

人力资源管理中高级经济师的角色和作用

张瑜

德州市商务发展促进中心

摘要：在人力资源管理中，高级经济师扮演着重要的角色，发挥着不可替代的作用。首先，高级经济师作为企业人力资源战略规划的重要参与者，能够根据企业的整体战略和市场环境，制定出符合企业发展需要的人力资源战略规划。他们通过对人力资源的深入理解和分析，为企业提供有关招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等方面的专业建议，帮助企业实现战略目标。

关键词：人力资源管理；高级经济师；角色；作用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.12.069

引言

随着企业的持续发展，人才的再就业日益受到重视，而从目前的人才市场状况来看，优化人才结构、保持人才基数的可持续性，将对企业的创新发展起到积极的推动作用。随着市场竞争的加剧，创新企业只有通过对现有的人力资源结构进行优化，才能在市场中占有一席之地。与此同时，在对人才资源进行管理与优化的过程中，也必须有专门的人员对其进行管理与控制，以达到以人才推动发展的目的。高级经济师的作用就是要使企业的人力资源得到最大限度的优化和发展，同时也能更好地开发员工的职业潜能。为了更好地推动我国企业的改革与发展，我们必须结合理论和实践两个方面来探讨高级经济师的角色。

一、高级经济师人力资源管理概述

高级经济师在人力资源管理中的角色和作用是很深远的。他们是企业人力资源战略规划的制定者和执行者，通过深入理解企业的整体战略和市场环境，制定出符合企业发展需要的人力资源战略规划。这些规划涵盖了各个人力资源管理方面，以确保公司拥有强大的人力资源支持。

高级经济师的核心职责是确保人力资源供给和需求的平衡，通过预测人力资源的需求和供应，制定相应的策略来应对可能出现的供需不平衡。他们也会参与职位分析和设计，构建胜任素质模型，以明确各职位的职责和能力要求。在人员选拔和录用方面，高级经济师负责制定招聘计划，筛选合适的候选人，并组织面试等环节。他们确保选拔过程的公正、公平和透明，为企业吸引和选拔出最合适的人才。高级经济师还在绩效管理和

薪酬管理方面发挥关键作用。他们制定绩效计划和监控实施过程，设定合理的绩效考核标准和方法，对员工的绩效进行客观、公正的评价。同时，也负责设计薪酬福利体系，确保薪酬水平、奖金、员工福利和股权激励等与企业的战略目标一致，并能吸引和留住人才。此外，高级经济师还关注员工培训和发展、员工关系管理以及劳动争议解决等方面。通过制定培训计划、评估培训效果以及关注员工职业发展等方式，促进员工的个人成长和职业发展。同时，高级经济师也致力于构建和谐和谐的劳动关系，通过有效的员工关系管理和劳动争议解决机制，维护企业的稳定运营。

二、高级经济师人力资源管理的作用

（一）提高企业经济收入

随着时间的推移，企业经过长期经营成长各个部门都要作出相应的调整，特别是人事管理工作，更是要跟上时代的步伐。而高级经济师则能在人力资源管理中担当最优的角色，以人才为本，推动企业的持续发展。高级经济师具有较强的理论素养，能从长远的角度，根据市场需要，为企业提供合理的人才配置方案。这不仅可以促进企业的人才结构的优化发展，也可以促使企业在信息市场中进行创新，从而使企业的整体素质得到进一步的提高。由此可以看出，以人才为核心，推动企业经济效益的重任，一定要由高级经济师来担负。这就是为什么很多企业纷纷培养高级管理人员。

