

浅谈高级经济师人力资源管理发展的现状及对策

袁亚敏

(浙江浙邦制药有限公司, 浙江 绍兴 312000)

摘要:在当今社会发展的形势下,人力资源已经非常重要。通过招聘、选拔、培训等多种形式选择最适合自己业务的人才,是每个企业和单位经营中不可或缺的重要环节。高级经济管理人员直接关系到企业发展的高度,因此我们必须针对发展中的问题找到合适的解决方法。本文就高级经济师人力资源管理发展的现状及对策进行简要探讨。

关键词:高级经济师;人力资源管理发展;人才培养力度

1 高级经济师人力资源管理的现状

1.1 人力资源管理创新及转变方向

在目前的经济环境下,企业需要更加重视让自己的根基稳固,同时要丰富文化氛围和文化背景,使发展策略能够与时俱进,更加创新有效。一旦企业在发展的过程当中,想要获得更高的效益,就必须致力于使客户更加满意,达到更加优质的服务,那么人才管理就是必不可少的。只有拥有创新机制,并且要对人力资源的管理工作更加完善,才能够使企业获得更多提高。其具体的要求有以下几个方面,首先,要了解企业其自身发展过程当中发展程度,以及发展模式,并且确定发展的方向和目标。其次,要了解服务对象的具体需求,以及双方相互之间利益的关系。最后,要能够整理人力资源管理的机制,对于有关人事工作的相关部门,要能够完成整顿工作,对人事工作的有关制度,进行革新以及整合,一旦以上这些步骤,企业都可以更加具有顺序的完成,那么就可以让人力资源的管理工作获得进步,从而提升人力资源管理方面的工作成效,使人力资源管理工作,能够获得更多的创新发展^[1]。

1.2 传统人力资源管理

在传统的模式下进行人力资源管理的工作,相对是较为被动的。一般在人力开发,以及人才培养的过程当中,会起到一种行政的作用。而传统的人力资源管理,在企业工作模式当中,以及在进行人力资源管理工作的过程中,不能对企业单位的具体运营过程和整体所收获的收益,产生非常直接的正面作用,这也就让比较传统的人力资源管理模式变得可有可无。而比较传统的人力资源管理,相对来说是一种比较保守的角色,对企业的发展难以进行促进以及推动,这样的角色所带来的比较传统的人力资源管理工作,给企业整体的运作以企业长久以来的效益都带来了一定的负面作用。所以,需要尽快让思路得以转变,在进行人力资源管理的过程当中,进行一定的创新以及改革^[2]。

2 高级经济师人力资源管理概述

任何企业的发展都与员工素质息息相关,员工是一个企业的支柱。许多公司追求自身的利益,而忽视了人的重要性,一味追求利益最大化,很少关注员工自身的才能。高级经济管理人员可以协调公司全体人员,使人力资源充分发挥优势;还可以及时跟踪企业的发展,规划企业的招聘工作。因此,这直接关系到企业的经营状况,每个企业都离不开他们。然而,目前,高级经济师还是一个比较新的职业。因此,其管理有待进一步完善,仍然存在一些问题。例如,其容易造成奖励机制评价的混乱,甚至可能影响企业的正常运作。由于当前市场竞争

激烈,需要更加重视人力资源,而要使人力资源为企业获得更大的价值,离不开卓越的经济管理。但是,缺乏适当的管理制度会使高级经济管理人员不投身于企业,没有责任感。如果不关注这一职位的设立和工作人员的关注,缺乏激励机制和评估机制,我们就无法发挥这一职位的作用。企业要想获得良好的发展,离不开人力资源管理。许多企业在选拔众多员工的过程中,必须借助高级经济学家来开展人力资源管理工作,选拔和培养一大批优秀人才,使企业走得更远。强调人力资源管理,最重要的原因是当今市场竞争的实质是人才的竞争,一个企业拥有一定数量的人才,企业才能有一个更美好的未来。这个职位的工作很难提出一系列实质性数据,如绩效。他们对员工的管理在短期内可能不会有效,这使得人力资源管理经济学家无法获得与其他员工相同数量的年终奖,甚至有些公司也忽略了人力资源管理经济学家,因为他们没有办法立刻看到效果,这使许多人力资源管理经济学家陷入发展困境。由于当前人力资源管理经济学家没有制定更加规范的制度,造成人力资源管理经济学家素质参差不齐,导致内部管理问题层出不穷。虽然人力资源管理方面的高级经济学家在我国正逐步发展,但发展带来的问题不容忽视^[3]。

3 高级经济师人力资源管理发展现状的对策

3.1 完善管理机制

严格贯彻我国相关法律法规,这是作为一个高级经济师实施人力资源管理首要的前提,然后针对人力资源管理机制的现状问题,实施管理体制变革,提升自身的管理知识与管理水平,就人才管理方面制定出相关约束制度,完善招聘、辞退等流程,健全人事部,责任到人,多次实践,最终找出一套适合企业发展的管理机制。

