

# 发挥高级经济师在人力资源战略管理中的作用

臧信正

莱西市卫生健康局 山东 青岛 266000

**摘要：**随着市场竞争的加剧和企业对人才竞争重视程度的提高，人力资源战略管理已成为企业持续发展的关键。高级经济师作为企业中的经济与管理专家，其深厚的经济学理论基础、敏锐的市场洞察力和丰富的管理经验，使其在人力资源战略管理中发挥着不可替代的作用。本文先简要介绍了高级经济师在人力资源战略管理中的作用，随后提出了一些能够发挥高级经济师作用的措施，以期对相关研究人员提供参考何借鉴。

**关键词：**高级经济师；人力资源战略管理；作用；措施

## 引言

在当今快速变化的市场环境中，企业之间的竞争日益激烈，人才已成为企业最宝贵的资源，如何有效管理和利用人才，成为企业持续发展的关键。而高级经济师作为企业中的经济与管理专家，具备深厚的经济学理论基础、敏锐的市场洞察力和丰富的管理经验，能够在人力资源战略管理中发挥重要作用。因此，深入研究如何发挥高级经济师在人力资源战略管理中的作用具有重要的现实意义。

## 1 高级经济师在人力资源战略管理中的作用

### 1.1 促进企业人力资源管理制度完善

高级经济师作为企业中具备深厚经济学理论功底与丰富实践经验的专业人士，在人力资源战略管理中扮演着至关重要的角色。他们不仅能够帮助企业构建和完善人力资源管理制度，还能通过精准的市场洞察与战略思维，引导企业走向更加稳健和可持续的发展道路。一方面，高级经济师在促进企业人力资源管理制度完善方面，发挥着核心引领作用。面对日新月异的市场需求和竞争态势，企业的人力资源管理不能再仅仅停留在传统的人事管理上，而是需要上升到战略高度，与企业总体战略紧密融合。高级经济师凭借其专业的经济学知识，能够深入分析企业的内外部环境，识别出潜在的风险与机遇，从而为企业的人力资源管理提供科学依据。他们通过对现有人力资源管理制度的细致审查，识别出制度中的漏洞与不足，如员工培训体系是否健全、激励机制是否有效、人才流动机制是否顺畅等，进而提出针对性的改进建议<sup>[1]</sup>。这一过程不仅有助于企业规避因制度缺陷而引发的管理风险，还能确保人力资源科学性和有效性，为企业的长远发展奠定坚实的基础。另一方面，在完善人力资源战略管理制度的过程中，高级经济师还注重结合企业的实际情况，制定符合企业特色的人才发展战

略。他们深知，不同行业、不同规模、不同发展阶段的企业，对于人才的需求和培养方式有着显著的差异。因此，高级经济师会深入调研企业的业务模式、文化理念以及未来发展方向，以此为基础，设计出既符合市场趋势又贴合企业实际的人力资源管理策略。例如，针对创新型的企业，他们可能会建议加强研发团队的激励措施，鼓励创新思维与跨界合作；而对于劳动密集型企业，则可能更注重提升员工的技能水平和生产效率，通过优化培训体系来增强企业的整体竞争力。

### 1.2 有助于完善企业人才相关内容建设

高级经济师凭借其卓越的人力资源管理能力和对市场的深刻洞察，能够为企业制定科学、合理的人才培养计划。他们深知，企业的长远发展离不开人才的持续供给和能力的提升。因此，高级经济师会根据企业的战略目标 and 业务需求，结合行业发展趋势和人才市场动态，为企业量身定制一套全面、系统的人才培养方案。这个方案不仅涵盖了新员工入职培训、在职员工技能提升、领导力培养等多个层面，还注重将理论与实践相结合，通过案例分析、实战演练等方式，提升员工的综合素质和业务能力，确保企业拥有一支高素质、专业化的人才队伍。而在员工职业生涯规划方面，高级经济师同样发挥着关键作用。他们通过一对一的沟通与交流，深入了解员工的个人兴趣、职业目标和发展需求，帮助员工规划出一条既符合个人特点又与企业发展相契合的职业发展路径。这不仅有助于激发员工的工作热情和创造力，还能提高员工的忠诚度和满意度，降低人才流失率，为企业的稳定发展提供坚实的人才保障。此外，高级经济师在完善企业绩效考核制度方面也扮演着重要角色，一个科学、完善、可执行的绩效考核制度对于激发员工潜能、提升组织效率至关重要。因此，高级经济师会结合企业的实际情况，运用先进的绩效管理理念和工具，为

