

高级经济师人力资源管理发展的现状及对策分析

杨 青

济阳区综合行政执法大队 山东 济南 251400

摘要：改革开放以来，我国社会经济水平稳步提升，现代企业的发展需要适应新经济时代，追求可持续发展的目标，将人力资源管理作为推动企业发展的核心力量，发挥经济师的作用，以提升管理工作的质量和效率，保证企业经济效益的提升。所以现代企业普遍重视人力资源管理工作，尽管当下部分企业在人力资源管理中仍有不足之处，但随着企业发展水平越来越高，人力资源管理的建设也会越来越完善，成为企业前行的动力。文章从高级经济师人力资源管理的作用进行分析，研究了高级经济师人力资源管理的普遍现状，并提出了关于人力资源管理发展的对策和方法，旨在为现代企业的人力资源管理工作提供新的思路。

关键词：高级经济师；人力资源管理；发展现状

引言：21世纪，企业之间的竞争归根于人才的竞争，由此也引发了我国企业人力资源管理的现代化转型与进步。高级经济师是企业人力资源中最为重要的构成要素，伴随着其价值作用的愈加凸显，使得高级经济师人力资源管理成为当前社会各界高度关注的话题^[1]。

1 高级经济师人力资源管理战略的作用

1.1 高级经济师是公司以及企业展开竞争的核心

目前随着企业以及公司之间竞争程度的不断加剧，先进优质化的人力资源管理已经成为了当前企业以及公司之间展开竞争的一项核心竞争战略，同时也是企业以及公司提高自身内部高效管理模式的一项必要措施。人力资源在企业以及公司内部管理构成中大多偏向于对于员工以及人才的相应管控，对于当前企业以及公司能否适应新的经济发展模式以及在新经济模式下进一步蓬勃发展方面具有非常重要的作用。而随着社会的发展以及公司和企业内部人员结构的不断改革，高级经济师目前在企业以及公司中已经逐渐成为决定其能否持续发展，积极应对社会竞争的一项核心组成部分。

1.2 高级经济师是管理工作的核心

企业在当下的市场发展中要优化人力资源管理工作，就应当注重综合价值水平的提升，将人力资源管理工作作为优化管理的核心内容，招揽大量的优秀人才支撑企业的未来发展。考虑到新时期经济背景下人才可以充分配合高级经济师的工作，这种人力资源管理工作是建立在科学发展观念基础上的，要使企业的发展具备完整的基础部分，能够正确认识到高级经济师对人力资源管理工作起到的重要作用，合理规划企业的发展布局，正确认识到自身在市场中所处的位置，体现出明确的优

化作用，就能够使企业在市场竞争中的核心实力得到提升，以便于在市场竞争中获得更大的优势。

1.3 提高企业经营社会经济效益

企业是推动社会经济发展最为中坚的力量，只有保障企业的健康稳定发展才能实现国家的繁荣稳定发展。而从企业发展视角来看，企业在市场经营过程中面临着诸多竞争挑战，只有在企业科学稳定发展的同时才能发挥其应有的社会效益。高级经济师作为现代企业参与市场竞争最为核心的竞争力，强化相关方面人力资源管理不仅能够为企业发展提供高素质人才支撑，同时也能够促使企业的发展战略及经营决策更加科学与合理，这些都是提高企业经营市场经济效益最为基础的支撑力量。

2 高级经济师人力资源管理的普遍现状

2.1 管理人员意识不足

部分企业在迎合市场发展的过程中对自身的内部结构予以优化，但从市场的整体发展来看，能够主动优化内部管理的企业仍在少数，还有大部分的现代企业管理者并没有意识到优化内部管理的重要性，依然沿用着传统的管理方式，并不认可高级经济师对企业发展做出的指导，也没有发挥人力资源管理的职能作用。比如企业的相关部门职能划分不清晰，则责任归属方面缺乏明确的约束，即便是企业能够在一定程度上完善人力资源管理工作体系，但是仍然难以逃脱传统的管理规模。将传统的人力资源管理变为高级经济师指导下的工作，需要企业的管理者信赖高级经济师，能够从本质层面上突破企业发展的瓶颈，积极转变当前的企业人力资源管理现状。

2.2 企业管理体系建设较落后

高级经济师在面对企业人力资源管理工作时,会更加重视企业在人力资源管理中的问题和缺憾,也有部分企业在人力资源管理中更加重视企业的经济收益,忽视了人力资源管理的本质。企业在制定规范方案时缺乏对企业发展特点的分析,内部各个部门的工作沟通不充分,管理体系建设不完善,导致人力资源管理工作中应用的管理制度难以实施,影响企业的未来发展,企业的人力资源管理建设在落后的状态中,是难以起到理想的管理效果的,会影响企业的综合实力。

2.3 薪酬待遇体系有待完善

在人力资源管理工作中,薪酬待遇永远是一个绕不开的话题,这点也在高级经济师人力资源管理中尤为凸显。具体而言,作为企业人力资源中最具价值的构成部分,企业在薪酬待遇方面的设置往往不够科学与合理,由此也制约了人力资源管理水平的提升^[2]。具体而言,企业在高级经济师薪酬待遇的设置水平相对较低,在绩效考核方面也不够公平公正,由此不仅无法发挥薪酬待遇的激励作用,同时也逐步失去了高级经济师的信任与归属感,并最终造成高端人才流失问题。

