

新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略探讨

秀 梅

内蒙古通辽经济技术开发区综合保障中心, 中国·内蒙古 通辽 028000

【摘要】现代化社会环境的构建需要以专业人才的培养作为根本支持,各个企业和单位在新时期经营过程中需要将优秀人才的培养作为基础目标,为自身的发展提供充足的动力。在全新的社会背景下,高级经济师作为一个新兴行业需要承担促进企业优化升级、合理利用各项资源的责任与义务,帮助企业及单位在激烈的竞争中脱颖而出。文章简要概述实施事业单位高级经济师人力资源管理战略的意义,分析其中存在的问题,提出人力资源管理战略的实施要点,为达到全新的事业单位发展目标提供理论参考思路。

【关键词】事业单位;高级经济师;人力资源管理

引言

科学的人力资源管理可以帮助事业单位甄别人才,在较大程度上解决单位内部人浮于事的生产经营问题,进而构建更加符合自身发展需求的专业团队,为各项工作的开展提供可靠的支持。相对于其他岗位人员来说,高级经济师在人力资源管理中能够体现更强的专业性和创新性,通过对人力资源管理薄弱环节的分析,提出可行性对策加以解决。所以,事业单位需要在全新的时代发展背景下借助高级经济师的力量构建更加科学的人力资源管理体系,实时可行性战略,为事业单位可持续发展打下良好的基础。

1 实施事业单位高级经济师人力资源管理战略的意义

是单位核心所在。事业单位落实生产经营战略的过程中需要将人力资源管理作为一个重要的组成部分,尤其是在现代化社会发展当中,人力资源管理的地位更加突出。高级经济师作为新时期社会经济发展中尤为重要的岗位,可以为事业单位人力资源管理战略的提出和实施创建桥梁,为各个岗位员工提供更加科学的指引。因此,实施事业单位高级经济师人力资源管理战略能够满足事业单位的发展需求,领导人员要将其作为事业单位综合发展的核心及不可或缺的动力,为事业单位健康发展提供动力。

是提高单位综合效益的重点。事业单位作为一种非公共权力机构,需要利用专业知识和技术方法提供社会服务,不能够行使行政权力,这就需要在经营发展中以公共效益的产生为主,为社会群众提供人性化服务^[1]。做好事业单位高级经济师人力资源管理能够在提供公共服务的过程

中构建多元经营管理体系,尤其是可以对国家财政拨款进行合理利用,使得单位经济活动的开展更加有序,形成更加符合市场发展方向和需求的利益体系,这对于提高事业单位综合效益水平大有裨益。

是单位优势的培养途径。高级经济师参加考试时需要满足严格的条件,各个单位实际招收的数量也十分有限,能够在这个岗位上体现自身才能的人,必然拥有十分出色的综合能力及素养。事业单位借助高级经济师的力量实施人力资源管理战略可以为单位整体注入全新的活力,还能够将其作为单位的一项优势,吸引更多社会资本,稳固事业单位在行业发展中的地位,促使单位整体发展欣欣向荣。

2 新时代事业单位高级经济师人力资源管理存在的问题

2.1 人才激励机制不完善

部分员工在岗位上并不能够体现自身的职能,主要是由于其受到的激励不足,事业单位组织各项工作时受到了较多因素的影响,降低了人力资源管理质量。结合新时代的社会发展情况来看,一些事业单位并未针对人力资源管理形成完善的人才激励机制,而高级经济师的薪酬结构僵化,与其个人贡献不匹配,难以体现高级经济师在人力资源管理中的作用和价值^[2]。相对于许多岗位来说,高级经济师在事业单位各项管理工作中都更加不可或缺,其需要为单位决策、管理等工作提供可行性建议,但是事业单位并未针对高级经济师人力资源管理构建符合岗位需求和特征的激励机制,削弱了高级经济师的工作动力。这个岗位的员工虽然也会注重物质回报,但是会更加关注自身的职业

成长, 希望可以在单位综合发展中实现个人价值。然而, 许多事业单位在这个方面都存在较大的疏忽, 给高级经济师提供的职业晋升途径较少, 甚至在晋升过程中达不到透明、公平的要求, 导致高级经济师在岗位工作中产生不安全感, 难以体现其对单位的忠诚度, 使得高级经济师在事业单位实施人力资源管理战略时受到抑制。