企业设计出一套既公平又高效的KPI考核制度。这个制度不仅关注员工的业绩成果，还重视员工的工作态度、团队协作能力和创新能力等多方面的表现，确保考核结果的全面性和准确性。并且，高级经济师还会根据考核结果，为员工提供个性化的反馈和辅导，帮助他们明确改进方向，提升个人绩效，从而实现个人与企业的共同成长。

### 1.3 契合企业未来发展方向

高级经济师作为企业中的精英群体，他们在人力资源管理领域所发挥的作用，不仅能够有效优化企业管理组织，提升企业经济效益，更是契合了企业未来的发展方向，为企业的长远发展提供了强有力的支撑。首先，高级经济师以其深厚的经济学理论基础和丰富的实战经验，能够准确把握市场脉搏，预测行业趋势，从而为企业制定出具有前瞻性和可行性的人力资源战略规划。在高级经济师的主导下，企业的人力资源管理将更加注重人才的引进、培养、激励和保留，构建起一套完善的人才管理体系<sup>[2]</sup>。这不仅有助于企业吸引和留住顶尖人才，还能激发员工的潜能，提升团队的整体效能，为企业的创新提供源源不断的动力。其次，在优化企业管理组织方面，高级经济师通过引入先进的管理理念和方法，如扁平化管理、项目管理、敏捷开发等，能够打破传统的层级壁垒，提升组织的灵活性和响应速度。他们倡导开放、包容的企业文化，鼓励员工跨部门协作，促进信息共享和知识流动，从而构建出一个高效协同、创新驱动的组织架构。这样的管理组织不仅能够快速适应市场变化，还能有效降低成本，提升运营效率，为企业的持续发展奠定坚实的基础。最后，高级经济师在推动企业人力资源管理变革的过程中，始终坚持以企业战略为导向，确保人力资源管理政策与企业整体发展目标的高度契合。他们通过定期的市场调研和内部评估，及时调整人力资源管理策略，确保企业的人才队伍始终能够适应市场变化和业务需求，为企业的未来发展提供坚实的人才保障。

## 2 发挥其作用的措施

### 2.1 建立参与人力资源战略规划的机制

高级经济师作为企业中的关键角色，凭借其深厚的经济学理论基础、敏锐的市场洞察力和丰富的实践经验，在人力资源战略规划中发挥着不可替代的作用。因此，建立高级经济师参与人力资源战略规划的常态化机制，是企业提升人力资源管理效能、确保战略与企业整体发展目标高度契合的重要举措。第一，这一机制的核心在于确保高级经济师在人力资源战略规划过程中的深度参与，在制定人力资源战略时，企业应主动邀请高级

经济师加入讨论，充分利用他们对市场趋势的精准把握和对经济政策的深刻理解，为战略的制定提供有价值的见解和建议。高级经济师能够从宏观经济角度审视企业的人力资源需求，预测行业发展趋势，从而帮助企业制定出更具前瞻性和适应性的战略。这不仅有助于企业在市场竞争中占据先机，还能确保企业的人力资源战略与整体业务战略紧密相连，共同推动企业的长远发展<sup>[3]</sup>。第二，进行组织架构调整和优化人才配置时，高级经济师的参与同样至关重要，他们能够从效率、成本和效益等多个维度出发，为企业提出科学的组织架构设计方案，确保企业能够以最优的资源配置实现最大的经济效益。在人才配置方面，高级经济师能够基于对企业的深入了解和对市场需求的精准把握，为企业设计出既能满足当前业务需求又能适应未来市场变化的人才配置方案。这有助于企业构建一支高素质、高效率的人才队伍，为企业的创新提供坚实的人才保障。第三，为了保障高级经济师在人力资源战略规划中的有效参与，企业应设立专门的人力资源战略委员会或顾问团队。这一机构或团队应作为企业决策层与高级经济师之间的桥梁，负责收集、整理和分析高级经济师的专业意见，并将其转化为企业决策的依据。同时，这一机构或团队还应负责监督人力资源战略的实施情况，确保战略能够得到有效执行，并及时调整和优化战略方案，以适应市场变化和企业发展需求。

