

高级经济师人力资源管理发展现状及对策

秦晓旭

山东省济南市济阳区仁风镇人民政府 山东济南 251414

摘要: 改革开放至今,中国的社会经济发展水平一直很平稳。当代公司的发展必须融入知识经济时代,追求完美可持续发展的总体目标,把人力资源作为推动公司持续发展的核心力量,充分发挥经济师的功效,根据相关工作的效率和效果来确保公司的经济效益。因而,现代企业管理广泛高度重视人力资源。尽管一些企业在人力资源层面还存在的问题,但随着公司的发展水平愈来愈高,人力资源的建立会变得越来越健全,成为企业前进的力量。文中阐述了高级经济师人力资源的含义,探讨了高级经济师人力资源的概述,给出了人力资源发展的解决措施与方法,致力于为当代企业人力资源管理给予新理念。

关键词: 高级经济师; 人力资源管理; 现代企业

Senior economist human resource management development status and countermeasures

Xiaoxu Qin

People's Government of Renfeng Town, Jiyang District, Jinan City, Shandong Province, Jinan 251414

Abstract: Since the beginning of the reform and opening-up, China's social and economic development has remained stable. The development of contemporary companies must integrate into the knowledge-based economy era and pursue the overall goal of perfection and sustainability. Human resources are regarded as the core driving force for the company's continuous development, and the effectiveness of economists is fully utilized to ensure the company's economic benefits based on the efficiency and effectiveness of relevant work. Therefore, modern enterprise management attaches great importance to human resources. Although there are still problems at the human resources level in some companies, as the level of company development continues to rise, the establishment of human resources will become increasingly sound and become a driving force for enterprise progress. This paper explains the significance of senior economists in human resources, discusses an overview of senior economists' role in human resources, and provides solutions and methods for the development of human resources, aiming to provide new ideas for contemporary enterprise human resource management.

Keywords: Senior economist; Human resource management; Modern enterprise

引言

伴随着社会经济的快速发展,高级经济师在公司中的重要性也非常大。如果可以结合实际对高级经济师执行科学有效的人力资源,不但能充分运用他的优点,还可以全面提升公司的市场竞争力,对公司的稳步发展起着至关重要的作用。但是,一些企业在执行有关管理方法工作的过程中仍存在很多难题,对高级经济师的工作成果形成了不良影响。对于此事,行业企业也应该对此项人力资源工作中的发展理念开展深入研究与应用,以推动自身的发展^[1]。

一、高级经济师人力资源管理概述

高级经济师是一种技术职称种类,主要指从业经济与管理、经济计划、生产安全管理、财务会计、人力资源管理等相关岗位的经济专业人员,合乎任职要求后申请积极参加审查,经考核合格资质。在企业发展趋势过程中,高级经济师充分发挥其中国智库优点,凭借知识积累与对金

融领域相关行业的掌握,为企业发展趋势提供重要意见与建议。尤其是很多高级经济师更加了解所属企业的经济趋势,因而可以更真实、更准确地掌握企业日常运营管理中存在的许多问题,明确提出切实有效的解决方法,协助企业挽回经济损失,摆脱发展瓶颈,更好地适应市场发展的必须。进新阶段的企业人力资源管理中,高级经济师的应用占据重要的位置。提升高级经济师人力资源管理,必须灵活运用更为科学高效的规章制度、标准及管理方案,完成多部门联合协同配合,合理处理分歧,容光焕发高级经济师的积极性和主动性,让他们从技术视角为企业发展趋势出谋划策,给予帮助,进一步促进企业人力资源管理水平的提升。

二、高级经济师人力资源管理的必要性

2.1 优化企业管理组织框架结构

随着现代企业的不断发展,内控管理组织架构设计更

为科学有效,各个部门中间不但联络更加紧密,并且担负起至关重要的担当和重担。高级经济师作为人力资源管理一个非常重要的构成部分,通常在当代企业管理方法组织架构中的职业经理的工作岗位上工作中,即业务经理或责任人^[2]。在这样的环境下,企业要想实现本身管理组织架构的科学合理化,确保各个部门优良相对稳定的运作,就必须积极主动提升高级经济师的人力资源管理,使企业管理组织架构更为科学有效,推动企业的持续稳定发展趋势。

2.2 利于提高企业效益

企业专业人才选拔教育培养是为了企业发展趋势提供服务的。企业能不能得到经济效益,经济效益大小关系着客户的满意度与不断交易。企业人力资源管理发展战略对企业运营活动效率起到主导作用。与此同时,高级经济师在企业的发展过程中处在重要影响力,把握最核心的经济发展技术与管理,因而有效管理有益于企业的经济效益。

