

高级经济师人力资源管理发展的现状及对策

李鲁明

(山东省济宁市任城区港航事业发展服务中心 山东 济宁 272000)

摘要:在新时期,高级经济师是一种全新的职业。高级经济师这个岗位的主要作用是通过知识带动事业单位获得更大的经济效益。事业单位为了快速发展,必须重视对高级经济师进行科学有效的管理,充分认识到其对事业单位的重要性,并将更多的精力投入到培养顶尖人才中去,科学合理分配优秀人才,激发员工的积极性,这样才能为事业单位谋求更稳定的发展。在具体研究过程中,本文从四个方面分析了当前高级经济师人力资源管理存在的问题,并提出相应对策。

关键词:高级经济师;事业单位战略

【DOI】10.12293/j.issn.1671-2226.2023.3.078

【中图分类号】F272.92 **【文献标识码】**A

近年来,随着我国经济的迅速发展,高级经济师越来越被人们所关注。高级经济师现在是一个非常受欢迎的行业,它可以给事业单位带来新的生机,可以降低成本,增加利润。在事业单位发展的进程中,要不断地引进和培育优秀的人才,将好的人才与合适的工作结合起来,使其发挥出最大的作用。高级经济师在事业单位发展中的作用是毋庸置疑的,所以在发展的过程中,我们要采取一种科学、合理的方法来管理高级经济师,构建科学合理的管理制度,实施“以人为本”的管理理念,不断的优化和完善现有的制度,提升高级经济师事业单位的管理水平,从而促进事业单位的发展。

1 实行人力资源管理的意义

(1)有利于推动事业单位实现长远发展。在发展的同时,不仅要注意经济效益,还要注重人力资源的管理,从而提高事业单位综合竞争能力。事业单位必须充分意识到实施 HRM 的正面作用,并将其内容与策略加以全面贯彻,才能使事业单位获得长久、稳定的发展。

(2)适应时代发展的要求。事业单位人力资源管理工作地开展是日常工作的重要组成部分,人力资源管理的作用主要体现在:能够提升各岗位员工的工作效率,在单位中形成浓厚的企业文化氛围,为各部门高效工作的开展提供制度保障。随着我国社会经济的不断进步,事业单位在社会发展中的重要作用被认可,事业单位的工作涉及多个层面,并且工作的内容也逐渐朝着多样化的方向发展。随着全球经济文化的不断交流和融合,事业单位年轻员工在思想上很容易受到西方思想的影响,导致在开展人力资源管理工作要重视员工思想方面的变化,对员工实施有效的思想教育,进而督促其各项工作的有序开展。通过思想方面的正确引导,使人力资源管理达到良好的效果,并从管理模式上进行创新和完善,使事业单位能够顺

应时代发展的潮流,为稳定社会 and 经济发展做出更大的贡献。

(3) 保证事业单位稳定发展

事业单位在发展过程中虽然很少受到市场经济环境的影响,但是这也会导致事业单位员工在日常工作中缺少竞争力,员工工作热情不高,严重影响岗位工作任务的完成。现阶段,事业单位的稳定性受到求职人员的认可,并且积极地通过考试的方式加入事业单位体制。所以说,只有专业的人才放置在合适的岗位上,才能获得最大的工作效益,才能使企业获得最大化的收益,实现长远的发展,哪个单位获取的人才数量较多,那么就获取了发展优势。事业单位的性质决定了其内部的管理制度不能随意更改,需要获得国家相关部门的许可,但是对制度进行合理的创新和完善是非常必要且关键的。要将促进社会经济的发展作为第一要务,所以,在发展中要重视对人力资源的科学化和高效化管理,加强人才的引进,进而为事业单位的稳定发展提供基础保障^[1]。

2 高级经济师人力资源管理的作用

(1)是事业单位战略的核心。如今,事业单位之间的竞争越来越大,从另一个方面讲,事业单位的竞争就是人才的竞争,一个事业单位有了最顶尖的人才,就能让事业单位的发展变得更快,在市场上也能占据一席之地。而高级经济师在事业单位发展的进程中更是居于中心位置。从目前的发展状况来看,很多事业单位都很缺少优秀的高级经济师,而有些事业单位却在努力从内部培养出高素质的技术人员^[2]。从一个事业单位对高级经济师人才的看重就可以看出来,高级经济师人才在一个事业单位的发展中是多么的重要。

(2)有利于提高事业单位的服务水平。人才是事业单位长期稳定发展的动力,而优秀的人才是最具创造力和创造力的人才,他们可以在技术、管理等多个层面上为事业单位发展提供支撑。

(3)为人才实现自身价值创造平台。事业单位员工在工作中能够获得稳定的工资收入,但是更想在工作岗位上实现自己的真正价值,需要事业单位提供相应的平台。人力资源管理体系健全,才能实现科学化的管理,为各岗位员工的职业生涯做出长远的规划,使员工具有工作的动力和奋斗的目标,同时也能不断提升人力资源管理的水平,这样才能为员工个人岗位价值的发挥提供制度上的保障。通过对拥有现代化技术和能力人才的招聘,才能为事业单位注入创新活力,并且加大内部员工培训和学习力度,不断提升员工的岗位工作技能,为事业的发展做出更多的贡献。人力资源管理部门要根据员工的教育背景和性格特点等将其分配到合适的岗位上,使员工实现与岗位工作的最佳匹配,从而实现自身价值^[3]。

