

企业经济师人力资源管理的问题研究

林立

内蒙古有色地质矿业(集团)六零九有限责任公司 内蒙古 乌兰察布 012000

摘要:随着经济全球化的加速推进以及市场竞争的日益激烈,企业面临着前所未有的挑战与机遇。本文聚焦企业经济师人力资源管理问题展开研究。首先阐述其重要性,包括优化人力资源配置、助力企业战略决策及提升经济效益。接着剖析现存问题,涵盖人才选拔与招聘中标准不科学、渠道单一、流程不规范;培训与发展方面内容缺乏针对性、方式单一、通道不畅通;激励与绩效管理上机制不完善、指标不合理、反馈沟通不足。最后针对这些问题提出优化对策,从完善选拔招聘体系、加强培训发展体系建设、优化激励绩效管理体系三方面着手,为企业经济师人力资源管理提供参考。

关键词:企业经济师;人力资源;管理问题

引言:在当今竞争激烈的市场环境中,企业经济师的人力资源管理工作至关重要。经济师作为企业经济活动的核心参与者,其人力资源管理水平直接影响企业整体运营与发展。科学合理的人力资源管理,不仅能优化人力资源配置,让合适的人在合适的岗位发挥最大价值,还能为企业战略决策提供有力支持,助力企业把握市场方向。同时,有效的人力资源管理对提升企业经济效益具有关键作用。然而,当前企业经济师人力资源管理存在诸多问题,制约了企业发展,深入探究这些问题并提出优化对策具有重要的现实意义。

1 企业经济师人力资源管理的重要性

1.1 优化人力资源配置

企业经济师在优化人力资源配置方面发挥着不可替代的作用。他们凭借专业知识和敏锐洞察力,深入了解企业各岗位的工作内容、技能要求及人员需求。通过科学评估员工的能力、素质与潜力,将合适的人安排到恰当的岗位上,实现人岗匹配。如此一来,既能充分发挥员工的优势和特长,提高工作效率与质量,又能避免人才浪费。同时,经济师还能根据企业业务变化和发展需求,灵活调整人员配置,确保人力资源在不同部门、项目间的合理流动,使企业人力资源始终处于最佳配置状态,为企业稳定运营提供坚实保障。

1.2 助力企业战略决策

企业经济师是企业战略决策的重要智囊。他们掌握着丰富的经济数据和市场信息,能够运用专业方法进行分析和预测。在制定企业战略时,经济师可以结合宏观经济形势、行业发展趋势以及企业内部资源状况,为战略规划提供科学依据。通过对人力资源的合理规划和布局,确保企业战略实施有足够的人才支撑。此外,经济师

还能评估战略决策可能带来的经济影响和风险,提出针对性的应对措施,帮助企业管理层做出更加明智、合理的战略决策,使企业在激烈的市场竞争中占据有利地位。

1.3 提升企业经济效益

企业经济师的人力资源管理工作对提升企业经济效益意义重大。合理配置人力资源能降低人力成本,避免因人员冗余或不足造成的资源浪费和生产效率低下。通过开展有效的培训和职业发展规划,提升员工的专业技能和综合素质,进而提高工作质量和生产效率,增加产品或服务的附加值。同时,科学的激励机制和绩效管理体系能够激发员工的工作积极性和创造力,促进员工为企业创造更多价值。经济师还能通过对人力资源数据的分析,发现成本控制和效益提升的关键点,为企业优化管理流程、降低成本、提高利润提供有力支持,最终实现企业经济效益的最大化^[1]。

2 企业经济师人力资源管理存在的问题

2.1 人才选拔与招聘问题

(1) 选拔标准不科学。部分企业经济师在人才选拔时,标准模糊且缺乏科学性。过于侧重学历、证书等表面因素,对实际工作能力、创新思维和团队协作精神等核心素质考量不足。未依据岗位特性制定精准选拔标准,导致选出来的人才与岗位需求不匹配,影响工作开展与企业的发展。(2) 招聘渠道单一。企业经济师招聘人才时,渠道较为局限。多依赖传统招聘网站和校园招聘,对社交媒体、行业论坛、内部推荐等渠道利用不足。单一渠道难以广泛接触到各类优秀人才,限制了人才来源,使企业错过一些潜在的高素质、合适岗位的候选人。(3) 招聘流程不规范。招聘流程缺乏规范性和系统性。从发布招聘信息到面试、录用等环节,存在随意

