

# 经济师在人力资源管理中所发挥的重要作用

薛琦

(山东省青岛市黄岛区会展服务中心, 山东 青岛 266555)

**摘要:** 随着近年来快速发展的环境背景下,人们的生活质量水平不断提高,对人力资源管理工作提出了高度要求。经济师是人力资源管理中的重要组成,其在人力资源管理工作中发挥着重要作用。因此,在当下的发展中,对经济师在人力资源管理工作中所发挥的重要作用进行分析成为工作开展的重点。经济师是人力资源管理中的专业管理人员,其对于工作的开展具有积极性作用。但是,在当下的人力资源管理工作中还存在的诸多待解决优化的问题,将经济师应用在这一管理工作中,能够有效满足管理工作的开展需求,促进这一工作的稳定高效开展。

**关键词:** 经济师;人力资源管理;部门配合

## 0 引言

通过对当下的人力资源管理工作中存在的问题进行全面分析研究,能够充分明确当下人力资源管理工作中发展的高度需求,进而将经济师应用在人力资源管理工作中,全面促使这一工作得到充分优化改善,满足人力资源管理工作的开展需求。因此,本文将通过对经济师在人力资源管理中所发挥的重要作用进行全面分析研究,从而为这一工作的高效开展奠定良好的基础前提。通过这一研究,能够证实经济师在人力资源管理中的重要作用,促进经济师行业的快速发展。

## 1 存在的问题

### 1.1 规划不科学

在当下的人力资源管理工作开展的过程中,由于其长期存在着规划不科学的问题,导致这一工作的开展受到严重阻碍,不利于管理工作的高效发展。在人力资源管理工作中开展的过程中,相关规划是重要的工作开展前提,同时也是管理工作稳定开展的重要基础。但是,在当下这一工作开展的过程中,由于相关人员不能重视对其工作规划进行科学性的深入挖掘探索,导致这一工作在开展的过程中出现效率低下的问题,同时还可能由于其规划不科学导致在管理工作开展的过程中出现工作纰漏,严重影响了人力资源管理工作的正常稳定开展。因此,相关工作人员应该重视这一问题对人力资源管理工作的重大影响,从而能够不断进行完善优化,促进这一管理工作的高效开展。

### 1.2 管理体系陈旧

在当下快速发展的环境背景下,各行各业的工作开展都得到了充分的创新优化。但是,在人力资源管理工作中开展的过程中,由于其相关管理体系长期处于陈旧状态不能得到充分创新,导致相关人力资源管理工作的开展受到严重影响,不利于工作的高效开展<sup>[1]</sup>。在日常人力资源管理工作中开展的过程中,由于相关管理人员不能重视对这一体系进行完善优化,不能清晰当下时代发展对于这一工作开展的高度要求,导致在工作开展的过程中长期应用传统管理体系,严重阻碍了管理实效,不利于人力资源管理工作的长期稳定高效发展。相关工作人员应该高度重视这一问题,明确创新管理体系对整体工作开展的重要影响与积极性作用,从而能够不断对相关管理体系进行完善创新,促进人力资源管理工作的效率发展。

### 1.3 部门配合不足

在单位发展的过程中,由于过于重视经济发展,不能高度重视人力资源管理,导致在日常工作开展的过程中这一工作不能得到其他部门的积极配合,严重影响了工作的开展,阻碍了单位整体工作的发展。在单位日常工作开展的过程中,往往对于相关生产部门以及市场部门高度重视,而不能明确人力资源管理部门对其他部门发展的重要影响,导致在发展的过程中出现了各个部门对人力资源管理部门工作配合不足的问题出现,严重影响了

整体工作的开展。同时,由于单位需要经济的快速发展,需要各个部门的协调,而在这一过程中,人力资源部门则不能得到高度重视,导致工作开展效率低下,难以得到其他部门积极配合,阻碍了单位的快速发展。

