

# 新时代高级经济师人力资源管理战略研究分析

秦晓旭

山东省济南市济阳区仁风镇人民政府 山东济南 251414

**摘要:** 在企业选拔任用中, 高级经济师在人才资源管理中的重要使用价值不可忽视。高级经济师也可以根据市场需求分析发展, 提早避开企业发展里的风险, 进一步挖掘商机。鉴于此, 文中阐述了高级经济师在人力资源管理中的重要作用, 论述了现阶段人力资源管理存在的问题, 并给出对应的管理方法改善措施。

**关键词:** 高级经济师; 企业人力资源管理; 作用研究

## New era senior economist human resource management strategy research analysis

Xiaoxu Qin

People's Government of Renfeng Town, Jiyang District, Jinan City, Shandong Province, Jinan 251414

**Abstract:** In the selection and appointment of personnel in enterprises, the important value of senior economists in talent resource management cannot be overlooked. Senior economists can also analyze market demand and proactively avoid risks in enterprise development, further exploring business opportunities. In light of this, this paper elaborates on the significant role of senior economists in human resource management, discusses the existing problems in current human resource management, and provides corresponding management methods and improvement measures.

**Keywords:** Senior economist; Enterprise human resource management; Effect study

### 引言

现阶段, 随着经济的高效发展, 各个领域市场竞争工作压力也在逐渐, 尤其是改革创新开放至今, 各种民营企业与企业如雨后春笋快速发展, 推动了企业家相互竞争提升。伴随着信息技术的发展, 互联网以及相关配套设备的广泛应用促使企业间的信息流动更为便捷, 许多企业中间在自身管理机制和经营模式上的差别慢慢被同化, 因而高级经济师人力资源管理变成企业良性竞争的主要对策。

### 一、高级经济师人力资源管理作用

随着现代企业的高效发展, 人力资源管理管理体系还在逐步完善, 使企业可以在销售市场迅速发展的趋势下达到总体发展的需求, 高级经济师也起到了很大的促进作用。当代企业的发展总体目标不是一朝一夕所形成的, 而是根据自身具体情况与市场的发展方位, 在竞争中所形成的。因而, 为了促进企业的发展, 高级经济师必须立在全局性视角, 就企业整体规划明确提出发展发展战略。作为一个高级经济师, 要会运用自身的长处和专长, 为现代企业的发展做一个整体布局。根据科学专业指导和计划, 企业的整体发展总体目标能够科学地具体指导企业将来的发展。并且, 当代企业的人力资源管理应该能够把目标列入企业的战略发展规划, 并且从企业的人力资源管理和薪酬管理制度中凸显出非常重要的作用。从企业高级经济师工作中

可以看到, 协助企业制定科学的薪酬管理体系, 达到各个部门职工的实际需要, 推动薪酬管理体系的公平公正公开, 能够不断加强各个部门员工的积极性, 因此高级经济师和人力资源管理是相互关联的。由高级经济师具体指导, 更有助于企业人力资源管理的发展<sup>[1]</sup>。

### 二、高级经济师人力资源管理分析

高级经济师在企业中发挥着重要作用。根据人力资源管理的需求, 必须科学的计划来优化人力资源管理, 对高级经济师的需要有明确市场前景。人力资源管理具备客观性, 是企业不同阶段人力资源管理改革创新的重要途径。高级经济师与传统人力资源管理有很大的区别。人力资源管理是一项全面的工作中, 还可以在企业中发挥了重要作用, 但是必须融合内部结构与员工的实际情况, 有效执行系统规划。假如我们没把人力资源管理与企业发展结合在一起, 我们将要不可避免地无法达到企业的总体发展战略发展规范。因而, 高级经济师在企业中尤为重要, 尤其是在企业改革创新、优化人才结构、推动经济收益的阶段。高级经济师人力资源管理开发要以此为基础, 多种渠道执行, 建立长期可持续发展的人事制度, 执行高级经济师自主创新发展, 打造人才团队, 为企业发展打下坚实基础。根据各种渠道执行高级经济师优秀人才, 也需要注重对目前专业人才素养提升, 确保对企业有一定的忠诚度,

确保在工作岗位上发挥了重要作用。

### 三、高级经济师人力资源管理工作的常见问题

#### 3.1 企业内部管理模式单一

尽管每个企业的内控管理有相似之处,但是具体的工作任务也会有所不同。一些企业因为缺乏长久发展整体规划,必须促进人力资源管理方式的改变。企业要根据自身的发展必须制定管理制度。如果不依据具体需求制定目标,后期运用会出现难题。但是,因为缺乏高级经济师的科学具体指导,一些企业不符合实际企业的实际发展调节人力资源管理方案,这可能造成企业人才吸引力的降低。企业管理人员在执行人力资源管理发展战略时,不符合实际需求和企业运营特性提升人力资源管理计划方案。单一而传统的管理模式不但无法推动企业的发展,还会产生一定的不良影响。