2.3 有利于企业扩展人力资本的竞争优势

依据高级经济师报考条件,不难看出,这类技术职称和等级的人才是非常不容易和宝贵的,素养也是比较高的。因而,制订更高效的高级经济师人力资源管理对策,能够为企业贮备大量高级经济师优秀人才,产生相对性强悍的人力资源,在企业将来的市场竞争过程中十分占优势。

2.4 契合企业未来发展战略需求

在企业的发展运营过程中,需要结合整体发展方位,明确工作目标和发展战略,并对该类目标设定更为切实有效的方式方法和管理条例,产生人才发展的协力。若是在这一过程含有技术高、专业过硬的财务管理专业人才,能够结合自己的经验与基础知识,全面分析企业运营管理过程中的众多运营难题与风险难题,进而为企业决策提供重要的参考信息,完成高效的风险应对措施,进一步减少企业在市场经济体制条件下的财产损失。由此可见,高级经济师作为经济与管理的主要优秀人才,更加符合企业将来发展的战略需求,充分运用专业人才工作积极性,合理完成企业在这个市场环境下的综合竞争力竞争效应,完成企业的身心健康发展。

三、现阶段高级经济师人力资源管理的普遍现状分析

3.1 管理人员意识不足

一些企业在顺应市场发展的过程中改善了内部构造,可是却销售市场的总体发展来说,可以积极优化内部管理的企业毕竟是少数,大部分当代企业管理人员并没有意识到优化内部管理的必要性,依然沿用传统管理方案,不认同高级经济师对企业发展的专业指导,并没有充分发挥人力资源管理功效。例如企业相关部门职能分工不具体,责任归属就没有明确管束。即便企业可以在一定程度上健全人力资源管理管理体系,但依然难以逃脱传统管理方法尺寸。将传统的人力资源管理转变成高级经济师具体指导的工作中,必须企业管理人员信赖高级经济师,从实质方面提升企业发展的短板,积极主动更改企业人力资源管理的现况。

3.2 人力资源管理制度缺失

在当代人力资源管理的发展理念中,管理方案确保了各类管理方面可以科学合理有效地开展。从这个角度来看,在我国大部分企业因为发展趋势规模较小,缺乏更专业的人力资源管理单位,造成人力资源管理的组织建设不合理、不健全。从总体上,人力资源管理规章制度的缺失,一方面促使企业在高级经济师的人力资源管理上缺乏很明确的具体指导,另一方面也因多头管理从而影响到高级经济师其价值,从而给企业的高速发展产生很严重的牵制^[3]。

3.3 相关管理人员的综合素养有待提升

在一些企业中,高级经济师人力资源管理工作人员综合素质依然比较低,体现在以下几方面:一是,对高级经济师管理的思想意识问题和忽略,造成高级经济师定位错误,乃至权责不清,严重影响到相关管理方面质量以及实际效果。二是,相关管理人员市场竞争意识薄弱。现阶段,一些企业管理人员在高级经济师人力资源管理方面没有意识到自身缺点,在日常工作上缺乏新知识积累与能力,市场竞争意识淡薄,工作中缺乏激情,这不仅会影响企业战略发展规划的有效实施,还会继续限定企业的竞争能力。三是,相关管理者技术专业素质差,他们结合实际并没有基础科学有效的措施来实施人力资源管理,造成人力资源管理执行落实不到位,或是运用效果不佳,没法吸引和吸引高水平的优秀人才,进而影响企业的健康发展。

四、解决高级经济师人力资源管理现状问题的对策

4.1 提高管理者竞争意识

现阶段,社会发展是一个更加注重知识经济时代的社
会里。科技进步是很重要的企业财富物质财富,这也使得
高级经济师人力资源的位置更为重要。因而,在企业的日
常管理的过程中,要一定要让竞争更加公平,与此同时要
知道竞争的剧烈和惨忍,使企业更为重视人才竞争意识的
塑造。高级经济师是企业人力资源环节中十分重要的因素,
全方位参加企业整体规划。高集经济师通过自身的竞争意
识与能力,能让企业的职工有更大的竞争意识,与此同时
能让企业员工的积极性与企业彼此数据共享,共同进步。
与此同时,企业职工间的竞争意识也非常重要。例如高级
经济师的人力资源管理人员,为了能让刚入职的职工可以
迅速更专业的与老员工沟通交流、沟通交流、结合,在更
短时间内快速进入状态,一般会在新员工入职时召开新老
员工座谈会。另一方面,高级经济师的人力资源总监也会
使新员工了解一些企业的发展情况,掌握企业和现阶段企
业的发展状况。在这个基础上,高级经济师会使老员工领
着新员工掌握企业的项目,让彼此拥有更多的互动交流,
深入了解和融入企业的实际发展趋势节奏感,进而更精准
地调整。

