

事业单位高级经济师绩效考核机制研究

张蕾

邯郸市建设投资集团有限公司

[摘要]随着经济的发展,经济师的作用越来越大,现代企业的可持续发展,人力资源管理是企业发展的关键,而在人力资源管理方面,更是需要经济师的角色,这样才能促进企业的发展,从而提高企业的经济效益。因此,目前很多公司都非常注重经济管理。但是,目前我国的人力资源管理还存在着一些缺陷,因此,我们需要从以下几方面入手,制定相应的对策,以提升企业的管理水平,保证人力资源管理的有效性和先进性。在这一背景下,笔者从理论上分析了经济师在人力资源管理中所扮演的角色,并对其发展的现状和应对措施进行了积极的探索。

[关键词]经济顾问;人力资源管理;发展状况;对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.1579

一、前言

近年来,随着我国经济的迅速发展,社会各界对高级经济师的关注也越来越多。当前,高级经济师已成为一种非常受欢迎的职业,它可以给企业的发展注入新的生机,使企业的成本持续下降,从而提高企业的经济效益。在发展的进程中,要坚持引进和培育优秀的人才,把优秀的人才与正确的工作岗位相匹配,使其发挥出最大的作用。高级经济师是一个公司发展的关键,因此,在发展的过程中,我们需要运用科学、合理的方法来管理高级经济师,建立科学的、科学的管理体系,实行以人为本的管理理念,对现有的各种制度进行进一步的优化和完善,不断提高高级经济师的管理水平,在此基础上则能推动企业更好的发展^[1]。现代公司要想提升自己的竞争力,就必须要有足够的人才,这样才能让公司拥有更强的竞争力,从而促进公司的可持续发展。而将人力资源管理引入到企业内部,既可以保证人才的更替,又可以促进企业未来的发展,只有提高员工的能力和素质,才能提高企业的整体管理水平,才能发挥出最大的作用。但是,在这个时代,随着市场经济的发展,各种因素的影响,对人才资源的管理也变得越来越严格,只有真正的掌握了现实,真正的找到问题所在,然后再进行相应的调整,以促进现代企业的发展。

二、经济师人力资源管理概述

经济师的知识储备是非常庞大的,他们可以对一个行业的未来的发展趋势和经济发展的现状了如指掌,而在企业的经营过程中,他们可以根据市场的发展状况,提出相应的对策,提出相应的建议,这样的话,就可以让公司的工作更加的有条理,有计划的进行,这样才能更好适应市场的发展,让企业在激烈的市场竞争环境中长久处于成功的地位^[2]。因此,经济师在企业的人力资源管理中占有举足轻重的位置,在经营过程中,采用科学的管理方法,可以保证各部门与相关人员的相互协作,同时也可以解决员工之间的矛盾,提高员工在工作中的主动性以及积极性,还能够在管理期间,站在整体的视角之上去衡量与分析优化资源配置的方式,以便提高人力资源管理的效能,以及生产运作的质量,从而则能够促进企业在社会和经济上的共同进步。

三、经济师在人力资源管理中的地位

随着现代企业的快速发展和突飞猛进,在这种情况下,企

业的人力资源管理必须得到进一步的改进,才能保证公司能够适应市场的发展,而在企业的整体发展当中,经济师可产生极大的促进作用。企业的发展目标,并不是一蹴而就的,企业要实现可持续的发展,就必须要有长远的眼光,制定出相应的发展战略,这正是经济师们的优势所在,他们既可以进行整体的规划,又可以对企业的工作人员进行科学的规划,同时也可以将自己所具有的职能发挥到极致,从而推动现代企业获得稳定性、持久性的进步与发展,为相同的发展目标所努力和奋斗。

在企业的人力资源管理中,经济师可以全面地控制公司的经济发展,因此,在人力资源的管理和薪酬管理中,经济师都可以发挥出自己的积极作用^[3]。具体来说,经济师可以根据企业的发展,根据相关部门的需要,制定出相应的薪酬体系,从而保证薪酬体系的科学性、公开性、公平性,从而提高员工在实际工作中的积极性以及主动性,使其能够始终脚踏实地、认真细致的开展相关工作,如此有利于提高员工在实际工作中的积极性以及主动性,使其能够始终脚踏实地、认真细致的开展相关工作,如此有利于提高现代企业的经济效益。

(一)在公司经营策略中起着关键作用

现在各大公司都在进行着激烈的竞争,事实上,企业的竞争就是人才的竞争,一个公司有了最顶尖的人才,就能让公司的发展变得更快,在市场上也能占据一席之地。在企业的发展中,人力资源的管理起着举足轻重的作用,其中,高级经济师的作用尤为突出^[4]。从当前的实际发展看,很多公司都非常缺少优秀的高级经济师,而一些公司却在努力从内部培养出高素质的技术人才。从公司对高级经济师的重视就可以看出,在一个公司中,高级经济师的作用是多么的重要。

(二)对提高公司的经济效益具有重要意义

人才是企业长期稳定发展的动力,而优秀的人才是最具创造力和创造力的,他们可以为公司的发展提供技术支持和管理支持。高级经济师可以在技术与管理上有效地提升工作效率,在技术与管理上的工作效率提升之后,最显著的效果就是为公司带来更大的经济效益。所以,加强对高级经济师的人力资源管理,可以从根本上提升企业的经济效益。

