

探究经济师人力资源管理发展战略研究

吴东艳 杨中华

(东明县自然资源和规划局, 山东 菏泽 274500)

【摘要】随着社会经济的发展,我国企业发展迅速,对人力资源的需求不断增加。在这种情况下,经济学家的人力资源正成为一种越来越受欢迎的职业。在市场竞争加剧,劳动力使用性质发生变化的情况下,这个职位有发展市场的空间,但如果需求过热,相关的问题更为明显。在这方面,必须加强经济学家的人力资源管理,以提高企业的市场竞争力,进一步确保企业在当前竞争激烈的市场环境下稳定发展。

【关键词】经济师;人力资源管理;发展现状;解决对策

引言:

在经济快速发展的背景下,经济学家成为新时代的热门职业。企业人力资源管理采用科学合理的管理方法,利用相应的专业潜力,消除经济之间的矛盾,通过最大限度地利用内在的潜力来增强企业的经济实力。所以,经济学家对人力资源管理现状和对策的研究不仅对企业发展具有重要意义,同时也是为了发展我国的市场经济。

一、人力资源管理中经济学适应性分析

在新时期,特别是在人力资源管理领域,组织管理和业务能力不断提高,也是以人为本理念下管理过程的重要组成部分。将经济学家应用于机构的人力资源管理可以提高管理效率,经济学家的适应证明了这一点:首先,他们对管理、财务和业务发展有一定的了解,可以在相应的过程中加以利用。其次,经济学家有很好的数据分析和预测能力,有助于在人力资源管理中更多地利用数据和信息。最后,更合理的策略制定方法。经济学家在组织中更广泛地应用于人力资源管理可以加强六大支柱之间的联系,包括人力资源和业务单元。及时的个人和工作评估将帮助企业实现工作目标,“有效”的人力资源管理模式正在逐步转变为“提高效率”模式。

二、经济师人力资源管理在企业发展中的作用

(一)合理配置人力资源,促进企业和企业的可持续发展

随着现阶段我国经济的快速发展和科技的发展,企业与机构之间的竞争日益激烈。为了使企业在激烈的竞争中取得绝对优势,要高度重视人力资源的引进和开发,进一步完善人力资源管理体系。它与经济学家的人力资源配置有着千丝万缕的联系,使企业合理配置人力资源,确保未来产业的进一步可持续发展。

(二)提高企业职工的积极性和工作效率

如果一间公司或机构只拥有有关的系统和设备,而

不是积极的员工,那么必然会出现问题。虽然有足够的工人,但由于缺乏动力和强大的凝聚力,这个行业也是不能有效发展的。作为经济型人力资源管理体系,作为企业发展过程中的重要组成部分,能够有效提高员工培训,合理配置员工,进一步有效激发员工的自我激励和凝聚力。拥有完善的考核激励机制,能够促进企业的长远发展以及相关行业的进一步持续发展。

(三)降低企业和企业的经济成本,提高其发展优势

作为经济学家,人力资源管理的优势在于能够对资金进行科学控制,降低企业发展过程中的经济成本,进一步有效提高行业的经济效益。此外,要充分发挥经济学家在人力资源管理方面的优势,在激烈的市场竞争中实现企事业单位的可持续发展。

(四)可以进行科学的人力资源规划

人力资源管理计划缺乏科学知识严重阻碍企业的长期发展,而经济学家的专业素质使得从科学和发展的角度解决这个问题成为可能。对公司目前的发展进行系统分析,考虑公司未来的战略规划,从长远发展的角度制定合理的人力资源管理计划,并在此基础上制定人力资源管理计划。由于质量更高,知识密集,符合企业未来发展需要的管理机制,为企业未来的发展提供了强大的人力资源支持。此外,经济学家还可以全面了解企业的经济状况,精简公司资源管理,进一步为人力资源管理的发展提供可靠的指导。

(五)可以加强不同部门之间的互动

人力资源管理非常有条理,在实践中,各部门必须同心协力,才能取得良好的成果。经济学家在商业中的作用与加强不同部门之间的协调密切相关,在交流中起着非常重要的作用。目前人力资源管理各部门之间协调不力,需要向前迈出的一大步。在企业的实际人力资源管理中,经济学家经常主动出击,与部门负责人就管理问题交换人力资源意见,以期获得切实可行的管理建议,

促进人力资源管理。同时，经济学家将深入基层，加强与基层工作者的沟通，获取有效地管理信息。

（六）为企业提供高质量的培训项目

人才体系在企业发展中的作用不言而喻，是企业市场上的核心竞争力，并为进一步保证企业的长远发展，必须采取人才保留、人才培养和人才管理的措施，以便可以更符合公司的发展。在这个框架内，经济学家可以随着业务的发展，为企业提供良好的培训和人才培养，为企业发展提供持续的人才支持。经济学家可以根据企业发展的需要雇佣高素质的专业人才，并在这样做的同时，考虑到企业的经济状况，确保对人才采取适当合理的态度，从而丰富其人才储备。同时，经济学家特别重视人才培养，组织科学合理的培训计划，提高员工的整体素质，进一步有效满足业务发展的需要。储备和培训计划有效地防止人才流失，同时提供足够的专业人才来发展业务。

