

新时代高级经济师人力资源管理战略探索

俞月华

江苏泰州大桥有限公司

DOI:10.12238/ej.v4i2.674

[摘要] 在社会快速发展变革的新时代之下,我国国有路桥企业对于人才的需求越来越强烈,在发展过程中,现如今高级经济师作为促进企业经济发展的重要动力之一,其职业的定位以及价值等都有了不同程度的变化,但是这仍然无法阻碍高级经济师对于企业发展进步的重要影响价值。对于国有路桥经营管理企业这类交通行业来说,高级经济师的经济管理水平直接影响着企业的经济效益。随着社会的发展进步,我国绝大部分企业都在寻求管理方式以及发展方向上的转变,其中企业内部的人力资源管理更是决定企业发展的重要方向,对此,本文中笔者将针对新时代下高级经济师人力资源管理战略进行探索。

[关键词] 新时代; 高级经济师; 人力资源; 管理战略

中图分类号: F02 **文献标识码:** A

Exploration of Human Resource Management Strategy of Senior Economist in the New Era

Yuehua Yu

Jiangsu Taizhou Bridge Co., Ltd

[Abstract] Under the new era of rapid social development and reform, our state-owned road and bridge enterprises have an increasingly strong demand for talents. In the process of development, senior economists, as one of the important drivers to promote the economic development of enterprises, their career positioning and value have changed to varying degrees, but this still cannot hinder the important influence value of senior economists on the development and progress of enterprises. For the transportation industry such as the state-owned road and bridge management enterprises, the economic management level of the senior economist directly affects the economic benefits of the enterprises. With the development and progress of society, most enterprises in China are seeking the transformation of management mode and development direction, among which the human resources management within the enterprise is an important direction of enterprise development. In this regard, the author will explore the human resource management strategy of senior economists in the new era.

[Key words] new era; senior economist; human resources; management strategy

在新时代的发展当中,各类企业之间的人力资源管理模式都有着不同的转变,而这里面,高级经济师人力资源管理在企业综合竞争力构建中是十分重要的构成部分,在企业经济管理、协调保障以及运营保证等方面发挥着重要的作用。因此,不同企业间高级经济师的不同管理模式,直接影响了企业的经济效益,进而决定了在新时代下企业的竞争力,由此可见,在企业高级经济

师的人力资源管理战略上,科学合理的战略制定,能够在一定程度上决定企业的发展与进步。

1 高级经济师的基本概述

所谓高级经济师,在我国,是一种职称。通过考试以及评审二者相结合,进行高级经济师的资格评价审核。参加由省级政府统一组织进行的高级经济师资格业务考试,是想要申请高级经济师资格评审人员的一个前提。高级经济师如

今的一个重要特点就是资格评价与职务聘任是相分离的,其主要的范围就是企事业单位。并且要求高级经济师必须能够掌握经济管理的专业理论知识以及相关的现代先进科学管理理念,另外,还需要掌握我国关于国民经济以及社会发展与进步等方面的方针政策。

2 对人才进行激励的重要性

在企业的发展中,人才是最为宝贵的发展资源,而类似于高级经济师这种

高素质的专业性技术人才,已经成为企业人才队伍中的一个重要组成部分,在现今的激烈市场竞争当中,企业发展的前提条件就是需要拥有一个怎样的人才队伍来面对市场变化所带来的机遇和挑战。对此,就要探索和构建一个能够顺应市场发展需求的人才激励平台,尊重人才、发展人才,重视起对人才的激励作用,调动人才的工作积极性,真正形成人尽其才、人尽其用的企业发展氛围^[1]。

3 新时代高级经济师人力资源管理现状分析

3.1 新时代为企业发展方向带来的改变

由于新时代下社会的不断发展与进步,给企业的人力资源管理模式带来了一定的冲击,人才是企业发展的第一资源,作为笔者所在的路桥国有企业——江苏泰州大桥有限公司来说,现如今企业的竞争趋势已经转为对人才的竞争。由于对人才资源的竞争越来越激烈,在新时期,如何用好人才、如何选拔人才以及如何培养人才等已经成为企业发展中的首要问题^[2]。与此同时,在新时代下,由于知识化与网络化的发展进步,企业的发展越来越向扁平化方面进化,在这样的发展趋势上,企业内部的工作环境以及人才的组织形式等方面都需要进行变革,以求从传统的人力资源管理模式向新的人才需求方向转移,为企业的员工创造一个优质的工作环境,激发员工工作的积极性与动力。

3.2 我国的工业起步较晚

在我国,一部分企业内部的经营上,仍然处在劳动密集型为主的粗放式发展阶段。因此,如果想在短时间内赶超西方发达国家的工业经济水平,就必须重视起人才的培养与激励。要遵循“科教兴国”的基本理念,通过先进的科学技术手段,推动人才的培养与管理,积极地推进现代化教育,为我国培养一批现代化人才,对于企业的发展来说,具有十分重要

的意义。另外,由于我国的工业起步较晚,还造成了相关技术人才在思想认知上的落后,对此,在进行人才培养时,就需要积极学习先进的理论思想,促使人才的管理工作能够更加体现科学性^[3]。

