

新时代高级经济师人力资源发展策略

臧信正

莱西市卫生健康局 山东 青岛 266000

摘要：本文深度探究新时代高级经济师人力资源的发展问题及策略。当下，企业存在人力资源管理模式传统、高级经济师素质能力与岗位不匹配、管理机制不完善以及缺乏长期规划等问题。基于此，本文提出树立以人为本理念，提升其素质技能，健全管理机制，制定长期规划，并构建信息化管理平台。以此为高级经济师人力资源可持续发展提供支撑，助力企业在市场竞争中优化人力配置，实现高效运营。

关键词：新时代；高级经济师；人力资源；发展策略

引言

在新时代，经济全球化进程加速，科技变革日新月异，企业面临着前所未有的机遇与挑战。高级经济师作为企业经济决策、战略规划和运营管理的关键人才，其人力资源的有效发展对企业的生存与发展至关重要。然而，当前高级经济师人力资源发展存在诸多问题，严重制约了其在企业中作用的充分发挥。深入研究这些问题并探寻有效的发展策略，成为摆在企业面前的重要课题。

1 新时代高级经济师人力资源发展的问题

1.1 人力资源管理模式过于传统

在部分企业中，人力资源管理模式仍停留在传统阶段。管理方式以事务性工作为主，侧重于人员招聘、考勤管理、薪酬核算等基础工作，缺乏对高级经济师这一特殊群体的个性化管理。传统的管理模式往往遵循固定的流程和制度，缺乏灵活性与创新性，难以适应新时代快速变化的市场环境。在人才选拔方面，过度依赖学历、工作经验等硬性指标，忽视对高级经济师潜在能力、创新思维和综合素质的评估。这种选拔方式易导致部分具有创新能力和发展潜力但学历或经验稍欠的人才被拒之门外。在培训与发展环节，传统模式下的培训内容和方式较为单一，缺乏针对性和系统性，无法满足高级经济师不断提升专业技能和综合素质的需求。并且，传统的绩效评估体系主要以财务指标为核心，难以全面、客观地评价高级经济师的工作价值和贡献，无法有效激励其积极性和创造性。

1.2 高级经济师素质与能力不匹配

伴随新时代经济形势的深刻变革与企业业务的持续拓展，高级经济师需具备的素质与能力被赋予更高标准。然而，当下部分高级经济师却难以契合这些要求。在专业知识层面，虽有一定经济理论和专业知识根基，但面对数字经济、人工智能、区块链等新兴领域，他们

对相关技术和行业动态掌握不足，致使在企业涉足这些前沿领域时，无法提供有力的战略决策支撑。综合素质方面，高级经济师的短板更为凸显。良好的沟通协调能力是跨部门协作的关键，部分人员在此方面的欠缺，阻碍了企业内部信息流通与协同作业。团队管理上，缺乏科学管理方法与激励机制，难以激发团队成员的最大潜能。创新思维受限，使得创新性经济方案与发展策略难产。而战略眼光的缺失，导致对宏观经济形势和行业趋势把握不准，无法为企业规划长远发展路径，这些都严重制约了企业在新时代的发展进程。

1.3 人力资源管理机制不健全

人力资源管理机制的健全与否直接影响着高级经济师人力资源的发展。目前，部分企业的人力资源管理机制存在诸多不完善之处。在人才激励机制方面，薪酬体系缺乏灵活性和竞争力。固定薪酬占比较高，绩效薪酬与高级经济师的工作业绩和贡献挂钩不够紧密，无法充分调动其工作积极性。同时，企业在福利待遇、职业发展机会等方面的激励措施也相对不足，难以吸引和留住优秀的高级经济师人才^[1]。在人才晋升机制方面，缺乏科学、透明的晋升标准和流程。晋升往往受到人际关系、论资排辈等因素的影响，导致真正有能力、有业绩的高级经济师无法得到及时晋升，影响其工作积极性和职业发展。在人才流动机制方面，企业内部的人才流动不畅，部门之间壁垒较高，限制了高级经济师在不同岗位和业务领域的锻炼与发展，也不利于企业内部人力资源的优化配置。

1.4 缺乏长期的人力资源规划

人力资源规划是企业实现战略目标的重要保障。然而，部分企业在高级经济师人力资源规划方面存在明显不足，缺乏长期的规划和布局。一方面，企业对高级经济师人才的需求预测不够准确。未能充分考虑企业业务