3.2 调动员工积极性

工作人员的积极性、工作态度与多种因素有关,例如:环境,清洁舒适的环境会给人带来心情的舒畅感,员工工作会更具有归属感,杂乱的环境不仅不适合员工工作,而且会影响员工的心情,给为人民服务增加不必要的负担;奖励,有效的奖励机制会调动员工竞争意识,带动员工工作积极性,使员工在工作时更有动力,进一步提高整体工作效率;绩效考核,根据每个员工工作时间、工作能力等进行考核,有奖有罚,提高了工作效率的同时,使人力管理制度更加完善,极大地调动了员工的积极性。

3.3 加大人才培养力度

在企业内部,加强员工的专业知识的培养,基层部门与高层管理部门互相合作,共同进步,或者聘请高层经济师人力资源管理人员与技术到基层部门宣传管理观念及先进的技术

等,不断加强企业整体的管理观念,让经济管理人员有一定的管理意识,促进企业整体工作水平的提升。与此同时,给员工历练的机会,多方面、多渠道发展,为企业培养人才,壮大企业人才整体力量,在多次实践中帮助员工找准自己的位置。并且,在员工内部建立学习小组,有不懂的工作流程在小组内可以共同探讨,进一步达到互相学习的目的,而且能够有效地带动工作的气氛,提高员工工作的效率^[4]。

3.4 制订健全的计划

在实施一项管理体制时首先要进行详细的规划,人力资源管理师要有深谋远虑的意识,需要对新时期企业的总体管理格局进行详细调查,分析现在社会企业人力资源的发展趋势,总结其他企业人力资源管理模式,扬长避短,再以问卷调查的方式了解员工的意愿及思想,有效引用,制定出适合企业的管理机制,然后将机制落到实处,同时保障员工的利益,为企业人力资源管理提供质的保障。

3.5 创立监督机制

每一项制度在制定的过程中及实施的过程中,一直都不是由某一个人单独发布并实施的,人力资源管理师在对人才资源管理的同时亦要接受职员的监督,或者人事单位设立相关的监察机构,对人力资源管理师进行监督,避免企业内部人力资源管理师出现徇私枉法的现象,同时也是员工间公平、公正的体现。人力资源管理师与员工之间互相监督,对完善人才资源管理有事半功倍的效果。

3.6 引进新鲜血液,提高认知度

要让企业领导人对人力资源管理的重要性以及目前人力资源管理中存在的问题有一定的认知,从而带动单位相关人力

资源管理体制的变革与创新;其次要吸引社会中的新鲜血液,加大力度培养新的接班人,使企业具有一定的活力,从而提高整体人力资源的工作效率。

3.7 提高待遇,留住人才

现阶段基于企业人才流失较严重的现状,企业要采取相对应的措施,达到留住人才的目的。首先在一定范围内提高企业人员的薪酬,其次节假礼品要到位,采取绩效奖励制度,让人才有一定的归属感与责任感。另外,在企业内部要制定出合同制,防止人才流失。

4 结论

综上所述,企业是国民经济发展中重要的一部分,长期以来,招收人才门槛较高,管理模式较为落后,在人员培训上重视度不够,导致企业在整体人力资源影响力不够高,这就需要高级经济师的介入管理,完善管理机制、调动员工积极性、加大人才培养力度、制定健全的计划,将一系列高级经济师人力资源管理对策落到实处,推动企业新时期人力资源管理再上一个台阶。

参考文献

- [1] 孙茹. 浅析国有企业人力资源管理现状及对策 [J]. 商品与质量, 2019(17): 188-189.
- [2] 李娜. 国有企业高级经济师人力资源管理的发展现状及对策 [J]. 中国市场, 2018, 10(6):173 - 175.
- [3] 仝小敬. 探讨高级经济师人力资源管理中常见问题及对策 [J]. 经济, 2017(1):190-192.
- [4] 朱改红. 国有企业高级经济师人力资源管理的发展现状及对策 [J]. 区域治理, 2018, 1(10):100-101.

(上接第139页)

交通具有很大的便利性,为大众出行提供了便捷途径,随着使用人数的增多容易出现高峰时期人流量密集的现象,出现整体分布不均匀的状况,相关企业应该根据时间段设置合理的收费政策。确保人流量集中的时候,适当提升收费标准,缓解交通压力,为出行乘客提供高效快捷的服务。在客流量较少的时间段,可以适当降低收费标准,通过优惠鼓励措施来增加乘客的使用量,把客流量合理分配,减少企业在人流量小的时间段出现的损失。分段收费的标准既能分散客流量,保证企业的经济效益也为乘客出行提供更多便捷,这对未来城市轨道交通运营服务提出了很高的要求,通过先进的科学方法对收费做出调整,保障未来城市轨道交通运营持续健康发展。

3 结语

综上所述,城市轨道交通运营管理关乎城市建设的发展水平,进行城市轨道交通建设过程中,要提高对运营管理的重视程度,加强安全管理,为乘客提供高质量服务的出行方式,为轨道交通运营事业的管理和发展提供动力。

参考文献

- [1] 刘婷婷. 我国城市轨道交通运营管理存在的问题与对策 [J]. 今日财富, 2020(24):25-26.
- [2] 吕佳. 浅谈我国城市轨道交通运营管理存在的问题 [J]. 科技创新与应用, 2016(22):283.
- [3] 狄英兰. 浅谈我国城市轨道交通运营管理存在的问题 [J]. 工程技术 (全文版), 2016(10):88.