3 高级经济师人力资源管理的优化对策

3.1 优化人才选配流程,实施科学人才管理

高级经济师要按照企业的经济发展现状与预期目标进行合理的战略布局,企业则要为高级经济师的工作配置充分的资源,重视提升人才资源的水平,满足高级经济师工作的客观条件需求,考察高级经济师是否具备较高的人才价值与专业素养。企业要对高级管理师的素质培养予以关注,对内部其他员工的人才培养要予以重视,打造高水平的人才队伍,加强企业内部人力资源管理技术选拔,重视内部人员的配置管理与运用,使建成的人才队伍管理体系可以符合企业的战略发展规划,能够按照既定的规划方案来推动企业发展的进程,所以管理者要具有大局意识,在企业内部逐步建立起统一化的人力资源管理工作模式,提升人才综合技术水平,重视各项规定的落实情况,在企业内部要确定人力资源管理的建设思路,才能够使企业自身具备吸引优秀人才的可取之处^[3]。另外,企业要落实公共竞争管理机制,在人才选拔方面要以公平、公正为原则,可以将特定的价值奖励作为人力资源管理的基础,使高级经济师能够以积极的价值观对企业的发展予以规范,提升企业高级经济师在人力资源管理中的思维建设。另外,现代企业的经营需求与以往已经不同,企业的管理者要依托于现代企业的经营需求来制定人力资源管理工作方案,避免存在资

源浪费等问题,企业需要制定科学的人员聘用机制来为企业招揽社会人才,同时也要参照国家经济宏观调控的管理机制,建设起适合企业发展的人力资源管理思路,对具体的人力资源管理工作流程加以完善,选配各类有用的资源。

3.2 加强企业自身管理以及相关借鉴

企业能否提升自身在社会竞争过程中的核心竞争力。往往取决于企业能否对自身进行严格的管理。而人力资源管理则能够很好的协助企业对自身内部人员结构以及产业结构进行调整以及总体管理,近年来逐渐成为企业发展战略的一大核心。优质的人力资源管理能够为企业及时的提供市场的大致变动以及人才的流向,以此来满足企业在发展过程中对于其他竞争对手的讯息需求。高级经济师在利用企业内部人力资源管理的过程中,能够准确的为企业分析目前人才的流向,以此来向企业呈现当前市场的变化,协助企业能够及时针对市场变化做出相应的应对策略,以此来提高自身的综合竞争能力。

3.3 强化高级经济师的开发与培养

企业的发展是要对自身发展进行明确规划,同时也要高度重视高级经济管理人员的发展,在内部进行人才挖掘,对于高端人才进行充分了解,鼓励企业内部符合条件的员工进行应试,鼓励员工不断提升自我,努力发展成更为优秀的高级经济管理人员。同时,企业也可以从外界聘请高级经济管理人员,以优秀的工作环境和丰厚的薪酬,吸引更多人才为企业服务。同时,企业也要完善高级经济管理人员的专业培养,鼓励其在工作过程中不断学习,优化自身,为企业的发展做出更好的贡献。

3.4 完善薪酬管理制度,注重绩效考核管理

现代企业的发展需要所有工作人员共同努力,所以企业要根据每个人的工作贡献来给予相应的报酬,保证薪酬制度的公平。作为员工,也希望企业能够认可自己的劳动,需要企业用公平的薪酬管理方式来对待每一个工作岗位上的人。企业要在人力资源管理期间完善薪酬管理制度与绩效考核制度,准确了解各岗位中工作人员的真实情况,在后续的绩效考核中按照成绩来分配薪酬及调配晋升等,可以帮助工作人员规划职业生涯,既能够促进企业的管理者提升威信,又可以的工作人员对企业采取的人力资源管理方式产生认同感,从具体的工作中充分彰显出“以人为本”的观念^[4]。从这些人力资源管理内容的分析中可以看出,高级经济师是人力资源管理中的核心,也是保障人力资源管理效果的客观条件,

只有在高级经济师的带领下，人力资源管理工作才能变得更加完善，趋于合理和有效，防范许多人力资源管理问题的发生，使企业与内部员工都能获得良好的发展与进步。

结束语：在现代企业的人力资源管理工作中，管理者要重视各项人力资源管理工作的落实情况，需要企业结合客观的要求制定合理的人力资源管理方案，将参考价值作为标准依据，提升企业的综合经济评估管理水平，发展自身的优势与特色，既要虚心学习同行业企业在人力资源管理中优秀的地方，又不能被其他企业的人力资源管理模式同化。企业要重视从经济学角度研究自身的发展方向，才

能够更好地完成人力资源管理体系建设。

参考文献：

- [1]李栋林. 经济师人力资源管理的发展现状及对策[J]. 现代商业, 2021 (12): 59-61.
- [2]苏秀清. 浅谈高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J]. 中国集体经济, 2021 (8): 119-120.
- [3]柏琼芳. 论高级经济师人力资源管理的发展现状及优化策略[J]. 商展经济, 2021 (2): 101-103.
- [4]张磊. 论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J]. 财富时代, 2020 (11): 232-233.