拓展、战略转型以及市场环境变化等因素对高级经济师人才数量和结构的需求,导致人才储备不足或过剩。另一方面,在人才培养和引进方面缺乏长期规划。在人才培养上,没有制定系统的培养计划和路径,对高级经济师的职业发展缺乏有效的引导和支持;在人才引进上,缺乏前瞻性和针对性,未能根据企业的长期发展需求制定合理的人才引进策略,导致引进的人才无法与企业的战略目标和业务需求相匹配。此外,缺乏长期的人力资源规划还使得企业在应对突发情况或市场变化时,无法迅速调整高级经济师人力资源的配置,影响企业的应变能力和竞争力。

2 新时代高级经济师人力资源发展策略

2.1 树立以人为本的管理理念

(1) 企业应深刻认识到高级经济师作为知识型人才,具有强烈的自我实现需求和职业发展追求。在管理过程中,要充分尊重高级经济师的个体差异,关注其工作和生活中的需求。通过定期的沟通交流,了解他们在职业发展上的目标和期望,为其制定个性化的发展计划。为有科研兴趣的高级经济师提供参与企业内部经济研究项目的机会,为渴望拓展业务领域的高级经济师安排跨部门轮岗或参与重大项目的实践锻炼,使他们能够在满足自身发展需求的同时,为企业创造更大的价值。

(2) 打造一个积极、开放、包容的工作环境对于吸引和留住高级经济师至关重要。企业要注重企业文化建设,倡导团队合作、创新精神和知识共享的价值观。提供舒适的办公设施和良好的工作条件,为高级经济师创造一个有利于工作和思考的空间。同时,建立公平公正的竞争机制和沟通机制,鼓励高级经济师之间相互交流、合作与竞争,激发他们的工作热情和创造力。组织定期的学术研讨会、行业交流会等活动,让高级经济师能够分享最新的研究成果和实践经验,拓宽视野,提升专业水平。

2.2 提高高级经济师素质与技能

(1) 为满足高级经济师对新知识、新技能的需求,企业应制定多元化的培训计划。培训内容不仅要涵盖经济学前沿理论、行业政策法规等专业知识,还要包括新兴技术应用、管理技能提升、沟通协作技巧等方面。在培训方式上,采用线上线下相结合的方式,灵活安排培训时间和地点。邀请行业专家进行线下专题讲座,组织高级经济师参加线上的专业课程学习和学术论坛;定期选派高级经济师参加国内外知名高校或培训机构举办的高级研修班,提升其专业素养和综合能力。(2) 实践是提升高级经济师素质与技能的重要途径。企业应积极为高级经济师搭建实践锻炼平台,让他们参与到企业的实

际经济决策、项目管理和运营分析等工作中。在企业重大投资项目的可行性研究、战略规划的制定、成本控制与风险管理等方面,安排高级经济师担任核心角色,通过实际项目的锻炼,提高他们解决实际问题的能力和决策水平^[2]。同时,鼓励高级经济师深入企业生产一线和市场前沿进行调研,了解企业的实际运营情况和市场需求,为企业的经济决策提供更具针对性和可行性的建议。

2.3 建立健全高级经济师人力资源管理机制

(1) 构建科学合理的薪酬体系是激励高级经济师的关键。企业应打破传统的薪酬模式,建立以绩效为导向的薪酬体系,使高级经济师的薪酬与工作业绩、贡献程度紧密挂钩。加大绩效薪酬的比重,设立专项奖励基金,对在企业经济发展中做出突出贡献的高级经济师给予重奖。除薪酬激励外,企业还应注重非物质激励。为高级经济师提供更多的职业发展机会,如晋升、参与企业核心决策等;给予他们充分的尊重和认可,在企业内部宣传其优秀事迹和工作成果,增强他们的荣誉感和归属感。(2) 建立一套科学、透明、公平的晋升机制,为高级经济师提供广阔的职业发展空间。明确晋升标准和流程,以工作业绩、专业能力、综合素质等为主要考核指标,避免人为因素的干扰。设立晋升评审委员会,由企业高层管理人员、资深专家和人力资源部门代表组成,对高级经济师的晋升申请进行客观公正的评审。同时,为高级经济师提供晋升前的培训和辅导,帮助他们提升管理能力和综合素质,更好地适应新的岗位要求。

(3) 打破企业内部部门之间的壁垒,促进高级经济师在不同部门、不同岗位之间的合理流动。通过岗位轮换、项目合作等方式,让高级经济师能够接触到不同领域的业务知识和工作经验,拓宽视野,提升综合能力。建立企业内部人才市场,定期发布岗位需求信息,鼓励高级经济师根据自身的职业发展规划和兴趣特长进行岗位竞聘。同时,加强与外部企业、高校和科研机构的人才交流与合作,为高级经济师提供更多的学习和交流机会,促进人才的合理流动和优化配置。

