

## 经济师人力资源管理存在的问题及对策

高原

沈阳市城市建设投资集团有限公司人力资源部 辽宁沈阳

**【摘要】**人力资源是现代产业转型升级过程中极为关键的生产要素，对其开展系统性筹划管理不仅可以激发员工积极性，提升其综合工作效能，还能够优化企业内部资源配置效率，促进企业核心竞争力的提升。文章聚焦于此，简要介绍经济师人力资源管理的内容任务，展开论述经济师人力资源管理中的常见问题及应对策略，提出了完善责任制度、加快信息化建设、完善培训方案等系列举措。

**【关键词】**经济师；人力资源管理；优化对策

### Problems and countermeasures of human resource management of economists

Gao Yuan

Shenyang Urban Construction Investment Group Co., Ltd. Human Resources Department, Shenyang, Liaoning

**【Abstract】** Human resources are the key production factors in the process of modern industrial transformation and upgrading. Systematic planning and management of human resources can not only stimulate employees' enthusiasm and improve their comprehensive work efficiency, but also optimize the internal resource allocation efficiency of enterprises and promote the promotion of core competitiveness of enterprises. Focusing on this, this paper briefly introduces the contents and tasks of human resource management of economists, discusses the common problems and countermeasures in human resource management of economists, and puts forward a series of measures such as perfecting the responsibility system, speeding up the information construction, and perfecting the training program.

**【Keywords】** Economist; Human Resource Management; Optimization Countermeasure

#### 前言

在市场经济繁荣、城建事业兴盛的背景下，我国正式进入新常态发展阶段，新业态衍生速度加快、科技导向趋势也愈发明朗，企业内外部环境均面临着巨大变更。人力资源作为企业管理中的关键对象，对企业发展的影响尤为显著，但纵观其设计、落实现状，机制体系不健全、管理手段陈旧滞后、培训方案针对性不强等情况仍普遍存在，严重制约了企业实力的提升，有必要进行深入探讨和改进。

#### 1 经济师人力资源管理的内容及任务

经济师人力资源管理工作具有显著的综合性、繁琐性特征，需要灵活调用规划、组织、招聘等手段，对企业劳动力数量、结构进行补充和优化，以满足企业发展过程中的人力需求。其工作内容是十分多样的，主要可以归结为几个不同方面，其一是

人力资源规划，即以企业中长期战略为导向，制定匹配性更佳的系统性方案，以此指导调配、招聘等具体工作；其二是职务设计与工作分析<sup>[1]</sup>，需要对企业发展任务进行罗列、拆分，并对应设计不同职位，确定履职内容、工作条件等；其三是人力选拔与开发，企业在不同发展阶段对人力资源的需求量、需求结构是存在很大差异的，人力资源管理者要根据短期战略阶段寻找合乎要求的申请者，并通过培训等方式开发内部人力资源，为企业的发展提供保障；其四是薪酬体系设计与绩效考核，主要包含指标确立、薪资水平设计等，此外还有劳资关系协调、职工安全保健等。

#### 2 经济师人力资源管理中的常见问题

##### 2.1 考核激励机制不够健全

经济师人力资源管理是一个长期性、动态化过

程,仅依靠零散的举措很难达到预期目标,必须以系统、完善的机制体系为依靠,才能确保策略落实有效性。当前我国多数企业过于关注经济效益问题,忽视人力资源管理重要性,在制度体系建设上存在盲目跟风、形式主义的弊端,发现某个成效较好的方案后盲目照搬照抄,完全不考虑其是否符合企业发展实际。考核评估系统建设环节,指标缺乏针对性、评估过程不透明、考核激励方式过于单一的情况也普遍存在,制约了经济师人力资源管理有效性的提升。

### 2.2 管理手段较为陈旧滞后

近年来我国社会生产力提升、产业格局优化升级,企业内外部经营环境明显更加规范,很多企业把握住发展契机进行了制度变革和改进,经营规模显著扩大,为企业注入新兴活力的同时,也带来了更多管理难题,比如员工数量增多、信息汇总分析、交互难度大,员工基础信息、日常考勤、绩效管理信息错综复杂,人力资源管理工作量明显膨胀。但很多企业在管理手段上却未及时更新优化,仍旧采用传统的纸质记录方式或 Excel 记录方式,员工职位变动、待遇变动均需要手动更改数据,实时性和准确性均难以保障。

