

# 高级经济师提升管理价值的路径

胡世凯\*

重庆发展置业管理有限公司 重庆 400000

**摘要：**现阶段各企业之间的竞争是以人才的竞争为基础的，公司的发展离不开各类人才，高级经济师作为一种专业型、管理型、具备独自判断市场发展方向的高素质专业性人才，并影响着企业的未来发展方向，充分发挥高级经济师在企业、组织中的管理、决策作用尤其重要。但现阶段高级经济师的价值在企业中并未完全发挥，并未在人力资源及企业管理中得到足够的重视。本文以此为研究对象，针对高级经济师在企业中提升管理价值的路径进行研究，实现高级经济师在企业中应发挥的管理、决策作用。

**关键词：**高级经济师；价值；路径；研究

**DOI：**<https://doi.org/10.37155/2717-5642-0204-15>

## 引言

企事业单位的市场化发展离不开各类人才的支撑，高级经济师作为一种专业型的人才，其自身能够帮助企事业单位判断市场发展的方向，并且也能够帮助企事业单位分析自身在发展中存在的问题，在组织中所发挥的辅助作用是不可替代的。但不可否认的是，的确有相当一部分企事业单位并没有认识到高级经济师的作用和价值，在具体建设的过程中仍旧停留在传统的层面无法自拔，所以在一定程度上埋没了专业的人才，使得人才的流失现象变得更加严重。在市场化经济竞争趋势日益激烈的情况下，企业单位应当打破思维定式，提高对高级经济师的重视和关注。

## 1 高级经济师在企业中的价值

### 1.1 高级经济师能够推动企业发展

在企业实际工作中，人力资源的使用是极为重要的，高级经济师在此过程中也扮演着极为重要的角色，能够影响企业未来的发展态势，为此，企业应该赋予高级经济师一定的权利，让其能够根据企业当前的实际情况不断调整企业内部结构，让企业的各个工作环节都能够有条不紊地运作下去。高级经济师需要对企业环境中的各种情况进行透彻地了解，这样才能及时发现企业内部存在的问题，弥补企业财务环境中出现的漏洞，从根本上减少企业出现经济损失的机率。

### 1.2 高级经济师能够提升企业经济效益

企业的进步依赖于人力资源，企业如果想要在当今社会中取得更高的成就，就需要积极利用更为优质专业的工作人员，这些工作人员应该具有更强的创新意识，这样才能通过更为先进管理理念和运营方式切实推动整个企业的运作，防止企业被市场淘汰，让企业能够在有限的时间内实现既定的战略目标，将可持续发展的理念贯彻到底，为企业争取到更多的经济效益。在高级经济师的支持下，企业领导能够开发更多新的项目，同时也可以及时终止对没有发展前途项目的投入，切实做到及时止损，让企业能够在健康的内部环境中不断前行，使企业获得更多的经济效益和社会效益。

### 1.3 为企业发展提供不竭动力

企业的顺利发展需要依托高级经济师的专业技能，企业在发展的历程中能够依靠高级经济师提出的科学合理建议及时转变工作计划，让企业做出的各种决策促进企业稳固其社会地位，企业在这样的发展环境中才能积极应对市场环境变迁带来的挑战，使企业在高级经济师的支持下不断发挥自身的价值，实现趋利避害，让企业获得更多的经济收益，从而实现持续稳定的发展目标。这是促进企业持续发展的不竭动力，也有助于切实推动社会进步，为企业发展营造更好的生存环境。

\*通讯作者：胡世凯，1990年5月，男，江苏省盐城市，研究生，重庆发展置业管理有限公司综合部副主任，研究方向：党政工作与人才管理。

## 2 实现高级经济师价值的主要途径

(1) 从人力资源配置来看,高级经济师的报考条件较为严格,并且对知识的考察面十分宽广。高级经济师不仅需要夯实自身的经济知识基础,同时也应当积累丰富的实践技能,要让自己参与到各类实践活动中去,提高自身的综合素质与能力,只有这样,才能及时发现企事业单位的发展问题,有效捕捉企事业单位内外部的信息和数据,对市场的方向做出准确的预判和评估,为企事业单位提供更加准确的信息和决策参考<sup>[1]</sup>。这就意味着,高级经济师人才的培养,不能仅仅局限在资格考试上,而是应当把资格考试当作新征程的起点,让人才经过一定时间的历练之后,再继续接受企事业单位的检查与审核,通过企事业单位的选拔和筛选,进行下一阶段的学习,接受全面的培养和锻炼。对此,企事业单位必须要完善现有的人力资源考核机制,应当从人力资源的知识水平、实践技能、综合素质、发展观念、思想理念等方面出发,充分考察人才的实际水平和能力,以此来拓展高级经济师队伍。

