

高级经济师人力资源管理发展的现状及对策分析

■ 张艳君

(孝义市社会保险中心, 山西 孝义, 032300)

一、引言

一直以来,我国很多企业面临着各种各样的市场竞争压力,而这些压力归根结底就是人才缺失的压力。企业之间的竞争实际上就是人才的竞争,因此,人力资源管理成为被企业广泛关注的课题。企业要想在激烈的竞争市场中站稳脚跟,就必须高度重视人力资源管理,始终将人当作企业的第一发展资源,重视对人才的培养。只有如此,企业才能培养出更多优秀、有潜力的人才,不断提升竞争力,从而获得更大的市场份额。

在新时代背景下,我国的国民经济得到了快速发展,社会上出现了一大批新兴职业,其中便包括高级经济师。就高级经济师这一个职业而言,其主要作用是通过自身的专业知识为企业指明发展方向,从而让企业获得更多的经济效益。由此可见,高级经济师对于企业来说十分重要,同时,高级经济师也是一个和人力资源管理存在紧密联系的职业。因此,要想进一步推动企业的发展,使企业在市场竞争中获得更好的发展空间,就必须提高高级经济师人力资源管理质量。本文先分析了目前我国高级经济师人力资源管理存在的相关问题,再依据这些问题提出了相应的解决措施,希望给相关工作人员以参考。

二、企业实施人力资源管理的作用分析

对企业而言,人力资源管理的实施,有助于提升员工的工作效率及工作质量。从目前部分企业的实际发展状况来看,其之所以发展缓慢,主要是因为分工存在问题。部分企业分工不合理,从而影响员工工作效率,进而阻碍自身发展。同时,企业分工与人力资源管理之间存在直接联系,是人力资源管理工作中的一部分。当下,一些员工在工作中无法找准自身定位,也不清楚自己的工作职责,自然也不懂得如何与他人配合,进而导致各项交接工作无法高效完成,时间一长,不仅员工的工作效率会下降,员工的工作积极性也会受到打击,进而给

企业的发展与进步造成不良影响。但是,就一些经营较好的企业来说,因为它们对人力资源管理给予了足够重视,所以能充分发挥人力资源管理的作用,并将相关工作做到位。因为这些企业的内部分工是明确合理的,员工对自身的定位也十分清晰,所以他们在确定目标后,可以积极投入工作,在岗位上持续发光发热。可以说,只有企业员工的工作效率都得到显著提升,企业才能实现更好的发展。

三、高级经济师人力资源管理的作用分析

高级经济师人力资源管理有助于提升企业的经济效益。无论哪一家企业,人才都是其生存与发展必不可少的一环。随着经济发展的全球化,人才与科技已成为竞争取胜的决定因素,可以推动企业可持续发展。一个优秀的人才往往具备强大的创新意识和创造能力,他可以为企业发展提供技术、管理等多方面的支持,高级经济师便是如此。高级经济师可以有效提升企业的人力资源管理效率与质量,进而帮助企业获得更多的经济效益。

四、新时代背景下高级经济师人力资源管理的重要意义

(一)帮助企业获得市场资讯和制订科学战略决策

对企业管理而言,高级经济师人力资源管理是企业内部十分重要的一部分,高级经济师人力资源管理可以帮助企业在市场竞争中获得更精准的市场资讯,使企业管理者可以结合市场需求来随时调整自身战略,从而做出正确决策。同时,高级经济师人力资源管理可以帮助企业管理者清楚地了解未来市场发展方向,以便制订科学合理的战略决策,实现经济效益的最大化。

(二)帮助企业增强人力资本的竞争优势

从我国高级经济师报考条件可以看出,高级经济师非常稀少,是非常难得的人力资源。而高效的高级经济师人力资源管理能帮助企业培养出更多优秀的高级经济师人才,使企业不断增强人力资本竞争优势,进而在市场竞争中脱颖而出,实现可持

续健康发展。

五、高级经济师人力资源管理的现状分析

(一) 缺乏对人力资源管理的正确认知

近几年,大部分企业的高层领导者开始慢慢重视起人力资源管理,并逐渐意识到人力资源管理的重要性。同时,这些企业也在人力资源管理方面投入了较多的时间和精力,这使人力资源管理部门的权威性和地位得到了显著提升。企业重视人力资源管理的目的是不断升级与优化企业的组织架构,并针对企业管理方面存在的不足之处进行弥补,以帮助企业实现健康、稳定的发展。但是,从企业人力资源发展情况来看,理想与现实是存在较大差距的,企业人力资源管理的效果并不明显。究其原因是一部分企业在开展人力资源管理工作的过程当中会遇到各种各样的问题,而其中最主要的问题就是管理人员对人力资源管理缺乏正确认知。

