

浅析经济师人力资源管理存在的问题及解决方法

刘安宇

(南召县人社局技工学校)

[摘要]新时期下企业发展面临着诸多新的挑战,经济师人力资源管理问题的解决,有助于促进人力资本的丰富化,为企业的综合发展提供助力。因此,在企业发展中应当重视复合型人才打造,对薪酬管理制度和人力资源管理体系加以完善,制定合作发展战略,打造生态化管理模式,以促进经济师人力资源管理成效的改善,促进企业良性发展。

[关键词]经济师;人力资源管理;问题;解决方法

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.535

引言

在人力资源管理中,经济学家不仅要负责这项工作的基本职责,还要在新形势下灵活运用现代管理手段和技术,创新人力资源管理模式与方法,结合当前行业发展趋势与市场竞争环境,明确人力资源核心定位,抓住人力资源管理的创新侧重点,完善经济师人力资源的管理体系等措施,在创新改革进程中开拓自身的工作思路,提高人力资源管理水平,也可以促进该项管理工作在新形势下的转型,整合所有人力资源,为今后的可持续发展打下基础。

1 经济师人力资源管理中存在的问题

1.1 经济师人力资源管理环节薄弱

企业经济师要求能够对企业各部门管理人员进行合理的规划并让其发挥他最大的作用,而要实现这个目标,离不开企业人力资源部门的配合。然而,现今企业人力资源管理环节薄弱,没有发挥出人力资源管理真正的作用,使得经济师在进行人员调配管理时捉襟见肘,无法充分发挥出其作用。例如有些企业在企业员工聘用过程中,人力资源部门受企业领导观念的影响,在聘用过程中只看重应聘人员的薪金要求,而忽略了应聘人员的专业技术能力;还有的企业在管理中不重视企业员工的继续教育问题,这样一来,既增加了经济师人力资源管理在工作中的难度,又忽略了经济师人力资源管理真正的意义,长久下去将会阻碍企业经济的持续发展。

1.2 制度规范不完善,缺乏长远计划

企业的发展是一个长期的过程,在市场经济日益激烈的竞争中,企业想要生存,首要的就是管理好企业员工,也就是做好人力资源管理工作,而经济师人力资源管理为企业以后人员技术的发展道路预测方向,所以在企业的长远发展中不容忽视,然而现阶段我国部分企业对经济师人力资源管理不够重视,忽视了其发展的长远性作用,对其没有规范的制度,也没有对其管理方式采取具体的措施,所以企业以后对经济师资源管理将会是一项艰难而长期的任务。

2 经济师在人力资源管理中的优化对策

2.1 明确人力资源核心定位

鉴于人力资源在企业发展中的重要作用和高级经济学家在人力资源管理过程中存在的各种问题,在这种情况下,企业的发展应该是长期的,就必定对人力资源管理重视起来,并且把人力资源管理作为企业战略发展的核心,将经济师人力资源管理放入作用充分地发挥出来。在这个过程还要注意改变传统管理模式,把经济师核心管理作用体现出来,加强对企业员工的培训,提高企业人力资源管理的水平;不断对企业岗位设置进行优化,构建良好的薪酬机制与晋升机制,提高员工工作的积极性,在科学的人力资源管理下,为员工提供更宽广的晋升道路。

2.2 重视人才竞争意识的培养

任何能够立足于社会发展的企业,都离不开所谓的竞争。只有企业的员工建立了有效的竞争意识,才能在企业的发展道路上发挥出应有的促进作用,才能有效实现企业经济发展的最大化。所以,在制定和实施经济师人力资源管理战略的过程中,必须要注重培养工作人员的人才竞争意识。经济师作为企业发展过程中最为重要的人力资源,必须要为企业发展的过程

中不断提升和丰富自身的专业知识和专业尝试,对自身存在的一些错误思想和错误观念进行彻底的改变。此外,还需要结合企业发展的实际特点,制定出具有长远性发展价值的战略计划,从而使企业员工的人才竞争意识得到全面性的提升,保存企业的核心竞争力,使企业成为行业发展中的佼佼者。

2.3 完善经济师人力资源的管理体系

对于企业来说,需要充分关注自身面临的一系列问题,逐步完善经济学家的人力资源管理体系,实现管理模式和效率的提升。作为企业的管理人员,要给予充分的重视,从内部人才的培养入手,对经济师给予充分的重视,培养具有较强专业性和技术性的人才。还需要提高企业内部经济师的地位,注重经济师自身能力的培养和提升,对企业的未来经济发展进行全面评估和预测,从企业的发展角度实现全面数据管理。

2.4 拓展创新工作思路

作为一名职业经济学家,在人力资源管理中,需要明确职业岗位的工作内容,知道需要做什么,怎么做,只有如此才能够实现工作效果最大化。其实人力资源管理这一项工作虽然覆盖范围广,但具体来说可以总结为6点,即人力资源科学规划、职工招聘与合理配置、岗前培训与资源开发、绩效管理、职工薪酬福利管理、劳动关系梳理。以上6项工作在实践中必须做好科学管理,而且经济师还应该合理配置资源,致力于提升工作效率、人力资源工作效率,这是人力资源管理中经济师必须关注的侧重点。在以上6点工作基础上,经济师要想有效拓展创新工作思路,要提前制订好管理计划,更加有序且针对性地提供指导。人力资源管理结合实际情况还应该明确侧重点,杜绝盲目性、无序性。经济师在掌握新形势下发布政策方针、最新动态之后,可以合理分配工作,保证工作分配有清晰的主次,整体管理方向和发展趋势相符。

2.5 合理运用互联网手段

从过去来看,企业的人力资源管理方法与企业的实际需求和人力资源的实际需求完全不一致,在新时代背景下,信息技术得到了大范围的应用和普及,将其与人力资源管理进行有效的融合,如融入企业员工的档案管理中,由于信息技术具有较强的应用价值,所以,在提升档案管理效率和查询档案信息方面都具有非常高的应用价值。与此同时,还需要构建出网络学习平台,企业经济师需要利用信息技术,增强自身及员工的自主学习。构建完善的企业管理框架,从而为企业员工的相互交流沟通提供便利条件,并且还能提升企业凝聚力的稳步提高。

结束语

知识经济时代下人力资源发展迎来了新的契机,企业经营发展中以经济师人力资源管理为重要体现,经济师资源管理是企业生产要素之一,对人力资源管理理念进行更新,对管理体系加以完善,能够强化人才支持,促进经济师对人力资源管理职能作用的最大化发挥,为企业的持续化发展提供人才支持。

参考文献

- [1]周洁.经济师人力资源管理存在的问题及解决方法[J].现代经济信息,2020(12):36-37+39.
- [2]刘稳艳.简述经济师人力资源管理存在的问题及解决方法[J].纳税,2020,14(01):268.