(2) 事业单位应当注重对现有制度的建设和完善,必须要将人力资源管理制度的发展作为重中之重。要凸显出这一领域的特殊性和差异性包括内部的差异化和外部的差异化两个方面。

内部的差异化管理指的是企事业单位要针对不同级别、不同部门和不同职位的员工进行针对性管理,要先对员工所处的岗位进行全面分析和总结,并比较员工不同岗位之间的差别,对员工的日常工作情况进行监督和记录,整理归档,建立个人和集体的信息工作档案。而且,企事业单位也需要注意不同员工管理的侧重点,就基层员工来讲,应当注重保障他们的薪资待遇,要考察基层员工对工作环境的满意度,分析基层员工对岗位的基本心理期待,然后尽可能回应他们的需求,提高基层员工的工作干劲。同时,企事业单位还应当强化与基层员工的沟通和交流,必须要支持基层员工的工作,而且还要分配给他们合理的任务。就高层管理人员来讲,必须要注重管理环境的满意度建设,而且还要关心下属,不同级别的员工可以在不同的管理范围内充分感受到公司的人文关怀,在工作中也会获得更多的幸福感与体验感,确保职工各司其职,认真履行自己的职能。

外部的差异化管理指的是企事业单位之间,行业之间管理模式的区别。不同的企事业单位和不同行业之间必须要管理模式上有所区分,要建立起符合自身发展实际情况的基本制度,并且要按照特定的模式去约束员工的行为。而高级经济师在面对不同行业、不同企事业单位的时候,也需要发挥出不同的作用,所以应当进行差异化管理。对于不同行业来讲,他们之间所面临的市场环境差别是较为明显的,所以高级经济师掌握的市场信息不尽相同,适用的管理模式必然会有所区别。不同的企事业单位之间,内部的环境一定会存在差异,而且管理的侧重点也不尽相同,所以企事业单位必须要建设符合自身发展的管理模式,凸显市场特色,只有这样,才能扩大潜在的用户规模,留住老用户,吸引新用户<sup>[2]</sup>。

最后,企事业单位必须要注重对自身文化的建设。当下,企事业单位人才流失现象普遍较为严重,并且也呈现出日益恶化的态势,之所以会出现这一问题,究其原因,是员工内心对企事业单位的管理模式认同度不够,他们并不满意企事业单位所设定的发展模式,也无法真正贯彻落实企事业单位的发展理念。另外,部分企事业单位并没有针对员工的内部需求进行探索和分析,没有给予员工应得的薪资待遇,工作环境的建设也有所欠缺<sup>[3]</sup>。而以上所说的这些现象,都是企事业单位文化研究的重要组成部分,企事业单位的文化是引导员工思想和行动的标杆,也是塑造工作环境与氛围的精神动力,能够推动企事业单位建立起积极向上的工作作风,也能让员工的行为更加符合企事业单位的发展期待。在物质文化建设上,企事业单位应当根据员工的工作状况,合理分配薪资,优化员工的福利待遇,保障员工的基本生活需要,确保员工的心理期待能够得到基本满足。同时还要设立相应的晋升机制,并辅之以工资上涨和上调机制,激发员工的工作积极性,发挥高级经济师的能动性。

## 3 结语

综上所述,在市场环境不断变化的背景下,企业之间的竞争关系变得更加激烈,很多企业为了能够适应当前市场环境都创新了原有的运营管理方式,企业对于高级经济师的依赖性也呈现逐年上升的趋势,越来越多的企业开始加入人才争夺战。所以,高级经济师在开展管理工作的时候,需要及时进行多方面的考量,这样才能够为企业提出更加科学合理的发展建议,同时也要不断提升自身的综合素养,为企业开拓广阔的发展前景,切实带动经济与社会的持续发展。

参考文献:

- [1]杨璐.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].财经界,2019,(34):249-250.
- [2]王桂.高级经济师提升管理价值的路径研究[J].环渤海经济瞭望,2019,(10):119-120.
- [3]苏雪红.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].现代经济信息,2018,(14):90.