三、经济师人力资源管理问题

（一）整体的意识相对较弱

在目前的情况下，我国的一些企业正处于转型的关键阶段，许多企业正在脱离经济学家对人力资源管理的理解，资源管理的角色尚未确定，甚至一些中小型企业（中小企业）也没有成立人力资源部，因此企业无法进一步对此有正确认识。经济学家非常重视人力资源管理，使经济学家难以确保人力资源管理与企业之间的一致性。经济学家在人力资源管理领域的新合作不仅包括评估、招聘和其他工作，还要更加关注公司的发展需要，增强员工的能力和创新能力，也可以进一步增加公司的利润。

（二）经济学家对人力资源管理的认识不强

优化和推进产业结构是全国大多数企业面临的主要问题之一，而企业在目前的研究中一直在前进，没有充分认识到经济学家的重要性。人力资源管理处于起步阶段，而他们大多仍采用传统的管理方式，在人力资源管理中没有发挥真正的作用。在这种基于经济学家与企业实际发展差距的人力资源管理模式，经济学家的知识和技能难以付诸实践，造成企业发展工作的延误。

（三）过时的人力资源管理制度

随着社会经济的发展，大多数企业都在努力完善管理模式，以提高核心竞争力，更好地适应市场发展的需要，进一步有效地开展生产发展进程。但是，在企业管理系统中，人力资源管理系统已经过时，人力资源管理制度正在成为人力资源管理过程及其适应企业发展需要的障碍。

（四）企业普遍人力资源不足，资源浪费

通过对企业现状的分析，发现许多企业没有正确实施人力资源管理，严重制约了企业发展。企业要想发展，必须认识到人才的重要性，也必须促进企业战

略的实施，因为现在很多企业都是劳动密集型的，而且它们的工作质量和水平都较低，对企业发展影响很大。此外，企业人力资源的流失也很明显，具体表现在以下几点。首先，没有人力资源管理的科学能力，就不可能充分发挥人力资源的作用。其次，在人手编制方面，很难发挥其潜力，因为不可能提供合适的职位。可以说，浪费人力资源不仅不利于提高企业的盈利能力，而且也不能真正提高企业的核心竞争力。

（五）奖惩机制不足奖惩机制

奖惩机制在企业人力资源管理中发挥着重要作用，但目前许多企业对人力资源管理重视不够，在制定激励制度时不考虑经济学家的建议。但是，目前许多企业对完善激励制度的重视不够，没有对员工自身能力进行科学评估，出台激励制度不仅没有激发员工的积极性，反而强化了负面情绪。这导致雇员不满，不单是在工作表现方面，更是在工作素质方面。

（六）未能正确推行长远的人力资源管理计划

企业人力资源管理是一种长期的、综合的、功能性强的职业，对企业的发展起着重要的作用。但目前我国许多企业对人力资源管理不够重视，不了解其重要性，也不知道其重要性。因此，在人力资源管理领域，中国企业的特点是管理方式单一，缺乏长期规划，这可能在一定程度上阻碍企业的发展。资源管理是一个重要问题，奖惩制度不完善，更有效地反映我国各企业员工在人力资源开发中的积极性和主动性。在一些企业，在奖惩不完善的情况下，员工的积极性直接对员工产生负面影响，有的人做好日常工作却得不到立竿见影的报酬，这给员工带来了许多负面情绪，在工作中会变得懒惰，这会逐渐显现出来。一些企业缺乏完善的员工评价体系，人力资源管理存在诸多缺陷，降低了员工的工作效率，需要进一步为公司的良好发展注入能量。

四、经济学家研究人力资源管理问题的解决方案

（一）创新经济师人力资源管理方法

在创新经济学家的人力资源管理过程中，企业要点创新经济学家运用的人力资源管理方法，消除制约传统的人力资源管理方法。或者创造模式，不断创新思路，与时俱进，选择有利于企业发展的人力资源管理方式方法，根据企业发展需要积极引导经济师在企业人力资源管理中发挥作用，需要及时有效的解决管理问题，使企业能够更有效地管理干部，释放其全部价值。

（二）加强人力资源管理体系建设

目前，人力资源管理制度的不完善，在许多方面都给企业人力资源管理带来诸多挑战。为了提高经济学家在人力资源管理中的作用，充分实现经济学家在人力资源管理中的价值。企业应重视完善人力资源管理体系，将经济学家纳入人力资源管理体系，面向企

业发展,根据需要调整人力资源管理战略,不断完善和实施创新的人力资源管理体系,促进企业经济学家的人力资源管理,更好地管理干部。引入新的商业收入来源,加快企业发展步伐,提高企业发展水平。