#### 3.2 企业管理体系建设较落后

高级经济师会很关心企业人力资源管理的问题与不足,有一些企业会很关心企业的经济效益,而忽视人力资源管理的实质。企业在制定标准方案中缺少对企业发展特征的剖析,内部结构部门沟通不足,管理制度建设不健全,造成人力资源管理中运用的管理制度无法贯彻落实,危害企业将来发展。难以实现最理想的管理成效,并把危害处在落伍状态下的企业的整体实力[2]。

#### 3.3 企业管理者缺少关键认知

现如今,在市场竞争的压力之下,很多企业早已逐步推进转型发展,提升现阶段的内部构造。但是,很多当代企业依然应用传统管理方案,根本原因是企业管理人员并没有深刻认识到内部结构管理能力在企业总体发展中的重要作用,不能深刻认识到高级经济师以自身基础理论知识和经验对企业将来发展提出的具体指导与建议。比如有些企业内部结构和单位内部职能分工较为模糊不清,责任归属的定义欠缺确立的约束,这也使得人力资源管理无法合理开展。高级经济师在日常工作上担负其它工作,不可以一直立在经济师的视角明确提出企业发展的高效对策。

#### 3.4 人才资源短缺问题严重

现在很多企业在发展时需要不同种类的优秀人才,而高级经济师做为经济发展、管理方法等行业专业型人才,对企业将来的发展拥有促进作用。只靠某类人才引进政策方式难以满足企业的人才引进政策要求,更难以保证高级

经济师等各类人才的专业水平可以满足企业的需求。因而,必须好用的人力资源管理专业技能,以防止人才缺乏和资源浪费现象。可是,许多企业欠缺高级经济师资源,造成已有的人力资源管理方式过度疏松,欠缺必需的管理制度来引导,人才和人才引进政策水准欠佳[3]。

#### 3.5 人才培养机制有待强化

从人力资源管理的角度看,高级经济师还是一种相对稀缺人力资源,根据招聘来获取往往会导致非常高的用工成本。因而,为了能储备和开发企业高级经济师人力资源管理,必须采取人才的培养的办法。现阶段,许多企业都还没建立系统健全的专业人才培训制度。一方面,因为人力资源管理观念的落伍,忽略了人才的培养的实行和发展;另一方面,觉得高级经济师的塑造必须相对较高的成本费,在培养体系建设上不足积极主动,也制约了企业人力资源价值的挖掘和开发。

#### 3.6 薪酬待遇体系有待完善

在人力资源管理工作中,薪资待遇是一个始终不能逃避讨论的话题,这还在高级经济师的人力资源管理中尤为明显。具体来说,作为企业人力资源管理中最宝贵的构成部分,企业在薪资待遇层面设置通常不足科学规范,进而也制约了人力资源管理水准。从总体上,企业对高级经济师薪资待遇的设置水准较低,在业绩考核层面也不是很公平合理,不但不能充分发挥薪资待遇的激励效应,并且高级经济师慢慢失去信任感,最后引起优秀人才外流难题。

## 四、提高企业高级经济师人力资源管理水平的有效对策

#### 4.1 加大企业对高级经济师的支持力度

第一,企业应加强高级经济师的重视,资金投入更多的资源协助高级经济师开展人力资源管理活动,包含前沿的信息技术设备、企业发展资料等。与此同时,企业应该根据高级经济师的职业属性,科学合理灵活设计方案岗位职责,使人力资源管理可以深层次开展。第二,企业要提高高级经济师的归属感和团体结合感,使高级经济师为企业塑造更好的员工、企业人才团队的工作水准。第三,企业要重视对高级经济师的鼓励,尤其是会为高级经济师给予丰厚的薪资待遇<sup>[4]</sup>。

#### 4.2 重视企业绩效管理工作的

企业理应重视绩效考评工作,适用高级经济师绩效考

核管理工作。高级经济师应该将企业整体员工纳入绩效考核,依据岗位工作职责与实际工作具体内容设置考核指标,更准确地分辨企业员工的工作水平。与此同时,企业和高级经济师应维护保养公正的工作标准、绩效考评工作的公正性和透明化。高级经济师进一步评价分析业绩考核得到的结果,依据企业发展规划开展有目的性的活动。高级经济师要和企业员工进一步有效的沟通工作,理清职位与员工的矛盾,进而提升企业人力资源配置,激起员工工作发展潜力。

#### 4.3 企业进行自身管理以及相关借鉴

企业本身如何在信息化时代环节中具备竞争优势。在大多数情况下,主要取决于企业能不能严格把控本身。人力资源管理能够很好地相互配合企业本身内部员工构造和产业结构的调整和整体管理,近些年成为了企业发展战略规划的一大关键。出色的人力资源管理能够为企业及时提供销售市场的大概变化和人才的走向进而达到企业在发展过程中对于其他竞争对手数据需求。高级经济师在运用企业内部结构人力资源管理的过程当中,能为企业精确剖析现阶段的专业人才流入,进而向企业展现现阶段市场的变化,帮助企业立即对于市场形势采取相应对策,进而提升自身的人才吸引力。

