

又符合财务管理规定。同时,在科研经费使用过程中,财务部门与科研部门应共同监控资金的使用情况,及时发现并纠正偏差,防止资金浪费和滥用,确保科研经费能够精准投入科研活动中,实现资源的最优化配置。

此外,还需协调财务部和科研部之间的关系,高校科研经费的筹划与核算,不仅是财务部的工作,更是科研部的职能所在。因此,必须增强两个部门间的互动。可考虑搭建信息共享平台,从课题立项、经费审批到项目验收,所有环节的信息都应实时分享并妥善保存,以保障科研管理工作的协同化发展。依照不同阶段,实行相适应的税务管理方法,最大程度做好抵扣、免税等工作,减轻税负负担,确保资金获得最大程度利用。

4.4 提升管理人员素质,强化队伍建设

科研项目经费管理并非单纯的管理流程,而是需要将各项管理要求切实落实到个人,才能实现最终目标。这就涉及管理的水平与科研人员的研究过程的结合,既要求科研管理人员不仅具备较强的管理能力,也要对本单位的科研主要业务有基本的了解掌握,对科研人员的科研过程熟悉,这从而避免管理与科研脱节。在课题组层面,要进一步制定相关激励措施,保障科研财务助理的完整配备,为科研人员在预算编制、经费报销等方面提供专业化服务。让科研人员从繁琐的经费报销等非科研事务中解脱出来,给科研人员减负,让经费管理发挥最大效能。

4.5 强化科研诚信建设,营造良好氛围

高校科研经费管理作为高校管理与财务领域的重要课题,对于推动高校科研工作的顺利开展及提升经费使用效率具有举足轻重的意义。为此,要将科研诚信教育纳入科研人

员培训体系之中,借助案例分析、诚信宣誓等多种形式,增强科研人员的诚信意识和责任感。项目管理单位为每位科研人员建立科研诚信档案,对于存在科研不端行为的个人,依法依规进行严肃处理,并将其纳入科研诚信黑名单,以此产生有效的警示与震慑效应。

5 结论

高校科研经费管理是保障科研工作顺利进行和提高科研效益的重要环节。当前,面对存在的问题与挑战,我们必须深入思考并积极寻求解决之道。加强高校科研经费管理与监督,不仅是对资源的高效利用,更是对科研人员的责任和担当的强调。通过论文对相关问题的深入探讨,我们深刻认识到了高校科研经费管理存在的问题及其成因,并据此提出了一系列的对策建议。唯有强化管理意识,完善管理制度,严格支出管理,优化预算管理,建立经费绩效制度,健全管理机制,方能有效提高高校科研经费管理的水平,确保经费的合理使用和科研工作的顺利开展。

参考文献

- [1] 齐蒙.关于加强高校科研经费管理和监督工作的探讨[J].健康管理,2020(4):163.
- [2] 王慧美.加强高校科研经费管理和监督工作探究[J].财经界,2021(33):17-18.
- [3] 梁怡爽,张睿.发挥财会监督在高校科研经费管理中的作用探讨[J].财政监督,2021(4):54-57.
- [4] 王婷.关于加强高校科研经费管理的思考[J].商讯,2021(33):161-163.
- [5] 任彦鑫.关于加强高校科研经费内部监管的思考[J].财会学习,2020(22):34-35.

Analysis of the Role and Function of Senior Economists in Human Resource Management

Chuanjun Wang

Changle County Public Employment and Talent Service Center, Weifang, Shandong, 262550, China

Abstract

In the process of modern enterprise management, senior economists play a more and more important role in human resource management, play a more and more important role in the enterprise, bring more vitality to the enterprise. Senior economist plays a very important role in introducing and training talents, giving full play to the value of each person, tapping the potential of the enterprise and promoting the further development of the enterprise. Therefore, in the process of enterprise development, it is necessary to clarify the role and function of senior economists in human resource management, further improve the talent management system, give play to its advantages, and enhance the market competitiveness of enterprises. Based on the author's work experience, this paper discusses related issues for reference.

Keywords

human resource management; senior economist; characters; effect

浅析人力资源管理中高级经济师的角色和作用

王传军

昌乐县公共就业和人才服务中心, 中国·山东 潍坊 262550

摘要

在现代企业经营管理过程中,高级经济师在人力资源管理中发挥着越来越重要的作用,在企业中扮演着越来越重要的角色,为企业带来了更多活力。高级经济师对引进、培养人才,充分发挥每个人的价值,挖掘企业内部潜力,推动企业的进一步发展起着非常重要的作用。因此,在企业的发展过程中,要明确人力资源管理中高级经济师的角色和作用,进一步完善人才管理体系,发挥其优越性,以提升企业的市场竞争力。论文基于笔者工作经验,对相关问题进行探讨,以供参考。

