

经济师对人力资源管理的作用

黄 伟

四川南广城际铁路有限责任公司 四川 南充 637000

摘 要：当今社会决定企业竞争力的关键是人力资源管理，因此，企业自身的发展主要依靠自身人才的培养。经济学家作为企业人力资源管理的重要角色，对企业的发展有着相当大的影响。本文围绕经济师对人力资源管理的作用展开，阐述了经济师在优化人力成本管控、完善薪酬绩效管理、科学开展人才规划与岗位配置、助力员工培训与人才开发等方面的核心价值，提出了强化经济师作用的实施对策，旨在为企业推动人力资源管理转型升级、实现人力效益与经营效益双赢提供思路与参考。

关键词：经济师；人力资源管理；作用

引言

近年来，我国社会经济的持续发展增加了对各类人才的需求。同时，国家对合格人员的综合素质也提出了更高的要求。在这种情况下，企业必须加大新型人才的培养力度，充分发挥经济学家在加强企业人力资源管理方面的作用，以促进企业健康稳定发展。企业人力资源管理是一项长期的综合性工作，企业的发展有着非常重要的作用。在我国许多企业中，对人力资源管理的认识还停留在工作表面，没有深刻认识到人力资源管理在企业中的重要性。

1 经济师对人力资源管理的核心正向作用

1.1 优化人力资源成本管控

（1）合理核算人力薪资、福利、培训整体成本是成本管控的基础前提。经济师不会简单将人力成本等同于薪资发放，而是会全面梳理人力相关的各项支出，涵盖员工基本工资、绩效奖金、社会保险、住房公积金等常规福利，同时将员工培训、技能提升、招聘引进等隐性成本纳入核算范围。通过精准归集各项成本数据，结合企业经营状况和行业薪酬水平，明确各项人力支出的合理性和必要性，避免成本核算的遗漏或重复，为后续成本管控提供准确的数据支撑，让企业清晰掌握人力成本的真实构成和支出规模。（2）在此基础上，经济师会牵头建立科学的人力成本预算与管控体系。结合企业年度经营目标、产能规划和市场环境，制定合理的人力成本预算方案，明确人力成本支出的上限和分配比例，将预算指标分解到各个部门、各个岗位，实现人力成本的分级管控^[1]。同时，建立动态监控机制，实时跟踪人力成本的实际支出情况，对比预算数据分析差异原因，及

时发现预算执行过程中的问题并进行调整，确保人力成本支出始终在可控范围内，避免出现成本失控、超支等问题，保障企业资金的合理分配和高效使用。（3）严控人力资源浪费、降低企业运营负担，是人力成本管控的核心目标。经济师会通过分析人力投入与产出的对应关系，识别人力资源配置中的浪费现象，比如人岗不匹配导致的人力闲置、冗余人员增加的无效支出、培训投入与实际效果脱节等问题。针对这些问题，结合企业经营需求优化人力配置，精简冗余岗位，合理调整人员结构，提升人力利用效率。

1.2 完善企业薪酬绩效管理体系

完善企业薪酬绩效管理体系，是经济师优化企业人力资源管理结构的重要手段。（1）经济师会结合当下市场经济水平制定适配的薪酬标准，在工作中综合研判劳动力市场的整体行情，参考行业薪资波动趋势以及区域经济发展现状。结合企业自身营收能力与发展规模，对不同岗位的劳动价值进行综合评定。摒弃盲目压低人力成本或是跟风高薪的不合理做法，让薪酬水平贴合市场真实情况。保障企业薪酬具备基础的市场吸引力，稳固人才基础，同时贴合企业财务承受能力，维持企业稳定的经营节奏。（2）经济师依托专业的经济分析能力，搭建客观公正的绩效考评机制。弱化传统考评模式里主观人为的评判因素，以企业经营发展逻辑为核心，整合各类经营数据。根据不同岗位的工作属性划分考核维度，制定清晰合理的考核评定依据。全程把控考核流程的规范性，保证考核过程透明公开。以真实工作产出数据判定员工工作成效，减少考核偏差，让绩效考核能够真实反映员工工作状态。（3）经济师合理把控企业内部的

