

高级经济师人力资源管理发展的现状及措施探讨

拓小兴

中国三安建设集团有限公司，天津 300000

[摘要]为了保证企业的稳定发展，人力资源管理工作十分重要，作为企业动力的源泉，人力资源管理涉及企业的岗位规划、人员职能以及薪酬分配等多个部分，能够有效地对企业内部的资源进行合理地分配，从而实现企业效益最大化。经济师是企业人力资源管理过程中的主导人物，其综合素质能力和专业水平将直接影响企业人力资源部门的发展。所以分析高级经济师人力资源管理发展现状及措施的探讨战略具有至关重要的意义，可以为企业培养出高素质精英人才。

[关键词]人力资源管理；发展；措施

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16694

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Discussion on the Current Situation and Measures of Human Resource Management Development for Senior Economists

TUO Xiaoxing

China SANAN Construction Corporation, Tianjin, 300000, China

Abstract: In order to ensure the stable development of enterprises, human resource management is very important. As the source of enterprise motivation, human resource management involves multiple parts such as job planning, personnel functions, and salary distribution. It can effectively allocate resources within the enterprise in a reasonable manner, thereby achieving maximum enterprise benefits. Economists are the leading figures in the process of enterprise human resource management, and their comprehensive quality, ability, and professional level will directly affect the development of the enterprise's human resources department. Therefore, analyzing the current situation and measures of human resource management development for senior economists is of great significance in exploring strategies, which can cultivate high-quality and elite talents for enterprises.

Keywords: human resource management; development; measure

引言

时至今日，经济全球化与科技发展的日新月异，使中小企业的科技创新、文化内涵的不断提升^[1]。企业必须在发展起步期，就需要清楚企业在行业里的定位，并且要有前瞻眼光，通过大数据、AI 等信息工具分析未来企业发展的大致趋势，善于应用创新思维，在企业的转型优化上下功夫，不断积累丰富的经营发展经验，提高企业的管理策略可行性，最终增强企业市场竞争力。在新时期下，企业必须重视高级经济师人力资源管理发展，增强人力资源管理效果，为企业人力资源管理工作的创新与稳步发展带来有力推动。

1 新时代高级经济师人力资源管理现状

1.1 忽视企业文化传播，降低管理积极性

作为社会发展和企业事业管理的重要组成部分，人力资源管理将直接决定着企业的发展，因此，在新时代背景下加强高级经济师的培养对企业人力资源管理的发展具有至关重要的意义，随着人才市场的不断扩张，企业人力资源管理模式都有了不同程度的改变，那么，如何在新时代下利用高级经济师加强企业人力资源管理，将成为了企业发展过程中重点探讨的内容之一^[2]。目前，大多企业在培训中，未将企业文化纳入员工培训的过程中，是一种常

见现象。例如，部分建筑单位在对员工进行培训时，往往只重视理论知识、技术要点和操作方法的传递，未能将企业文化融入培训活动之中。员工只接受一些理论知识，技能的培训，很快就能掌握，习得；但是员工对于自己为什么来这家企业来上班，来上班除了物质的回报外，对于自己精神层面或者是企业能够带给自己其他方面的提升，并不清楚；而企业文化在这里就体现出了其重要的意义；企业文化是一个企业长期发展和运行过程中形成的一种价值观念，行为准则，和思维模式的综合，体现了企业的价值观及经营理念。企业文化能够提升员工的凝聚力和归属感，促进员工的职业发展，深刻影响员工的工作体验及成长路径。所以，对于一个企业而言，让每位员工学习企业文化，认同企业文化，内化以实际行动来践行，才能更好地增强对于企业的认同感，进而提升员工的工作效率，促进企业的长足发展。总之，企业文化不仅作为一种管理工具，它更是员工成长的“隐形导师”，它通过对于员工的行为，心理和发展环境，实现企业与员工的双向赋能，最终推动个人与企业的共同进化。所以，对员工进行企业文化的培训是必不可少的，而且它投资回报率定会很高的。现阶段，大部分企业已经能够走出传统培训的误区，对培训计划进行合理与有效制定，同时积极与各部门深入沟通，