关键词

人力资源管理;高级经济师;角色;作用

1 引言

随着企业规模不断扩大,对于企业的管理水平有着更高的要求。人力资源管理作为企业的基础管理工作之一,是保证企业有序运行的必要措施。尤其是高级经济师的引进,能掌握人力资源的重点,创新管理方法,有效提升人力资源管理水平,为企业的进一步发展打下坚实的基础。

2 高级经济师人力资源管理分析

高级经济师在企业的发展过程中起到了非常关键的作用。企业的人力资源管理需要进行科学规划,不断优化人力资源管理模式,发挥高级经济师的价值,是现代企业经营管理的重要内容^[1]。尤其是随着市场经济的发展,各个企业正进行人力资源改革、升级,高级经济师能在系统化的人力资源管

理工作中,结合企业内部文化和内部员工实际情况,进行合理的规划,将人力资源管理和业务发展相融合,以此完成企业的发展战略目标。由此可见,高级经济师在企业的改革、优化人才结构等事项中发挥了巨大的作用,促进企业经济效益的提升。在企业人力资源管理中,高级经济师以人才为本,建立完善的管理机制,构建高水平的人才队伍,为企业的发展奠定坚实基础,在企业的进一步发展过程中发挥了重要的价值。

3 人力资源管理中高级经济师的角色分析

鉴于企业经营范围的多样性导致人力资源管理挑战的异质性,各企业须依据实际情况,对人职员工展开系统性评估与监管,这是人力资本管理的共性实践重心。从管理视角审视,针对新员工采取相匹配的管理策略,旨在通过调整企业人才架构并提升整体管理水平,为提升企业核心竞争力奠定基础,从而对其长期经济发展产生深远影响^[2]。鉴于市场经济迅猛发展背景,企业需基于一体化发展战略,开展细致

【作者简介】王传军(1972-),男,中国山东昌乐人,本科,高级经济师,从事人力资源服务和管理研究。

的市场分析,通过细分新引进人才类别并实施全面岗前教育,以强化人力资源管理项目的效能,确保企业维持强劲市场竞争力。在此背景下,高级经济师成为人力资源管理转型与创新进程中的核心要素,不仅引领传统劳动力资源配置模式的变革,还显著增强了员工的综合竞争力。企业必须深刻认知高级经济师在人力资源战略中的关键影响,其作为一股新生力量,对于促进人力资源结构优化及企业效益增长发挥着不可小觑的作用。因此,为充分发挥高级经济师的潜能,企业须在实践操作中突出其角色地位,并对其职能进行精确解读,结合自身实际情况规划科学的企业发展蓝图,继而推动人力资源管理模式创新,实现人力资源管理质的飞跃^[3]。

4 人力资源管理中高级经济师的作用

要保障企业的持续健康发展,技术创新是不可或缺的焦点,它是驱动企业进步的关键动力,直接影响企业的经济绩效与社会效益。分析现下市场动态并提炼趋势,显现出在人力资源管理领域,高级经济师的角色正愈发凸显其价值。高级经济师的工作已内化为企业战略的核心环节,其作用和重要性与日俱增,成为塑造企业未来竞争力的关键一环^[4]。

在高级经济师的专业实践范畴中,人力资源管理的优化与创新是对企业经营管理和稳定性施加深远影响的关键变量。伴随中国经济的高速增长态势,企业界日益重视人才作为核心竞争优势的价值,视其为国内外市场竞争中维持可持续成长的基石。在这方面,高级经济师通过深度剖析企业运行机制,依托精确的数据分析报告,精准把脉企业运营实态,为企业洞察自身发展境况提供镜鉴,奠定企业未来健康成长的坚固基石。

与此同时,高级经济师在人力资源管理领域能扮演催化剂角色,推动企业竞争力跃升,这得益于他们能够科学合理引导企业策略规划与发展路径,实现成本效益优化,双管齐下既提升了企业管理效能,又加速了利润增长,进而强化企业的核心竞争力。在愈演愈烈的市场竞争格局中,高级经济师运用其专业智慧激活人才资本优势,稳固企业航行方向,力促企业持续且稳步地向前发展。

高级经济师在人力资源管理领域的另一核心贡献,在于优化人力资本配置,推动形成一个职能明确、协同合作的团队生态,确保每位员工的成长路径与企业长远战略协调一致。本质上,他们擅长深度解构人力资源管理的宏观图景,并基于详尽分析,提出前瞻性和可操作性并重的战略调整意见。这些策略不仅促进了企业内部人力资源体系的健全与完善,也促使员工能在各自的职位上充分发挥潜能,实现个人价值与企业目标的和谐共生。鉴于此,企业在面对激烈的市场竞争环境下欲脱颖而出,就必须将人力资源管理置于战略高度,科学合理地驾驭和开发人力资本。唯有如此,方能为企业的长远发展蓄势赋能,铸就坚不可摧的竞争优势。

