

新时代高级经济师人力资源管理战略研究分析

■ 王 栋

(山东省潍坊市昌邑市医保局医疗保险事业中心, 山东 潍坊, 261300)

目前, 公司和公司之间的竞争的核心就是人才的竞争。要想在公司之间的竞争把握主动权, 就要做好人力资源的管理。人力资源的管理方式主要通过对于人才的培养、保证人才留存率等方面进行管控才进行控制。人力资源管理体系的构建质量能够影响公司的发展进程。高级经济师是新时代下随着知识不断发展而产生的新职位, 高级经济师可以运用自身拥有的财务知识和人力资源管理知识可以为公司的人力资源管理进行有效管理, 制定出更加科学的人力资源管理策略, 从而提高公司的竞争力。

为了达到企业对人力实施有效控制的目的, 本文主要根据最新时期高级经济师关于人力资源管理战略的研究情况展开了分析, 首先阐明高级经济师在企业人力战略控制上的有利影响, 然后分析高级经济师在企业人力战略控制管理上存在的缺陷, 最后从多方面研究达成合理的加强高级经济师对企业人力资源管理战略的影响的有效举措, 力求给企业有关工作者以借鉴。

一、人力资源战略管理的概述

(一) 人力资源战略管理的相关概念

研究人员对人力资源管理进行了不同方向的研究, 但是由于研究方向的不同, 现如今尚未形成一个统一的研究体系, 但是研究人员对人力资源战略管理的认知是基本一致的。部分研究人员认为, 人力资源管理是如今公司管理制度的核心内容, 在符合公司管理框架的要求下, 对人力资源进行有效的管理, 并使各个部门员工之间产生联系, 能推动公司发展直到管理目标得到实现。

部分研发人士也提出了新的观念, 认为人力资源管理是在对公司内外部环境进行管理工作的基础上, 找出在公司的人力资源管理中存在的问题, 及其在企业人力资源管理中的目的, 调节公司内部的人力资源管理体系, 进而建设出一个科学合理的人力资源管理机制。公司需要认识到人力资源战略系统是在随时间、环境之间的变化不断地产生变化。

部分研究人员从人力资源战略管理包含的体系来进行研究, 详细研究人力资源管理相关理念、战略性人力管理辅助体系, 人力管理奖惩体系等体

系, 为人力资源管理战略提出了新的研究方向。

(二) 人力资源战略管理包含的两种类型

根据有关研究人员的研究资料表明, 人力资源战略管理主要包含时间积累型的人力资源战略管理和即时效益型人力资源战略管理。

1. 时间积累型的人力资源战略管理策略

时间积累型的人力资源战略管理需要公司从长期的战略设计作为起点, 为公司内部所有工作人员制定长期工作计划, 在筹划过程中要关注所有工作人员的满意程度, 尽量保证人力资源战略管理的公正性。时间积累型人力资源管理主要应用于各大国企之中, 这是由于国企的员工大多更注重工作的稳定性, 对晋升的速度要求并不高, 满足公平竞争和完善的晋升机制的人力资源战略方案很对国企工作人员的工作胃口。时间积累型人力资源战略管理的缺点是工作人员的晋升速度相比其他的人力资源战略管理手段会显得缓慢, 工作人员的职位和工资由工作时间来决定。

2. 即时效益型人力资源战略管理策略

即时效益型人力资源战略管理一般在私营企业中的运用比较多, 即时效益型人力资源战略管理的推出是为了使公司短期收益变得更大。因此, 即时效益型人力资源战略管理制度更加关注工作人员的工作质量和工作效率, 简单来说就是工作员工的工作能力越强, 晋升的速度就越快。在即时效益型人力资源战略管理中, 公司领导并不重视人力资源管理制度的公正性, 更多从收益大幅度增加公司工作人员的工作积极性。奖惩措施是即时效益型人力资源战略管理中的重要一环。即时效益型人力资源战略管, 更崇尚利益之上的原则, 公司工作人员的收入和地位和工作人员的工作能力挂钩。

二、高级经济师对企业的战略经营上的发展有利影响

(一) 高级经济师有助于提高公司管理体系的完整程度

随着经济的不断发展, 经济分析在企业的发展中占有的比重越来越大, 企业在进行经营和生产扩大时会面对很多新的挑战。若是企业想在各种竞争

中发展壮大,就需要构建现代化的公司人力资源制度,利用科学的制度保证公司的运营安全。只有这样才能避免相应的风险,有效提高人力管理的工作效率。高级经济师具有独立进行数据解析,考虑内外部人力资源环境、设计公司经济相关制度并进行人力资源决策的能力。从整体上来说,高级经济师可以提高公司管理制度的完整性。

