

浅析企业人力资源管理发展战略研究

张蕾

邯郸市建设投资集团有限公司

[摘要] 在一个企业的发展进程中，会计工作的质量是一个非常关键的问题，它关系到企业的长远发展和经济效益。因此，要想使公司得以持续发展，就必须不断地完善和强化会计工作。

在当今的社会发展中，人力资源所占有的市场影响力日益凸显，因此，如何搞好与之相适应的管理工作尤为重要，直接关系到企业经营的质量。在新形势下，高级经济师必须加强人力资源管理，并根据现实情况，全面分析目前人力资源管理工作中存在的问题，积极探索科学的发展策略，全面提高人才的综合素养。

[关键词] 高级经济师；人力资源管理；发展策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.2088

前言

企业要想在社会中站稳脚跟，就必须加强对人力资源的管理，以保证自己不被社会所淘汰。高级经济师参与公司的人事管理工作，可以提升公司的专业性、有效性和创新性，让公司的高级经济师队伍更具专业性。为此，文章从企业高层管理者的角度出发，深入剖析了企业内部存在的问题，并就如何推进企业内部的人力资源管理问题进行了探讨。

新时代的社会环境更强调培养和储备素质型人才，而高级经济师是一种重要的素质人才，在培养和储备人才的过程中，必须切实加强人力资源管理，加强人力资源管理，并进一步探讨当前人力资源管理中存在的问题，并对其进行有效的分析。

一、人力资本高级经济师的重要性探析

作为一名高级经济师，必须意识到自己的职责与义务，从事人力资源管理工作，既可以提高公司的竞争能力，也可以保证自己永远走在社会发展的前列，也可以为企业提供更多专业性技能较强、综合素质较高的高级经济师，大幅度提升企业的经济效益和社会效益。随着我国经济的快速发展，企业的经营策略逐渐趋向多样化、专业化、现代化，同时也为发展人力资源的战略奠定了坚实的基础。但是，由于许多人对人力资源管理的战略理解比较模糊，无法准确地将人力资源管理与人力资源管理区别开来，而人力资源管理正是人力资源管理战略中的重要组成部分，它对企业的运作起到了至关重要的作用。高级经济师的人力资源管理策略将为公司的工作提供各种支撑，例如人才、技术等，并能促进公司的工作创新^[1]。要知道，要想成为一位合格的高级经济师，绝非一朝一夕之功，必须具备相应的教育背景，并在此基础上，不断提高自己的专业技能。总之，企业若将人力资源管理与开发投入更多的人力资源开发，将会形成一支高素质的专业人才队伍，而企业也会具备更强大的软实力。

高级经济师是我国社会中的重要人才储备，其在社会中的作用和影响是十分突出的。要增强企业的综合竞争力，就必须强化对这类人才的管理，全面实施人力资源管理的工作措施，并清楚地认识到做好“好人资”工作的实际意义。首先，它可以帮助企业实现整体的战略规划和深度发展，从而改善企业的内部环境，增强企业的经营稳定性。其次，这一类人才与经济收入有着紧密的联系，在人力资源的经营中，可以全方位地提升人才的职业素质，从而促进企业的技术和经济效益的进一步发展^[2]。不仅如此，它还可以提升企业在行业内的影响力，提升企业的发展目标，提升企业的核心竞

争力。在明确了人力资源管理的职能与价值后，必须结合现实情况，对当前人力资源管理中的现实问题进行全面的剖析，并对其进行合理的管理措施。

二、当前人力资源管理存在的问题

目前，我国高校高级经济师的人力资源管理还存在着诸多不足，需要完善的地方包括：一是没有形成完整的人力资源政策。一些企业在制订发展计划时，往往注重经济效益的提高，只做各种工作以提高经济效益，忽视高级经济师的人力资源管理价值，无法对工作流程进行科学的规划^[3]。对当前大部分企业中的高级经济师的人力资源管理体系进行了调查，发现其主要问题在于过分重视招聘、教育培训、绩效提升、出勤率，没有组织专门的人员深入市场，对广大客户与公司之间的关系进行分析，导致企业难以全面把握未来的发展方向和广大客户的个性化需求。第二，由于人力资源管理手段固化、单一，使得管理工作失去了重心，也就是说，可以把注意力集中在“事”上，而忽略了“人”，这一现象很容易导致人力资源管理制度失去整体性和系统性。第三，缺乏现代人力资源管理理念。如果管理理念不能适应时代发展，不能适应企业发展的需要，其可行性还有待提高，将会阻碍建立健全的人力资源管理信息体系，不仅会影响到高级经济师的工作，而且还会造成企业信息化程度的低下。

三、基于企业可持续发展目标，优化并加强企业会计管理工作

（一）会计工作的改革

要提高会计工作的质量，推动企业的发展，就需要对会计工作观念进行全方位的改革，以确保会计工作的可持续、高效地进行。一方面，在企业发展的进程中，会计人员应遵循市场的思想，根据市场环境的变化，把所面对的各种信息进行整合，从而在正确的经营理念下，迅速进入市场；同时，在经营活动中，要把现代信息化思想和动态的企业经营思想相结合，把现代信息技术和会计工作有机地结合起来，真正提升会计管理工作的精准性、科学性、有效性，更好地发挥会计工作的价值。

（二）加强对企业财务人员的培训与评估

会计人员的综合素质和能力是影响会计信息质量的重要因素。从专业知识、业务应用能力、职业道德等多个层面加强培训和考评，才能使企业的长期发展和提高会计工作的质量。首先，根据现实情况，采用多种方法和形式，对会计人员进行培训，使其在培训过程中逐步形成终生学习的习惯。其次要加强对会计从业人员的职业道德素质的培养，以实现