### 1.4 激励制度问题

在单位日常工作开展的过程中,对于人力资源管理工作要求较高,但是对这一工作的开展相关激励机制却落实不到位,促使这一工作的开展出现矛盾充分,严重阻碍了人力资源管理工作的效率开展<sup>[2]</sup>。相关激励制度是保证这一管理工作正常开展完善的重要基础,同时也是保证这一工作不断跟进落实的重要前提。但是,在当下人力资源管理工作中开展的过程中,往往由于相关管理人员不能重视对激励机制的充分优化完善,导致人力资源管理工作的开展长期不能得到充分的激励制度保障,严重阻碍了管理工作的高效落实,最终也影响到单位的日常发展,阻碍了单位工作的全面性开展。

## 2 经济师作用

### 2.1 建立管理规划

在人力资源管理工作中开展的过程中,对于相关管理规划具有高度要求。在这一高度要求下,经济师的工作开展能够满足相关管理规划建立的高度要求,为这一工作的开展奠定良好基础前提。在进行日常管理工作开展的过程中,往往由于相关工作人员不能以正确科学合理的管理规划作为管理工作开展的基础前提,导致在管理工作中出现效率低下的问题,不利于这一工作的高效开展。而经济师在这一工作中则能够充分发挥其具有的积极作用,能够满足单位人力资源管理工作中对相关管理规划的高度要求,促进管理工作的高效开展,为单位的整体工作开展奠定基础前提。通过经济师对相关管理规划的制度完善,能够有效提高人力资源管理工作的开展效率,充分优化管理规划,保证管理工作的每一步骤都能够得到有效的规划指导,促进人力资源管理工作的全面展开。

### 2.2 创新管理体系

在人力资源管理工作中开展的过程中,对相关管理理论体系具有高度要求。在传统的人力资源管理工作开展的过程中,由于其相关管理体系的缺失,导致在工作开展的过程中效率低下,不利于这一工作的高效开展<sup>[3]</sup>。因此,在这一发展背景下,经济师能够对人力资源管理工作中体系进行有效创新优化,为这一工作的发展奠定良好的理论体系基础,满足工作开展的高度需求,提高整体人力资源管理工作的开展效率,促进单位整体快速发展。经济师在这一管理体系的创新中起着重要的积极性作用,同时也是全面分析深入研究后对管理体系的有效优化,能够根据单位的实际需求进行理论管理体系的深入探索,促进人力资源管理工作的效率开展。

(下转第146页)

到上升空间和提升空间,就主动离职了,这对于单位的成本和精力都会造成极大的损耗。因此,在人才“走进来”之后,要定期进行人才培训,比如,可通过邀请专家开展座谈会,为员工补充和更新技术理论知识。或者,通过兄弟单位之间的交流,促进员工之间的互相学习,使员工在交流中汲取更多实践知识。第三,人才的晋升。制定合理的晋升机制是提高管理会计人员的工作动力的必要举措,善用人才,帮助每个职位上的人才发挥最大的职业潜能,为人才提供未来的发展道路,能够进一步提高管理会计工作对单位运营管理的促进作用,单位也能获得最大的收益。

### 3.3 提高管理会计信息化系统的开发和应用

随着信息化时代的发展,管理会计使用信息化软件是提高系统化运作必不可少的条件。当前,很多地勘单位已经掌握了财务管理相关系统软件的使用,然而,管理会计与财务管理的所使用的软件并不相同。财务管理以外部服务对象为主,比如银行等,而管理会计更加偏向于内部管理所用,因此对数据的要求并不相同<sup>[4]</sup>。因此,管理会计系统的开发和应用既源于财务管理又高于财务管理。管理会计信息化系统的开发和应用能让会计人员在繁重和重复的工作中解脱出来,使会计人员能够准确及时有效的掌握信息来源,为管理人员的工作提供极大的便利,推动决策更加具有全局性和前瞻性。不仅能够扩大管理会计的使用范围,又能满足地勘单位的管理需求,为可持续发展提供有力助手。