(二) 高级经济师有助于公司构建科学合理的人力资源管理体系

企业开展人力资本的管理工作时最关键的管理工作重心是放在对人力资本的控制。因此,企业的人力资源管理体系的建立必须依靠企业员工的实际经营水平和薪资情况才能实现有效发展,这就需要高级经济师开展人力资本辅助管理工作。高级经济师必须具备较高的人力资源管理专业知识和较高的人力资源管理水平。高级经济师有助于建立员工的专业素质的培养系统,考察分析每一个岗位工作的要求和特征,进行工作人员定向技能方案培训定制,为每一位公司内部工作人员制定生涯晋升规划指导,让每一个工作人员都能明确的知晓岗位晋升的途径。高级经济师还可以根据现有工作情况进行绩效考核体系的建设。

高级经济师能根据各部门各岗位的职责,为每一个工作人员进行详细的绩效考核指标制定,为工作人员的工作量进行仔细的考核。高级经济师还能在公司内构建优秀的公司文化氛围。公司文化氛围是公司价值管的重要体现,越优秀的公司文化氛围越能让工作人员对公司有较高的归属感。高级经济师可以从企业发展情况以及对员工的心理特征进行综合考察后,在企业内积极倡导普遍被员工所接受的公司文化,从而提高职工对企业文化的归属感。

(三) 高级经济师,帮助企业提升财务管理水准

根据有关研究者进行调查研究,部分公司内部有很多财会专业的高级经济师,这些高级经济师在长时间进行财会工作中积累了丰富的经验,对财务工作具有很多独到的理解。因此,公司有效地聘用具有丰富经验的高级经济师,可以有效地提升自身的财务管理水准。高级经济师能对财务部门的基本工作采取有效的监管手段,提高财务部门工作人员的工作的规范性。高级经济师可以帮助财务部门建立管控机制,为公司构建科学合理的风险预警系统,做到对公司面临风险的发现和解决。另外,高级经济师能有效推进公司信息管理系统构建。

随着信息化的发展不断加快,信息系统管理的

信息化程度也变得更加深入。此时,高级经济师可以推进公司引进智能化、数字化的信息管理系统,提升财务部门相关数据的准确性,为公司进一步发展提供数据基础。高级经济师应该利用自身掌握的有关经营与财务管理知识对企业的财务人员开展经常性培训教育,以此提升财务部门职工的专业知识素养,进一步提高公司整体的竞争力。

三、分析人力资源战略管理中出现的不足之处

(一) 对人力资源战略管理重视程度不够

人力资源管理战略是一种全面性很强的工作,不止需要人力资源部门管理人员具有较强的管理意识,还需要人力资源部门管理人员拥有有效地管理方式。现如今现实情况表面,部分公司从根本上对于人力资源战略管理的重视程度不够,对公司业务部门和销售部门相关工作的重视程度更高,其认为这样能更快速有效提高公司的经济效益。因此,公司领导层更多的关注公司采购运输、生产销售等环节的管理,对人力资源管理的重视程度明显不够。在此基础上,由于上行下效的影响,人力资源部门的管理者对高端人才缺乏管理的意识。

(二) 缺少科学的奖惩制度

若想让人力资源管理战略得以有效实施,公司应该根据内部工作人员的部门和工作职责进行绩效审核,利用绩效考察的结果对员工进行奖惩,给予绩效成绩好的工作人员以奖金,对绩效成绩不佳的员工进行一定量的惩罚措施。但是,目前公司人力资源管理者在制定奖惩制度时,没有考虑工作人员个体的需求程度不同。人力资源管理者在进行奖惩制度建设时往往采用一样的奖惩措施。高级经济师一般具有较强的工作能力,薪资水平也较高,高级经济师往往更注重自我价值的追求,因此,很多公司的激励制度无法达到高级经济师的期望目标。人力资源的管理者对高级经济师进行管理时,难以确定高级经济师的工作效果,往往采用制度来进行高级经济师的管理,这种管理机制容易让高级经济师产生不良情绪,反而使得工作质量下降。