（二）契合企业未来发展战略需求

企业要想发展，必须有一个正确的战略方向，而高级经济师在这个过程中扮演着关键的角色。高级经济师必须密切结合公司今后的发展战略需要，保证人力资源

管理、财务管理和营销战略与企业的总体战略保持一致。首先，高级经济师要对企业的长远发展策略有深刻的认识，包括市场定位，产品创新，技术研究和开发等。为了保证企业有充足的人力资源支撑，企业必须把这些战略目标转变成特定的人力资源管理战略。其次，作为企业发展的支柱，企业的财务管理同样要受到高层管理人员的重视。这就要求企业要按照公司的战略计划来进行投资决策、成本控制和风险管理。它可以帮助企业更好地进行资源分配，减少财务风险，为企业长远发展奠定坚实的资金基础。在行销上，资深经济学者应透过市场调查与分析，以把握消费需求与市场动向。他们需要将这些信息整合到企业的营销策略中，帮助企业制定有效的市场推广计划，提高品牌知名度和市场份额。同时，作为一名高级经济师，也要重视企业文化建设。企业文化作为一种“软实力”，可以使员工产生归属感、创造性。作为一名高级经济师，要通过制订员工培训方案，开展团队建设，促进企业文化的传承与发展，创造良好的工作环境。

（三）优化人力资源管理工作内容

优化人力资源管理内容是高级经济师的核心职责之一。企业规模不断增大，市场竞争日趋激烈，对企业的人力资源管理提出了更高的要求。作为一名高级经济师，要想达到企业的可持续发展，就必须不断地对其进行优化，以提高其经营的效益与质量。首先，企业高层管理人员要重视人才的选聘。企业要结合企业的发展战略，结合市场情况，制订科学、合理的人才引进方案，以保证企业能吸引、选优。在遴选时，要综合运用各种评价方法，对应聘人员进行综合评价，以保证选拔工作的公平、公正、有效。其次，作为一名高级经济师，要注重对企业员工的培养与发展。因此，高级经济师要根据企业的实际情况，为企业提供有针对性的培训方案，以提高企业人员的综合素质。同时，要重视员工的个人发展，为其提供更好的发展空间，以充分调动其工作热情与创造性。再次，企业的业绩管理在企业的经营活动中起着举足轻重的作用。作为一名高级经济师，要建立一套科学的绩效管理制度，确定每个岗位的绩效指标，以客观公正的方式来评价员工的工作业绩。要把

业绩考核结果与工资和晋升相结合，形成一套行之有效的激励体系，从而充分发挥员工的潜能。

三、高级经济师人力资源管理发展的现状分析

（一）企业管理者缺少关键认知

在当今快速变化的市场环境中，许多企业正面临着激烈的竞争和转型的压力。为了适应这些变化，企业需要不断地调整内部结构和管理方式。然而，许多企业管理者由于缺少关键认知，仍然采用传统的管理方式，导致企业发展受到限制。首先，一些企业管理者没有充分认识到企业内部管理水平的提升对企业整体发展的重要性。他们可能更关注业务发展和业绩提升，而忽视了内部管理的完善和优化。这种做法可能导致企业运营效率低下、资源浪费、员工士气低落等问题，进而影响企业的长期发展。其次，经营者缺乏现代化的经营观念、经营方式。他们在人力资源管理、战略管理、财务管理等方面的知识不足，不能很好地利用现代化的管理手段和手段，提高企业的管理水平。这样就会使企业在市场竞争中处于不利的位置，从而使企业的可持续发展变得困难。另外，部分企业的管理者过分依靠传统的经营经验，而忽略了市场的变迁与时代的发展。他们也许会觉得他们的经营经历就是一切，不必因市场的改变而改变。但是，在瞬息万变的市场环境下，这一行为很容易使企业失去发展的机会，最终被淘汰出局。

（二）人力资源管理水平亟待提升

在实施高级经济师的管理过程中，很多企业对自己的人力资源管理并没有给予足够的重视，也没有进行过专业的训练，无法使其功能和价值得到有效发挥。例如，有些企业在招聘时，没有对人才进行科学的管理，导致目前所招聘的人员的素质与能力与岗位需求不相适应，这就会对员工的工作质量造成一定的影响。

（三）人才资源短缺问题严重

当前，我国很多企业正处于快速发展阶段，迫切需要各种类型的专业人才，而作为经济管理领域的高级经济师，对于企业的发展起到了很大的促进作用。单一的引入模式难以满足企业的需要，无法保证各种类型的人才，如高级管理人员能胜任企业的工作。随着企业的持续发展，许多新的工作岗位也随之产生。由于人才资源

