

# 高级经济师人力资源管理发展的现状及对策分析

宗德强 罗民三

仁风镇人民政府 山东 济南 251414

**摘要:**当前随着时代的不断发展,不同企业以及公司之间的竞争愈发激烈,从最初的市场资源竞争逐渐转变为对于人力资源以及相关人才的竞争。如果企业以及公司想要在这一场大规模竞争中取得优异的竞争结果,成为竞争的最终胜利者,那么企业以及公司对于自身内部人力资源管理的效率以及管理程度进行进一步的提高,以此来取得竞争的成功。在当前社会发展过程中,由于社会对于人才的需求程度拓展,由此诞生出了不同的新型人才,在这其中,高级经济师便是其中的一类高精人才,在企业以及公司展开竞争的过程中往往能够决定企业以及跟公司能否取得竞争的最终成功。为此,相关企业以及公司需要对这一类人才赋予规范完善的人力资源管理战略才能使其能够有效的施展自身对于企业发展的实际意义。但是由于国内高级经济师这一类人才出现的时间相对较短,由此使得经济师在协助企业以及公司进行人力资源管理过程中存在的一些缺陷。基于此,文章针对现阶段企业高级经济师人力资源管理发展的现状及对策进行分析,希望可以为有关工作者提供参考。

**关键词:**高级经济师;人力资源管理;发展现状

引言:就国内现代企业的发展而言,提升自身实力才能让企业在激烈的市场竞争中赢得一席之地,而企业的发展需要大量的人才资源作为支撑,人才资源的力量越强大,企业的经济实力才会越强大,所以在企业内部管理体系中将人力资源管理放在重要位置,能够推动企业日后的发展,为企业的发展提供更多的可能性。要想提升人力资源管理的水平,企业要关注工作人员的个人素质,在岗位中要能够真正凸显出人才的作用。正因为企业在当今时代背景之下会受到多方面因素的冲击,所以高级经济师人力资源管理工作也面临着更严格的要求。因此,现代企业的管理者要基于实际情况了解其中的问题,做出针对性的解决方案,运用人力资源管理工作推动现代企业的可持续发展<sup>[1]</sup>。

## 1 高级经济师概述

高级经济师是经济专业方面的一个职称名词,而获得该职称则需要极高的专业能力和素质水平,因此越来越多的现代企业开始重视自身人力资源管理中高级经济师的培养。对企业而言,高级经济师是保障企业良好运行与发展的重要基础,而其功能与价值则通过以下几方面角度加以体现:(1)合法合理经营管理。高级经济师具有极高的经济学知识储备,同时对国家对市场经济活动所颁布的法律法规以及管理政策有所清晰的认识,从而能够对企业的市场经营工作进行合理的组织和约束,使其在合法合理范围内经营。(2)推动企业转型进步。对企业而言,要想实现长远稳定发展就必须结合市场发展规律进行自我转型和进步,如在管理制度方面、经营

理念方面。高级经济师能够通过对外界先进经济管理理论和运行模式方法推动企业的内部转型,从而实现长远稳定发展目标。(3)解决经营隐患问题。企业在参与市场竞争中不可避免地会遇到一些问题或隐患,如果不加以及时纠正与科学解决,必将带来严重损失。高级经济师能够结合经济学知识对潜在的隐患以及面临的问题进行科学处理,并制订更加科学合理的经营策略,从而提高企业市场经营的经济效益。

## 2 高级经济师对企业的重要性

在企业的发展过程中,高级经济管理人员往往处于企业发展的核心地位。目前,很多企业在竞争过程中十分重视对高端人才的争夺,这就导致企业内部人才管理需要被格外重视,可以说内部人才管理是企业发展的必经之路。目前,企业在发展过程中往往会以人才管理为中心,企业只有开展人力资源管理,才能更好地完成人才优化。另外,企业要想更好地完成资本内部扩张,就要将人力资源管理做到合理化、科学化,只有这样才能使企业的发展有着更光明的前景。企业要想完善高级经济管理人员团队,就要招纳更多的经济学家人才,而目前我国获得该学位的人少之又少<sup>[2]</sup>。但只有保证该类人才的筛选门槛,才能保证人才的质量。根据企业的发展状况,高端经济管理人员能够结合当前社会经济发展条件而完成人力资源管理,合理化分配企业的人力资源,使其更符合企业发展需求。

