

行政事业单位人力资源管理中高级经济师的作用发挥研究

杨晓清

滕州市医疗保险事业中心

摘要:我国经济发展迈入了高质量发展新阶段,行政事业单位的发展也需要不断地适应新时代的发展要求,追求可持续发展的同时,关注人力资源管理工作,不断发挥高级经济师的积极作用,进一步提高行政事业单位人力资源管理工作的速度。本研究对行政事业单位人力资源管理过程中高级经济师的工作内容进行了分析,指出高级经济师具有优化企事业单位人力资源管理体系、提高工作人员工作水平量,并且细致地分析促进行政事业单位人力资源管理工作中高级经济师发挥作用的措施,为企事业单位人力资源管理工作提供路径。

关键词:行政事业单位;人力资源管理;高级经济师;积极作用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.04.107

行政事业单位为了提升自身的实力,实现可持续发展目标,需要大量的高质量人才,所以,为了提高人力资源管理水平,企业应充分重视员工的个人素质,为企业单位的发展提供更多的可能性。如今的企业发展受到各种因素的影响,这对高级经济师在人力资源管理方面的工作也有了更严格的要求。高级经济师具有较强专业能力的高素质人才,并间接地影响着行政事业单位发展的总目标和具体方向。因此在行政事业单位中要不断地发挥高级经济师的价值,重视其在人力资源方面的工作内容。因此,现代行政事业单位的人力资源管理工作要建设在对问题的现实了解和解决的基础上,制定出有效地解决方案,从而促进现代企业的可持续发展。

一、行政事业单位在人力资源管理工作中高级经济师的工作内容

首先,行政事业单位业务方面,高级经济师对其进行的调查研究要具体、细致、深入,并且要灵活地适应行政事业单位业务的特点,利用自身的专业优势,对行政事业单位的发展规划要进行总体布局,结合科学具体地规划指导,促使行政事业单位长期地发展。高级经济师在行政事业单位人力资源管理中发挥作用的前提是对行政事业单位的财务情况、实际运作和人力资源有充分了解。其目的是从整个行政事业单位的角度设计人力资源的管理模式,从而帮助行政事业单位在人力资源管理方面取得更好的效果。其次,行政企业中的人力资源管理,高级经济师应该为管理者提供以下服务:通过信息技术和他们的专业能力,为行政事业单位中的管理者

提供科学客观的决策依据,并对其管理活动进行分析、预测和总结,将分析预测结果和人力资源管理的工作内容进行有机结合,更高程度地提升了行政事业单位人力资源管理的合理性和有效性。最后,高级经济师不仅在人力资源管理领域发挥作用,而且能够准确把握时代要求,具有较先进的人力资源管理方面的实践经验,为行政事业单位的人力资源管理提供可行性意见,从而进行现代化的管理。

二、行政事业单位人力资源管理中高级经济师发挥的作用

(一) 优化企事业单位人力资源管理体系

高级经济师在获得行政事业单位的数据信息之后,把信息资源转化成具体可靠的人力资源管理体系工作,因此高级经济师能够推进行政事业单位进行快速的、明确的人力资源管理活动,并且依照行政事业单位人力资源管理体系,可以有效地解决事业单位在工作中遇到的问题。除此之外,高级经济师提出的科学全面的工作策略,能有效提升行政事业单位在人力资源管理层面的效率和质量。高级经济师具有较高的职业素养,为行政事业单位的人力资源管理进行评价和分析提供了重要依据。优化行政事业单位人力资源管理体系,有助于行政事业单位克服传统管理方法的局限性,从而加快提升人力资源管理工作的效率。

(二) 为事业单位经营活动的高质量开展奠定基础
人力资源管理活动的核心价值是帮助企业逐渐完善人力资源管理模式,完善的人力资源管理模式可以帮助

事业单位获取源源不断的人才供给，即帮助事业单位建立与岗位相匹配的人才培训与岗位晋升制度。新时期，我国经济发展进入了新的时期，事业单位的工作内容与要求也随之有所转变，以科技为主导的技术革命成了这一时期事业单位工作内容转型升级的典型特征，而人才资源无疑是驱使事业单位完成技术革命的关键。高级经济师的人力资源管理工作恰恰是为事业单位储备战略规划型人才的重要手段，高级经济师在参与人力资源管理的过程中，可以充分发挥出其技术优势，从而帮助事业单位内部不断完善人力资源考评模式，提高事业单位对人力资源的利用效率，充分发挥出人才的专业性价值，从而使企业在实现经营活动的技术化、智慧化与数字化转型过程中做到“有人可用”。

