

人力资源管理对经济师职业能力的提升作用

樊春燕

左权县行政审批服务管理局, 中国·山西 左权 032600

【摘要】在当今经济高速发展、市场环境复杂多变的时代背景下, 经济师的职业能力对于事业单位和社会经济的稳健发展至关重要。人力资源管理作为事业单位顺利发展的关键环节, 对经济师职业能力的提升具有不可忽视的作用。通过科学合理的人才选拔机制, 确保具备潜力与专业素养的经济师人才进入单位; 系统全面的培训与开发体系, 助力经济师不断更新知识、提升技能; 高效的绩效管理, 激励经济师持续优化工作表现、挖掘自身潜力; 完善的职业规划与激励机制, 为经济师明确职业发展路径、激发内在动力。这些人力资源管理举措相互配合, 从多维度、全方位提升经济师的专业知识水平、分析决策能力、创新思维能力以及职业素养, 推动经济师在单位战略决策、经济形势研判等方面发挥更大价值, 促进单位顺利发展与竞争力的提升。

【关键词】人力资源管理; 经济师; 职业能力

引言

在全球经济一体化进程加速、科技变革日新月异的当下, 经济领域面临着前所未有的机遇与挑战。经济师作为经济活动中的关键角色, 其职业能力的高低直接影响着事业单位的经济决策质量、战略规划方向。经济师不仅需要扎实掌握经济学理论知识, 更要具备敏锐的经济洞察力、精准的数据分析能力和卓越的战略决策思维。而人力资源管理作为事业单位管理的核心职能之一, 通过一系列科学有效的管理手段, 能够为经济师创造良好的发展环境, 提供丰富的成长资源, 激发其内在潜能, 从而有力地推动经济师职业能力的持续提升。深入探究人力资源管理对经济师职业能力的提升作用, 对于单位充分发挥经济师的专业优势, 提升整体经济效益, 以及促进经济师个人职业发展, 都具有极为重要的现实意义。

1 人力资源管理之人才选拔助力经济师职业能力基础夯实

1.1 精准定位经济师岗位需求

人力资源管理部门在进行经济师人才引进前, 会深入分析部门的战略目标、业务范围以及运营现状, 精准界定经济师岗位所需的专业知识、技能和能力。对于处于高速发展期的单位, 可能更需要具备项目分析、业务拓展经济评估能力的经济师; 而对于成熟稳定的单位, 擅长成本控制、财务风险分析的经济师则更为关键。通过明确岗位需求, 人力资源管理能够确保引进的经济师与单位实际需求高度契合, 为其后续在单位中充分发挥专业能力、提升职

业素养奠定坚实基础, 避免因岗位与人才不匹配导致的能力浪费与发展受限。

1.2 多元化引进渠道挖掘优质人才

为了吸引到优秀的经济师人才, 人力资源管理采用多元化的引进渠道。一方面, 确定业务岗位需求, 定向社会招聘, 能够精准触达目标人群; 另一方面, 积极寻求上级调配, 直接从其他部门调剂专业人才, 为单位注入新鲜血液。通过多渠道招聘, 单位能够拓宽人才来源, 筛选出具备丰富实践经验、深厚专业知识以及创新思维的经济师, 为单位的经济管理工作带来新的思路与活力, 有助于经济师在与优秀同行的交流合作中进一步提升自身职业能力。

1.3 科学全面的人才选拔流程

人力资源管理构建科学全面的人才选拔流程, 以确保选拔出真正符合单位需求的经济师人才。在简历筛选环节, 除了关注学历、专业等基本信息外, 还着重考察候选人的工作经验、项目经历以及相关证书资质。在笔试阶段, 设置涵盖经济学理论、数据分析、经济法规等多方面知识的试题, 全面评估候选人的专业知识水平。面试环节则采用结构化面试与案例分析相结合的方式, 通过候选人对实际经济问题的分析解答, 考察其分析问题、解决问题的能力, 以及沟通表达、团队协作等综合素质。科学的选拔流程能够选拔出综合能力强的经济师, 为其在单位中持续提升职业能力提供良好开端。

1.4 注重人才潜力与发展适配性

在选拔经济师人才时, 人力资源管理不仅关注候选人当

前的能力水平,更注重其潜在的发展能力以及与单位发展的适配性。对于具有较强学习能力、适应能力和创新潜力的候选人,即使其当前经验略有不足,也可能成为单位重点培养的对象。通过评估候选人对单位价值观的认同度、对单位发展战略的理解与契合度,确保新入职的经济师能够融入单位环境,与单位共同成长。这种注重潜力与适配性的选拔方式,为经济师在单位中长期发展并不断提升职业能力创造了有利条件。