2.2 人力资源管理模式落后

人力资源管理战略的实施要点在于形成科学的管理模式, 尤其需要以单位的实际经营与发展情况作为基础依据, 确保人力资源管理可行性, 达到更高的工作要求和目标。目前, 部分事业单位开展高级经济师人力资源管理工作时, 都存在过于依赖行政部门的情况, 虽然会结合不同时期的经营需求引进人才、培训人才, 但是在人力资源开发方面有所欠缺^[3]。虽然部分事业单位的人力资源管理模式已经基本满足相应的要求, 但是管理人员的传统思维根深蒂固, 一些领导阶层对于人力资源管理创新的重视程度不足, 导致实际管理工作严重受到传统管理思维的影响, 高级经济师无法充分发挥其在人力资源管理中的指导作用。长此以往, 事业单位高级经济师人力资源管理战略的实施会受到更多因素的影响, 给事业单位整体发展带来更多难以解决的问题。

2.3 培养和发展机制不健全

要让职工在岗位上充分体现相应的职能就应该对其进行科学培养, 为职工的成长与发展提供更多机会和途径, 从而加强事业单位人力资源管理综合成效。目前, 部分事业单位在人才培养方面的重视程度不足, 并未结合人力资源管理战略的实施要点形成完善的培养和发展机制, 一方面是由于经费有限导致人才培养资源匮乏, 另一方面是管理人员的理念落后, 认为没有必要进行专项人才培养, 因而许多岗位员工在工作当中停滞不前, 无法及时掌握新的专业知识, 在长期工作当中也没有提高自身的技能, 导致职业发展落后, 无法跟上新时代的发展步伐^[4]。在市场环境不断变化的当下时期, 事业单位高级经济师在人力资源管理中缺乏对岗位人员的指导, 职工进行职业发展规划时比较混乱, 不能够适应全新的工作环境, 不仅会导致事业单位人才流失, 还会降低单位综合竞争力, 难以维持稳定发展的状态。

2.4 人力资源管理规划不足

开展事业单位高级经济师人力资源管理工作时, 需要综合考虑不同岗位人才的特点和发展需求, 这样才能够达到可持续发展的目标, 减少工作人员在实践操作中产生的问题。然而, 事业单位在人力资源管理规划方面还是存在较大的不足, 高级经济师没有结合员工特点及未来发展需求统筹规划, 导致人力资源管理的调整方案不能够在事业单位发展中体现相应的作用。事业单位招聘人才时, 已经构建了初步的人才招聘计划, 但是在实际招聘过程中选择的人才与招聘计划不相符, 高级经济师并未事先做好预备方案, 难以将人力资源管理战略落到实处。对单位内部人才的未来发展进行规划时, 缺乏对岗位分配合理性的综合分析, 难以落实事业单位绩效考核工作, 导致人力资源管理规划漏洞百出, 给事业单位的未来发展造成了较大的阻碍。

3 新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略要点

3.1 优化激励与评价机制

在新时代发展社会经济的过程中, 事业单位应该在实施人力资源管理战略时优化激励与评价机制, 高级经济师则需要辅助创建机制时对人才进行科学激励与评价, 提高人才选拔的公平性, 在人力资源管理中加强工作表现, 在为单位培养专业能力的同时促进高级经济师的职业成长与个人发展。优化激励机制时, 事业单位要将物质激励与精神激励相互结合, 在传统的薪酬、奖金等激励形式的基础上增加项目分红、特别贡献奖金等, 充分体现高级经济师在工作中的价值^[5]。设置精神激励时, 则应该给予员工更多晋升与学习的机会, 使其在事业单位经营发展中产生更强的归属感。完善人力资源管理评价机制时, 要关注员工的日常工作与生活状态, 考察高级经济师的短期业绩成果, 还要评价其参与各项工作中的态度, 分析其体现出来的创新能力、协作能力、领导力等, 从多个角度切入评价, 更加全面地了解高级经济师的工作能力, 为加强人力资源管理战略的实施效果提供多元依据^[6]。

3.2 创新人力资源管理模式

现代化社会的发展核心就是创新, 在传统的人力资源管理模式下, 事业单位许多工作都会相对滞后。要达到与时俱进的目的, 就应该在现有的基础上改革创新高级经济师人力资源管理模式, 充分发挥高级经济师的作用和价值, 为事业单位开展其他工作打下良好的基础。实际创新人力资源管