3.3 企业对于创新型人才的需求越来越强烈

当今时代,我国经济迅速发展,企业的发展速度和规模正在不断地扩大,在新时代的背景之下,创新型人才是各种企业当中都需要引进的新鲜血液。伴随着信息技术的快速发展,互联网的广泛应用已经不再需要以往的“记忆型”人才,而是需要人才具备一定的创新思维,需要有综合性的逻辑思维以及创造能力。除此之外,在现今的社会发展中,运用知识进行脑力劳动已经在一定程度上取代了一些体力上的劳动,所以新时代企业对于人才又有了新的要求,即需要人才拥有能够与时俱进、不断创新与创造能力素质。由此可见,在企业的发展过程中,需要不断注入新鲜的血液,而创新型人才则是一个最佳的选择^[4]。

3.4 企业内部部门之间的人力资源管理配合不足

在我们国有路桥企业当中,人力资源管理和其他部门在职级上是平级的,并且需要各方进行完美的配合,共同进行战略的制定,才能够最大程度地推进企业的发展进步。但是就目前的状况来看,企业内部的人力资源管理工作当中有许多复杂的问题,并且各个部门之间的配合不够默契。导致无法提高企业内部人力资源管理工作效率以及质量。造成这种情况的主要因素就是在企业的发展过程中,没有一个统筹兼顾的发展体系,没有将部门之间的工作有效结合在一起,在企业的后续发展中,为了使人力资源管理工作能够更加地科学,应当加强对其他部门的“依赖”,各部门之间要互帮互助,进行共同的发展与进步。

4 新时代高级经济师人力资源管理的战略分析

4.1 实行网络化人才管理模式

在社会发展的新时期,如何培养好人才是企业发展的一个重要战略方向。而在互联网高度发达的现今社会当中,通过对信息化技术的应用,能够为企业的人力资源管理工作搭建一个标准化、规范化的网络平台。通过这种网络化的人才管理模式,能够加强企业内部员工之间的交流与协作,让企业从上至下,都能够参与到人力资源管理的工作中来,形成一个重视人才培养的工作氛围。并且,在这个网络化平台之上,还能够更加科学、系统地为企业人才进行培训,通过专业的技术手段,让人才地培养工作显得游刃有余。在我们国有路桥企业当中,无时无刻不在注重人才的选拔与培养,为了满足这个重要的发展战略,就必须运用好互联网时代下的优势资源,让企业的人才管理战略能够与时俱进^[5]。

4.2 创新企业人才激励机制

为了更好地培养与利用先进人才,应当对现有的人才激励机制进行创新。第一,要实行人本激励,就是要将“以人为本”的企业管理理念应用到激励机制当中,通过对人才的人本关怀,激发他们的工作热情;第二,就是要实行情感激励,这里,就需要突出企业的“人情味”,让企业员工感受到“家庭关怀”,从情感上激励员工更好地投身于实际工作;第三,就是要利用制度激励,对此,可以效仿日本企业的“终身雇佣制”,以此来对员工的未来提供一个保障,也为企业人才队伍的稳定提供有效支撑;第四,就是要实行岗位激励,对此,就需要企业优化岗位配置,结合员工们的实际表现,拓展员工的职业发展通道,给予每一个人提升自我的机会,从而激发他们的工作潜能。

4.3 完善职工专业培训机制

单位对于职工的培训工作,应当结

合自身发展的实际需求,完善自身的职工专业培训机制,从而使企业职工的工作热情与工作能力得到激发,将企业自身的发展战略与企业职工的个人发展规划相结合。首先,人力资源部门应当重视起新时期信息化培训平台的建设,将以往的线下培训转化为线上培训,提供培训工作的效率。另外,人力资源部门还要对企业内部员工们的实际情况,其中包括工作情况、个人需求以及培训欲望等,开展培训需求调研,而后有针对性地制订培训规划,采取不同的培训方式,注重培训效果,从而既完成了对企业员工的培训,也激发了他们工作的积极性。最后,还要强化员工的意识培养工作,将协作意识、法律意识等方面的重要意识渗透给企业内部员工,促进他们综合素养的提高^[6]。

4.4 构建薪酬绩效管理体系

在国企当中,人力资源战略的转变往往是由单位内部管理制度的完善所决定的。对于职工的薪酬绩效管理的实际效果来说,影响最大的就是企业职工的工作积极性以及工作效率。对此,在构建

薪酬绩效管理体系时,可以主动借鉴其他企业内部已经完善的优秀方案,并将其进行科学地转化,以此来保障自身的经营状况,促进企业职工薪酬绩效管理工作的推进。^[7]另外,由于绩效考核从本质上说应当是一个综合的考核对比,因此全新的薪酬绩效管理体系应当注重对企业职工的综合考核,并且在实际进行绩效指标的设计时,应当结合职工的具体情况,进行分层次的设计工作,促进企业职工的良好竞争,确保薪酬绩效管理工作的有效进行。

5 结束语

综上所述,在新时代的企业竞争中,归根结底就是对于人才的竞争,而高级经济师作为高精尖的人才,更是企业竞争的焦点所在,为了提高企业的核心竞争力,使企业能够在新时代下适应社会的发展步伐,本文中笔者通过对新时代下高级经济师人力资源管理战略的探索,希望能够有所帮助。

[参考文献]

[1]张冯娇.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].商讯,2021(10):

193-194.

[2]申亭亭.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].现代营销(经营版),2021(04):134-135.

[3]黄轲.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].财经界,2021(06):195-196.

[4]周洁.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].财经界,2020(18):243-244.

[5]杨璐.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].财经界,2020(1):251-252.

[6]王海燕.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].营销界,2019(32):121-122.

[7]苏雪红.新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J].现代经济信息,2018(14):90.

作者简介

俞月华(1975--),女,汉族,江苏泰州人,大学本科,学士学位,现任中级经济师,高级秘书,行政管理师,研究方向:人力资源管理。