2.4 制定长期的高级经济师人力资源规划

(1) 企业应结合自身的战略目标、业务发展规划以及市场环境变化,运用科学的方法对高级经济师人才的需求进行精准预测。综合考虑企业未来的业务拓展方向、新市场的开发、技术创新等因素,分析对高级经济师在数量、专业结构、能力素质等方面的需求。通过对企业过去几年的人力资源数据进行分析,结合行业发展趋势和市场预测,建立人力资源需求预测模型,为制定长期的人力资源规划提供科学依据。(2) 在人才培养方

面,企业应制定长期的培养计划,明确培养目标、培养路径和培养方式。针对不同层次、不同专业的高级经济师,制定个性化的培养方案,通过内部培训、导师制、项目实践等多种方式,培养出一批具有深厚专业知识、创新能力和战略眼光的高级经济师人才。在人才引进方面,根据企业的长期发展需求,制定具有前瞻性的人才引进策略。明确引进人才的标准和条件,重点引进具有新兴技术背景、丰富行业经验和创新能力的高级经济师人才。同时,加强与高校、科研机构的合作,建立人才储备库,提前锁定优秀人才资源。(3)由于市场环境和企业内部情况处于不断变化之中,企业的人力资源规划也需要进行动态调整。建立人力资源规划的监控与评估机制,定期对人力资源规划的实施情况进行跟踪和评估,及时发现问题并进行调整。根据企业战略目标的调整、业务发展的实际需求以及人才市场的变化情况,对高级经济师人力资源的数量、结构和配置进行优化调整,确保人力资源规划始终与企业的发展战略相匹配。

2.5 构建信息化管理平台

(1)利用信息化技术,构建高级经济师人力资源管理平台,将高级经济师的个人信息、学历背景、工作经历、专业技能、培训记录、绩效评估等信息进行全面整合,实现信息的集中管理和实时更新。通过对这些信息的分析和挖掘,企业能够全面了解高级经济师的基本情况和发展动态,为人力资源管理决策提供数据支持。通过分析高级经济师的培训记录和绩效评估数据,发现员工在某些方面的能力不足,从而有针对性地制定培训计划和发展方案^[3]。(2)借助信息化平台,实现高级经济师人力资源管理流程的自动化和数字化。在招聘环节,通过在线招聘系统,发布招聘信息、筛选简历、安排面试等工作可以高效完成;在培训管理方面,员工可以在线报名参加培训课程,查看培训计划和进度,培

训结束后进行在线评估和反馈;在绩效评估方面,利用信息化系统可以实现绩效指标的设定、数据的收集与分析、评估结果的自动计算等功能,提高绩效评估的准确性和公正性。信息化管理平台的应用,不仅可以提高人力资源管理的效率和质量,还可以减少人为因素的干扰,使管理流程更加规范和透明。(3)在信息化管理平台上搭建知识共享与交流社区,鼓励高级经济师在平台上分享自己的专业知识、实践经验和研究成果。通过这种方式,促进企业内部知识的传播和共享,营造良好的学习氛围。高级经济师可以在社区中相互交流、探讨问题,共同解决工作中遇到的难题。同时,企业可以邀请外部专家在平台上开设在线讲座和答疑活动,拓宽高级经济师的知识面和视野。知识共享与交流社区的建立,有助于提升高级经济师的整体素质和创新能力,为企业的发展提供智力支持。

结束语

在新时代,高级经济师人力资源的发展对企业战略转型与可持续发展意义重大。当下,其发展存在管理模式传统、素质能力不匹配、机制不健全及缺乏长期规划等问题。为此,企业需树立以人为本理念,提升高级经济师素质技能,健全管理机制,制定长期规划并构建信息化平台。通过这些举措优化配置,充分发挥其核心作用。未来,企业更应紧跟市场,持续完善创新策略,以在竞争中取胜,实现长远发展。

参考文献

- [1]黄爱丽.新时代高级经济师人力资源管理的发展策略探析[J].市场周刊:商务营销,2020,(80):1-2.
- [2]杨立杰.新时代高级经济师人力资源发展策略[J].电脑爱好者(普及版)(电子刊),2022(10):3199-3200.
- [3]张凤.新时代高级经济师人力资源发展策略[J].经济与社会发展研究,2021(10):122.