

# 新时代高级经济师人力资源管理战略研究

韩丛丛

青岛蓝谷投资发展有限公司

**[摘要]**现代企业要想发展迅速,要想充满活力,需要具备健全的高级经济师人力资源管理规划,要鼓励高级经济师融入到企业发展的所有步骤当中,促使他们根据企业具体的发展状况和特征采取与之对应的措施开展人力资源管理工作。企业要掌握好高级经济师人力资源管理的价值对企业发展起到的推动作用,通过完善机制,提升管理人员的能力,融合以人为本的管理思想,进一步提升高级经济师人力资源管理成效,有利于为企业带来全新的动力,融入全新的活力。

**[关键词]**新时代;高级经济师;人力资源管理;战略

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.1124

现阶段,得益于经济飞速增长的影响,带给广大企业很大的推动影响,使得国企、民企面临很多的发展机会。处于此种发展环境当中,让企业自身的规模日益变大,造成企业管理方面的需求与日俱增,要求企业管理人员注重确保管理工作的质量,增强最终的管理成效。在此过程当中,高级经济师得以诞生。一般来说,高级经济师在企业运营与发展的过程当中扮演着十分关键的角色,与企业经营的效果与最终的经济效益之间是密切相关的。特别带给人事任命方面很大的影响。由于各个企业之间的市场竞争变得越来越激烈,要求企业的高级经济师也参与到各项主要事务的决策工作中,因而,应该制定出科学、可行的企业高级经济师人力资源管理战略,以便发挥出其应有的作用。

## 一、人力资源管理高级经济师的重要意义

高级人力资源管理经济学家首先在企业中处于战略的核心地位。如今,市场竞争实质上是人才的竞争。搞好内部人才管理对一个企业至关重要。新时期,企业的发展必须以人才管理为中心。加之高级经济学家在企业发展中占据核心地位,企业对人力资源管理有所认识,有助于促进企业更好的发展。另外,新时期高级经济学家人力资源管理战略的实施对企业经济效益的提高有很大的帮助。在一家公司里,许多顶尖的经济管理和技术经济学家都在顶尖经济学家的控制之下。高级经济学家的有效管理不仅可以提高他们的工作积极性,更重要的是保护了企业的基本经济管理和技术,进行合理的管理,发挥其更大程度的作用,推动企业走向更美好的未来。同时,合理的管理有利于人力资本的内部扩张,可以形成持续的市场竞争优势。我们国家对高级经济学家的要求更高,能获得这个学位的人更少。从高级经济学家的申请条件可以看出,这类人才的选择更专业,但也更苛刻;大多数被选拔人才的苛刻条件是很有能力的。企业加强对这类高层次人才储备,在一定程度上可以迅速提高企业的经济效益。高级经济学家对企业管理也有借鉴意义。在企业管理中,每一位成功的企业家都会不断强调人力资源管理的重要性。成功的高级经济学家可以根据企业的现状,结合外部经济环境和人力资源管理经验,对企业进行合理的人力资源配置。

## 二、企业人力资源管理中存在的问题

1、对人力资源管理没有站在战略的高度上来实施。大多数企业对于高级经济师人力资源管理都没有从战略的高度来实施,只是将人力资源管理作为一项常规的事务性活动,甚至还有部分企业将人力资源管理等同于人事管理,管理层不够重视人力资源管理的重要性,也只不过过多地对人力资源管理投入资金,从而让高级经济师的才能无法施展。

2、没有合理的人力资源配置。在我国企业中经常会出现人力资源浪费的情况,主要是在人力资源配置方面存在较多的不合理性问题,一味采用传统的人事管理,这种管理模式根本不符合企业在新时代的实际需求,从而使得企业流失优秀的人力资源人才,对企业的长远发展和竞争力造成不利影响。

3、缺乏科学性、可行性的人力资源配置。企业通常没有一个具有科学性、可行性的人力资源配置,首先没有对员工实施培训措施,其专业水平一直停留原地,没有得到提升;其次是员工的岗位与其胜任力不符,很容易抑制员工的积极性以及创造性;最后在管理过程中没有任何或合理的鼓励机制或者是奖励机制,员工对工作的热情度不高,甚至还会造成人力资源浪费。

## 三、新时代高级经济师人力资源管理战略

1、确立人力资源管理的战略地位。企业发展离不开行之有效的人力资源管理战略,对于人力资源管理工作,企业应当在战略发展中确定其战略地位,从根本上重视人力资源管理,从而使得人力资源管理的战略作用得到充分体现。传统人事管理模式存在严重弊端,落后性极大,应当予以转变,引进高级经济师并以其为中心,对其能力、学识、经验进行全面的挖掘,同时也要采取系统性的素养培训工作,提升高级经济师的专业素养。此外,还要实行一定的奖励制度,以激发员工的工作热情,充分发挥员工的价值,使得人力资源能够在企业经营管理中得到充分的应用。

2、强化高级经济师人力资源管理规划。强化高级经济师人力资源管理规划,能够有效评估企业未来的发展状况,并且在企业发展过程中,还能够帮助企业更加清楚地了解市场变化,继而根据市场变化对发展决策进行调整,特别是在当