薪酬差距,调动员工主观工作能动性。结合岗位难度、工作贡献以及行业薪资梯度,优化内部薪资排布。适当拉开合理薪资层级,区分普通员工与优质员工的薪资待遇,尊重劳动贡献差异。同时把控薪资差距的合理范围,避免薪资断层过大造成内部矛盾。兼顾企业内部公平性,弱化员工消极情绪。让员工能够凭借自身努力获得薪资提升,形成良性的内部竞争氛围,持续激发员工工作动力,最大化发挥薪酬绩效的激励作用。

1.3 科学开展人才规划与岗位配置

(1) 依据企业经营规模制定中长期人才规划,是人才管理的首要环节。经济师会结合企业当前的经营规模、产能布局和发展目标,全面分析企业现有人才队伍的结构、数量和能力短板。在此基础上,预判企业未来发展所需的人才类型和数量,制定贴合企业实际的中长期人才规划,既不会盲目扩张人才规模增加企业负担,也不会因人才储备不足阻碍企业发展,确保人才规划与企业经营发展同频同步,为企业长远发展储备充足的人才力量。(2) 结合产业经济趋势优化内部岗位架构,是提升岗位效能的重要举措^[2]。经济师会持续关注产业的发展趋势、行业技术变革和市场需求变化,分析这些变化对企业岗位设置的影响。及时调整和优化企业内部岗位架构,撤销冗余岗位、合并重叠岗位,增设符合产业发展趋势的新岗位,让岗位设置更贴合行业发展和企业经营需求,避免岗位设置与市场脱节,确保岗位架构的合理性和前瞻性。(3) 实现人岗精准匹配,能够有效提升人力利用效率,经济师会结合人才的能力、专业特长和职业发展需求,结合不同岗位的职责要求和能力标准,进行科学的人岗适配。打破传统岗位配置的不合理现象,避免人才与岗位错配导致的人力浪费,让每一位员工都能在适合自己的岗位上发挥自身优势,最大化发挥人力资源的价值,同时也能提升员工的工作满意度和归属感,推动企业人力资源效益的提升。

1.4 助力企业员工培训与人才开发

(1) 测算培训投入与人才产出经济效益,能够让企业培训工作脱离盲目开展的状态。以往很多企业开展培训只注重资金与时间投入,忽视最终带来的实际成效。经济师可以统筹梳理培训过程中产生的各类资源消耗,结合员工经过学习提升后在日常工作中创造的实际价值进行综合比对。理性判断各类培训项目的实际价值,剔除收效低微的培训形式,把有限的资源运用到能够切实带动企业发展的培育项目当中,让培训投入变得更加理性务实。(2) 围绕行业经济发展方向确定培训内容,能够保证员工能力紧跟整体市

场发展节奏。市场整体经济形势始终处于动态变化之中,行业发展格局也在不断调整。经济师精准把握整体经济走向以及行业未来发展主流趋势,以此为基础规划员工学习提升的主要方向。摒弃陈旧落后的知识技能教学,增加贴合行业发展走向的实用学习内容,让员工掌握顺应市场变化的全新工作思路与实操能力,助力企业整体发展紧跟时代步伐。(3) 深度挖掘内部人力资本潜在价值,可以最大限度盘活企业现有人才资源。企业内部本身蕴藏着大量具备提升空间的优质人力储备,无需一味依靠外部引进补充人才力量。经济师配合人力管理相关工作,全面了解内部员工自身优势与成长空间,依托针对性培训引导员工突破自身能力局限。不断激发员工内在潜能,推动普通在岗人员逐步完成能力进阶,壮大企业本土人才队伍,依靠内部人才成长夯实企业长久经营的人力根基。

2 强化经济师在人力资源管理中作用的实施对策

2.1 树立协同发展理念,提升企业顶层重视

经济师与人力资源管理的协同,本质上是经济管控与人力开发的双向赋能,只有企业高层真正重视,打破部门壁垒、树立全局思维,才能让经济师的专业价值充分融入人力管理的各个环节,推动人力管理向精细化、经济化转型。(1) 树立协同发展理念,核心是打破传统管理中经济师与人力资源管理脱节的局面。以往很多企业存在认知偏差,将经济师的工作局限于财务核算、成本管控,将人力资源管理简单等同于人员招聘、薪酬发放,忽视了二者的内在关联。要转变这种单一认知,明确经济师与人力资源管理并非独立存在,而是相互支撑、协同发力的关系^[3]。经济师的经济分析的能力的可以为人力管理提供科学依据,人力管理的有效落地可以为经济目标的实现提供人才保障,唯有树立二者协同发展的理念,才能实现人力效益与经营效益的双向提升。(2) 提升企业顶层重视,是协同理念落地的关键保障。企业高层作为战略决策的制定者,其重视程度直接决定了经济师在人力管理中的参与度和话语权。高层管理者要主动转变观念,充分认识到经济师融入人力管理对企业降本增效、人才稳定、长远发展的重要意义,将二者协同纳入企业整体发展战略。(3) 要引导企业各部门树立协同意识,打破部门之间的沟通壁垒,推动经济师与人力资源部门建立常态化沟通机制,让经济师全程参与人力管理的规划、实施与优化,确保人力管理工作始终贴合企业经济发展目标,真正发挥经济师的专业优势,让人力管理成为推动企业高质量发展的重要支撑。