理模式时，应对现阶段存在的问题进行深入分析和解读，明确单位在发展中遇到的阻碍，结合现代市场发展需求形成全新的管理战略，在多元环境下找到新的发展方向。为了更好地体现事业单位高级经济师人力资源管理战略的创新特点和作用，单位可以引进现代信息化技术方法构建全新的管理体系，迎合现代市场的发展要求，找到新的人才培养与工作路径，完善高级经济师的职业技能。事业单位应构建与人力资源管理战略相契合的信息化管理平台，组织高级经济师在平台上沟通交流，实现信息共享，共同针对单位在发展中存在的问题提出相应的解决策略，集思广益，为加强各个岗位的人力资源管理成效提供可靠的思路，提高实际管理效率和质量。

3.3 加强培训和发展机制建设

同一个岗位的工作人员在实践当中可能会构建不同的职业规划，主要是其会受到自身工作能力、未来发展需求、市场环境等因素的影响，使其走向不同的发展道路。事业单位实施高级经济师人力资源管理战略时，要加强培训与发展机制建设，根据岗位特点和需求形成更加科学的机制，满足不同职工的个人发展需求，帮助其更好地适应新时期的挑战，抓住新时期的机遇。事业单位要给予员工自主选择的权利，开展多元化培训活动，让其自主选择课堂培训、在线学习等模式，还可以组织其参与有关项目积累实践经验，形成符合员工自身需求的培训风格与方式，让其在工作中加强自身的综合能力，拓展专业技能^[7]。建设相应的发展机制时，则需要提供多元化的晋升途径，将发展机制与激励机制相互结合，提高员工在工作中的主动性和积极性，让其在工作中积极表现，突破岗位限制，在未来发展中赢得更多机遇。

3.4 科学制定发展规划

事业单位在全新的社会背景下，要为群众提供积极的服务，满足其对美好生活的向往。员工也作为社会发展的一员，事业单位实施高级经济师人力资源管理战略时，也需要为员工提供相应的服务，使其在日常工作中明确自身的需求，在为人民服务的同时获得满足感。所以，事业单位需要在综合发展中产生明确的自我认知，结合自身的发展现状制定更加科学的人力资源发展规划，用发展的眼光

看待和评价各个岗位的人员发展形势^[8]。就高级经济师的未来发展来说，其要达到相应的发展目标就需要经历较长的时间，制定发展规划时不能够急于求成，而是需要分析其开展各项工作时可能产生的问题和受到的影响。这就要求高级经济师在日常工作中深入基层，了解事业单位的人力资源应用情况，形成全新的人力资源管理战略时以具体的人力资源使用情况作为根本依据，在工作当中发挥较强的专业技能，确定自身的未来发展方向，实现事业单位内部人力资源的重新整合及分配。领导人员应该给高级经济师提供客观指导意见，制定发展规划时进行全面监督，提高发展规划的科学性与合理性，加快人才建设发展的步伐。

4 结语

事业单位在我国现代社会发展中需要体现十分重要的作用，员工应为社会群众提供高效服务，体现多样化的岗位职能。在新时代发展的过程中，事业单位实施高级经济师人力资源管理战略时，应优化激励与评价机制、创新人力资源管理模式、加强培训与发展机制建设、科学制定发展规划等，充分提高人力资源管理质量，解决其在实际发展中产生的问题，为促进事业单位进一步发展提供推动力。

参考文献：

- [1] 孔甲. 新时代事业单位高级经济师的人力资源管理[J]. 赣商, 2023(8): 0014-0016.
- [2] 王艳春. 新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略分析[J]. 2021.
- [3] 李鲁明. 高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J]. 科学与财富, 2023(3): 232-234.
- [4] 陈超艳. 新时代高级经济师人力资源管理战略研究分析[J]. 中国市场, 2022, (21): 103-105.
- [5] 罗莉. 新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 中国科技投资, 2021, (35): 104-107.
- [6] 张树敏. 事业单位经济师人力资源管理存在的问题和措施探讨[J]. IT经理世界, 2022, 25(6): 48-51.
- [7] 呼延璐. 新时期高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 全国流通经济, 2021, (28): 97-99.
- [8] 尤彭鑫. 新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略分析[J]. 消费导刊, 2023: 65-68.