### 3.4 提高内部沟通和协调能力

除上述三个策略之外,地勘单位内部各个部门之间的协调联动也是重点。因此,单位要建立互联互通的平台,加快信息的

畅通。通过网络,进行信息汇总,让单位内部各个部门之间,做到无障碍快速交流和沟通,提高决策的有效性,提高沟通效率,减少矛盾的产生,有利于管理层对各部门的管理,更好的发挥管理会计在单位运营管理中的积极作用。

## 4 结论

为响应政策号召,满足市场发展需求,地勘单位要主动适应新的管理模式,不断加强自身管理机制上的变革和创新,尤其是在管理会计工作方面,正确认识管理会计的重要作用,合理应用管理会计体系,充分发挥其核心作用,为相关决策提供精准有效的信息支撑,使企业获得更加理想的经济效益,进而为地勘单位的深入发展保驾护航。同时,面对地勘单位中的管理会计运用中存在的一些不足之处,需要各地勘单位凝聚共识,重新自我审视,把管理会计全方位贯彻在经营活动的各反面,以此提升对市场大环境的适应能力,发挥管理会计的应用价值,从而助力地勘行业的健康有序发展。

### 参考文献

- [1] 肖海,丁景华.浅论建立环境管理会计的必要性及对策[J].民营科技,2010(3):125.
- [2] 吴瑞祥.新形势下地勘单位财务管理转型的实践与思考[J].中国总会计师,2019(7):188.
- [3] 彭光耀.现阶段管理会计在我国企业应用中存在的问题及对策研究[J].智富时代,2015(2X):141.
- [4] 李朝艳,由颂.基于管理会计与信息化结合应用的企业智能制造提升策略[J].企业改革与管理,2019(17):158-159.

(上接第144页)

### 2.3 加强部门交流

在单位日常工作开展的过程中,各个部门的发展都是单位发展的重要组成部分。但是,由于在当下的发展中,单位对于业务部门以及相关市场部门的工作开展高度重视,而不能够明确人力资源管理部门工作开展对单位发展的积极性影响,导致在这一工作开展的过程中出现部门之间联系不紧密的问题,最终则促使部门之间配合不积极。在这一发展背景下,通过经济师的参与介入,能够有效加强部门之间的交流沟通,从而促使这一工作的开展能够得到充分的部门配合,满足人力资源管理部门对于相关部门配合工作的高度要求,促进单位的稳定快速发展。

### 2.4 建立奖罚制度

在进行人力资源管理工作开展的过程中,相关奖罚制度是保证工作人员参与工作积极性的重要前提基础。但是由于传统的人力资源管理工作中这一制度体系的缺失与不完善,导致在工作开展的过程中不能得到充分有效的奖罚制度保障,不利于人力资源管理工作的高效开展<sup>[4]</sup>。因此,在当下的发展中,通过对这一工作的开展进行经济师作用的充分发挥应用,使其能够在日常单位人力资源管理工作开展的过程中根据其工作的实际情况进行相关奖罚制度的有效建立完善,从而促使这一工作的开展能

够得到充分的制度保障。

### 2.5 人才储备计划

人力资源管理工作的开展离不开充分的人才储备。在这一工作开展的过程中,通过经济师的合理设计,能够明确这一工作的开展对人才的高度需求,从而能够制定相关的人才储备计划,为单位的稳定发展奠定良好的人才基础。

## 3 结论

随着快速发展的环境背景下,单位的快速发展中,对于人力资源管理工作提出了高度要求。在这一发展背景下,通过经济师的介入能够满足这一工作开展对于各个方面的高度要求,从而能够有效促进人力资源管理工作的高效开展,满足单位发展的高度需求,为单位发展奠定良好的人才基础。

### 参考文献

- [1] 刘秀艳.探析经济师在人力资源管理中所发挥的重要作用[J].百科论坛电子杂志,2019(6):770.
- [2] 杨璐.经济师在人力资源管理中所发挥的重要作用[J].时代经贸,2019(34):72-73.
- [3] 程舒严.经济师在人力资源管理中所发挥的重要作用[J].经济师,2018(11):266-267.
- [4] 李茜.经济师在人力资源管理中所发挥的重要作用[J].经济学,2020,003(001):45.