性。比如面试环节，面试问题设置不专业、评估标准不统一，导致选拔结果受主观因素影响大。而且流程冗长复杂，耗费大量时间和精力，降低招聘效率，影响企业人才引进。

2.2 培训与发展问题

(1) 培训内容缺乏针对性。企业经济师组织的培训，内容常脱离员工实际工作需求与岗位特性。多为通用理论知识，未结合不同层级、岗位员工的业务重点和技能短板设计。新员工与资深员工接受相同内容培训，无法满足个体差异，导致员工觉得培训无用，难以将所学运用到工作中，培训效果大打折扣。(2) 培训方式单一。在培训方式上，企业经济师多采用传统课堂讲授法。这种单向灌输模式，缺乏互动性与实践性，员工参与度低，容易感到枯燥乏味。对于经济师所需的分析、决策等复杂技能，仅靠讲授难以让员工真正掌握，无法激发员工主动学习和思考的积极性。(3) 职业发展通道不畅通。企业经济师职业发展通道存在明显阻碍。晋升标准模糊，主观因素影响大，优秀员工难以凭借自身能力获得晋升机会。同时，缺乏横向发展路径，员工只能在单一序列晋升，限制了职业发展空间，导致员工工作积极性受挫，人才流失风险增加。

2.3 激励与绩效管理问题

(1) 激励机制不完善。企业经济师的激励机制存在诸多缺陷。物质激励方面，薪酬结构不合理，固定与浮动薪酬比例失调，未充分与绩效挂钩，干多干少差别不大。精神激励形式单一，多为口头表扬，缺乏荣誉表彰、晋升机会等多样化激励。且激励缺乏及时性和针对性，无法有效激发经济师的工作积极性和创造力。(2) 绩效考核指标不合理。绩效考核指标设定不科学，与企业经济师的实际工作内容和目标脱节。过于侧重短期财务指标，忽视长期战略贡献和创新能力等软性指标。指标权重分配不合理，导致经济师为完成考核任务，只关注部分指标，影响整体工作质量和企业长远发展，考核结果难以真实反映其工作绩效。(3) 绩效反馈与沟通不足。绩效反馈与沟通环节严重缺失。企业往往只注重考核结果，而不重视将结果反馈给经济师，使其不清楚自身工作优缺点和改进方向。即便有反馈，也多是单向的、形式化的，缺乏双向互动和深入交流。沟通不及时、不透明，导致经济师对考核结果存在疑虑，影响工作积极性和团队凝聚力^[2]。

3 企业经济师人力资源管理的优化对策

3.1 完善人才选拔与招聘体系

(1) 制定科学的选拔标准。企业应依据经济师岗位

的工作内容、职责和所需能力，构建全面且科学的选拔标准体系。不仅要考量学历、专业证书等硬性条件，更要注重实际工作能力、问题解决能力、创新思维以及团队协作精神等软性素质。可以通过岗位分析，明确各岗位的关键能力指标，并赋予不同指标合理的权重。例如，对于负责市场分析的经济师，应侧重考察其数据分析能力、市场洞察力和预测能力；对于从事项目管理的项目经济师，则需关注其组织协调能力和风险管控能力。

(2) 拓展多元化招聘渠道。为吸引更多优秀经济师人才，企业需打破传统招聘渠道的局限，拓展多元化的招聘途径。除了常见的招聘网站和校园招聘，可充分利用社交媒体平台，如领英、脉脉等，发布招聘信息，扩大企业人才库的覆盖范围。参加行业研讨会、论坛和专业展会，与行业内的人才进行面对面交流，挖掘潜在候选人。建立内部推荐机制，鼓励现有员工推荐合适的人才，给予推荐者一定的奖励，提高员工参与招聘的积极性。(3) 规范招聘流程。规范的招聘流程是确保选拔到合适经济师人才的关键。首先，要制定详细的招聘计划，明确招聘岗位、人数、要求和时间节点。在发布招聘信息时，确保内容准确、清晰，吸引符合条件的候选人应聘。简历筛选环节，应制定明确的筛选标准，提高筛选效率和质量。面试过程中，采用结构化面试、情景模拟、案例分析等多种面试方法，全面考察候选人的综合素质。同时，组建专业的面试团队，确保面试评价的客观性和公正性。