不足，企业不可能在短期内实现高速增长，所以，应加强对企业的整体管理，避免人力资源的浪费。

四、高级经济师人力资源管理的对策研究

（一）积极推动企业内部优化改革

为了解决人力资源管理制度匮乏的问题，企业管理者需要积极推动企业内部优化改革。以下是一些建议：

一是，建立完善的人力资源管理制度。企业管理者应该制定明确的人力资源管理政策，包括招聘、培训、绩效评估、薪酬福利等方面的规定和流程。这些政策应该符合企业的战略发展目标，确保企业的人力资源管理工作有章可循，提高管理的规范性和有效性。二是，要加大对企业员工的选聘力度。企业的管理者要注重对人才的引进与培养，建立健全的人才选拔机制，并积极拓展人才的选拔途径，以吸引更多优秀的人才加入。在选择用人单位时，要坚持公平公正的原则，采用多元的评价方法，选择符合用人单位需要的优秀人才。三是，要重视对人才的培养与发展。企业管理者应从公司的战略发展需求出发，结合员工的个人发展需要，为其制订合适的培训方案及职业生涯规划。公司为员工提供多元化的培训与发展机会，以提高其职业能力与整体素养，发挥其潜力与创造力，加强其归属感与忠诚度。

（二）全面提升企业员工的业务水平

在当今快速变化的市场环境中，企业员工的业务水平对于企业的稳定发展和竞争力提升至关重要。企业管理者需要全面提升企业员工的业务水平，以适应市场需求的变化和行业竞争的压力。为此，企业管理者需要重视高级经济师在企业中的作用，借助其专业知识和丰富经验，优化升级企业的人力资源管理，确保现有的人力资源水平得到充分发挥，防止人才流失，从而为企业的长远发展奠定坚实基础。首先，管理者要确定自己的职业生涯发展方向。这就要求针对公司的战略发展目标以及市场的要求，有针对性地制订出员工专业素质提高方案。通过明确的目标定位，保证员工专业能力的提高与企业发展的需要的一致，从而使员工的工作品质和工作效率得到有效的提高。其次，企业管理者应在资深经济学家的帮助下，为企业制订出一套科学、合理的培训方案及职业生涯发展方案。资深会计师熟悉市场动向及产业

发展动向，并针对本企业员工的具体状况及需要，为其提供有针对性的培训及职业生涯规划。为企业有针对性地培训与发展机遇，使企业的整体能力得到提高，以此提高企业的竞争能力与创新能力。

（三）完善绩效考核和薪酬管理制度

要想使企业员工整体素质得到全面提高，就必须建立健全的绩效考评与薪酬管理体系。建立一套完善的绩效评估体系，能有效地调动员工的工作热情与创造性，从而提升企业的工作品质与工作效率。首先，要有一套健全的公司业绩评价制度。建立清晰的业绩考核指标及程序，保证考核客观公正。采用多元的考核方法，对员工的业绩与贡献有一个较为完整的认识，并据此制定相应的工资调整、升职等激励政策。与此同时，管理者也应加强对业绩考核的监控与反馈，适时地对考核指标与考核程序进行修正，以保证考核的效果与公平。其次，要对企业的薪酬体系进行优化。为员工提供有竞争力的薪资及福利制度，保证其薪资与市场行情相符。此外，企业管理者应重视企业的福利制度，并通过多种形式的福利计划来增强员工对企业的工作满意度与忠诚。

结语

总之，高级经济师在人力资源管理中扮演着至关重要的角色，发挥着不可替代的作用，高级经济师是企业稳定发展和竞争力提升的重要保障和支持。在未来的发展中，需要更加重视高级经济师的作用，为其提供更多的支持和帮助，共同推动企业人力资源管理水平的不断提升和发展。

参考文献

- [1] 千洁琳. 浅论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J]. 市场周刊·理论版, 2018(39): 1.
- [2] 郭晓红. 浅谈人力资源管理中经济师发挥的重要作用[J]. 财经界, 2019(16): 1.
- [3] 钱凯. 浅谈我国高级经济师经济学对人力资源探究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2021(8): 0147-0147149
- [4] 张双杰. 探析经济师在人力资源管理中的重要作用及其有效发挥[J]. 产业科技创新, 2019(35): 3.