

经济师在人力资源管理中存在的问题及其策略解析

闫 洁

中化地质矿山总局内蒙古地质勘查院(中化明达(内蒙古)控股有限公司) 内蒙古 呼和浩特 010010

摘要: 随着现阶段我们国家经济的不断快速发展,各个行业都在不断快速发展。站在企业的角度上来说,为了能够更好的发展,就要主动参与市场竞争。人力资源竞争作为市场竞争的本质,企业如果想要持续发展就要重点关注人才培养工作。在企业实际发展过程中,需要各种各样类型的人才,对企业来说,经济师作为人力资源管理的难点以及重点部分,会对企业发展产生较大影响。所以,为了将经济师人力资源管理工作做好,就要加大力度对人力资源管理理念进行优化,对管理制度进行创新。

关键词: 经济师;人力资源管理;问题;解决措施

引言:新时代的不断快速发展也推动了国家经济健康稳定的发展,为企业发展提供一定的支持和帮助。但是在企业实际发展的过程中,不仅需要知道资源对其的重要意义,同时还要认识到人才对其的重要性^[1]。为了从根本上提升企业综合竞争力,就要将人力资源管理工作做好。但是企业管理工作会涉及到较多的方面,人力资源管理工作经常会出现很多细小的问题,为了将其改善,就需要经济师对人力资源管理工作中的不足之处进行分析,并根据实际情况提出改善措施。本次论文重点在于针对经济师在人力资源管理中面临的问题加以分析与讨论,找到了相应的改善措施,希望相关部门可以当做一个参考,推动企业更好的发展。

1 经济师在人力资源管理中存在的问题

经济师在人力资源管理工作有着较为重要的作用,要将实际情况作为依据构建完善的措施,在实际应用过程中,由于各种因素的影响,导致经济师无法精自身作用发挥出来。

1.1 人才招聘随意

现阶段,企业要将自身人才招聘方式改善,千万不要随意招聘人才,减少对人力资源管理工作的影响^[2]。但是,大多数企业的人力招聘工作还是较为随意,主要是从下面两个方面体现出来:首先,没有借助精细化方式开展人才招聘工作,没有将招聘标准明确,将招聘效果提升,企业在实际开展岗位招聘工作时,没有对工作进行合理的规划,一般只是调查哪些岗位缺少工作人员,之后再根据需求随意招聘工作人员,没有从根本上提升岗位的针对性^[2]。

此外,部分企业没有做好系统性规划,经常出现各种各样的问题。所应用的人才招聘渠道比较单一。例如,大部分企业会采用对外招聘的方式,会增加企业人

员成本。但是企业在开展内部培训,就能够降低外部招聘的成本,还可以从根本上提升企业工作人员的专业能力以及综合素养,推动企业更好的发展。

1.2 人力资源管理模式较为僵化

在以往开展人事管理工作的过程中,工作人员是生产成本,同时也是企业的压力与负担。在实际工作时,需要借助相应的手段将人力成本降低,提升企业的经济利益。现阶段人力资源管理工作已经将人力当做企业发展阶段中较为重要的部分,工作本身并没有和企业发展前景有什么关系。招聘员工,奖惩制度,工作人员薪资福利以及考核等是主要的工作内容。所以企业管理人员并没有重视人力资源管理工作,为了控制成本,还会将该项工作与企业对立。

现阶段人力管理工作与以往人事资源管理工作有着较大的不同。企业在实际开展人力资源管理工作时,会更加重视企业方向,挖掘工作人员潜力,将企业发展前景和人力资源开发工作结合^[3]。所以,现阶段企业人力资源管理部门的地位也在不断提升,和组织发展有着较高的契合度,还可以将企业效益提升。

1.3 绩效考核与招聘的挑战

企业现阶段招聘渠道可以分成网络、专业院校双选会以及介绍等方式,专业院校双选会所占据的比例是比较大的,之后才是介绍或者是网络等。与以往招聘渠道进行比较之后能够发现,专业院校双选会还是人才招聘的主要方式,现阶段网络招聘所占据的比例也在不断提升。企业工作人员的薪资福利待遇比较低,没有完善的政策制度,工作人员职业发展通道不完善,绩效考核制度不明确,工作人员没有全面了解相关内容,经常会产生干多干少一个样的心里,对工作人员工作积极性产生较大影响。