#### 4.4 建立科学的人才评价体系

业绩考核编制必须明确员工的工作能力和态度,对已有的企业的价值和市场拓展具有自纠自查的功效。在众多日益猛烈的环境中,应该根据发展状况以及需要,制定适宜人才培养的绩效评价体系。选用特点导向性、行为导向等形式,掌握高级经济师人才的需求,开展人力资源管理方案。制定高级经济师优秀人才实际管理条例,保证优秀人才有公平公正晋升空间<sup>[5]</sup>。

#### 4.5 管理体系的优化

稳定发展是高级经济师的管理体系,高级经济师要关心社会发展,依据企业特性建设现代化的管理理念,推动人力资源管理经济效益。确立短期和长期计划,高级经济师需有持续发展目光,保证经济师职称有高技能人才,确立基本上岗位职责。一般来说,在人力资源管理规章制度时要产生恰当的思想,以和企业共同进步为导向,关心用人单位状况。创建管理模式时,要机构队组与员工沟通交流,创建有效的沟通关联,对于员工特性给予适度的支

持,保证个人成长与企业发展规划紧密结合。高级经济师资源在人力资源管理中,需要把工作人员档案系统,并在此背景下创建信息交流平台,并制定招聘制度和激励机制,激起员工的工作激情,使得他们具有较好的专业素养,使员工能够更好地体现自我价值。

#### 4.6 完善薪酬管理制度,注重绩效考核管理

当代企业的发展需要全部员工共同奋斗,因此企业应该根据每一个人工作奉献给予相应的酬劳,以确保酬劳体制的公平公正作为员工,企业也需要要让自身的劳动获得认可,就需要以公平公正的薪酬管理制度方法看待全部职场人士。企业在人力资源管理期内健全薪酬制度和绩效考核方案,准确掌握各个岗位员工的实际情况,在后后期绩效考核中分派薪资和规划升职等,能够帮助员工规划职业生涯,推动企业管理人员威信,使员工对企业所采用的人力资源管理方法引起共鸣根据对这种人力资源管理具体内容的解读,得到高级经济师是人力资源管理的关键,都是确保人力资源管理功效的客观原因,只会高级经济师的帮助下,人力资源管理才能更健全、有效、合理,避免了很多人力资源管理问题的发生,企业和内部的员工获得了优良发展和进步。

#### 4.7 协调高级经济师与其他部门之间的工作

人力资源管理必须企业整体员工的共同奋斗,必须加强高级经济师与企业全部单位工作人员的关联,构建有效沟通方式,增进高级经济师与人力资源管理之间的距离。根据沟通的方式,高级经济师能深层次企业基层,得到真真正正有益于人力资源管理的信息,而且能够深层次员工的具体工作与生活,汇总各个部门员工的不同情况,把握不同单位员工的工作建议和意见企业高级经济师要看清工作关键,有一定的创新精神,自主创新企业人力资源管理方式,推动企业人力资源管理专业化<sup>[6]</sup>。

#### 4.8 完善人力资源管理,基本建设全方位发展规划

企业的内部结构凝集力、提高企业职工凝聚力、实际管理方法工作中展现了人力资源管理的必要性,重视每一个实际工作的实施要确保企业管理人员的规定在基础管理中能够实现才能将人力资源管理的高速发展由上而下付诸行动。比如,企业要从人力资源管理软件下手,完善人能量资源管理系统具体内容,执行当代专业化人才培养方案式,添充企业发展趋势规划中的具体内容,对企

业内部人员确立战略发展规划,指引职工完成企业未来发展目标和发展,为职工制定科学合理的佣金制度,据此工作反映工作人员好坏,给予一定的奖励处罚。企业确立内部结构人才培养标准,制定和搭建对应的培养计划完善制度,能够对者具有激励管束的功效确保企业优秀人才效果。

### 五、结束语

在当代企业人力资源管理工作中,管理人员要重视各类人力资源管理工作的实施情况,企业需要根据内在要求制定合理的人力资源管理计划方案,以实用价值为基础,发展企业综合性成本效益分析管理能力、个人优势和特色,使同行业企业在人力资源管理中具有优势企业仅有重视从经济学的视角科学研究自身的发展方位,才能更好的进行人力资源管理系统的建立。

### 参考文献:

- [1]杨淑芳.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].财讯,2022(19):49-51.
- [2]孙澜,王全伟.高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].中国市场,2022:116-118.
- [3]王文峰.高级经济师人力资源管理发展战略研究[J].办公室业务,2021(14):173-174.
- [4]张琴.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].现代经济信息,2021(3):19-20.
- [5]李艳艳.新时代经济师人力资源管理的有效策略研究[J].经济管理文摘,2021(16):141-142.
- [6]张冯娇.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].商讯,2021(10):193-194.