## 3 高级经济师人力资源管理的目前存在的问题分析

### 3.1 管理人员意识不足

部分企业在迎合市场发展的过程中对自身的内部结构予以优化,但从市场的整体发展来看,能够主动优化内部管理的企业仍在少数,还有大部分的现代企业管理者并没有意识到优化内部管理的重要性,依然沿用着传统的管理方式,并不认可高级经济师对企业发展做出的指导,也没有发挥人力资源管理的职能作用。比如企业的相关部门职能划分不清晰,则责任归属方面缺乏明确的约束,即便是企业能够在一定程度上完善人力资源管理工作体系,但是仍然难以逃脱传统的管理规模。将传统的人力资源管理变为高级经济师指导下的工作,需要企业的管理者信赖高级经济师,能够从本质层面上突破企业发展的瓶颈,积极转变当前的企业人力资源管理现状。

### 3.2 人力资源管理激励制度缺乏合理性

企业激励制度实质是激发员工欲望的一股动力,让员工欲望能够与企业的发展目标一致。在达成所愿的基础上调动了员工劳动热忱。企业是由不同的岗位构成的,每个岗位的职责与劳动强度是不一样的,需要的人才也是不一样的,其得到的相应报酬也是不一样的。然而现在有很多企业未科学分析每一个员工的职务特性,薪酬制度单一,如新旧员工没有薪资分别,导致人才未有打算长期留于企业为企业作贡献。企业奖惩制度失衡,根据调查大多数企业只侧重于员工正面勉励,往往忽视的员工的惩罚激励。然而适当的责罚对员工可以起到鞭策与督促的效果,惩罚制度缺失将对企业造成严重损失,比如:员工上班纪律作风涣散,迟到早退甚至旷工,造成了企业时间成本浪费;奖惩不公平将影响员工工作积极性,员工将会对企业失去信心,不会把大多数精力放在工作,作到尽职尽责。绩效考核设计缺少灵活性,绩效考核指标单一,考核的周期长,管理人员不能有效的把员工综合素质的日常表现与任务的完成情况及时反馈。企业无法详细的了解企业目前的营运景况,不能准确的为企业未来发展作出合理规划<sup>[1]</sup>。

### 3.3 企业管理体系建设较落后

高级经济师在面对企业人力资源管理工作时,会更加重视企业在人力资源管理中的问题和缺憾,也有部分企业在人力资源管理中更加重视企业的经济收益,忽视了人力资源管理的本质。企业在制定规范方案时缺乏对企业发展特点的分析,内部各个部门的工作沟通不充分,管理体系建设不完善,导致人力资源管理工作中的应用的管理制度难以实施,影响企业的未来发展,企业的人力资源管理建设在落后的状态中,是难以起到理想的管理效果的,会影响企业的综合实力。

### 3.4 人才培养机制有待强化

从人力资源管理角度出发,高级经济师目前仍属于一种相对稀缺的人力资源,通过招聘方式加以获取往往会造成极高的用人成本,因此要想实现企业高级经济师人力资源的储备与开发则需要采取人才培养方式方法。目前,许多企业并未构建一个系统完善的人才培养机制,一方面由于关于人力资源管理理念的落后性,忽视了人才培养工作的落实与开展;另一方面则认为高级经济师培养需要耗费较高的成本,在培养机制构建方面不够积极,由此也制约了企业人力资源价值的挖掘与开发。

## 4 高级经济师人力资源管理的优化对策

### 4.1 优化企业内部改革,提升企业管理水平

对企业内部的改革予以优化,可以成为现代企业在此阶段解决人力资源管理工作中存在问题的有效方式,如果企业的管理者未能对人力资源管理予以高度重视,那么企业的发展可能会比较迟缓甚至陷入恶性循环,因为企业的发展迟缓所以经济收益较低,而经济收益降低会影响企业的资金链,使企业没有充足的资金优化人力资源管理,但人力资源管理的水平又会影响到企业的经营效果,可想而知,这种恶性循环容易让企业的发展陷入低迷状态<sup>[4]</sup>。在这一过程中,高级经济师承担的职责是具有一定压力的。提升人力资源管理质量,既要完善企业的文化,让文化带动人力资源管理,积累企业在成长过程中的经验,为内部员工展现企业的核心观念,更需要企业的管理人员掌握新的管理知识,无论是在实践方面,还是在理论知识方面,都要深刻地体现出企业文化包含的价值观。比如企业内部员工的精神追求要与企业的发展目标一致,企业用发展目标来激发员工的创造力,才可以为企业经营创造更多的财富。企业需要优化人力资源管理的流程,这需要高级经济师来考虑用怎样的方式优化人才自身的能力,高级经济师自身要具备较高的管理水平,帮助企业留住人才,给人才以合适的待遇,满足人才的精神需求和物质需求。企业也可以和同行业的企业积极交流人力资源管理的优化方式,便于完善自身的管理理论,进而提升人力资源管理的实践经验。

