

浅析经济师人力资源管理存在的问题及解决方法

张建民

凉城县人民政府办公室 内蒙古自治区 013750

[摘要] 现代社会经济的不断发展对我国人力资源建设提出了更高的要求,在现阶段具体落实经济师人力资源管理过程中,存在一定程度的问题,必须对其进行有效解决,本文分别从人力资源管理,发展规划,员工专业素质,管理体系和考核机制五个方面综合探究问题解决方法,希望能够为其相关人员具体工作提供更为丰富的理论依据。

[关键词] 经济师;人力资源管理;存在问题;解决方法

引言:

人力资源管理具体是指相关管理部门基于企业管理模式科学应用管理机制和交互式沟通管理企业人力资源,对企业运行的可持续性进行更高层次的保障,确保员工价值能够得到最大程度的发挥,有效提升企业效益。为了进一步明确企业在进行经济师人力资源管理过程中如何解决工作中存在的具体问题,特此展开本次研究。

1 高度重视人力资源管理

企业在科学进行人力资源管理过程中,必须高度明确人力资源管理对企业经济发展的重要价值,综合分析相关市场在人力资源管理过程中的具体发展方向,明确认识到现代企业在构建人力资源管理体系过程中经济师人力资源管理机制的必要性,引进具有更高专业性的经济师人力,进一步明确在企业创新发展过程中,经济师人力的科学引进能够使其在日益计划的市场竞争中占据更高优势。进而确保相关企业科学树立竞争意识和竞争^[1]。除此之外,相关单位在更新人力资源管理理念和管理观念的过程中,还需要借鉴发达国家的先进经验,确保企业能够基于自身需求开展具体工作,从而保障在企业人力资源管理过程中,经济师人力在其创新发展过程中发挥更大的作用。

2 科学制定发展规划

在企业建设过程中,经济师对其长远发展具有不可或缺的重要价值,基于此相关单位在开展具体工作时,经济师必须合理规划人力资源管理,科学制定未来发展布局,同时进行运营方案的合理规划,把握企业在未来发展过程中的主旋律和主基调,进而确保能够顺利实施人力资源管理策略,对企业发展的可持续性进行更高层次的保障。在具体规划人力资源管理过程中,企业管理人员需要考核制度和奖惩制度,选拔专业人才,并对其创新能力和创新意识进行科学培养。与此同时,企业经济师还需要综合分析企业目前经济发展状况和未来发展趋势,科学制定战略规划。在具体落实人力资源管理过程中,需要基于人才培养计划认真对待所有员工,确保其公平性和客观性,进而进行第一合作关系的科学制定,确保其系统化,为下一步工作的有效落实创造良好的条件。

3 提升员工专业素质

企业建设过程中,相关人员专业素质和工作技能对其整体发展具有一定程度的影响,基于此,在具体落实人力资源管理过程中,必须高度重视人才培养工作。企业在具体进行人员培训过程中,必须确保培训机制能够更好地适应企业发展需求,同时还需要对其培训方式的先进性进行更高层次的保障,实现员工整体素质的有效提升,确保企业具有更大的向心力和凝聚力。与此同时,企业还需要科学构建考核制度,确保相关人员能够进一步适应激烈市场竞争,使其在工作过程中具有更大的干劲和热情,实现竞争发展意识的有效形成。以此为基础,才能实现团队整体活力的有效增强,员工能够更为积极主动地参与日常工作,不断提升自身专业素质。在现代

社会发展过程中,人才的竞争不仅在于专业型人才,同时对其复合型人才也提出了更高的要求,企业在进行专业型人才培养过程中,同时还需要进一步培养复合型人才,确保其发展的全面性。

4 合理优化管理体系

在具体落实经济师人力资源管理工作中,企业需要科学构建管理机制,以此为基础,通过科学建设环境制度,为人力资源管理工作的有效运行创造良好的环境。在开展具体工作过程中首先需要科学构建人才引进机制,确保其系统化,进行考核机制和评比平台的合理构建,全面考察经济师人力的综合思想素质,专业素质和工作水平,确保能够更为科学的应用人力资源^[2]。其次还需要进一步构建奖惩机制,通过科学应用信息化平台公示奖惩相关信息,以此为基础,能够有效激励经济师,对其人力资源管理效果进行更高层次的保障。最后在具体制定管理机制过程中,还需要科学完善监督管理机制,在开展该项工作时,企业需要从顶层出发,为其提供必要的人力支撑,财力支撑和物力支撑。以此为基础,对其人力资源管理体系进行科学完善,确保企业进行更为有效的人力资源管理,对管理体系的有效创新奠定坚实的基础。除此之外,企业还需要基于社会学和经济学角度综合评估经济师,使其人力资源管理体系具有更高的完善性。

5 构建绩效考核机制

在进行绩效管理过程中,绩效考评是对员工绩效工作的总结和反馈,相关单位在具体进行绩效考评工作时,必须高度明确员工工作状况及其工作结果。在具体构建绩效考核机制时,管理人员需要和一线员工进行科学有效的沟通交流,确保管理机制能够更好地满足企业发展状况。同时还需要科学制定奖惩制度,确保其可行性,使其为企业带来更大的效益,员工能够更为积极的参与日常工作,对员工的工作进行有效督促。

结束语

总而言之,通过高度重视人力资源管理,科学制定发展规划,提升员工专业素质,合理优化管理体系,构建绩效考核机制能够确保企业在进行经济师人力资源管理过程中有效解决可能出现的各项问题,确保企业在具体运营过程中具有更高的经济效益和社会效益,进而对企业的进一步发展进行更高层次的保障,推进国家经济建设的有效发展,使其更好的满足现代社会经济发展需求,为国家经济水平的有效提升奠定坚实的基础,使其在未来国际竞争中占据更高优势。

[参考文献]

- [1] 费立军. 浅析企业经济师人力资源管理中的问题[J]. 全国流通经济, 2017(1):57-58.
- [2] 田甜. 关于企事业单位经济师人力资源管理的问题[J]. 今日财富, 2017(5):59-60.