

论高级经济师人力资源管理战略研究

冀欣

乌兰察布市外出务工人员综合服务管理局

DOI:10.32629/ej.v3i3.466

[摘要] 随着科学和经济的发展以及竞争逐渐转向市场化,市场竞争本质上是对人才的竞争。企业要想在激烈的市场竞争中立足,就必须先储备人力资源。在企业中选拔和培养高素质的人才对企业的未来发展非常有利。

[关键词] 高级经济师; 人力资源; 管理策略

1 如今高级经济师人力资源管理发展现状

任何企业的发展都与企业员工的素质息息相关,员工是企业的支柱。但是现在,许多公司在追求利益时忽略了人们的重要性。高级经济师起着重要作用,他们可以协调企业内部的人力资源并计划企业的发展。人力资源经济师可以直接参与公司的战略计划和日常业务管理,而公司可以在没有其职责的情况下运营。随着时代的发展,人力资源经济师逐渐暴露出一些问题。人力资源经济师是一个新兴行业,因此其管理体系还不完善。人力资源高级经济师在企业中占有很重要的地位,但管理体制不健全,导致薪酬考核制度混乱,严重阻碍了企业的日常经营。重视人力资源管理,最重要的原因是如今市场竞争的实质是人才的竞争,一个企业拥有一定量的人才,这个企业才能有一个更好的未来。但是正如上文所说,针对人力资源经济师缺乏合理的管理制度,会导致企业高级经济师责

任心不足。这使很多人力资源管理经济师陷入发展困境。尽管人力资源管理高级经济师在我国逐渐获得发展,但是发展中带来的问题也是不容忽视的。

2 人力资源管理高级经济师的重要意义

人力资源管理高级经济师是企业战略的核心。当今市场竞争本质上是人才竞争。企业要做好内部人才管理,必不可少。在新时代,企业的发展必须注重人才的管理。此外,高级经济师在企业发展中占据核心地位。公司对人力资源管理的掌握可以帮助促进企业的更好发展。其次,新时期实施高级经济师的人力资源管理战略,对提高企业的经济效益有很大帮助。在企业中,许多核心经济管理和技术都掌握在高级经济师的手中。有效地管理高级经济师不仅可以提高他们的工作热情,而且更重要的是,这也保护了公司的核心经济管理和技术。对他们进行合理的管理可以在更大程度上发挥作用,并推动企业走向

更美好的未来。同时,合理的管理有利于扩大企业内部的人力资本,并可以在市场上形成可持续的竞争优势。我国对高级经济师的要求更高,而获得这一头衔的人更少。从高级经济师的申请情况来看,这类人才的选拔更加专业,要求更高。严酷条件下挑选的大多数人才都很有能力。通过加强对这类高层次人才储备,企业可以在一定程度上迅速提高企业的经济效益。高级经济师在企业管理中也具有参考作用。在企业管理中,每位成功的企业家都将继续强调人力资源管理的重要性。成功的高级经济师可以根据公司的当前状况以及外部经济环境与人力资源管理专业知识的结合,合理地为公司分配人力资源。

3 新时代高级经济师人力资源管理的发展战略

3.1 高级经济师的选拔与配置

高级经济师不是普通的基层职业,能力越大,责任越大,需要具备许多能力和条件。在一个部门的发展过程中,当然

[参考文献]

- [1]曲大伟.五星级S酒店营销战略研究[D].武汉:华中师范大学,2018.
[2]胡毅蓉.GS酒店经营战略研究[D].广州:华南理工大学,2018.
[3]李桂东.浅谈酒店管理中的市场营销策略[J].营销探秘,2017(2):45-48.
[4]李春雨.酒店集团化背景下洲际集团在成都的扩张分析[J].河北旅游职

- 业学院学报,2017(01):38-43.
[5]何利平.体验经济背景下酒店营销策略创新[J].商业经济,2019(9):77-78.
[6]李建华,邓艳.“互联网+”时代下高星级酒店营销策略探讨[J].商业经济,2019(4):67-73.
[7]张卉.百悦民宿连锁的营销策略研究[D].桂林:桂林电子科技大学,2019.
[8]马毓芳.高端酒店市场营销策略

研究——以洲际酒店为例[D].成都:四川师范大学,2015.

- [9]何怡.新常态下酒店营销策略分析[J].酒店管理研究,2015(6):90-91.

作者简介:

陈毅(1992--),女,汉族,四川成都人,四川大学2019级硕士研究生,研究方向:旅游规划与旅游资源开发。

不可能仅依靠高级经济师的知识 and 能力。高级经济师还必须能够随着时代的变化而不断变化和发展。因此,在人力资源管理过程中,必须注意人才的选拔和分配。在企业内部,必须为人力资源管理高级经济学家建立合理的责任制。必须将人力资源管理的高级经济师与企业联系起来,以使他们对企业具有归属感。首先,有必要制定适合高级经济师的人才选拔机制。必须严格选择和灵活地适应时代的发展。它必须是诱人的并且有利于吸引人才。二是实行竞争机制,不断鼓励员工进步和推广,在人才配置过程中,必须结合员工自身特点,综合考虑,避免浪费人才或人才流失。最后,我们还必须确保这些系统和配置系统符合国家法律法规的要求。

3.2 高级经济师人力资源的开发与培养

建立科学合理的管理制度,使员工有条不紊地工作。同时,他们应该对单位现有的经济人员有一个总体的了解,并鼓励他们向高级经济师的方向发展。其次,要注重对高级经济师或有望成为高级经济师的员工进行培养,制定适当

的培训计划,使他们了解单位的有关背景和发展方向,从而更好地为单位服务。人力资源管理高级经济师应定期进行评估。对一些知识和能力较弱的经济师应及时进行培训,根据职业的特殊性,为他们制定合理的奖惩制度,并给予适当的鼓励和肯定,以帮助他们进行职业发展。

3.3 建立并完善高级经济师人才考核制度体系

除科学有效的奖惩制度外,还有定期的考核制度可以激励员工积极工作,以有效提高工作效率。它可以有效地检测员工的工作效率并更新员工的工作指标。同时,考核制度将与员工工资挂钩的特征也可以激励员工积极工作。由于高级经济师具有独特的企业地位,因此他们也应具有独特性,因此应增强管理者的竞争意识。这将导致一些经济师陷入现状,无法积极参与工作,从而无法改善自己的工作。因此,考核制度不仅是对员工工作质量的考验,而且是对员工工作的激励,可以有效促进单位的良性发展,从而发挥高级经济师的作用。

4 结语

新时代的企业竞争已经不仅仅是市场的竞争,而是转变为人才的竞争。高级经济师对企业的发展至关重要,所以企业加强对经济师的管理与培养是十分必要的。

[参考文献]

[1] 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.

[2] 黄肃新. 新时代服务业“用工荒”困境与人力资源管理战略研究[J]. 经济师, 2019(04):228-229.

[3] 郭晓红. 新时代高级经济师人力资源管理战略研究[J]. 财经界, 2019(05):174.

[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(学术版), 2020(12):243-244.

[5] 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(01):92-93.

[6] 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(01):251-252.