### 4.2 合理完善人力资源激励制度

企业的发展是具有可持续性,人力资源应当配备相关配套长远管理机制,一是企业要有优质的人才配置,应有合理薪酬制度(如新旧员工薪酬差别、管理型员工与技术型员工薪酬差别、技术员工薪酬等级差)。在科学合理的企业薪酬制度下,才能更好吸引人才、留住人才。二是为了保障薪酬制度能够顺利运行,企业还应当制定各种工作制度、业绩指标、纪律条例等企业规章制度。对企业员工的道德修养、心理素质、业务水平等员

工综合素质进行考核,对敢于创新、表现良好、成绩卓越的员工给予的奖励;对工作态度消极员工进行惩戒。通过严谨绩效考核,开发了员工的潜能,带动员工的职业热情,约束了员工消极思想,促进企业长远的发展<sup>[5]</sup>。

#### 4.3 优化考核审查流程,规范企业管理体系

依照人力资源管理学的内容,现代企业要对审查工作的流程加以规范,制定全年的投资目标,重视内部自主考评管理工作,先确定方向,再给出计划,那么企业内部的人力资源管理才能依据可循。而高级经济师则是为企业制定目标、分析实际、给出建议和方案的人,所以企业的管理者要配合高级经济师的工作,为高级经济师提供企业发展的相关资料,协调各个部门的工作。在企业实施人力资源管理优化改革的进程中,企业要赋予高级经济师对员工进行考核的权力,采取科学的人员评估考核方式,严格遵循按劳分配的原则,为企业内部的员工结算工资,企业的管理者要提升高级经济师的岗位待遇,以留住优秀的人才。企业管理者可以根据其日常工作成绩及对企业做出的贡献来给予报酬,可以定期组织研究会议,讨论高级经济师当下阶段首要的工作任务及制定阶段性的工作目标,分析当下人力资源管理工作中的不足之处与可取之处,在后续的工作中可以凭借初期的经验予以适当的调整,及时反思工作、总结问题,注重对高级经济师后续工作能力的锻炼和培养,提升人力资源管理的优势,注重发挥人力资源管理的价值,可以为企业的经营提供发展建议。

#### 4.4 加强高级经济师人力资源的开发与培育

企业以及公司在进行人才培育的过程中,需要注意人力资源的合理开发以及应用。人力资源的开发以及不断发展是建立在符合国家法律法规的基础上,由此对于高级经济师在人力资源开发过程中要重视相关制度的设立以及完善。在这一过程中,高级经济师需要对同类企业或者公司内部的人力资源分布情况进行初步的勘察以

及分析,并以此为基础对自身所在公司进行初步的人力资源调整,对其中具有潜力的员工进行帮助以及鼓励,以此来进行新的高级经济师的培育<sup>[6]</sup>。其次,企业内部相关工作人员对已入职或者有潜力能够成为高级经济师的员工方面需要额外重视,并对其进行相关的培养,以此来推动新型高级经济师的养成以及转型。在对具有成为高级经济师潜力的员工进行培养时,相关工作人员以及管理人员不止要培养他们的业务能力,还要让他们主动的学习企业自身的发展背景以及发展目标,对自身所在的企业进行详细的了解,以此来更好的适应企业的发展方向以及发展规律,充分发挥高级经济师在企业发展过程中的实际作用。

结束语:高级经济师在现代化企业经营发展中发挥了越来越大的价值与作用,由此关于高级经济师人力资源管理工作也受到了企业管理层的重视与关注。针对当前企业高级经济师人力资源管理工作现状,我们必须采取积极且针对性的改善对策,由此才能在激发高级经济师人力资源价值的同时助推企业的长远可持续发展。

#### 参考文献:

- [1]伊新国.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 经济管理文摘, 2021 (11): 121-122.
- [2]张冯娇.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 商讯, 2021 (10): 193-194.
- [3]申亭亭.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 现代营销(经营版), 2021 (04): 134-135.
- [4]黄轲.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 财经界(学术版), 2021 (6): 195-196.
- [5]田慧慧.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 商讯, 2020 (29): 193-194.
- [6]周洁.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 财经界(学术版), 2020 (18): 243-244.