下新时代市场环境下，通过行之有效的高级经济师人力资源管理规划，能够更好地帮助企业站稳脚跟，实现长远的战略发展目标。为更好地选拔人员进行人力资源管理，企业应制定科学、统一的选拔标准，可以起到良好的筛选作用，帮助企业选拔专业素养和综合能力都较为出色的人力资源管理人才。同时企业也应当完善奖惩和晋升机制，促使人力资源管理形成一种良性竞争环境，提高相关人员的工作积极性。高级经济师也应充分考察当前的市场环境，结合企业当前的发展状况，制定符合企业发展特色的未来战略规划，并提供系统性的、贴合企业实际的人力资源管理战略规划，为企业未来战略目标的实现打下基础。

3、建立人才培训机制。企业文化是企业长期发展过程中所形成的精神财富，是联系员工情感的关键所在，因此高级经济师人力资源管理活动必须要建立在对企业文化有充分了解的基础之上。为了促使高级经济师能够增强对企业价值观的认同，快速融入企业环境中去，企业应建立健全的人才培训机制，通过培训活动强化其对企业文化的了解，同时也要强化考核制度，促使高级经济师的专业能力得到有效的提升，在企业管理中能够利用专业知识和手段为企业发展提供服务。

4、调整薪资结构。高级经济师的创造性与积极性的展现既需要企业不断地给予其工作方面的鼓励和支持，同时也需要足够匹配其工作能力的薪酬和奖金对其带来物质层面上的激励作用。对于企业薪资不够合理的问题，要求企业负责人提高重视，并且立刻加以调整、完善薪酬体系，确保薪酬制度的合理性。另外，也可将企业股份加以合理分配，使高级经济师也能享受到企业分红分股，从而充分激励其为企业提供高质量、高水准、可行性强、专业化水平高的发展方案，使其自身具备的价值能够得到充分体现。

5、强化人力资源制度构建。我国经济发展进入新时期以来，传统人力资源管理制度弊端凸显，新时期对人力资源管理有着更高水平的要求。企业需积极整合各项资源，以最小的人力成本和管理成本获得最大效益。在建立人力资源管理制度的过程中，第一要明确企业各部门职责、分工，简化企业部门结构，切实发挥设立的各部门作用。根据各部门具体职责、分工针对性设立目标考核，科学化各种考核指标，开展公平、公正考核，切实维护员工利益。第二要切实落实推行人力资源管理制度，避免人力资源管理停于表面而未真正落实下去。对此需建立完善的监督机制，保证各项制度得以贯彻落实，有效发挥人力资源管理作用。第三为确保各项制度在实际项目中的有效落实，需建立相应奖惩机制，以激发员工的工作积极性，对模范员工给予表彰，并宣传其优秀事迹，激励全体员工学习。同时给予其物质、精神方面奖励，更好地发挥其模范带头作用。

6、不断健全人力资源管理制度。通常情况下，只有不断健全高级经济师人力资源管理制度，才能够推动企业获得可持续的发展。对于企业的管理人员来说，需要引入全新的管理思想，并且明确人力资源管理制度运用的作用和价值，进而带给高级经济师的工作思想积极的影响，使其思想意识得到提升与转变。在落实和应用人力资源管理制度之后，可以充分体现出高级经济师的职能与责任。从企业的角度而言，应该设置长久的发展宗旨，并且进一步增强高级经济师的工作能力，让不同部门人员的工作责任得到有效的落实，凸显出不同工作岗位的作用与功效。一般来说，高级经济师人力资源管理制度与企业、员工的未来发展均息息相关，所以，企业建立和完善相关人力资源管理制度的过程当中，应该引入先进的管理理念，追求企业与员工的协同发展，并且紧密联系企业管理者、员工具体的工作状况，达到协同发展的目的。当建立企业人力资源管理制度的过程当中，要求管理者以定期的形式和员工实施沟通与互动，保持和员工之间的亲密关系，并且及时分析员工工作过程当中显现出来的相关问题，然后帮助其加以改进，有助于员工获得更大的进步，也达到了企业运营和管理工作的既定目标。

综上所述，一般来说，作为企业运营和发展过程当中不可或缺的构成内容之一，人力资源管理工作的开展的重要性是不容忽视的。在这当中，为了帮助企业获得更多的经济效益，需要发挥出高级经济师人力资源管理的职能与责任，制定出合理的人力资源管理发展战略，以便在企业决策与发展的过程当中能够作为参考和根据。为此，对于企业而言，应该建立更加科学的高级经济师人力资源管理制度，及时发现此过程当中显现出来的各种问题情况，并且实现了企业管理人员和高级经济师之间的密切交流，积极开展企业文化建设工作，引入先进的管理思想，对企业的长远进步是非常有利的。

### 参考文献

- [1] 吕昆. 关于新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 经济管理(全文版), 2019(11): 196.
- [2] 杨璐. 论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J]. 财经界, 2019(34): 249-250.
- [3] 张锦玉, 王明阳, 孙浩然. 探究高级经济师人力资源管理发展战略研究[J]. 环渤海经济瞭望, 2019(1): 92-93.
- [4] 苏雪红. 解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J]. 环球市场, 2018(8): 35.
- [5] 苏雪红. 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, 2018(14): 90.
- [6] 闫嘉伟, 柳晓艳. 新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 当代旅游, 2019(1): 1.