2.2 搭建双向沟通协作工作机制

建立完善的沟通协作模式,能够拉近岗位之间的工作距离,让各项管理工作衔接更加紧密。(1)日常工作里要建立常态化的交流渠道,打破彼此独立办公的固有模式。双方工作人员可以定期开展交流,同步企业现阶段整体经营走势,同步内部人员流动状态以及人力资源管理推进进度。经济师可以及时传递市场经济变化趋势和企业成本管控整体思路,人力岗位工作人员也能如实反馈人员管理过程中遇到的实际问题,让双方都能全面掌握整体工作动向,避免因信息不通出现工作安排脱节的情况。(2)还要明确双方协作对应的工作职责与配合方向,理顺日常工作衔接流程^[4]。在制定人力相关方案时,邀请经济师提前参与研讨,从经济运行角度提出调整意见。在开展成本核算薪酬调整以及人才规划相关工作时,人力资源岗位也主动对接相关数据信息。逐步形成互相配合互相支撑的工作模式,不再出现单方面制定方案脱离实际经营情况的问题。(3)依托协作机制还能提升整体工作落实效率,减少工作推进当中的阻碍。双方在统一的工作方向之下协同发力,既能让人力管理方案贴合企业经济发展实际,也能让经济层面的管控要求顺利融入人员管理各个环节。在持续沟通配合的过程中不断磨合工作方式,逐步形成稳定成熟的协作模式,让经济师的专业作用能够平稳融入人力资源日常管理当中,全面提升企业整体内部管理水平。

2.3 加强人才培养,打造经济+人力复合型管理队伍

(1)企业需要统筹规划系统的学习提升安排,面向现有在岗管理人员开展针对性能力培育。针对具备经济专业基础的人员,增设人力资源管理相关知识学习内容,帮助其熟悉人员调配薪酬设置队伍建设等基础管理内容,补足人事管理层面的知识短板。让这类人员在开展成本测算效益分析的同时,能够理解人员管理的实际需求,提出贴合实际的优化思路。(2)对于长期从事人力资源管理的工作人员,则侧重普及经济运营市场形势

成本管控等相关知识。引导其跳出传统人事管理思维,学会从企业整体经营角度思考人员安排与制度制定,在开展日常管理工作时兼顾整体效益,避免管理举措脱离企业经济发展节奏^[5]。(3)除了理论知识学习之外,还可以推动不同岗位人员进行工作互通学习,互相参与对方日常工作流程。在实践接触当中积累跨领域工作经验,慢慢转变固有的工作思维模式。长期坚持系统化培养能够逐步完善管理人员综合能力结构,建成兼具经济研判能力与人力资源管理能力的骨干队伍。依靠这支复合型管理力量,能够更好衔接两项管理工作,让各类管理举措兼顾实际需求与发展效益,稳步提升企业内部整体管理质量。

结语

总而言之,企业要获得长足的发展,就需要重视高级经济师在人力资源管理中的作用,后续通过合理化措施来加以落实,最终推动企业的健康、稳定发展。未来,随着企业管理水平的不断提升,经济师将在人力资源管理领域发挥更重要的作用,助力企业实现人力效益与经营效益的双向提升,推动企业在激烈的市场竞争中实现高质量发展。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 覃艳.高级经济师在企业人力资源管理中的作用研究[J].商讯,2021(34):182-184.
- [3] 陈珂.医院人力资源绩效考核与信用管理的协同作用研究[J].中国信用,2026,(3):142-145.
- [4] 周龙云.柔性人力资源管理在企业发展中的作用研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2026,(3):115-118.
- [5] 史之菲.绩效考核在人力资源管理中的作用研究[J].中国会展,2026,(6):127-129.