做好多方意见收集,明确培训的主要内容。但部分企业未能积极丰富培训内容,导致培训的最终效果不尽人意,大部分员工未能在企业培训当中获得能力提升,所以对培训工作的满意度不高,不但是对企业投入人力时间等成本资源的浪费,而且也在一定程度上延误了企业的生产进度^[3]。

1.2 培训形式过于简单,阻碍技能发展

企业对员工的培训很多都是形式主义,应付主义;有些是为了完成当年的培训计划,为了完成任务而进行的培训,一般都是简单地给他们讲授一些理论知识,员工只一味地进行输入,在过程中感到枯燥乏味,实际的培训效果欠佳。除此之外,培训的所采用的课件,很多也比较老旧,没有跟进时代发展,更新知识的内容。很多更先进的管理方法和理念都没有引进来,这样的培训是徒劳的,对于企业的员工的综合素质提升以及企业的管理能力的提升都毫无意义。因此,这种既简单又单一的授课形式,已经很难满足员工的培训需求,更不利于员工潜在创新能力的全面激发。

1.3 缺乏完善管理制度,管理效果不佳

优秀的企业通常会每个月进行一次企业文化的宣传,每三个月进行企业文化的修正和优化,确保通过文化宣传为人力资源管理工作的大力开展带来推动。但近几年,部分企业对于人力资源管理工作的高度重视略有不足,人力资源管理制度优化不及时,与企业新时期下的发展需要不相契合。在此前提下,企业员工就会在思想和行为上与企业的制度和企业文化不一致,思想松懈,在上班期间工作不积极,不主动,磨洋工现场普遍,下班最积极,恨不得没到点就打卡离开,这些现象成为大部企业工作中存在的主要问题^[4]。

1.4 薪酬管理不够科学,阻碍企业发展

对于员工来说,薪酬的高低是他们最关心的话题,也是讨论最多的话题。企业由于没有完善公平的绩效考核评判标准,致使薪酬的参考依据缺失,导致出现大锅饭问题。在国有企业中体现得更加明显,大家干多干少、干好干坏一个样,甚至出现频繁请假和不请假工资差不多。这种情况的频繁出现,导致员工在工作中得过且过,没有求知欲及进取心,缺乏创新意识,对企业的长足发展是极其不利的。企业想要发展,就必须要保证员工的思维是动起来的,与时代发展是适应的,只有让员工激发创新思维和潜能,才能让企业的管理和业绩提升得更快。但在绩效考评制度制定过程中,部分人力资源管理工人员未能积极进行全方位调查,考核指标制定缺少可靠与真实数据的大力支持,导致绩效管理工作存在不同程度的影响,直接影响薪酬管理的最终成效。

2 新时代高级经济师人力资源管理策略

2.1 转变传统观念,重视员工培训

企业要想做大做强,必须要跟上时代的步伐,不停地更新知识体系知识结构,这就要将员工的培训与开发重视起来。只有提高企业管理层对人员培训工作的重视程度,培训工作才能开展得顺利,最终达成所需要的培训效果。

因此,企业可以采取签订培训合同的形式让员工为企业服务,鼓励员工认识到人力资源管理工作开展的重要性,乐于配合管理并积极投入工作岗位之中,将个人价值实现与企业发展相结合,以先进理念推动企业发展。作为建筑施工企业,我们早期只重视生产经营,培训工作在日常工作中都是走形式,但是发现企业员工的工作状态,奋斗的冲劲都很低沉,经过各种问卷调查及借鉴单位的管理经验,发现培训对于企业员工各方面的提升有着显性隐性双重作用;至此,我们开始重视员工的培训,我们为了真正意义上实现员工培训的效益,通过组织线下集体培训,培训完毕需要大家对于培训的内容及收获进行头脑风暴式的输出,大家群策群力,不断地提出各种解决问题的方式方法,极大的提升了培训的效果,也能促进员工之间的交流及感情,对于日后大家的沟通顺畅性也起到了助力;同时积极听取员工对于培训的要求,通过线上线下,多渠道的资源提供给员工,并且有培训完毕的专业考核,让员工在培训过程中投入百分百的精力,实现了培训的良好效果。