企业的一些管理人员没有依据企业自身的实际情况,有针对性地开展人力资源管理。同时,在实际开展人力资源管理工作的过程中,这些管理人员往往盲目地照搬照套一些大型企业的人力资源管理经验,而没有与本企业的实际结合起来,因此,不仅无法起到相应的管理效果,还可能给企业带来管理上的混乱,影响人力资源管理优势的发挥。

一些企业在开展高级经济师人力资源管理的过程中,并未重视优秀人才队伍的建设,只是片面地追求个人价值的发挥,这导致企业在发展过程中始终缺乏优秀的高级经济师人才队伍。当下,一方面,企业发展与人员结构建设存在脱节现象,另一方面,企业管理者在开展人力资源管理的过程中未对自身提出高要求,一味安于现状,缺乏与时俱进的积极性。另外,就企业的人力资源管理部门来讲,它们并未针对企业面临的实际问题展开有针对性的分析与探讨,因此提出的解决策略缺乏科学性、合理性。以上问题直接造成高级经济师人力资源管理无法契合企业的实际发展情况,甚至出现高级经济师人才大量流失的情况。这些问题如果不能及时解决,那么便会阻碍企业未来的可持续发展。

(二) 缺乏科学、完善的人力资源管理制度

就目前企业的实际发展情况来看,一些企业缺乏科学、完善的人力资源管理制度,而正因为缺乏可行的管理制度,所以这些企业的人力资源管理水

平一直处于较低位置。对大多数企业管理者来讲,在制订人力资源管理制度的过程中,他们往往围绕员工的实际岗位工作进行,因此最后形成的管理制度内容会缺乏绩效考核、激励制度及人才培养等环节。

随着时代的发展,企业应及时转变自己的管理理念,并在制订各项管理制度的过程中朝着多元化的方向转变。企业制订的管理制度内容如果不够科学化、合理化,那么就会直接影响人力资源管理工作的开展,并难以保证管理的有效性,甚至一定程度上阻碍企业的发展。

(三) 企业的奖惩机制不合理

在新时代背景下,企业在高级经济师人力资源管理工作中需要采取科学、合理的奖惩管理机制,这对于企业内部高级经济师来说十分重要,可以激发高级经济师的工作热情和积极性,让他们主动投入工作,提高工作效率和质量。但是,从部分企业的现状来看,它们并未建立一套完善的奖惩管理机制,而奖惩机制不合理会导致员工工作缺乏积极性,在企业中无法获得认同感,进而使工作效率低下。

如此流于形式的奖惩机制不仅会影响高级经济师人力资源管理工作的有效性,还会给高级经济师人力资源管理积极性造成打击。时间一长,高级经济师在日常工作过程中会出现程度不一的不良情绪,进而影响企业日常工作的开展,对企业的发展造成阻碍。

六、关于高级经济师人力资源管理的相关策略

(一) 完善与优化企业的人力资源管理制度

企业在发展过程中,需要不断完善和优化内部的各项人力资源管理制度。同时,从实际出发,将人才劳动力价值和人才生产力作用结合起来,保证人力资源管理制度的规范性,契合社会人才市场的变化需求。在完善和优化企业人力资源管理制度的过程中,需要做好以下五份工作。第一,企业要将侧重点放在高级经济师的职业生涯规划上,切实保证企业高级经济师的职业生涯规划和企业的实际发展战略目标相符合。第二,企业制订的人力资源管理制度必须以培训管理机制与奖惩考核管理机制为基础,如此才能最大限度地留住优秀的高级经济师人才,并对人才进行有效的开发与培养。第

三,企业在正常运行过程中,应针对员工参与培训的整个过程来实施科学的奖惩考核制度,全面考核员工在日常工作中的表现情况、工作态度、工作能力及专业技术等。对于表现良好的员工要及时给予奖励,而对于表现不好、工作不配合的员工也要及时作出相应的惩罚。从多角度入手实施奖惩制度是十分合理的,能有效提升企业员工参与工作的积极性,并使他们的工作效率和工作质量得到显著提升。第四,企业应建立科学的薪酬福利,一套完善的薪酬福利机制能够激发员工的工作积极性,使员工以更饱满的状态投入工作。第五,企业应建立职业晋升通道。建立并通畅职业晋升通道能够让员工明确自身的未来发展方向,并主动积极地提升自身能力素养。

(二)提升人力资源管理水平的管理

在高级经济师人力资源管理过程中,企业应着重针对企业的高级经济师进行管理技能水平方面的培养。就企业的未来发展而言,高级经济师的重要性是不可估量的。高级经济师相当于一个特殊的管理者,无论哪个企业,无论企业发展到哪个阶

