

新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略分析

刘福东

(呼伦贝尔市民政局综合保障中心, 内蒙古 呼伦贝尔 021008)

【摘要】高级经济师成功制定人力资源管理制度,可以提高事业单位社会福利水平,为我国事业单位未来发展增加动力,同时也能增强相关人员主观能动性和创新实力,以保证其在工作过程中展现最大的效用,实现个人价值与单位价值的协同发展目标。因此,全面分析事业单位高级经济师人力资源管理现状,并制定有效的管理对策,极具必要意义。

【关键词】事业单位;高级经济师;人力资源管理

前言:

我国的经济发展充满活力,事业单位要正确认识、及时把握当前的时代机遇,以保证发展方向正确。事业单位实现发展目标,需要经济的支撑,也离不开人才的努力,强化人力资源管理是非常必要的,尤其是高级经济师,在开展管理工作中要采用科学有效的战略,合理配置人力资源并严格把控,以提高管理效能。

一、事业单位重视高级经济师人力资源管理的必要性

当前各种高端科学技术成果不断涌现,带动社会经济环境良性发展,对于事业单位而言,迎来了新的发展机遇,同时也要面临各种挑战。事业单位所发挥的主要作用是为公众提供社会公益服务,事业单位要想保证服务的优质化、个性化,让公众满意,就要提高工作人员的职业素质。处于当前的知识环境中,事业单位要想提高自身的服务效能,就要提高人才的综合能力,这直接决定了事业单位的发展状况。只有越来越多的人齐心协力,共同努力,才能促使事业单位良性发展。事业单位要想让所有的员工在工作中将自身的能力发挥出来,就要加大人力资源管理力度,更新管理模式,通过不断完善人力资源管理,促使事业单位不断进步。在当前的新兴职业中,高级经济师是其中的一种,所承担的职责是观察经济运行形势并对发展状况作出评判,及时发现事业单位发展契机,并紧紧抓住,基于此制定适合事业单位发展的战略性规划。因此,对人力资源的管理实现科学化,对事业单位的长远发展非常有利。对于事业单位而言,高级经济师属于稀缺性人才,无论是职业素质还是知识架构都具有较高水平,其所制定的规划更加科学,从而可以进一步推动事业单位提高发展实力。

二、现在高级经济师人力资源管理存在的主要问题

(一) 没有足够的对人力资源管理的重视程度

一些事业单位没有把高级经济师人力资源管理放在重要地位,没有充分认识到人力资源管理,无论对高级经济师工作效果还是事业单位全面发展,都有着极大影响。事业单位一贯以业务活动为工作重心,致使事业单位中,高级经济师缺乏规范工作的具体规章制度,极容易出现工作中出现懈怠情绪,也相应会出现工作不到位的现象,继而影响事业单位持续稳定发展。

(二) 没有合理的高级经济师的薪酬

设置单位要想有序发展,必须重视人才发展,而与人发展紧密相关又不可避免地必然是薪酬。有效激励职工工作的积极性的重要方法之一,就是使得职工的薪酬与其个人工作能力及成效相匹配,这样才能通过积极调动职工工作的积极性,从而有效促进单位长久健康发展。高级经济师负责一个单位的人事管理工作,其作为影响单位全面发展的重要人才,如果对高级经济师的薪酬设置不当,将会直接导致高级经济师工作积极性不高,从而制约了单位的长效发展。当前很长一个时期,高级经济师在事业单位的改革创新中,起着举足轻重的作用。不合理、不恰当的薪酬设置,会直接导致单位的高级经济师的流失,同时,单位在高级经济师的招聘中也缺乏吸引力,没有优秀人才的引进,显然也不利于单位健康发展的需要。

(三) 没有健全的高级经济师的考核制度

事业单位考核制度是指对事业单位工作人员的工作绩效、能力和职责履行情况进行评估和考核的制度。考核制度是一种重要的管理工具,可以提高事业单位工作人员的工作效率和质量,有效激发工作的积极性和责任感。但是,部分事业单位并没有针

对高级经济师制定健全的考核制度，没有根据高级经济师的具体工作去制定考核指标，无法正确有效地测评高级经济师的工作成效，使得考核工作不见真效、与实际脱钩。同时，许多事业单位也没有把绩效考核与激励机制相结合，即使已经建立了完善的考核制度，也没有真正依据考核结果，相应地对高级经济师进行奖惩措施，相应地也削弱了考核的作用，继而也无法改善和提高高级经济师的工作能力及工作效果。