2.2 传递企业文化,积累工作经验

一直以来,企业文化是企业自成立以来所创造出来的一种经营理念与文化价值,是引领员工在企业内的思想与行为的准则,也是企业发展的初心。目前来说,大部分的成功企业对于企业文化的熏陶都相当重视,他们认为,通过对企业文化的宣导,可以给员工传达企业的精神内涵,让他们随时随地都会自发地去塑造出这种形象。^[5]鉴于此,对于中小企业来说,也要尽可能地去学习借鉴成功大企业这方面的案例,重视企业文化的发展和熏陶,在企业中不断宣传企业文化,组织各类活动去诠释企业文化,让员工保持一种积极向上,以企业为家的强烈归属感和幸福感。并且不定期地对员工进行这方面的培训,从而使得企业文化在员工心中扎根,从而达到企业做大做强的趋势。因此,企业必须结合自身发展史,将已成功建立的企业文化进行大力宣传,通过多元方式让企业每位员工对企业的文化有进一步的了解,能够产生极强的认同感,将员工向心力与凝聚力不断增强,实现企业整体竞争实力的全面增强。对于我们的员工来讲,企业文化从员工入职第一天就开始传递,在日常培训中也会不停地宣贯,还会通过党建活动,工会活动,群团活动来一次次地用实际活动践行我们的企业文化,单位也设置了各种奖项,活动基金来推动企业文化向外部来辐射,最终让员工深入地感受到企业的文化的精髓,深深地热爱企业,愿意同企业共同成长和进步。

2.3 明确培训目标,夯实管理基础

对于很多企业来说,培训内容一般包括岗前培训、在职培训、脱产培训等几类。岗前培训一般是员工在正式入职前,对于新员工进行的导向性培训,主要是帮助新员工适应新的工作环境,了解一些企业规章制度与文化,掌握基本的工作技能和知识。在职培训,是对已经在工作岗位

上从事有劳动报酬的人员进行的再教育活动,主要是为了提升员工的技能与知识,适应不断变化的工作需求和市场需求。一般是根据不同的岗位而定,每个岗位所要掌握的知识不同,其培训也会有不同。所以,对于这类培训,要从实际出发,根据企业组织战略,掌握战略要求、经济环境与组织之间存在的相互联系,结合企业发展具体需要完成培训计划合理制定。最后人力资源部要将各个部门的培训计划进行汇总,根据生产经营实际情况进行统一的安排。例如我们企业在培训方面也是下了大功夫:培训形式多样化,培训内容丰富性,从线上到线下,大大满足了企业大部分员工的培训需求,还会定期地组织企业内部的优秀员工对于岗位专业知识及企业文化,工作心得等多层次多方面的讲授,增进了大家对于榜样的学习及效仿;同时通过互联网平台,给大家购买学习资源,不受时间地域的限制,让各专业各岗位的人员都能实现个人技能专业知识的学习及提升,极大的提高了整体员工的素质及能力,让大家对于培训学习产生了浓厚的兴趣,自主地进行个人各方面的提升;让培训真正意义上达到了想要的效果。

2.4 借助激励手段,契合人才需求

员工培训是关乎企业未来发展的一项重要工程,且处于动态变化中,会随实际情况实时调整。若沿用以往单一的讲授形式进行培训,难以契合企业对人才的需要。为此,企业要推行多样化的培训形式,比如老带新、看板展示、员工间交流互动等不同形式,让员工不仅掌握一些理论知识,更要培养他们的专业素养。同时,企业还需要完善相应的培训激励制度,可以从物质与精神层面双管齐下,以此方式,激励员工自发地,通过多途径进行学习,提升自己的技能,使得他们不断地自我成长,最终达到企业发展的目标,发挥出人力资源管理的应有作用。对于我们建筑施工企业而言,企业资质的高低决定着我们的承揽项目的大小,进而决定着我们的发展规模,企业的效益及员工的薪水等,因此我们企业为了鼓励大家不断提升个人能力,取得相关的证书,比如建造师,造价师等于企业资质提升有用的证书,企业颁布了相关的证书激励制度,职称管理办法等,员工的积极性被极大的调动起来,这两年单位的证书持有率大大提高,完全满足了企业的需要;对于企业和个人来说是双赢。