### 2.2 加强与人力资源管理部门的协同合作

高级经济师以其深厚的经济学理论基础和敏锐的市场洞察力，能够从宏观角度为企业提供战略指导；而人力资源管理部门则专注于日常的人才管理、招聘选拔、培训发展等具体工作，确保企业人力资源的有效运作。两者之间的紧密合作，能够形成优势互补，共同推动企业的持续发展和竞争力提升。（1）为了加强高级经济师与人力资源管理部门的协同合作，企业应首先搭建一个高效的跨部门沟通平台。这一平台可以是定期的联席会议、项目协作小组、信息共享系统等，旨在促进双方之间的即时沟通和信息共享。通过这一平台，高级经济师可以及时了解人力资源管理部门的日常运作情况，包括人才招聘的进展、员工培训的效果、员工绩效的评估等，从而为其市场趋势分析和人才需求分析提供更加准确的数据支持。（2）在协同合作的过程中，高级经济师与人力资源管理部门应共同制定明确的工作目标和计划，这包括人力资源战略规划的制定、组织架构的优化、人才配置的调整等。高级经济师可以运用其经济学知识，对市场趋势进行预测，为人力资源部门提供人才

需求的预测和分析,帮助部门提前规划招聘和培训计划。同时,人力资源部门也应将实际操作中遇到的问题和挑战及时反馈给高级经济师,如员工流失率上升、招聘难度加大等,以便高级经济师从战略层面提出解决方案,如调整薪酬福利政策、优化招聘流程等。(3)高级经济师与人力资源管理部门还应共同探索创新的人力资源管理模式和方法。随着市场环境的变化和企业的发展,传统的人力资源管理模式可能已无法满足企业的需求。因此,双方应携手探索新的管理模式,如灵活用工、远程办公、员工激励计划的创新等,以适应市场变化和企业发展需求。在这一过程中,高级经济师可以运用其经济学知识,对新的管理模式进行成本效益分析,为人力资源部门提供决策支持;而人力资源部门则负责将新的管理模式付诸实践,并收集反馈,以便双方不断优化和完善。

### 2.3 鼓励高级经济师深入基层

为了鼓励高级经济师深入基层,企业应创造多种途径和机会,使高级经济师能够近距离接触员工,倾听他们的声音。其中,员工座谈会是一种有效的形式,通过定期或不定期地组织此类会议,高级经济师可以面对面地与员工交流,了解他们在工作中遇到的困难、对政策的看法以及对未来的期望。这种直接的沟通方式能够打破层级壁垒,增进彼此的理解和信任,为制定更加贴近员工实际的人力资源政策提供重要依据。另外,除了员工座谈会,一对一访谈也是高级经济师深入基层的重要手段,通过深入车间、部门,与员工进行一对一的交流,高级经济师可以更加细致地了解员工的个人情况、职业规划以及对公司的意见和建议。这种深入的沟通不

仅有助于发现潜在的问题,还能让员工感受到公司的关怀和尊重,从而增强归属感<sup>[4]</sup>。高级经济师在访谈中收集到的信息,可以为制定个性化的员工关怀计划、职业发展规划以及改进工作环境等方面提供宝贵的参考。并且,在深入基层的过程中,高级经济师还应关注员工的心理变化。随着市场竞争的加剧和工作压力的增大,员工的心理健康问题日益凸显,高级经济师可以通过参与心理健康讲座、员工关怀项目等方式,了解员工心理健康的现状和需求,推动公司建立更加完善的心理健康支持体系。这不仅有助于提升员工的心理健康水平,还能降低员工流失率,提高企业的整体稳定性。

### 结语

综上所述,高级经济师在人力资源战略管理中发挥着至关重要的作用。为了充分发挥高级经济师在人力资源战略管理中的潜力,企业应加强与人力资源管理部门的协同合作,同时鼓励他们深入基层,了解员工的实际需求与期望。通过这些措施的实施,企业可以构建更加科学、高效的人力资源管理体系,提升企业的核心竞争力,为企业的持续发展奠定坚实的基础。

### 参考文献

- [1]尹敏.新时代高级经济师在企业人力资源管理战略中的作用研究[J].商讯,2022(04):191-194.
- [2]方瑛.高级经济师在企业人力资源管理中的作用研究[J].大陆桥视野,2022(04):96-97.
- [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]曾雪.高级经济师人力资源管理战略研究[J].经营者,2021,35(5):203-204.