础。如企业严重缺乏经济人才的支持, 即使拥有好的发展战略, 也很难有效实施和发展。企业要想提升其市场竞争优势, 就必须建设完成的人力资源管理体系。根据企业发展优化和完善高级经济师的人力资源管理。确保企业在发展中制定和有效实施其战略规划, 为企业发展作出重要贡献。

2 企业高级经济师管理活动现状分析

2.1 缺乏有效的绩效考核体系

科学的绩效管理评价体系, 有利于提高企业高级经济师的工作管理效率。并对推动企业发展发挥了重要的促进潜力。但在企业实际管理工作中, 很多都忽视了绩效考核的重要性, 认为绩效考核只是一种形式上的管理, 导致没有发挥其管理工作中的价值。同时对改善经济师工作积极性和工作责任感产生不良影响。此外, 由于企业由于对经济

师人力管理方面的不足, 没有有效的绩效考核体系。造成其日常工作与实际效果差距大, 严重影响了企业高级经济师管理成效的发挥。

2.2 考核管理形式主义泛滥

目前, 多数企业内部都加强了相关的绩效考核制度, 但其真正的考核管理多为形式上的, 许多内容并未真正得到落实。人力资源管理部门在绩效考核工作中的主观性强。严重缺少高级经济师的全面认识。很多机构在评价绩效工作时, 缺少综合评价过程, 而采用一票否决的方法。失去绩效评价制度的有效性, 同时也没把各项指标都有针对性地与实际工作进行比较。因此, 对高级经济量的考核非常片面, 严重与其工作实际脱节。另外, 由于缺乏完善的评价体系和程序, 也影响了高级经济师的工作积极性。不少企业在如此不合规的绩效考核评价下, 对经济师的工作进行评估, 使得高级经济师的工作效率和质量急剧下降。

2.3 企业比较忽视绩效考核结果分析

根据绩效结果, 能全面分析企业高级经济师的管理水平。如果经济师无法了解其绩效考核结果, 则无法确定其工作方向和实施工作改进计划, 这非常不利于当前企业的经济体制改革, 以适应市场经济的发展需要。在企业绩效评价中, 为保障考核的公平性, 绩效过程让员工同时进行参与和评价。而通常情况下, 绩效结果由管理者进行决定。因此, 也造成其绩效评价缺乏科学性和独创性, 同时也失去对考核结果的客观分析过程。

3 高级经济师在企业中的作用及意义

高级经济师作为企业的一个重要角色, 对企业的运营及发展方向把控有着非常大的影响。尤其是在当前激烈竞争的市场环境下, 如何获得优势地位, 是企业需要重点考虑的问题。高级经济师不仅是影响企业未来发展的重要因素, 更是企业市场竞争的关键。所以要重视发挥高级经济师的价值, 帮助企业深入分析和评估企业的内外环境现状, 确定企业未来发展方向及发展战略, 推动企业实现更加长久稳健的发展。高级经济师对企业的作用及价值主要有以下两点: 一是高级经济师是企业发展中的核心构成要素, 可为企业发展提供强大动力。高级经济师可以凭借自身专业能力为企业高层管理人员提供决策时需要的理论及数据支持, 帮助管理人员制定出更加科学合理的发展决策。二是高级经济师可以帮助企业提高整体效益。人才是推动企业向前发展的根基, 企业通过一系列措施充分调动人才的创造力、积极性及主动性, 可以帮助企业实现长期或短期的发展目标, 从而实现效益最大化目标。高级经济师作为企业中的重要人才资源, 可以通过对企业内外部环境及市场动态的分析, 帮助企业及时调整、纠正发展策略, 减少企业的不利影响因素, 帮助企业获得最大的效益。

4 高级经济师提升管理价值的路径

4.1 高级经济师人才筛选

通过高级经济师的报考条件可以看出,高级经济师的报考条件要求比较高。不仅要求报考人员具备较高的心理素质、专业技能与管理能力,还需要报考人员能够及时敏锐地捕捉市场环境变化、了解市场的发展动态,根据企业内部的实际情况作出正确的指导、管理与决策。不仅如此,在通过高级经济师考试之后,参考者还需要通过企业内部的人力资源考核培训之后才能够真正成为一名高级经济师。而对外招聘高级经济师人员时,也应该站在企业长久发展的宏观角度进行应聘,避免后期人才流动给企业带来的一系列经济损失。首先,在招聘之前可以通过人力资源管理分析方法分析企业的人员流动情况,并结合企业实际情况细致地分析人才需求,编制招聘方案、明确招聘方式、考核标准等,从而提升招聘环节的质量和效率。其次,相关管理人员应该对通过考核的高级经济师进行相应的培训,使其尽快适应企业内部管理机制,了解企业运行方式,尽快融入到企业,发挥出其在管理与决策方面应有的价值。最后,为进一步挖掘高级经济师的个人潜能,并且始终能保持活力。企业应该在营造良好工作环境的基础上,制定完善的激励与奖惩机制,增强高级经济师对企业的认同感和归属感。同时,通过激励机制激发高级经济师的工作积极性及创造力,主动学习进步,避免在工作中出现思维僵化的现象,并帮助企业更深入地分析市场发展前景,推动企业稳健向前发展。