3高级经济师人力资源管理现状

(1)管理理念落后。人力资源管理理念会直接影响机关事业单位的人力资源管理效果,在我国社会经济体制不断调整优化的背景下,事业单位在进行人力资源管理工作的阶段,最关键的不仅仅是做好传统人事管理工作,而是不断拓宽覆盖领域。现有的人力资源管理是影响机关事业单位健康发展的核心因素。在进行人力资源管理的过程中,除了进行人事管理,还加入了招聘人力资源、薪酬管理、岗位管理、绩效考核等多项内容。但就当前实际情况进行分析,我国机关事业单位没有很好的适应这种转变,现行人力资源管理理念会受到传统管理模式的制约。人力资源管理停留在传达文件、引进人力、核算薪资等方面,没有实现机关事业单位战略发展计划与人力资源管理工作的融合,忽视人力资源管理工作的开展,导致单位的人力资源无法得到科学化的利用,也无法与现代化管理理念结合。另外,机关事业单位受到管理体制的制约,无法将职工的发展愿景与单位的发展计划融合,难以从根本上摒除传统人力资源管理理念。

(2)人才选拔和培训体制不完善。现阶段,我国大多数机关事业单位在选拔人才、制定考核制度的方面,都缺乏合理性、科学性。在选拔人才阶段,都是以面试、笔试两个环节构成,而面试的短短十几分钟无法充分体现出职工的才能。另外,机关事业单位选拔人才,更加关注职工的学历高低,没有对员工的性格、道德素养、与人协作能力、语言表达能力进行综合性的考核。与此同时,机关事业单位的新员工入职以后,没有制定科学化的培训计划,都是利用岗前座谈、召开会议的方式,简单地将岗位工作、任务交代给员工,员工在工作的时候业务能力无法显著提高。长此以往,就会使得工作量、工作效率下降。大部分员工都是根据上级部门下达的指令完成工作任务,没有从长远

发展角度进行思考,导致机关事业单位发展滞后。

(3)奖惩制度有待完善。建立健全的奖惩制度,是各个组织都不能缺少的管理举措。目前,许多机关事业单位都有自身的奖惩措施,但是大部分都没有量化,存在表述模糊的问题,实际工作执行较为困难。许多规定都是形同虚设,缺乏约束的考核、奖惩体系,降低了工作人员的工作积极性。机关事业单位大都是根据职务晋升制度,存在论资排辈的情况。而能力突出的员工因为参与工作较晚,所以薪资待遇不高。这种不完善的奖惩机制容易打消员工的工作积极性,还会影响工作效率,阻碍机关事业单位的健康长效发展。

(4)缺乏健全的激励机制与岗位福利制度。机关事业单位不仅仅缺乏完善的奖惩制度,还存在绩效考核不全面、不合理的问题。由于考核机制缺乏有效性,没有对员工的支撑、岗位等级进行充分的考量,绩效考核结果也没有与员工的工作直接挂钩,导致考核无法达到预期的效果。另外,在绩效考核的过程中,没有制定明确的考核指标,岗位福利制度不完善,员工薪资待遇激励性不强,自然无法激发员工的主观能动性,不利于提升员工的工作效率。

4资源管理策略

(1)树立新的管理理念

我国机关事业单位要想实现可持续发展目标,就应当梳理全新的人力资源管理理念,引入符合时代发展需求的人力资源管理模式,以此合理地开发人力资源,挖掘员工的潜能,为机关事业单位的发展助力。在树立新的人力资源管理理念阶段,需要摒除传统不重视人力资源管理的现象,合理协调内部人力资源。机关事业单位需要贯彻以人为本的核心原则,建立现代化管理体系,引入合理化的管理手段,有效提高人力资源管理效率、水平等。在此基础上,进一步提升对人力资源开发的认知,借鉴、吸收国外先进单位的管理经验,进一步创新人力资源管理体系,充分发挥出人力资源的价值。与此同时,机关事业单位还应当做好员工人文关怀,激发员工的工作潜能、提高其工作积极性,不断提升人力资源管理水平。在建立以人为本人力资源管理理念的同时,利用多元化的手段,促进人力资源管理机制的改革与创新^[7]。只有真正从原有的管理模式,过渡到全新的人力资源管理体制当中,才能显著的提升综合管理效率,推动各项管理方案,为机关事业单位的后续工作的开展做好铺垫。

(2)注重人才选拔标准

机关事业单位需要摒除传统选拔人才的方式、理念,不仅仅是关注人才的学历,还需要对业务能力、工作经验、综合素养等进行考量。由于机关事业单位各个部门需要履行的工作任务不同,所以选拔的标准也