2 人力资源管理之培训与开发促进经济师职业能力提升

2.1 定制化培训课程体系

人力资源管理根据经济师的岗位需求、专业背景以及个人发展规划,设计定制化的培训课程体系。对于初入单位的经济师,设置基础的经济学前沿理论课程,涵盖数字经济、共享经济等新兴经济理论,帮助其拓宽理论视野;单位经济运营流程课程,详细讲解单位从采购、生产、销售到财务核算的全流程经济活动,帮助其快速了解单位经济业务全貌。对于有一定经验的经济师,提供高级财务管理课程,深入探讨单位资本运作、预算管理优化等内容;战略经济学课程,研究单位战略制定中的经济因素、战略转型的经济可行性;行业经济趋势分析课程,针对所在部门,分析未来经济发展趋势,助力其深化专业知识,提升战略思维能力。针对新兴业务领域,如数字经济领域,开设区块链经济应用、大数据在经济分析中的应用等课程;绿色经济领域,设置碳金融、可持续发展经济模式等课程,使经济师能够紧跟时代步伐,更新知识结构,提升在新兴经济领域的专业能力。

2.2 内外部培训资源整合利用

单位人力资源管理整合内外部培训资源,为经济师提供丰富的学习机会。内部培训方面,组织内部资深经济师开展经验分享会,分享在复杂经济形势下的成功的项目投资分析经验、成本控制技巧;案例研讨会,针对过往业务决策案例进行复盘分析,让新老员工相互交流学习,传承单位内部的实践经验与知识。邀请单位各业务部门负责人介绍业务运作情况,如市场部门讲解业务流程与服务对象需求变化,帮助经济师深入了解单位业务细节,提升经济分析与决策的针对性。外部培训资源上,安排经济师参加行业权威的经济论坛,如各类经济年会,与行业专家、同行交流最新的经济研究成果与实践经验,了解全球经济发展趋

势;选派经济师参加专业培训机构的高端培训课程,如高级经济分析师培训课程,获取系统、前沿的知识和技能,学习先进的经济分析模型与工具。通过内外部资源的整合,经济师能够拓宽视野,不断提升自身职业能力。

2.3 实践项目锻炼与能力转化

人力资源管理注重将培训与实践相结合,为经济师提供丰富的实践项目锻炼机会。安排经济师参与单位的重大决策项目,如投资决策项目,让其运用所学知识对潜在投资项目进行财务分析、风险评估,提出投资建议;预算编制项目,结合单位战略目标与运营实际,制定合理的预算方案;成本控制项目,深入各业务环节挖掘成本降低空间。鼓励经济师深入业务一线,开展实地调研,如走访了解市场动态、深入一线掌握服务对象实际情况,为经济分析与决策提供真实可靠的数据支持。通过实践项目锻炼,经济师能够将理论知识转化为实际工作能力,在实践中不断积累经验,提升职业能力的实用性与有效性。

2.4 持续学习与知识更新激励机制

为了鼓励经济师持续学习、不断更新知识,人力资源管理建立相应的激励机制。对于参加外部培训、获得相关专业证书的经济师,给予一定的奖励,如在晋级晋升方面给予加分,在同等条件下优先考虑晋升。设立内部学习奖励制度,对在内部培训中表现优秀,如培训成绩优异、积极参与讨论并提出有价值观点,分享有价值知识与经验,如分享行业最新经济研究成果、实用经济分析技巧的经济师进行表彰与奖励,如颁发荣誉证书、给予内部晋升推荐。在单位内部营造良好的学习氛围,通过定期组织学习交流、设置学习角提供专业书籍与资料等方式,倡导终身学习理念,促使经济师主动关注行业动态,不断学习新知识、新技能,持续提升自身职业能力,以适应不断变化的经济环境与单位发展需求。

3 人力资源管理之绩效管理与职业规划激励经济师职业能力进阶

3.1 科学合理的绩效指标设定

人力资源管理结合经济师的岗位职责与单位经济目标,制定科学合理的绩效指标。在定量指标方面,设置经济分析报告的准确性,通过数据验证报告中经济预测、分析结论的准确率。在定性指标上,关注经济师的战略思维能力,评估其在为单位制定长期发展策略中的表现;创新能力,考查是

