

# 浅论人力资源管理中高级经济师的角色和作用

王黎娟\*

晋能控股煤业集团精煤分公司, 山西 037006

**摘要:** 新时代背景下, 企业之间的竞争归根结底是人才的竞争, 通过高级经济师人力资源管理模式能实现对企业人力资源的有效管理, 促使企业核心竞争力得以提升, 企业应当在发展过程当中, 强化高级经济师人力资源管理的战略地位, 充分发挥其在人力资源管理方面的应用价值, 促使企业经济效益得以提升, 进而实现长远的发展目标。企业必须首先确立人力资源管理的核心地位, 科学制定完善的人力资源管理机制。同时应该注意管理过程中要做到以人为本, 建立完善的薪酬管理制度和人才晋升途径, 进而提升企业的核心发展力。

**关键词:** 人力资源; 高级经济师; 角色作用; 管理策略

## 一、引言

新时期的企业竞争不仅仅是市场的竞争, 而是人才的竞争。高级经济学家对企业的发展至关重要, 因此企业有必要加强对经济学家的管理和培训。现在的社会对人才的需求越来越大, 这表现在经济学的经济人的重要作用上。为了尽可能实现企业人力资源的科学的、有效的、经济的经营, 需要用各种各样的方法进行企业人才培养, 通过提高员工素质, 培养企业内部员工的工作能力, 是加快经济学家人力资源开发的重要任务和具体发展方向。建立完善的经济学家人力资源管理体系, 可以促进企业和员工的共同发展和进步。

## 二、人力资源管理中高级经济师的作用

人力资源管理高级经济师对于企业而言是处于战略核心地位的。当今市场的竞争本质上就是人才资源的比拼, 处理好企业内部人才管理工作, 是一个企业要想长久运营发展不可或缺的重要举措。新时代背景下, 企业要想取得更快更好的发展就必须倚重对内部人才的管理, 加之高级经济师在企业发展道路上始终占据关键地位。企业实现高水准的人力资源管理, 有利于促进企业获得更为广阔的发展空间。落实新时期背景下的高级经济师人力资源管理策略, 对于提升企业经济收益具有较大助推作用。在企业, 大部分的关键经济管理任务与技术都是由高级经济师在负责管控。合理的管理有助于企业内部拓展人力资本, 同时可以在市场中具备长期性的竞争优势<sup>[1]</sup>。

## 三、高级经济师人力资源管理策略

### (一) 确定人力资源管理的核心地位

基于人力资源管理在企业发展中的重要作用, 以及当前高级经济师人力资源管理存在的诸多弊端, 企业要想获得长远发展, 就必须在人力资源管理上下功夫, 将这项工作作为企业的发展战略核心来抓, 进而充分发挥高级经济师人力资源管理的作用。这中间需要注意的是, 要改变传统人力资源管理的禁锢, 突出高级经济师的管理核心的作用, 强化对员工的培训, 提升管理水平; 优化岗位设置, 激发员工创新意识; 健全企业薪酬机制, 激发工作积极性, 让合理的人力资源管理为员工晋升铺平道路。

### (二) 强化高级经济师人力资源管理规划

强化高级经济师人力资源管理规划, 能够有效评估企业未来的发展状况, 并且在企业发展过程中, 还能够帮助企业更加清楚地了解市场变化, 继而根据市场变化对发展决策进行调整, 特别是在当下新时代市场环境下, 通过行之有效的高级经济师人力资源管理规划, 能够更好地帮助企业站稳脚跟, 实现长远的战略发展目标。为更好地选拔人员进行人力资源管理, 企业应制定科学、统一的选拔标准, 可以起到良好的筛选作用, 帮助企业选拔专业素养和综合能力都较为出色的人力资源管理人才。同时企业也应当完善奖惩和晋升机制, 促使人力资源管理形成一种良性竞争环境, 提高相关人员的工作积极性。高级经济师也应充分考察当前的市场环境, 结合企业当前的发展状况, 制定符合企业发

\*通讯作者: 王黎娟, 1982年3月, 女, 汉族, 山西大同人, 现任晋能控股煤业集团精煤分公司中级经济师, 本科。研究方向: 人力资源。

展特色的未来战略规划,并提供系统性的、贴合企业实际的人力资源管理战略规划,为企业未来战略目标的实现打下基础<sup>[2]</sup>。

### (三) 坚持以人为本的管理原则

在企业人力资源管理过程中,高级经济师要确定落实以人为本的企业管理原则,管理方向、管理制度的确立和制定要从基层员工的角度出发,关注他们的需求,理解他们的实际需要,尊重他们,给予他们充分的理解与关注,进而激发他们的工作积极性,尽可能地提升工作效率。以人为本是企业高级经济师人力资源管理工作的核心所在,企业管理活动应围绕以人为本的原则来展开,在管理过程中从企业基层职工的角度去考虑问题,做到尊重员工、爱护员工,从而激发员工的工作热情,在企业内部形成良好的工作氛围,进而实现企业经济效益的有效提升。同时还能增强员工对企业文化的认同,使得其归属感得到增强,在工作中就能够充分发挥自己的创新和创造能力,推动企业的良好发展。