企业晋升和选拔的方式比较单一。目前,企业内部中存在较多的基层工作人员,该部分工作人员能够晋升的岗位是比较少的,没有太多的晋升机会,导致工作人员长期在一个岗位工作,经常出现职业懈怠的情况。此外,部门主管在基层工作人员晋升过程中也具有较为重要的作用,工作人员晋升标准不完善,通过主管一个人来决定该项工作,导致基层工作人员得过且过,没有合理的规划。上下级没有合理的沟通,导致工作人员出现离职。上下级在沟通过程中,上级只关心和自己相关的问题,部分上级忽略与下级沟通,不能听取工作人员的意见或者是建议^[4]。

1.4 人员结构不合理

为了留住工作人员,企业要重点关注并优化工作人员结构,只有对该方面工作进行优化与创新,才可以帮助工作人员更好的认识工作,在高质量人员结构中,将工作水平提升。现阶段大部分企业都会出现结构不规范以及工作人员较多等问题,这些问题的出现对企业发展产生较大影响。即便是部分企业中具备较多的工作人员,但是工作人员专业素质并不是很高。

针对专属岗位来说,没有配备相应的专业人才。此外,企业在引进人才时会利用校园招聘的方式,这种方式虽然具备一定价值,但是由于并不具备人力管理理念,因此在招聘的过程中,没有全面分析企业发展战略,没有分析企业现状等。导致人才结构不合理,对企业发展影响,无法落实管理工作。

2 人力资源管理中经济师的应用措施

在实际开展人力资源管理工作时,应用经济师要对实际情况进行全方面考虑,构建完善的改善措施,将人力资源管理的作用充分发挥出来,确保企业健康稳定的快速发展。

2.1 强化管理体系

经济师在实际开展企业人力资源管理工作时,要借助先进的信息管理系统。所以,企业要借助相应的技术手段强化人力资源管理体系,对相关程序进行协调,确保可以健康稳定的运行,满足经济师管理要求,提升企业管理工作的规范性和系统性。强化管理体系,可以确保人力资源管理部门与其他部门更好的进行沟通与交流。将企业实际情况结合,构建完善的组织以及人力资源管理制度,提升企业人力资源管理工作的公正性以及公开性,确保每一位工作人员都能够明确人力资源管理理念,调动工作人员的工作热情和积极性^[5]。

企业在实际开展人力资源管理工作时,如果碰到问题或者是障碍,就要提升并落实规划工作。首先,将人

力资源规划工作落实,分析企业发展目标以及实际情况。不仅要相关工作完善,还要对其进行长期规划,为业务发展和相关工作顺利开展提供支持帮助。在实际招聘的过程中,要将规划力度提升,安排具备一定能力的工作人员胜任管理工作。在应用人力资源时,要全面考虑企业运行情况以及人才管理等。此外,企业发展战略不仅是动态的同时还是长期的,企业要与其结合,调整人力资源。即便是企业无法很好的运行,企业也要分析人力资源管理内容,对其进行合理的安排。企业在拓展发展时,要借助相应的技术手段为人力资源回弹提供支持帮助,确保企业更好的发展。

2.2 改善资源配置

人力资源配置的公平性会对结构配置产生较大影响,工作岗位的不同,其性质以及特点也会存在较大不同,所以要选择在该行业有一定能力的工作人员开展工作,确保将工作人员的优势发挥出来。在其前提下,将人力资源质量配置工作做好,减少经济师任人唯亲的情况,从而推动企业更好的发展。为此,经济师在执行此项工作任务的时候可以切实融合数字化概念和技术。根据中国信息和通讯研究所公布的《中国数字经济发展白皮书(2020年)》,2019年中国GDP为35.8兆元,从2005年的14.2%增长到2019年的36.2%,而在2014年至2019年间,这一数据占GDP的50%以上。其中数字经济对GDP的贡献达到了67.7%。由此可见,数字技术已经成为推动各领域发展的核心动力。经济师在组织开展人力资源配置工作的时候也要积极运用数字化技术,这样才能够实现对于现有人员数据信息价值的挖掘,更好地完善资源配置工作,为企业的蓬勃发展奠定基础。