段,都离不开高级经济师的支持。同时,对高级经济师人才而言,他们要想在企业发展过程中扮演好管理者这一重要角色,就必须亲自参与企业的未来发展战略规划,并全面了解企业在正常运行过程中产生的问题,然后对传统的企业人力资源管理理念和管理模式进行变革与创新。具体可从以下三方面着手:第一,积极提升人力资源管理者的管理能力和职业素养,例如,企业可以定期组织人力资源管理参加管理能力提升的相关培训,或者也可以举办一些管理竞赛类的活动等。作为企业的管理层,他们需要通过反复实践来制订出可行的人力资源管理人员培训方案,不断积累经验。第二,企业管理层应将科学的理论知识应用于人力资源管理工作中,对企业内部的人力资源工作进行科学合理的调整,以此不断激发员工的工作积极性,提升他们的工作效率。第三,企业管理层应积极优化人力资源管理制度,严格依据制度来开展人力资源管理工作,从而促进自身的可持续健康发展。

(三)制订科学合理的高级经济师人才考核制度

企业在高级经济师人力资源管理的过程中,应



图1 人力资源管理流程

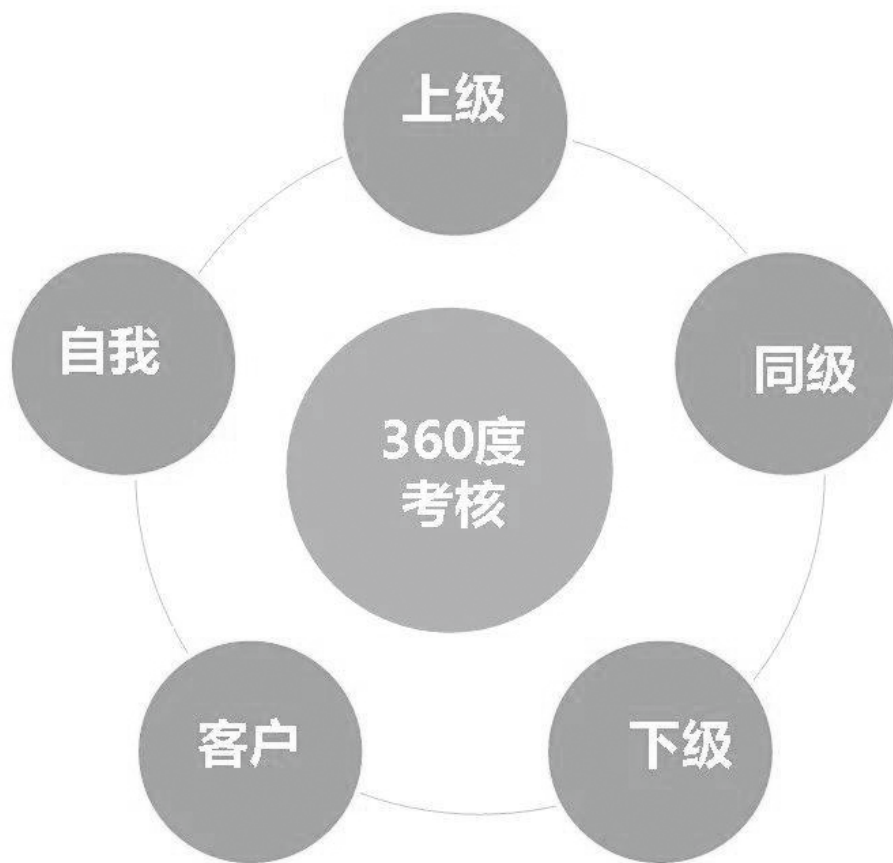


图2 360度考核

注重人才考核这一环节，企业只有切实做好考核相关工作，才能有效提升高级经济师的综合素质水平。因此，在制订人才考核制度的过程中，可以围绕着以下两点来进行。第一，企业应立足多个角度、多个方面进行分析与考量，以确保各项考核制度的考核内容是科学合理的。第二，在制订考核制度的过程中，需要突出人才考核指标的多元化特征。总之，制订科学合理的人才考核制度，能对高级经济师起到良好的监督与管理作用，并充分挖掘高级经济师的内在潜能，使高级经济师的能力水平得到显著提升，帮助企业创造更大的经济价值。另外，需要特别注意的是，在制订考核制度的过程中，还应当加入一些与激励相关的内容，以此激发高级经济师的工作热情，使其进一步提升工作效率。

七、结语

总而言之，随着新时代的发展，人力资源管理开始被很多企业所重视，并逐渐在企业中扮演着重要的角色。而高级经济师也对企业的未来发展起到十分关键的作用，要想不断提升高级经济师人力资源管理的工作效率，就必须从多个角度、多个层面入手采取有效措施解决目前存在的问题。同时，还要针对企业的人力资源管理制度进行完善，以充分发挥高级经济师的资源优势，进而推动企业的可持续健康发展。

【作者简介】张艳君（1980—），女，山西孝义人，本科，中级经济师，孝义市社会保险中心，研究方向为人力资源管理。