4.2 加强完善相关管理体系

最先,要高度重视高级经济师相关选拔制度的基本建
设。在人才招聘过程中,公司需要根据自身职位要求对人
才开展合理的选择,以保证人才的理论合理布局。高级经
济师自身专业技能高,知识积累浓厚。在对他们进行招聘
的时候,一定要结合企业战略规划和未来发展目标,制订
适宜该类人才的选拔规章制度,保证人才选拔体制的严苛
性与实效性。次之,建立科学合理的绩效考核方法。要保
证高级经济师人力资源效果,必须加强绩效考核方法的突
破。例如,融合相关人员的业绩考核水平,运用面对特点
的考核方式对员工行为规范开展考核;据职工称的工作绩
效和方法,设置行为导向的考核方式;依据职工的工作特
性,建立相应的绩效考核方法,以评定职工工作职责的完
成情况和品质。相关管理者能够对员工进行数据统计分析,
依据各种各样考核结果进行考核,并结合分析结论对人力
资源开展适当调整,运用完备的考核管理体系保证人力资
源的公平合理,保证相关工作人员的积极性可以得到充分
激起。第三,需要调整薪资结构。为了能充分运用高级经
济师的主动性和创造力,企业必须保证薪资待遇的合理化,

并有效缓解薪资设定不当的难题。实际能从下列工作中下
手。最先高度重视高档人才,作出适宜的工资待遇。次之,
薪资要和业绩考核考核挂勾,对合理经济收益和竞争能力
工作的人员给予相应的物质与精神奖赏。但对于松懈、应
对事儿、无法达到考核规章制度标准的,要给予一定的惩
罚。这可以推动相关工作人员的积极性,从而有效地推动
公司的发展^[4]。

4.3 提升人员业务水平,做好企业发展规划

现阶段,社会发展科技进步发展十分迅速,当代企业
中高级经济师的总数愈来愈多。在高级经济师的帮助下,
企业的人事管理水准已经明显提高,企业管理者必须意识
到:人力资源管理能力素质不仅会影响企业的发展,也影
响行业将来发展,这个时候就需要企业从宏观和微观 2 个
角度来说待高级经济师在人力资源中的重要作用。企业管
理者首先变化自身的思想,认同高级经济师在人力资源里
的主导性,相互配合高级经济师做好本职工作分配,意识
到企业间市场竞争残酷,让高级经济师用专业技能协助企
业整体规划总体发展过程,而非盲目跟风相信自己发展工
作经验,进而得出科学合理的发展整体规划。还可以在企
业内部结构分配老员工和新员工之间的互动,老员工推动
新员工参加活动,新员工给企业产生旺盛的发展魅力,使
企业内部环境新老并举。老员工自身会让企业有更深的掌
握,因此让新员工在和老员工交流的环节中触碰企业,等
同于强化了新员工掌握企业的具有情况,推动新员工与企
业的共同奋斗。这类人力资源方法有利于提高职工对企
业的主人翁精神,使员工全身心投入到分别的工作岗位中,
承担起自己的责任。形成显现出非常高的激情^[5]。

4.4 积极推动企业内部优化改革

对于高级经济师人力资源不会被企业高管注重的难
题,一是可以积极推进企业内部优化改革创新,让企业进
一步明确高级经济师和人力资源在企业发展和运营管理
过程的功效,努力解决各种高级经济师的人力资源情况,
防止企业发展迟缓或逐渐陷入恶循环;二是企业管理人员
需要明确高级经济师其价值,在开展经营战略与未来发展
分配时积极主动参照高级经济师的意见和建议,确保人力
资源的品质,完成高级经济师人力资源的优良发展;第三,
企业在内部优化改革创新的过程当中,还可以从企业目标
和企业竞争优势考虑。根据更加全面的企业,确立以人为

中心总体目标,逐渐积淀企业管理心得,使优秀人才低龄化,使企业职工的精神层面与未来发展总体目标自始至终与企业总体目标保持一致,完成较好的人力资源实践活动^[6]。

五、结束语

总而言之,高级经济师在现代企业的经营发展中发挥了越来越重要的作用,因而高级经济师的人力资源管理也受到企业管理人员的高度重视与支持。根据企业高级经济师人力资源管理的现状,必须采取积极主动的、有目的性的改善对策,以激起高级经济师人力资源管理使用价值,从而有效促进企业的稳定以及可持续性发展。

参考文献:

- [1]杨淑芳.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].财讯,2022(19):49-51.
- [2]孙澜,王全伟.高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].中国市场,2022(20):116-118.
- [3]柏琼芳.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].中国民商,2021(02):260-261
- [4]张锦玉.探究高级经济师人力资源管理发展战略研究[J].环渤海经济瞭望,2020(01):92-93.
- [5]吴齐.浅谈经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].中国外资,2020(10):141-142.
- [6]张少忠.探讨高级经济师人力资源管理发展的现状[J].大众投资指南,2020(8):22.