（四）没有详尽的高级经济师的培训制度

培训是事业单位人力资源管理的其中一项重要工作。培训可以促进高级经济师的专业技术水平有所提升，使其更加符合工作要求，将岗位工作做到最优化，进而对单位整体工作产生正面效果。但现在仍有部分事业单位，针对高级经济师的培训机制并不详尽，一般只简单开展入职培训，真正工作后很少对高级经济师开展持续培训，因此这些高级经济师很难有显著的专业提升。当然也有部分事业单位会定期举办高级经济师的培训班，但其培训内容有时片面守旧、培训方式也缺乏多样性，使得参与培训的人员积极性不高，进而培训效果也大打折扣。

三、新时代事业单位高级经济师人力资源管理建议

（一）科学编制人力资源规划

事业单位要想提升管理工作的有效性，弥补人力资源管理方面的不足，应根据自身的情况，编制科学合理的人力资源规划。针对高级经济师的人力资源管理，应按照高级经济师的配置和工作情况来展开，立足事业单位定位、战略方向和高级经济师的职业特殊性，确保人力资源管理规划编制的可行性、有效性、科学性。在单位内部，要指定特定部门，选派专业人员来负责高级经济师的人力资源规划工作。结合当下事业单位里高级经济师的岗位职责，每个高级经济师需对单位内部的全部工作开展分析，并且了解单位内部的收入和支出情况，按照当下单位的性质、规模和工作要求，对未来的工作动向作出合理的预测。

（二）在人力资源管理中不断强化创新意识

由于以前的人力资源管理工作不可避免的存在许多问题，要想通过高级经济师来改善现状，就必须在人力资源管理中不断强化创新意识。首先，要在归纳总结过去工作的基础上，综合考量工作中出现的各种优势及弊端，制定出恰当的、与时俱进的人力资源管理规划。其次，同其他事业单位的经济师互通有无，充分沟通工作中遇到的问题。特别是要勇于借鉴别的单位的先进的工作方法来调整本单位的管理策略，并且要特别注意结合事业单位的行业特点，立足工作的出发点和落脚点，有效提升

人力资源管理工作的效果。最后，网络信息迅猛发展，事业单位应当充分利用网络媒介，合理合规地建立一个工作资源共享的平台，给各事业单位经济师提供一个最真实、有效、及时、便捷的交流途径，使得大家都能快速掌握新思想、新理念、新技术、新方法，充分保障内部管理工作与时俱进。

（三）做好事业单位人力资源配置

高级经济师要想做好人力资源工作，需要明确方向，充分发挥人才的最大价值。首先，应该把市场的调查研究工作摆在重要位置，这是做好招聘工作的第一步。一个单位里的工作人员，其重要来源应该是通过对外招聘来实现的，对外招聘工作做得好，真正能够招募到对单位发展有重大作用的优秀人才，是保障单位职工队伍质量的重要手段和途径。要想优化高级经济师人力资源，首当其冲就是要控制人才来源，要基于单位自身情况，结合人力资源规划和需求来综合分析应聘人员素质。这不但对招聘人员提出了极高的专业要求，更是要求招聘人员具有长远的眼光和对人评判的正确性。其次，把合适的人放在合适的岗位，是人力资源配置的另一重要方面。如果说招募到了合适的人，是人力资源配置的第一步，那么使用合适的人就是人力资源配置的第二步。单位通过对职工工作能力、工作态度、工作效率的综合分析，结合单位各个岗位的不同特点和需求，把合适的人放在合适的岗位上工作，将人的能力发挥到最大化，将工作效果呈现出最优化，才算是真正做好了事业单位的人力资源配置。

（四）完善事业单位高级经济师人力资源管理制度

当事业单位高级经济师推动人力资源管理工作时，培训和管理是极其关键的手段，但落实这两项工作，需要得到事业单位人力资源管理制度支持与保障。通过科学的培训，可以帮助事业单位吸收更多优质的人才。通过有效的管理，则能真正地挽留这些人才。新时期事业单位高级经济师在发展过程中，只有创建完备的人力资源管理制度，才能有效落实职工培训工作。通过有效的培训手段，保障人力资源的价值得以有效激活，这样不仅有利于事业单位高级经济师未来发展，同样也能促进相关职工进步，令其受益。在事业单位高级经济师各项工作进行时，不排除会有个别工作人员对自身工作单位不满。即使单位内部工资偏高，但是由于欠缺优秀的培训机制，致使个别职工认为自己在本单位毫无发展空间，从而选择进入其他单位工作。由此可见，优良的培训制度和人力资源管理制度，是事业单位挽留人才时关键手段。所以，事业单位高级经济师要结合不同岗位要求以及不同专业人才发展需求，制定对应的人力资源管理制度，设立专业的人力资源管理部门，并且创新人力资源管理方法，为