### 2.3 员工培训体系较为笼统

当前人力资源管理中,培训体系笼统化、形式化的情况还普遍存在,培训方案及内容较为死板,缺乏必要的动态调整机制,很多情况下企业战略目标已经发生变更,但培训机制还沿用原有陈旧的套路,难以为企业发展提供支撑。培训机制设计环节也没有树立起针对性、适配性观念,所有员工沿用一套职前培训方案,采用刻板的单向灌输讲解方式,不仅无法满足员工个人需求,还容易引发其抵触情绪。此外,培训是企业文化渗透、熏陶的重要渠道,很多企业在组织培训活动时显然忽略了这一价值,对于企业文化的宣传不够重视,制约了内部凝聚力的提升。

### 2.4 缺乏长远的人力资源规划

经济师人力资源管理工作服务于企业发展,因此工作方案制定时,必须立足企业中、长期发展战略及经营规划,评估人力资源架构现状、预测岗位发展趋势,并结合企业实际需求编制招聘、调配、开发等各项方案。但现阶段很多企业并未建立起该

种意识,战略规划不够明确,往往存在“走一步看一步”的思想,人力资源管理环节没有确切、具体的依据,管理规划也难以成型,这使得后期的管理工作失去了统一的目标规范和约束,管理手段较为零散。该种情况下作出的管理决策也很难保证科学性,管理内容与战略目标不相协调,导致了人员频繁流动、进出<sup>[2]</sup>,造成资源浪费的同时也影响了企业凝聚力的提升。

## 3 经济师人力资源管理优化思路及对策

### 3.1 完善岗位责任制度,健全考核评估体系

经济师人力资源管理实践中,务必要将制度体系的完善放在首位,在战略目标分析的基础上优化职务设计,做好拆分、细化工作,确保权责统一、分属明确。在此基础上改进绩效考评方式,综合分析 BSC (Balanced Score Card, 平衡记分卡) 模式、360 度绩效评估模式以及 KPI (Key Performance Indication, 关键业绩指标) 模式有效性和适用性,选择匹配性更佳的考评方式,指标确立时要综合岗位职务内容、技术风险等优化设计,考评主体要足够多元和全面,所有考评制度、依据公布于企业内网之中,同时开放评估结果申诉反馈渠道,最大限度保障考评过程的公开度和透明度。激励机制建设环节同样要避免单一、固化思维,从“需求层次理论”出发,设置结构丰富的激励方案,物质激励层面可以发放奖金、补贴、提升薪资水平,晋升激励层面要准确梳理职系结构,明确晋升标准和方法,除此之外适当搭配情感激励、发展激励、榜样激励方式,以身作则切实关注员工需求,帮助员工解决生活、工作中的难题,使员工获得更加充实的归属感、认同感。

### 3.2 摆脱传统思想束缚,积极引进现代科技

“互联网+”是现代企业管理体系中极为关键的手段方式,能够改变传统方式中单一自上而下的管理格局,为人力资源管控增添更多互动性、多元性特征,促进信息资源整合集成的同时,缩减管理成本和信息流转时间。实践过程中要积极摆脱传统思想束缚,与具备资质和实力的专业软件公司建立合作,直接引进或定制人力资源管理系统,注意结合企业运行实际细化管理平台模块分类,使之更好地服务于企业战略发展。基础性模块主要可分为以下几类:

(1) 档案信息系统。负责汇总各部门员工档案信息,包含性别、年龄、籍贯等基础信息,文化程度、专业学位、证书职称等知识状况信息<sup>[3]</sup>,过往职业、任职时间、离职原因等阅历类信息等等,所有信息均支持可视化分析,人力资源管理者完全可以据此得到员工学历结构、年龄结构等的分析结果,进而作出更具针对性的招聘、准入决策。(2) 薪资及绩效管理系统。系统与各部门考勤设备对接,可以自动获取各岗位员工考勤情况,汇总电子假条、旷工记录等,绩效板块则包含工作报表信息、业务指标完成信息等,月末统一汇总和核检后形成完整的薪资、业绩报告,为工资、福利的发放提供依据,后期通过关键词搜索还能准确定位数据内容,保证信息流转交互快捷性。(3) 员工录用与调配系统。员工招聘、调配是人力资源管理中极为重要的内容,该模块可以准确记录录用、调配时间,平行、升降调动依据等,为社保、薪酬等的计算提供支撑。