4.2 完善企业各项管理制度

要想充分发挥出高级经济师的价值,企业还应该创新和完善管理制度。可以采取差异化的管理制度,包括内部差异化和外部差异化两部分。内部差异化管理是指人力资源管理应结合企业现实需求,对不同级别、不同工作岗位制定差异化的管理制度,有效提升管理的质量。如基层技术人员最重视的是薪资待遇和工作环境,所以企业在薪资待遇方面,可以采取多劳多得、底薪+奖金的形式保障基层人员的薪资。同时,要创设一个良好的工作环境,重视对基层人员的人文关怀,制定人性化的规章制度,合理分配工作任务,让基层工作人员在规章制度之内做好分内之事。而对于高层管理人员而言,最关注的是与下属之间的配合程度以及在执行决策上的配合程度,所以应该制定一个科学合理的管理制度,并提供相匹配的资源,提高各项管理工作的效率及效果。

外部差异化管理是指企业与其他行业的管理模式要存在差异。因为随着经济环境的不断发展,企业的管理模式也应随之不断优化及完善,但与此同时也暴露出了同质化问题。为了改善这一情况,不同的企业、不同的行业要积极构建差异化管理体系。为了实现这一目标,高级经济师应根据不同的市场环境及市场信息进行综合分析,帮助企业

探索制定差异化管理制度体系,使企业在市场竞争中获得良好的竞争优势。

4.3 重视企业文化建设

导致企业人员流失最重要的原因之一是员工对企业的文化建设认同度较低,比如发展模式及理念等。另外薪资待遇、工作环境也影响企业人才流失的重要原因。因此,为防止高级经济师的流失,企业应不断完善和优化自己的企业文化,并让高级经济师参与到企业的文化建设中来,使其与企业的发展站在同一战线,深入了解、认同企业的发展模式和发展理念,调动高级经济师的工作热情,增强他们的职业认同感及企业归属感,更好地发挥高级经济师的管理价值。同时,薪资也是文化建设工作中的一个重点内容,作为工作人员最关心的问题,薪资待遇的管理与其他人力管理策略应该具有一致性,可以通过科学合理的管理方式提升薪资待遇,留住人才。现实中很多企业只关注其他人力资源管理,但对薪资待遇缺乏关注,但薪资制定的不合理可能会导致人才的流失。高级经济师的薪资管理制度与其他职业相比较为复杂,因此更应该制定一套科学合理的薪资福利制度,根据高级经济师的工作能力以及实际工作情况进行薪酬管理,提升其工作的积极性与创造性,更好发挥出个人的工作职能,为企业增光添彩。如以往企业通常会采取固定薪酬的方式,但这种方式难以提高工作人员的工作积极性。为此,可以通过降低底薪、提升奖金的方式,虽然这会增加工作的难度,但是更能调动起工作人员的工作积极性,提升工作效率。企业只有根据市场的发展情况实时调整薪资的管理制度,才能在最大程度地为企业留住人才,保障企业实现可持续发展。

5 结语

综上所述,当前我国企业之间的竞争日趋激烈,为了解决好企业的制度改革以及创新等问题,应该充分发挥出高级经济师的管理和决策作用,为企业运营提供可靠的发展建议、创新意见,从而提升企业竞争力,为企业的可持续发展奠定良好的基础。

参考文献:

- [1] 申亭亭. 新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 现代营销(经营版), 2021(4): 134-135.
- [2] 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): 119-120.
- [3] 孔令洋. 浅论人力资源管理中高级经济师的角色和作用[J]. 财富生活, 2021(4): 139-140.
- [4] 柏琼芳. 论高级经济师人力资源管理的发展现状及优化策略[J]. 商展经济, 2021(2): 101-103.
- [5] 张冯娇. 浅谈我国高级经济师经济学对人力资源探究[J]. 财富时代, 2021(1): 195-196.