### (四) 优化管理者管理水平

在企业当中,人才是非常核心的因素,其具体质量的高低对企业竞争力高低会产生非常直接的影响。怎样才能够充分发挥人才的价值,是高级经济师人力资源管理工作中的重点内容。如果想要让高级经济师在企业发展的过程中发挥更多的作用,那么,人力资源的管理人员,必须要拥有更高的管理能力,并且积极参与到企业规划的过程中,这样才可以把自己所掌握的一些人力资源管理专业知识以及技能、还有经验等都充分应用到日常管理工作当中来,从而实现更加理想的管理效果,使高级经济师的职能可以发挥出来,给企业发展也可以注入更多的活力。比如在实际工作的过程当中,如果想让高级经济师的人力资源管理水平获得优化,那么企业首先要充分的改革比较传统的,高级经济师的人力资源管理过程当中的管理理念,使其可以使用更加先进的管理思想,并当做能够充分指导自己日常工作的基本性原则,促使自己的管理成效获得提高。

其次,就是要让高级经济师的人力资源管理者,能够获得更加专业的成长和能力提高的机会,让人力资源的管理者可以在不断的学习以及交流的过程当中,获取更多的管理技术和管理,从而推动自己的水平获得提高<sup>[3]</sup>。

### (五) 调整薪资结构

高级经济师的创造性与积极性的展现既需要企业不断地给予其工作方面的鼓励和支持,同时也需足够匹配其工作能力的薪酬和奖金对其带来物质层面上的激励作用。对于企业薪资不够合理的问题,要求企业负责人提高重视,并且立刻加以调整、完善薪酬体系,确保薪酬制度的合理性。另外,也可将企业股份加以合理分配,使高级经济师也能享受到企业分红分股,从而充分激励其为企业提供高质量、高水准、可行性强、专业化水平高的发展方案,使其自身具备的价值能得到充分体现。

### (六) 完善高级经济师人才考核制度

高级经济师的作用显而易见,是相对缺乏的人才,同时,高级经济师本身也是企业发展中不可或缺的资源。企业在选拔高级经济师的时候,要尽量完善机制,选出更具有潜力的高级经济师。企业对经济和技术的革新必然不断提升管理水平,具体讲应不断健全人才选拔制度,健全人力内部激励机制,保障高级经济师作用的发挥。要通过严格的经济师考核,挖掘经济管理人才,由经济师对企业发展战略做出规划,针对企业发展前景做出相应规划,促进企业经营顺利开展<sup>[4]</sup>。

### (七) 建立明确的选拔与奖励制度

正因为高级经济学家在考取上有困难,申请条件也较大;因此他们的专业精神与普通人力资源截然不同。要发挥他们的才能,必须有专业的选拔制度。结合企业内部发展制订人才选拔机制。这一制度不仅要严格,而且要有吸引力,使每一位高级经济学家都有机会发展。竞争机制的实施也是对发挥其价值,不断学习和进步的激励。可能会有一些资深经济学家认为他们有一份特殊的工作,在商业上无法被取代,所以他们通常不积极工作,导致他们自己的衰落。开展竞争机制有利于调动他们的积极性,创造更好的工作环境,使他们更好地保持敬业精神。同时,对于一些缺乏知识和能力的经济学家来说,可以及时学习,做得更好。

## 四、结束语

综上所述,在当今社会发展的形势下,人力资源已非常重要。通过招聘、选拔、培训等多种形式选择最适合自己的业务的人才,是每个企业和单位经营中不可或缺的重要环节。高级经济管理人员直接关系到企业发展的高度,因此我们必须针对发展中的问题找到合适的解决方法。人力资源管理是企业发展的最基本的任务之一,通过企业经济学家对人

力资源的有效分析和人力资源效益的最大化，人力资源管理可以增强企业的综合实力。

**参考文献：**

- [1]周丹.浅谈高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].记者观察, 2018(14):125.
- [2]韩相民.浅谈经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].科技经济市场. 2017(02).
- [3]于洁琳.浅论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].市场周刊·理论版, 2018(39):42.
- [4]杨梅.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].区域治理, 2018(03):106.