（三）提高工作质量，加速行政事业单位工作创新步伐

新时代要求行政事业单位更加创新发展。行政事业单位的创新发展工作离不开人才的支撑。高级经济师首先要具有预见性，对行政事业单位的创新性发展方向有着深刻的理解和认识。其次具有良好的数据分析和预测能力，能够准确高效地为行政事业单位的升级发展和创新提供人力资源信息，从而有效地扩大行政事业单位的人才储备态势，加快行政事业单位的创新步伐。高级经济师制定的企业发展方案要符合行政事业单位的经营和发展目标，并且符合时代和社会发展的要求。高级经济师对行政事业单位人力资源的优化配置可以体现出各个岗位的工作价值，不仅能激发出工作人员的工作潜力，还能在一定程度上提高工作人员的工作质量，为行政事业单位的高效、快速运行提供良好的基础。

三、促进行政事业单位高级经济师在人力资源管理中发挥作用的举措

（一）提高行政事业单位对高级经济师的重视程度

首先，行政事业单位要充分的重视高级经济师在人力资源管理中的作用，并且投入更多的经济、技术等资源支持高级经济师在人力资源方向上的工作，例如行政事业单位引进最新的信息技术设备、资金的注入便于人力资源管理工作的开展，同时，行政事业单位设计行政岗位的职责要充分考虑高级经济师的职业特点，使高级经济师能够顺利高效地开展工作的。其次，增长行政事

业单位高级经济师的数量，并提供人性化的管理模式，提高高级经济师的满足感和融入感，使他们能够为行政事业单位培养和引入高质量的工作人员，在很大程度上提升行政事业单位人才储备队伍的工作效率和水平。最后，行政事业单位应充分重视对高级经济师的激励和奖励，尤其是为高级经济师提供丰厚的薪酬，从而留住高级经济师，让其全心全意为行政事业单位工作。需要注意的是，行政事业单位对优秀高级经济师的激励机制应具有个性化，对于一名优秀高级经济师而言，其需求不可能仅为物质奖励，可能更希望得到培训机会与晋升机会，尤其是培训机会这种奖励模式，对事业单位与个人双方均具有益处。对此，行政事业单位需要在平时把握住优秀高级经济师的工作状态，了解其在工作中的薄弱点，及其个人对于培训内容的需求点，为其创造满足其能力提升需求的培训机会。

（二）充分重视行政事业单位的绩效管理

行政事业单位应重视绩效考核的工作，并且支持高级经济师在绩效管理方面的工作。高级经济师应将行政事业单位的全体人员归纳进绩效考核范围，并根据不同的岗位职责和具体的工作内容，进行绩效考核，更深层次的理解和判断行政事业单位人员的工作能力。同时，行政事业单位和高级经济师在绩效考核的工作中应始终坚持公平、公正、公开的原则，提高绩效审评工作的开放性和透明度。高级经济师应依照行政事业单位长期性、具体性的发展目标，进一步对绩效考核的结果进行评估和分析，并开展具有指向性的管理活动。并且高级经济师应加大与行政事业单位工作人员互动沟通和交流，理清在工作过程中岗位与人员之间的矛盾问题，从而优化改革行政事业单位的人力资源配置工作，激发员工的工作热情，促进行政事业单位的发展。

（三）制定并实施高级经济师职责考核

行政事业单位应该对高级经济师的具体工作内容进行记录，并定期进行考核评价，严格执行管理规范，确保考核的成绩具有准确性和客观性，一方面可以制约高级经济师的实际工作行为，另一方面可以依照评价情况为高级经济师制定出更好的管理方法，进一步体现出行政事业单位在管理工作过程中的公正性。并且，行政事业单位应清楚高级经济师的任务、工作具体的步骤以