(三) 缺少科学的岗位设计制度

公司在进行岗位的创立时应该对每一位工作人员进行严谨的分析和了解,以此来决定每一个员工的岗位。并且需要对每一位工作人员的职业做出详细的规划,防止出现权限相互交错问题的出现。但是目前部分公司还没有构建一套合理的岗位规划制度。部分资深经济师与财务、人力资源管理机构的主管的管理权限也互相交叉,导致高级经济师在进

行工作时的难度大大增加。高级经济师属于高科技人员，所承担的工作也必须具备相当的工作难度，但是部分公司领导要求高级经济师进行基础工作的负责，这是一种对人力资源的浪费，高级经济师也没有办法在重复性较强的基础工作中得到满足感和业务水平的提高，长时间发生这种情况会导致部分公司出现高级经济师跳槽现象。

四、科学合理的提高高级经济师在人力资源管理战略的作用

(一) 提升人力资源管理战略意识

公司的负责人应该了解公司之间的竞争就是高级人才的竞争，因此，公司发展的重点应该是进行人力资源管理，不能只把公司的中心放在业务经营和产品销售上。因此，公司应该将公司的管理侧重与人力资源管理上。公司要想侧重人力资源的管理，就要对人力资源管理的制度进行更新，建立更有效的晋升制度。同时公司领导可以对工作人员的衣食住行进行关注和关心，体现出对人才的关心和重视。公司领导还应该时常与高端人才进行对话，听取他们的诉求，只有这样才能提升公司对人力资源战略的工作推进。

(二) 建立科学合理的奖惩体系

公司的领导者在进行奖惩体系设计时，需要考虑工作人员个体情况的不同。公司领导应该对每一位工作人员都要进行详细的了解，并根据工作人员的现实情况进行差异化的奖惩制度建设，对于底层员工，主要进行物质奖励。对于高级经济师等高级人才来说，不仅要进行物质奖励，还要给予社会尊重等精神奖励。公司还要提升高级经济师的自我管控思想，公司领导需要和高级经济师进行全方位的沟通。这种方式可以照顾到高级经济师的精神需求，也能对高级经济师的工作内容起到有效管理。

(三) 建立科学的岗位设计制度

公司建立一套科学合理的岗位设计制作可以有效平衡各岗位的权利和义务，也能防止出现工作重复进行的问题出现以及一些沟通不畅导致的经营风险，让各个工作人员都能够知晓自己的工作内容，更好地完成各项工作。因此，人力资源管理者在进行岗位设计时应该对员工的专业背景进行研究，给工作人员分配擅长的工作，还要理清各个岗位的工作范围，防止出现不同岗位负责同一工作内容。公司领导应该分清高级经济师和人力资源、财务部门负责人之间的工作权限。公司领导应该让高级经济师参加难度更高的工作，这样才能让他们的工作水

平得到有效提高，重新燃起对工作的热情，进一步提高高级经济师的工作能力。

(四) 树立公平竞争意识

企业应该引导员工树立公平竞争意识。高级经济师可以加强对员工的政治宣传和教育，让员工将自身的利益与企业的利益捆绑到一起，了解市场竞争可能对企业及自身利益的影响。在招收新职工后，高级经济师可以引导新老员工之间的交流，采取开展座谈会等方式，让新职工可以快速融入适应环境，熟悉公司内部结构，让老员工也能尽快学习到新员工带来的新思想。还要让新职工跟随老职工进行学习和实践，以掌控工作的基本流程和基础知识，更快地融入生产活动之中，为公司提供更优质的新职工。

(五) 完善高级经济师选拔机制

企业的管理层需要完善高级经济师的招聘流程，首先企业应该对高级经济师的招聘质量做出严格把控。对高级经济师的理论知识进行考核的同时，要对高级经济师的实践能力进行考核，确保企业招收的高级经济师具备理论和实践能力，还应该从现有的员工中培养高级经济师，为员工提供理论培训和实践提升的机遇。

五、结语

现如今，高级经济师在企业人力资源管理战略的发展中，仍然存在对企业人才战略管理的关注程度不足、缺少科学的人力资源奖惩制度、缺少科学的人力资源岗位设计制度等问题，这对公司的发展有着一定的限制。因此，公司更应该对人力资源管理战略进行有效调整。

【作者简介】王栋（1974—），男，山东昌邑人，本科，中级经济师，山东省潍坊市昌邑市医保局医疗保险事业中心，研究方向为人力资源。