四、我国经济师的发展状况

(一)管理者的管理意识相对薄弱

随着市场经济的快速发展,随着经济的发展,很多公司都

在进行着内部的优化,但是不可否认的是,这样的公司在整个企业中所占的比例并不高,很多公司的管理者都没有足够的能力来进行管理,也没有意识到人力资源管理在一个公司的发展中起到了至关重要的作用,并没有真正发挥出自己的作用,导致各部门之间的界限不清楚,责任也不明确,在此情况下,虽然公司的人力资源得到了改善和优化,但是却无法摆脱传统的管理模式,无法真正体现出来。从现在的情况来看,企业内部的结构调整,一般都是从人事部门向人力资源部门过渡,而不是从根本上进行主动的变革。

(二) 提高员工的专业素质

从目前的社会发展来看,经济师的人力资源管理是当今时代的一种管理方式,这是必然的,而且在公司发展的过程中,也起到了积极的作用,但是,在现实生活中,很多公司并没有重视到人力资源的培养,也没有能力进行有效的培训。而且,在人力资源管理方面,有关部门并没有起到很大的作用,这就造成了很多问题^[5]。此外,由于一些公司缺乏科学的管理制度,在招聘过程中常常会出现一些问题,导致招聘人员的能力和素质都不高,从而对现代企业的可持续发展产生了很大的影响。而且,在企业中,人力资源管理工作人员并不能够统筹规划企业员工的发展,会导致员工在平时工作之中缺乏热情,进而会影响到日常工作的开展效率及质量。

(三) 资源匮乏与浪费

“人才浪费”是当今社会普遍存在的问题,比如一名优秀学生,毕业后找不到合适的工作,就选择了卖猪肉。如果一个专业的经济师,能够从管理和知识的角度来理解和思考这些问题,那就是一种浪费。而且,由于公司本身的资金来源不足,也会阻碍公司的发展。另一方面,企业为了得到更大的发展,需要大量的人力资源,但是,在雇佣阶段,人才的素质很难得到保证,这也会对公司的持续发展产生一定的影响。

(四) 有关管理系统的缺失

很多公司的人力资源经理都很缺乏,组织结构也比较松散,缺乏一套完整的管理体系来指导,有些公司虽然有了管理和培训机构,但是在培训的过程中出现了很多问题,很难针对员工的实际情况进行针对性的培训,这主要是因为缺乏相应的管理体系,导致了员工的工作积极性下降。第二,这个产业存在着大量的员工,因此会造成人才使用上的极端情况,这不仅很难促进公司的长期发展,而且会增加公司在经营过程中的费用。

(五) 经营模式的缺失

但是现实中,由于缺乏有效的管理模型,从而会影响到人力资源的效率,从而造成其他的问题,但是,由于资金、外部环境、个人发展状况等许多因素,比如资金、外部环境、个人发展状况,因此很多公司的人力资源管理模式都无法得到及时的创新与完善,所以则会导致经济师人力资源管理工作创新与完善。

五、经济师的人力资源管理策略

(一) 深化内部改革,提高企业经营水平

如果不能引起足够的重视,那么就会造成严重的效益下降,浪费人才,这就需要对人力资源的管理进行有效的管理,从而提高人力资源的管理水平。所以,作为一个公司的管理者,必须要熟练掌握一种新的管理技术,无论是在实践上,还是在理论上,都要体现出公司的价值,而在员工的追求上,也要保持一致,这样才能发挥员工的创造力和积极性。另一方面,最重要的就是如何提高员工的能力,因为这将直接关系到企业的竞争力,所以,必须要有一位优秀的管理人员,这样才能留住人才。在此基础上,企业人力资源管理人员应主动投入到企业的工作中,与同行进行积极的沟通与讨论,不断完善自己的管理理念,提升自己的人力资源管理能力。

(二) 员工技能的改进

随着时代的发展和科学技术的发展,企业的人力资源管理水平和整体素质将直接关系到日后的发展和发展,所以,提升员工的业务水平和素质是非常重要的。因此,企业必须认识到人力资源的积极效应,改变自己的观念,以最大限度发挥经济师人才资源的主体地位,为公司的持续发展作出贡献。同时,我们还应该认识到企业的竞争状况,科学的规划整个发展进程,不仅可以提高自己的专业能力和能力,还可以提升工作人员在实际工作中的主动性,推动工作人员和企业一同获得进步。为了促进新老员工的交流,在进行HR的过程中,还需要对相关员工进行培训,让他们对企业的文化、发展战略、未来的发展方向有一个清晰的认识,从而提高他们的归属感,让他们更加的投入工作中去。

六、结论

总之,就目前的形势来看,随着我国社会经济的飞速发展,现代企业要在这样的大环境下寻求更好的发展,就必须注重知识的积累,而在所有的知识中,经济师的人才是最重要的。所以,要从企业的实际情况出发,从各方面来考虑和衡量当前的一些问题,并将这些问题处理得很好。在当今知识经济时代,经验者是现代企业不可或缺的人才,可以发挥其应有的作用,因此,财务人员可以通过内部的改革,提高管理水平,改进薪酬制度,建立有效的绩效评价体系,建立有效的人力资源管理体系。

参考文献:

- [1] 杨迎春. 经济师人力资源管理的发展现状及对策探讨[J]. 新乡日报, 2020-10-29(003).
- [2] 张少忠. 探讨高级经济师人力资源管理发展的现状[J]. 大众投资指南, 2020(8): 62-63.
- [3] 章晓婧. 浅谈医院经济师人力资源管理的发展现状及对策[J]. 现代营销(经营版), 2020(4): 6-7.
- [4] 崔莎莎. 医院经济师人力资源管理的发展现状及对策[J]. 人才资源开发, 2020(6): 33-34.
- [5] 修康华. 经济师人力资源管理的发展现状及对策[J]. 科技经济导刊, 2020, 28(8): 226.