及阶段性的目标,让高级经济师能够完全地投身于人力资源管理中。行政事业单位在开展高级经济师的培训活动中,行政事业单位应明确高级经济师在具体的人力资源管理工作中存在的不足之处,并让其加以改进,从而提高高级经济师在人力资源管理方面的工作能力。在建立高级经济师职责考核体系时,需要同时考虑到考核的全面性与个性化,必须要根据事业单位的实际情况制定考核指标与细则,明确具体的考核要求与考核标准,从而保证对高级经济师的职责考核工作可以顺利推进。最后,还需要以结果为导向完成考核,通过考核结果可以发现高级经济师在岗位工作中的不足之处,以改进高级经济师的工作。

(四) 组织建立高素质的高级经济师队伍

行政事业单位应建立一支专业性强、工作效率高的高级经济师队伍,以进一步推动人力资源管理制度的建设和完善,充分发挥出高级经济师在行政事业单位人力资源管理工作中的积极作用,强化高级经济师在人力资源方面工作优势。同时,行政事业单位要保持与高级经济师相同的价值观,形成和谐愉快的工作氛围,通过高级经济师专业的工作能力,促进行政事业单位实现人力资源工作的创新和发展。并要协调好行政事业单位其他部门与高级经济师之间的工作,因此人力资源管理是需要各个部门之间形成良好的配合,所以务必增强行政事业单位工作人员与高级经济师之间联系,建立良好的沟通方法,拉近双方的距离。并且高级经济师可以进一步了解行政事业单位的各部门,获得有利于人力资源管理工作的信息,也能接触到员工的实际工作和生活,总结归纳出各部门员工的各种情况,掌握员工对工作的看法和意见,从而为制定出全面、科学的人力资源管理体制提供依据。行政事业单位的高级经济师应该有自己的工作意识,对自己的工作重点有清晰的认识,并且具有一定的创造性,对行政事业单位的人力资源管理制度进行创新,促进形成科学化的人力资源管理模式。

(五) 注重加强高级经济师的精神文明建设工作

相较于一般企业,事业单位更需要注重工作氛围的营造,其中精神文明建设工作更是重中之重。事业单位在发展过程中,需要重视面向高级经济师的思想政治工作,不断提高高级经济师的思想认知水平,使其可以

充分意识到高级经济师的职业特征、岗位价值,帮助其形成爱岗敬业的优秀品质。在具体开展过程中,事业单位还可以充分发挥出党建工作的优势,从企业内部员工的年龄结构特征出发,合理地运用各类媒体技术手段,向高级经济师渗透思想政治教育。此外,事业单位还需要明确自身发展实际情况,严格按照社会主义核心价值观走中国特色事业单位发展之路,以习近平总书记关于该领域的重要讲话精神开展具体教育内容,以本单位在社会发展过程中的重要定位来构建符合本单位的文化模式,使高级经济师形成有效的思想政治观念,以社会主义核心价值观严格约束其言行。与此同时,事业单位还需要有效融合文化建设与环境建设,使事业单位内部形成良好的文化氛围,使精神文明建设工作孕育于无形,潜移默化地影响高级经济师的思想文化水平,提升其工作积极性。

四、结语

总而言之,在行政事业单位发展的过程中,想要在社会经济中谋取更广阔的上升空间,就应给予行政事业单位内部人力资源管理工作的重视,然而高级经济师在人力资源管理中发挥出的至关重要的作用。人力资源管理中的高级经济师是行政事业单位中必不可少的人才资源,高级经济师通过对信息和数据的分析,为行政事业单位的人力资源管理决策工作提供客观、科学、精准的依据。高级经济师可以促进行政事业单位的创新发展,发现时代变化的机遇,促进行政事业单位的人力资源管理体系的转变。行政事业单位要选择和聘用专业能力和职业素养较强的高级经济师,为行政事业单位带来更多元、更新颖、更高效的元素,有利于人才充分发挥才能,推动行政事业单位迈向更高的发展阶段。

参考文献

- [1] 王文峰.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].中国市场,2021(25):109-110.
- [2] 孙秀芝.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].全国流通经济,2021(19):117-119.

作者简介:

姓名:杨晓清,出生年月:1984.6.20,性别:女,民族:汉,籍贯:山东省枣庄市山亭区,学历:本科,职称:经济师中级。研究方向:高级经济师人力资源。