需要存在一定的差异。例如,选拔办公室的文员需要选择性格沉稳、知识丰富的;而窗口部门则需要考量职工的形象气质、语言表达能力;选拔业务人员则需要对社交能力、随机应变能力等进行考察。机关事业单位需要尽快更新人才招聘的方案,借助互联网等多种形式,为单位的发展引入更多高素质人才。在实际的选拔过程中,需要参照面试的标准,还需要考量笔试的成绩。面试官在设置题目的时候,需要结合机关事业单位的发展方向,考察面试人员的综合表现,给出综合成绩的打分,决定是否录用职工,确保单位的职工拥有较强的业务能力、思想素质等,能做好自身的岗位本职工作,为单位的发展助力。

(3)落实奖惩激励制度。落实有序的奖惩制度,是激发员工工作热情的关键手段。机关事业单位需要结合自身的发展情况,逐步制定奖惩激励体系,从精神激励、物质激励等角度入手,激发员工的工作积极性。领导层更需要关注员工的生活情况、工作情况,帮助有困难的员工,激发员工的工作积极性。此外,机关事业单位应当落实绩效考核制度,做好工作考核的工作,并惩罚绩效差的员工,给予表现好的员工相应的激励,以此有效提升员工的工作积极性。

(4)绩效考核与岗位福利制度结合。为了提升整体的绩效考核结果,机关事业单位需要合理的调整传统绩效考核制度,并且结合员工的工作职责、工作任务,细化各个岗位的工作目标,制定真实、合理、客观的考核程序,确保考核标准更加符合各个岗位的工作情况,使考核结果具有说服力,提升员工满意度。单位需要全面的考虑考核制度的灵活性,制定人性化的考核制度,并落实已经制定的考核制度。只有真正落到实处,才能提升实效性。如果没有贯彻到实处,就会失去员工的信任,导致员工对工作的积极性消减,影响后续工作的顺利推进。

针对机关事业单位内部结构不合理的问题,应当将绩效考核的效用发挥出来,以考核结果为基础,合理地调动员工岗位,还要以员工的工作能力、综合素养作为晋升的标准,实现绩效考核与岗位福利制度结合。对不同岗位的实际情况进行分析,秉承多劳多得的核心原则,科学化的调整绩效工资与津贴的差异。针对工作复杂、压力较大的岗位,适当的上调津贴,经常需要加班的岗位,也需要给予员工相应的福利待遇,如交通补贴、餐补等,以此增强机关事业单位的向心力,实现员工工作价值最大化的发展目标。

在机关事业单位的人力资源管理工作中,还存在人才选拔不合理、培训体制不合理、奖惩制度没有落到实处等方面的问题。基于此,为了促进机关事业单位的健康稳定发展,就需要意识到做好人力资源管理

工作的重要意义,进一步创新工作模式、工作理念。

(5)强化制度构建。在新的历史条件下,传统的人力资源管理体制存在的问题日益突出。事业单位应主动整合各种资源,以最少的人力、行政费用,取得最大的利益。在构建人力资源管理体系时,首先要明确各部门的职责和分工,简化事业单位部门的组织,使各部门的职能真正发挥出来。按照部门的具体职责和分工,制定具体的考核指标,确保员工的权益。第二,要切实落实人力资源管理的实施,防止人力资源管理停留在表象上,不能真正实施。为此,必须建立健全的监督体系,确保各项制度的实施,并使其更好地发挥人力资源的管理功能^[9]。第三,为了保证各项制度在具体的工程中得以实施,需要通过制定相应的奖励和惩罚措施来激发职工的工作热情,对模范职工进行奖励,同时也要将他们的先进事迹进行推广,以鼓励他们的学习。

5结束语

综上所述,人力资源管理在事业单位发展的过程中起着举足轻重的作用,高级经济师对事业单位的发展起着举足轻重的作用,要想不断提高高级经济师人力资源管理的效率,就必须从各方面入手,深刻认识到管理过程中存在的问题,进一步优化和完善各种制度,充分发挥高级经济师的價值,从而推动事业单位的发展。

参考文献:

- [1]赵林武.解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].城市建设理论研究(电子版),2018(26):14.
- [2]李娜.事业单位经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].中国市场,2018(06):173-175.
- [3]王娜.解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].中国管理信息化,2018,21(03):90-91.
- [4]宋秀峰.浅谈经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].财会学习,2017(06):188.
- [5]韩相民.浅谈经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].科技经济市场,2017(02):194-196.
- [6]杨迎春.经济师人力资源管理的发展现状及对策探讨[N].新乡日报,2020-10-29(003).
- [7]张少忠.探讨高级经济师人力资源管理发展的现状[J].大众投资指南,2020(8):62-63.
- [8]章晓婧.浅谈医院经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].现代营销(经营版),2020(4):6-7.
- [9]崔莎莎.高级经济师在新时代的机会与挑战[J].人才资源开发,2020(6):33-34.
- [10]修康华.医院中院在在职中高级经济师发展现状[J].科技经济导刊,2020,28(8):226.