2.5 完善薪酬制度,明确责任使命

企业人力资源管理者需要在结合企业实际情况的基础上,不断激发管理人员以及工作人员的积极性,从而提高整个项目的效率。在现代化管理背景中,企业需要加强对员工的绩效考核和评价,同时辅以激励制度和惩罚制度,让每一个员工都能明确自己的责任和使命,真正融入企业发展之中。在具体的管理过程中,企业人力资源管理部门必须重视绩效薪酬的制定、完善与落实,将员工成功集中到企业需要实现的重要目标上,将成本支出方面存在的压力有效减轻,实现整体绩效水平的进一步改善。人力资源

管理部门可以结合组织战略目标与文化,将绩效体系科学完善,确保绩效与奖励挂钩,凸显出绩效薪酬管理的动态化与人性化。企业人力资源管理部门可以制定短期、长期、个人与团体等类型的薪酬与奖励,确保薪酬制度及管理工作的公平性、合法性与有效性。在制定薪酬制度时,人力资源管理工作必须结合职位、能力与技能,考虑到市场变化趋势及成本预算控制要求,对薪酬管理基本要求做到明确,提升薪酬管理重要决策的可行性与公平性。在薪酬制度完善下,人力资源管理工作得以有序开展,员工能够带着积极的创新热情重视自身工作水平提升,紧跟企业发展步伐,带着强烈责任感完成不同难度的工作,增强企业整体竞争力,彰显高级经济师人力资源管理核心价值,实现企业人力资源的优化。面对外部市场环境的严峻考验,作为建筑施工单位,我们为了有利应对企业的经营困局,在薪酬制度上也做了进一步调整和优化,对于市场营销岗位保证了其龙头的地位,在保证日常基本工资领先的趋势下,对于营销获得突破,带来优质项目落地的营销团队及个人,设置了专门的营销奖励,极大的调动了岗位人员的积极性,为进一步开拓市场打下了坚实的基础;同时对于奋战在一线的项目人员,也能给予领先的岗位薪酬和绩效薪酬;而对于工作在机关管理的人员薪资就与营销及一线岗位的人员拉开了距离,体现出了公平及多劳多得的原则,不再是吃大锅饭的状态,使得整个企业的薪酬水平更加合理,使得薪酬满意度不断提升;

3 结束语

人力资源管理部门肩负着发现、记录和培育企业人才的重任。每个企业都渴望招揽高知技术人才,然而现实往往不尽人意,很多高技术人才在深入了解企业后便选择离开。所以,怎样运用科学合理的方法来留住企业人才,成为人力资源管理领域的核心与难点问题;在新时代背景下,高级经济师人力资源管理战略中应何去何从将成为本文重点研究的问题。

【参考文献】

- [1]程维红.高级经济师人力资源管理发展问题与解决措施[J].中国科技投资,2022(15):146-148.
- [2]任雪艳.高级经济师人力资源管理发展现状及对策研究[J].商情,2021(8):136-89.
- [3]董玉晶.新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略分析[J].中国民商,2021(4):245-247.
- [4]张锦玉.探究高级经济师人力资源管理发展战略研究[J].环渤海经济瞭望,2020(1):92-93.
- [5]孙澜,王全伟.高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].中国市场,2022(20):116-118.

作者简介:拓小兴(1988.7—),女,天津,汉族,本科学历,经济师,就职于中国三安建设集团有限公司,从事人力资源相关工作。