### 3.3 细化内部培训机制,提供完善培训方案

培训机制能够弥补内部员工能力素养匮乏、理论认知欠缺的弊端,帮助员工更好、更快地消除“本领恐慌”使之更好地服务于企业建设进程,人力资源管理环节要重视培训机制运行有效性问题,积极健全和细化制度内容,最大限度发挥培训机制效能。在方案制定上要着力体现针对性思维,从企业发展阶段、员工职业生涯等角度入手,计算出个体能力与岗位需求之间的实际差异,在此基础上编制培训方案,充实培训内容。在培训课程设计方面,要同时关注到知识、技能、态度三个维度的渗透,不仅要积极扩充业务知识,更新理论内容,明确岗位规程、工作标准等,还要重视企业文化、核心理念的渗透,帮助员工更快地树立起岗位责任意识和敬业精神。培训方式上也要适当创新,除原有的讲解方式外,也要引入更加生动、具象的案例法、对比法、多媒体方法、轮岗实习法、现场演示操作法等。为确保培训卓有成效,不流于表面形式,机制搭建过程中还应完善配套的培训考核体系,每月度、季度开展专业技术理论考试、业务实操考试等,在准确衡量培训结果的基础上适时调整培训方案、内容以及方式。

### 3.4 准确把握企业战略,确保规划协调一致

人力资源规划具有鲜明的“需求导向”特征,

是综合企业生存、发展阶段作出的全局性分析,它突破了传统人力资源管理静态、固化的困境,主张以宏观视野看待企业人力资源管理方式,能够较好地迎合现阶段经营环境变更、产业格局重构的形势,体现动态管理特征。以明确的人力资源管理方案为依托,还能够有效提升管理工作效率、节约人力资源购买成本,所有调配、开发工作均以方案为依据和导向,避免了具体工作零散、目标不统一的情况。实践过程中首先应当明确企业阶段性战略目标,通过广泛的沟通、调查获取企业对人力资源管理的期望、要求,确保规划编制方向正确、优质。其次还应从预测角度出发,对企业内外部环境进行分析,采用SWOT分析法客观罗列企业内外部环境<sup>[4]</sup>,了解企业现有组织架构情况,注意着重把握人力流失率、员工受训率、员工满意度、劳动生产率等指标。在此基础上开展人力资源规划实践,采用“三维立体”人力资源管理模式,由决策层牵头、人力资源部门和一线业务经理参与,群策群力确保规划适配性,后期也要开展动态化的监督评估,及时调整细节问题,提升方案落实成效。

## 4 结论

综上所述,经济师人力资源管理是以企业发展战略为导向,以综合性管理手段为依托开展的系统管理工作,能够有效提升人力资源配置效率、降低人力成本支出水平,保障企业的平稳、高质运行。实践中务必要正视其内在价值,积极完善岗位责任制度,以技术风险分析、职能内容分析为基础优化考核体系,同时细化内部培训机制、加快信息化建设、企业文化建设步伐,为企业长远发展注入强劲动力。

## 参考文献

- [1] 韩栋.经济师人力资源管理存在的问题及对策[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(01):73-75.
- [2] 袁堂英.事业单位经济师人力资源管理存在的问题及对策[J].经济研究导刊,2021(10):100-102.
- [3] 柏琼芳.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(02):101-103.
- [4] 周艳杰.浅谈经济师人力资源管理存在的问题及对策[J].经济管理文摘,2019(24):155-156.

**收稿日期:** 2022 年 4 月 1 日

**出刊日期:** 2022 年 5 月 24 日

**引用本文:** 高原, 经济师人力资源管理存在的问题及对策[J]. 现代工商管理, 2022, 2(1):11-14

DOI: 10.12208/j.jmba.20220004

**检索信息:** RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

**版权声明:** ©2022 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**