内部人力资源提供晋升以及进修的机会,令其在单位中有所受益与收益,才能增强其对单位的认可程度和信任程度,从而将更多的精力投入到本单位工作过程中。

(五) 优化事业单位人力资源管理方式

事业单位高级经济师若想有效地创新人力资源管理绩效管理工作,则需要优化人力资源管理方法,创建完备的管理体系。结合实际工作内容,通过应用有效的信息,保障人力资源管理绩效管理工作顺利落地。首先,应创建信息化考核平台,结合绩效管理目标,重点解决数据统计误差问题。在管理平台中,强化记录工作,以保障各个环节能有效互动。同时,事业单位高级经济师也要增加资金的投入力度,应用充分的资金,购进相关硬件及软件,以便为人力资源考核工作智能化发展带来有力的支持。其次,事业单位高级经济师要重视优化考核机制,事业单位高级经济师完善绩效管理制度,通过现有的绩效评价模型,强化分层以及评估,并且有效地分析和评价每一部门,结合具体的绩效指标和任务绩效情况,完善考核工作。最后,需要高效使用绩效管理结果,突出绩效管理结果实效性。事业单位高级经济师要善于展现自身在绩效管理时的重视程度,并且凸显绩效管理在事业单位高级经济师人力资源管理时的具体优势,通过应用有效的考核结果,为事业单位高级经济师未来发展做好贡献,从而激发内部职工的工作热情和能动性,保障单位职工长足发展,在这一基础上实现事业单位高级经济师的发展目标,令二者协同发展。

(六) 提高高级经济师专业素质

事业单位高级经济师管理队伍直接参加单位内部人力资源工作,管理队伍是否具有先进性以及是否具有充足的工作经验,会直接影响激励机制的有效性和科学性。为此,事业单位高级经济师要重视强化人才队伍储备工作,提高专业人员的素养。一方面,事业单位高级经济师要优化招聘,增强人力资源工作的专业属性,制定精细化的标准和规范,以确保招聘流程具有合理性,有效地充实内部工作队伍。另一方面,事业单位高级经济师要审视现状,针对现有的人力资源队伍展开高效培训,邀请业界专家学者,组织培训活动,以确保单位人力资源管理队伍及时接收先进的理论和资讯,拓展人力资源工作视野,为其日常工作积累经验,以保证在事业单位高级经济师内部能形成人力资源管理工作的良性循环架构,持续优化绩效机制和考核制度,改善人力资源管理水平。

(七) 完善人力资源绩效管理互动平台

在事业单位高级经济师工作中,营造良好人际关系,打造优良社会风气,是做好事业单位高级经

济师人力资源工作的根本。在单位中,单位领导和职工的沟通、交流有利于单位形成开放、积极参与、互动的单位文化,从而提高单位凝聚力。在事业单位高级经济师人事工作中,缺乏适当人文关怀,欠缺恰到好处的感情沟通,盲目地下达“暗中”命令,难免会使广大职工出现逆反及思想分裂现象,致使事业单位高级经济师内部凝聚力大打折扣。人力资源管理提倡管理者和职工建立伙伴关系,即与职工就工作任务、绩效目标、考核标准等问题进行交流,包括信息交流、思想交流、态度交流。管理者通过与职工之间的交流,能够更好地了解职工的心理与协作情况,让职工了解单位发展趋势,更好地为单位和社会服务。

(八) 加快事业单位人力资源管理信息化建设

事业单位要适应互联网信息技术的发展,提升人力资源管理战略的信息化建设水平。高级经济师作为单位人力资源管理战略的制定者,要提高对现代化信息技术知识的学习掌握和使用能力,应用现代信息技术促进人力资源管理水平再上一层楼,要科学分析单位发展历程中的相关人力资源使用情况、单位管理工作对人力资源的需求关系等,对事业单位发展变化进行跟踪研究,掌握单位发展和时代变化对人力资源的新要求,要确定高级经济师作为单位人力资源管理战略落实的责任人,由高级经济师基于专业人力资源管理的角度,利用先进的信息通信平台和工具,对人力资源管理全过程进行协调、优化,有效提高事业单位人力资源的管理水平。

结束语:

综上所述,进入新的发展时期,我国经济发展成绩喜人,但也需要继续努力。事业单位要想自身运营符合当前的时代环境,就要强化自身建设工作,特别要充分发挥高级经济师的优势,不断优化管理体系,推进单位战略发展。

参考文献:

- [1]梁新欣.探究高级经济师人力资源管理发展战略研究[J].市场周刊·理论版,2021(22).
- [2]张磊.论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].财富时代,2020(11).
- [3]赵永芬.论高级经济师人力资源管理的发展现状及优化策略[J].财讯,2020(4).
- [4]苏秀清.浅谈高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].中国集体经济,2021(8).
- [5]沈敏英.论高级经济师人力资源管理的发展现状及优化策略[J].商展经济,2021(1).
- [6]杨钧涵.论高级经济师人力资源管理的发展现状及优化策略[J].市场周刊·理论版,2021(40).