会计监督管理的价值。第四,构建了一个会计员工考核和考核体系。在加强会计工作质量的同时,也要根据会计工作的实际,建立一个清晰的、明确的评估体系,明确评估的内容,明确各项考核指标,从而使会计工作的质量得到不断提高。

(三)健全企业的财务管理体系

企业的发展必须建立健全的会计管理体系,以保证企业的稳定和健康发展。因此,企业管理者应建立完善的会计管理体系,以使企业的价值最大化,从而推动企业的健康稳定发展。特别是,企业的有关负责人要根据公司的经营管理经验,根据公司的实际情况,制订公司的财务发展战略,明确公司的长期规划和短期目标,并以此建立起一套完整的会计管理体系;在此基础上,进一步明确了内部会计的分工和合作,规范了会计工作的内容,减少了企业的风险,提高了会计工作的质量,使会计工作能够为企业的发展,提供出科学、真实、有效的数据反馈,最终将其作为企业发展的重要依据;加强企业会计监管,既要让有关工作人员认识到会计工作的重要性,又要联合企业的行政部门、审计部门、纪检部门等,对企业会计工作进行定期、不定期地检查,针对企业会计中出现的违法行为进行依法处理,以免其不断滋生,制约企业的发展。

四、发展战略举措对高级经济师人力资本经营的影响

(一)高级经济师的选择和配备

在对高级经济师进行人事管理的过程中,既要对其进行合理的选拔和分配,又要使其在未来的工作中加以清晰的职责。首先,要明确人才的职责,制定相应的考核标准,从专业态度、技能、专业素质等多个方面进行有效的选拔和考核,确保引进的人才队伍能够更好地适应岗位的实际要求。同时,在人事任用上,要主动贯彻“人本”的理念,充分理解人才未来的职业发展需求,根据人才的专业领域以及所表现的潜力优势,针对具体的工作职能进行合理优化。同时,在人员分配上,还必须重视人才的个人价值,提升他们的吸引力,让他们对自己的工作有信心,从而积极地投入到未来的工作中去。

(二)高效地发展和培育高级经济师的人力资源

在这一类人才的管理中,要充分利用人力资源,加强对人才的思想教育,营造一种全新的学习氛围,使他们能够掌握更多的专业知识,巩固自己的技能,从而提升自己的综合素质。首先,要结合政府和社会的力量,建立一个支持的制度。通过对专业技术人员的激励,使其能够更好地利用和甄别人才。同时,在培养人才的过程中,还必须根据当前国家在经济管理领域制定的政策等,对未来的经济市场发展趋势进行分析,明确人才培养的主要方向和目标,并在这一基础上,对专业内容进行全方位的综合整合,积极拓展和创新培训的组织形式与载体,使人才有了广阔的学习空间,在不断的专业探索中,不断地充实自己的知识,提升自己的综合素质,以更好地适应市场环境对岗位职能的新要求。同时,还可以与有关大学进行有效的合作,调整经济管理人才的培养计划,收集最新的发展理论,完善课程体系,组织优秀的人才参加到高级经济师的考试之中,让他们能够得到更好

的工作,为经济管理和战略统筹的深入发展提供重要的行动参考。

(三)对更新管理制度的优化

作为一个企业的管理者,必须顺应时代的发展,树立现代的经营观念,不断地向人们宣扬人力资源管理的优越性。为了取得长期的发展,公司必须制订长远的战略规划,并保证每个高级经济师都具备较强的职业技能,并清楚地规定各部门的职责和职责。总之,各公司在制订人力资源管理制度时必须树立正确的理念,以员工与公司的共同发展为出发点,注重员工与公司的经营状况。应该指出,在建立人力资源管理系统时,要有一个专业团队,与员工进行经常性的沟通,在不知不觉中建立起一种良好的沟通联系,根据不同的情况,找出员工存在的问题,给予相应的帮助和引导,以此来提高员工的工作绩效,从而为公司的发展目标提供保证。

(四)制订职业职务系统

企业要想提高经营效能,除了要采取行之有效的措施来提升员工的综合素质,更要合理地安排员工,实现最优的配置,既能保证员工的人力成本,又能极大地提升员工的工作效率,又能增加员工对公司的归属感和归属感,防止人才流失。在人才配置优化工作中,需要高级经济师将人力资源管理信息系统进行数字化,有效地管理和查询,在此背景下,建立人力资源管理信息交流平台,根据不同行业提出的个性化要求,组织工作人员开展培训工作,拓展培训途径。此外,还应该实行现代优秀人才的工作匹配和竞争上岗制度,以此来调动员工的积极性和积极性,让他们在工作中表现出更好的工作状态和敬业精神,从而更好地匹配自己的价值。作为一名高级经济师,其工作职责是整理和整理人才资源,全面发掘工作需要,从更全面、更高的角度来看待工作,从而提高自己的工作能力和洞察力,从而形成适合自己的人才价值培养系统。

五、结论

如上文所述,高级经济师在素质人才系统中占有举足轻重的位置,而随着社会的发展,对这一领域的人才的专业素质也有了新的发展需求。要提高员工的综合素质,就必须提高对人力资源管理工作的认识,并根据实际情况,对人力资源管理中的问题进行全面分析,对人力资源管理的具体措施和措施进行改革,以确保企业的管理制度更加完善,使人力资源管理有更好的职业发展空间,有效地提升职业素质。

参考文献:

- [1]张锦玉.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,2020(1):92-93.
- [2]周洁.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].财经界,2020(18):243-244.
- [3]廖玉玲,李芝山,黄波.基于实践能力提升的人力资源管理沙盘模拟实训教学设计研究[J].黑龙江教师发展学院学报,2020,39(7):49-51.
- [4]黄秀榕,王雪.知识管理与企业人力资源管理效益关系研究[J].山西农经,2020(13):110-111.