2.3 加强人才管理

人力资源管理具有系统性的特点,需求在构建人力资源管理体系的角度上开展该项工作,将重点要素突出,对相关体系进行创新。其中包含下面几个方面,首先是在制度层面,将企业消除,尤其是国有企业中的终身聘任制,严格按照公平公正的要求选拔人才,提升绩效考核制度的合理性,针对特殊岗位要执行淘汰制度,提升工作人员的风险意识以及危机意识,调动工作人员的工作创造性以及积极性。其次是在技术层面,加大力度引进新型的技术手段,推动技术升级。最后是队伍保障层面,将人力资源管理质量提升,构建具备较强能力以及综合素养的人力资源管理队伍,提升人力资源管理工作的科学化以及专业化。

此外,工作人员的大量流失也会对经济师工作顺利开展产生较大影响。所以,经济师要加大力度开展人才

管理,利用招聘等方式引进具备较强能力以及综合素养的高质量人才。为了将人才的质量提升,在实际对其进行面试之前,经济师可以借助大数据技术手段筛查面试人员,提升面试资料的准确性,控制面试关卡,为了将其工作能力提升,要对已经面试成功的工作人员开展培训,其中包含职业素质培训,岗位培训等,在培训之后再根据实际情况进行考核,只有考核通过之后再可以正式从事该项工作。因此,经济师要借助多样化的技术手段挽留工作人员,灌输企业文化,确保工作人员可以认同企业发展,构建文化联系,将工作人员自身发展目标和企业后续发展结合,对其进行合理的规划。

2.4 将激励制度完善

企业工作人员的绩效考核和薪酬有着直接联系,这种形式的薪酬标准是较为科学的。企业要提升薪酬标准的公平性以及公正性,简单的薪酬标准是无法调动高质量工作人员工作积极性的,因此要将其和工作人员绩效结合调动工作人员的兴趣,将多劳多得的优势充分展现出来,制定更好的薪酬标准。此外,企业在对工作人员收入进行核算的过程中,要将资源损耗和单位利润等进行核算,管理人员要重点分析工作人员的工作效率以及工作成本,将利润当做基础进行发放,将工作人员绩效分值进行考核。此外,管理部门要将工作人员效率和收入标准明确,调动工作人员就行和热情,绩效考核中包含粘度考核以及阅读考核两种,企业要明确分级管理以及考核的原则,制定完善的考核标准。

站在企业的角度上来说,如果一直对工作人员进行物质奖励,其成本是比较高的。所以可以合理的利用精神奖励法,将成本降低。此外,为了提升激励效果,可以借助精神与物质结合的方式。为了提升融合质量,经济师首先要明确工作人员的物质追求以及精神追求。

将其追求作为依据,对其进行合理的奖励。完善激励制度,其中包含绩效考核以及薪酬福利等。提升绩效考核的公平性以及合理性,调动工作人员积极性。经济师要将相关制度作为依据细化工作内容以及指标等,提升制度的完善性,调动工作人员的积极性,确保管理工作的有效性。此外,在实际借助激励制度开展工作时,经济师可以利用差异化的激励法,将工作人员实际要求以及岗位特点等作为依据开展激励,确保可以将作用发挥出来,将激励效果提升,激发工作人员的主管能动性,为企业发展提供帮助。

结束语

总体来说,企业人力资源管理过程中应用经济师时,要严格按照相关原则开展工作,对人力资源管理工工作现阶段的问题进行分析,为了将经济师的作用充分发挥出来,要对相关方面实际情况进行考虑,构建完善的改善措施,突破以往思维模式对其的影响。此外,还要制定完善的激励制度,借助人力资源管理帮助企业健康稳定的快速发展。

参考文献

- [1]郭晓峰.浅析经济师在人力资源管理中的重要作用[J].四川劳动保障,2024,(04):112-113.
- [2]张燕.经济师人力资源管理中的绩效考核方法探讨[J].中国集体经济,2023,(27):122-125.
- [3]韩欣童.企业人力资源管理中的高级经济师作用分析[J].商讯,2023,(16):155-158.
- [4]刘方兴.论经济师在企业人力资源管理中的问题与应对措施[J].中国中小企业,2023,(06):201-203.
- [5]林晓龙.经济师在人力资源管理中存在的问题及其策略解析[J].经济师,2023,(03):269-270.