否提出新颖的分析方法或创新的服务措施；团队协作能力，观察在跨部门经济项目合作中的沟通、协调能力；以及对单位决策的贡献度，判断其提供的经济建议对单位重大决策的影响力。科学的绩效指标能够全面、客观地反映经济师的工作表现，为其职业能力提升提供明确的方向与目标，激励经济师不断优化工作方式，提升工作质量与效率。

3.2 绩效反馈与辅导机制

人力资源管理建立完善的绩效反馈与辅导机制，定期对经济师的工作绩效进行评估反馈。在绩效评估后，上级主管与经济师进行面对面沟通，以客观、具体的语言肯定其工作成绩，同时指出存在的问题与不足，如“经济分析报告中数据来源的阐述不够清晰”，并共同制定改进计划，明确改进目标与时间节点。在日常工作中，主管随时关注经济师的工作进展，当经济师在经济数据收集遇到困难时，及时提供资源支持；在分析复杂经济问题陷入困境时，给予思路引导，帮助其解决工作中遇到的困难。通过绩效反馈与辅导，经济师能够清晰了解自身工作表现与职业能力的优势和短板，有针对性地进行提升与改进，不断优化工作表现，提升职业能力。

3.3 职业规划明确发展路径

人力资源管理为经济师制定个性化的职业规划，明确其在单位内的职业发展路径。对于具有专业技术专长的经济师，设置专业技术岗位晋升通道，使其能够专注于经济专业领域的深入研究与运用，如专注于宏观经济形势研究，为单位提供政策影响分析等专业的经济咨询与决策支持。对于具备管理潜力的经济师，规划管理岗位晋升路径，通过轮岗，让其熟悉单位不同部门的经济运作，参与项目管理，锻炼团队管理、资源调配能力，培养其团队管理、战略规划等综合管理能力。清晰的职业规划为经济师提供了明确的发展方向，激发其为实现职业目标而不断提升自身职业能力的动力。

3.4 激励机制激发内在动力

人力资源管理构建多元的激励机制，激发经济师提升职业能力的内在动力。在薪酬激励方面，将经济师的薪酬与绩效紧密挂钩，根据绩效评估结果，对工作表现优秀、职业能力突出的经济师给予丰厚的薪酬回报与奖金激励，绩效奖金

可根据关键绩效指标完成情况按比例发放。在晋升激励上，优先提拔职业能力强、工作业绩突出的经济师，为其提供更广阔的发展空间，如晋升为管理部门负责人，负责团队管理、参与重要决策。还可采用荣誉激励，如评选年度优秀经济师，在单位内部宣传表彰，增强其职业荣誉感；设立经济创新奖，对提出创新性经济策略并取得显著成效的经济师给予奖励，增强经济师的职业荣誉感与归属感。通过多种激励方式，充分调动经济师的积极性，促使其主动提升职业能力，为单位创造更大价值。

4 总结

人力资源管理通过人才选拔、培训与开发、绩效管理以及职业规划与激励等一系列举措，全方位、多层次地促进经济师职业能力的提升。科学精准的人才选拔为单位引入高素质的经济师人才，奠定职业能力提升的基础；定制化的培训与开发体系助力经济师不断更新知识、提升技能，在实践中锻炼能力；合理的绩效管理为经济师职业能力提升指明方向，通过反馈与辅导促进持续改进；明确的职业规划与多元激励机制激发经济师的内在动力，推动其在职业发展道路上不断进取。随着单位对经济师职业能力要求的不断提高以及人力资源管理理论与实践的持续发展，进一步优化人力资源管理策略，充分发挥其对经济师职业能力提升的推动作用，对于单位实现可持续发展具有重要意义，同时也为经济师个人的职业成长与价值实现提供有力保障。

参考文献：

- [1] 周颖. 新形势下经济师在医院人力资源管理中的职业要求[J]. 中国市场, 2022, (03): 97-98.
- [2] 田慧铭. 新形势下经济师在医院人力资源管理中的职业要求分析[J]. 经济管理文摘, 2021, (17): 109-110.
- [3] 黄巧云. 新产业结构下人力资源管理经济师的职业价值体现[J]. 质量与市场, 2022, (16): 118-120.

作者简介：

樊春燕（1981.2.05-），女，山西省左权县，本科，原职称：中级经济师，党员，参加工作时间2000年08月，工作单位：左权县行政审批服务管理局，报考专业高级经济师人力资源管理。