3.2 加强培训与发展体系建设

(1) 设计个性化培训内容。企业经济师岗位多样，不同层级、岗位的经济师培训需求差异显著。对于新入职经济师，培训应聚焦于企业规章制度、业务流程、基础经济分析方法等，助其快速融入企业与岗位。中级经济师更需提升专业技能，如深入的市场调研技巧、复杂项目经济评估能力等，可开展专项案例研讨培训。高级经济师则需关注战略层面的培训，像行业前沿趋势、企业战略规划与经济决策等。同时，依据员工个人能力短板和职业发展规划定制培训内容。通过问卷调查、绩效评估等方式了解员工需求，为其量身打造培训课程，如为数据分析能力弱的员工开设数据分析专项培训，让培训更具针对性，切实提升员工专业素养。(2) 采用多样化培训方式，单一的培训方式易使员工感到枯燥，降低学习积极性。企业可采用线上线下相结合的混合式培训。线上培训方便员工随时随地学习，利用网络平台提供丰富的课程资源，如视频教程、在线讲座等，员工可自主安排学习进度。线下培训则注重互动与实践，组织

面对面的课堂培训、工作坊、实地考察等。课堂培训可邀请行业专家进行授课,解答员工疑问。(3)建立畅通的职业发展通道。明确且畅通的职业发展通道能让企业经济师看到职业前景,激发工作动力。企业可构建双通道职业发展体系,即管理通道和专业通道。管理通道从基层经济师逐步晋升为部门主管、经理等管理岗位,注重培养员工的管理能力和领导力。专业通道则设立初级、中级、高级经济师等不同级别,员工可通过提升专业技能和业绩获得晋升。同时,制定清晰的晋升标准和流程,确保晋升公平公正。

3.3 优化激励与绩效管理体系

(1)构建多元化激励机制。企业经济师的激励不应局限于物质层面,需构建多元化激励机制。物质激励上,设计具有竞争力的薪酬体系,将基本工资、绩效工资、奖金等合理搭配,依据工作业绩和贡献大小进行差异化分配,让优秀经济师获得更高回报。同时,设立专项奖励,如创新奖、项目突破奖等,对有突出表现的员工给予额外奖励。精神激励方面,给予公开表彰和荣誉证书,增强员工的成就感和归属感。提供丰富的培训与学习机会,支持经济师参加行业研讨会、进修课程等,助力其提升专业能力和职业竞争力。(2)制定合理的绩效考核指标。合理的绩效考核指标是准确评价企业经济师工作绩效的关键。应结合企业战略目标和经济师岗位职责,制定全面、具体、量化的考核指标。既要包含财务指标,如成本控制、利润贡献等,衡量经济师对企业经济效益的直接影响;也要涵盖非财务指标,如市场调研的准确性、项目策划的创新性、团队协作效率等,全面评估其工作能力和综合表现。同时,根据不同岗位和业务重点,合理分配各项指标的权重,确保考核结果

客观公正。定期对考核指标进行评估和调整,使其与企业发展阶段和市场需求相适应,为经济师的工作提供明确的导向,引导其为实现企业目标而努力。(3)加强绩效反馈与沟通。有效的绩效反馈与沟通是绩效管理体系的重要组成部分。在绩效考核结束后,管理者应及时与经济师进行面对面的反馈沟通,肯定其工作成绩和优点,同时指出存在的问题和不足,并提出具体的改进建议。沟通方式要注重双向互动,鼓励经济师分享工作中的困难和想法,共同探讨解决方案。建立定期的绩效沟通机制,不仅在考核时进行沟通,还在日常工作中保持密切联系,及时了解经济师的工作进展和需求,提供必要的支持和指导。通过持续的绩效反馈与沟通,让经济师清楚自己的工作表现和发展方向,增强其对绩效考核结果的认同感和接受度,促进个人与企业的共同成长^[1]。

结束语

通过对企业经济师人力资源管理问题的深入探究,我们清晰认识到当前在该领域存在的选拔标准不科学、培训缺乏针对性、激励机制不完善等诸多问题,这些问题制约了企业经济师队伍的建设与企业的发展。然而,只要企业积极采取完善选拔招聘体系、加强培训发展建设、优化激励绩效管理等针对性对策,就能有效改善现状。

参考文献

- [1]周硕年.经济师人力资源管理的现状与探索[J].广西质量监督导报,2020.231(03):65-66.
- [2]周洁.经济师人力资源管理存在的问题及解决方法[J].现代经济信息,2020(12):39-40+42.
- [3]仇晓霞.浅析经济师人力资源管理存在的问题及解决方法[J].消费导刊,2019,000(033):260.