(三) 完善和实施奖惩制度和措施

在现代社会,要使企业发展得更好,必须注意人才的重要性。因此,企业经济学家的人力资源管理应着眼于完善企业职工奖惩机制,以及在奖惩方面的创新,以及不断发展和提高员工的竞争力。企业员工的专业培训,提高员工的持续流动性和激励措施,不断发展和提高企业职工的积极性和创造性,包括综合能力 and 专业水平,使企业职工发展能力。把智慧和才华放在企业发展阶段,为企业发展带来更多的益处。同时,企业经济学家的人力资源主管应该对公司未来的发展计划有充分的了解,为了更好地符合公司的实际发展需求,吸引更多专业、高素质人才,给予大力支持。

(四) 注重培养人才竞争意识

在企业的人力资源管理中,必须注意提高人才适应环境的能力。只有这样,才能真正激发人才的热情,提高人们的竞争意识。从某种意义上说,只有当我们真正感受到竞争的残酷时,才能有动力面对挑战,激发潜力,为公司更好地发展做出贡献。

(五) 完善绩效管理和考核机制

企业在人力资源管理中,应当规范和不断完善科学活动管理和评价机制。企业管理者应认识到绩效管理的重要性,理解和学习绩效管理的概念和知识。申请时注意与各部门的沟通和联系,使信息更加准确。业务单位要重视绩效管理的作用,切实提高部门绩效。还要把激励机制和人力资源评价机制结合起来,调动员工的积极性。为此,必须从以下几点入手:首先,必须真正以人为本,确保激励机制科学健全。其次,必须考虑员工之间的差异,实施差异化的激励制度。

1. 重点加强培训任务。企业员工的素质直接影响到企业的长远发展,企业领导要运用先进的学习管理方法,及时转变管理理念,通过各种渠道充分挖掘员工潜力。在此过程中,还可以加大员工培训投入,使员工能够及时更新知识体系,增强公司的向心力和凝聚力。一是要注意完善管理体系和培训体系,适应市场实际需要和劳动力特点力量。二是完善职业培训计划,确定培训期限、培训内容和培训目标,并采取措施,切实提高培训质量。三是必须注意员工培训的动力。在培训过程中,不仅要提高员工的专业水平,还要注意提高员工的职业道德和道德意识,以提高员工智力素质,满足员工的实际需求。

2. 做好人力资源规划。为了稳定组织结构,公司必须尽可能降低人才流失率。为此,企业应当根据其长期的人力资源开发和规划需求,制定人力资源开发

计划。在这样做时,请考虑以下因素:首先,必须在合同周期内为员工提供更好的发展空间。其次,企业要明确企业对专业人才能力发展的要求。最后,应根据人力资源的特殊性调整人力资源结构。通过人力资源规划,员工将能够了解自己未来的发展前景,并大大提高他们对公司的忠诚度。

3. 完善企业文化,提高管理水平。商业文化是一种哲学,是企业长期奋斗的经验,其实质是集中思想,促进企业员工认可和支持。先进的企业文化将推动人力资源转化为人力资本,影响企业员工的视觉感知和领导素质结构的应用。同时,作为企业文化的载体,企业管理者首先要树立每个人都是管理者的思想。其次,要在理论与实践相结合的基础上,不断创新先进的管理方法,提高人力资源管理水平。同时,企业文化要充分体现员工的一贯愿望,激发员工的激情和创造力。

结束语:

在知识竞争激烈、市场经济快速发展的时代,经济学家的人力资源管理不仅是企业战略的重要组成部分,也是企业持续稳定发展的重要支柱。在当今全球人力资源发展趋势下,提高员工素质,培养公司员工的工作能力,加快公司人力资源开发,从人力资源管理体系中招聘综合经济学家,是促进员工互利发展的必要条件。总之,在当前经济快速发展的形势下,企业面临着日益激烈的竞争,对高素质现代人才的需求,经济学家作为一个整体的作用还没有得到充分理解。一方面,人力资源管理存在问题,企业人力资源管理的作用越来越明显。企业在发展过程中需要人力资源管理的支持,也需要经济学家的分析。企业在发展过程中,要注重人力资源管理的发展,不断完善经济学家的人力资源管理体系,听取经济学家对人力资源管理的看法和想法,制定有效的激励和措施。了解企业人力资源管理的作用和意义,促进企业更加全面、健康、稳定、繁荣发展。

参考文献:

- [1] 魏志斌. 经济师如何在事业单位人力资源管理中发挥作用探讨 [J]. 科技经济导刊, 2020, 28 (22): 189-190.
- [2] 针云凌. 浅议运用经济师的 value 来分析和解决企业人力资源管理问题 [J]. 财富时代, 2020 (05): 229+231.
- [3] 马国英. 经济师人力资源管理在专业技术管理工作中的应用 [J]. 中国集体经济, 2020 (14): 111-112.
- [4] 常溪. 信息化对人力资源经济师职业的影响与思考 [J]. 现代经济信息, 2020 (08): 8-9.
- [5] 代丽娟. 经济师人力资源管理的发展现状及对策探究 [J]. 商讯, 2020 (06): 194.