企业经营实践中,追求经济效益最大化是根本导向,

这一目标的达成是企业领导力与专业团队合力的成果,缺一不可。企业需充分认识自身价值实现的重要性,将其视为持续壮大的基石。在这一征程中,若企业偏重硬件设施和管理体系的构建,却忽视对人力资本的投入,尤其是轻视高级经济师在人力资源战略中的核心位置,可能会导致管理层结构的动荡不稳,更可能阻碍企业的长远健康发展。

鉴于上述情况,企业应当深刻认识到精细管理的价值,并通过策略性的管理措施,高效激活高级经济师的角色潜力,以为企业提供稳定的管理支撑和创新驱动力。此举对于维护企业的长期健康发展态势至关重要,同时是实现经济效益与社会效益最大化于社会经营场域下的必备策略。简而言之,企业应聚焦于人力资源的有效管理,尤其是重视高级经济师的桥梁角色,以之作为促进企业持续繁荣的杠杆。

5 高级经济师在人力资源管理中的问题

5.1 人才机制不合理

随着经济的不断发展,创新对于企业的进一步发展有着显著的促进作用。虽然,当前大多数企业已经认识到管理创新的必要性,但是由于经验、资金以及其他因素的影响,企业在高级经济师选拔过程中,仍然沿用传统的人力资源管理方法,这和高级经济师的特点不相符合,从而在人力资源发展过程中,偶有不能掌握管理的度,人才机制建立不完全,影响了企业的进一步发展^[5]。

5.2 管理意识不足

在市场经济高速发展的背景下,企业要取得进一步发展,必须优化内部结构,此时要充分发挥人力资源管理的作用,而高级经济师则有效促进了人力资源管理效果的提升^[6]。但是,当前部分企业管理人员对于高级经济师在人力资源管理中的重要性不够明确,未了解经济师的作用,在内部权利分配中存在问题,导致业务执行容易发生一些问题,进而导致相关实践责任不明确。在企业经营管理中,人力资源部门需要积极和其他部门配合,建立协调机制,但是由于管理意识不足,不能发挥高级经济师的作用,导致企业在经营管理中存在一系列的问题。

5.3 人力资源管理模式滞后

传统企业管理模式中,人力资源主要是负责企业人才引进、培养以及管理等工作,行政部门是完成人力资源工作的主力军。这种相对陈旧的管理模式已经不能适应市场经济的发展,影响了企业经营业务的开展,阻碍了企业的发展速度。虽然一些企业已经认识到人力资源管理的重要性,招聘有高级经济师,但是由于内部管理模式滞后,导致高级经济师无法充分履行其管理职责,无法对企业的进一步发展提供更大的帮助。

6 高级经济师人力资源管理的优化战略措施

6.1 建立高级经济师人才机制

在探讨高级经济师在人力资源管理领域的优化战略举

措时,我们首先要着重强调建立健全高级经济师的人才培养与吸纳机制。这一过程不仅是一个简单的人员招聘行动,而是涉及了从理念革新到制度创新,从内部管理调整到外部市场竞争的一系列复杂步骤。具体而言,首先,企业领导层应当深刻意识到高级经济师在企业转型升级,尤其是人力资源管理现代化过程中的不可或缺的角色。企业需积极转变传统管理观念,充分认识到在新时代背景下,高级经济师不仅是专业知识的拥有者,更是企业人力资源战略规划与执行的智囊和推手。

因此,构建科学合理的人才引进和保留策略显得尤为重要。企业需深入了解当前人才市场动态,特别是高级经济师这一专业领域的市场需求与供给状况。通过设置竞争力强的薪酬福利体系、营造有利于创新的工作氛围和提供职业发展平台等方式,吸引更多具备战略眼光、精通业务操作、能够进行数据挖掘与决策分析的高端经济师人才加入。同时,建立公平、透明的人才评价与晋升体系,鼓励内部竞争与外部引入相结合的多元化发展模式,确保每位高级经济师都有展现自我、贡献价值的机会与通道。此外,提升企业内部对人力资源服务和配置的重视程度,要求企业不仅要关注技术和流程的优化,还要在遵守法律法规的前提下,确保人力资源管理流程符合企业总体发展目标和市场需求。这就要求企业在高级经济师的配置与培养过程中,紧密结合企业实际业务需求,灵活调整管理机制,优化组织结构,明确各部门职责,确保高级经济师能够深度融入并有效指导人力资源策略的实施,为企业长远发展注入源源不断的动力。

企业还需持续优化高级经济师的职业发展规划与激励机制,包括但不限于提供持续的专业培训、建立成果共享的利益分配模型以及创建支持性的工作环境,以促进他们职业生涯的可持续发展,进而推动整个企业人才战略的高效执行。总而言之,高级经济师的人力资源管理优化战略,是一个涉及系统思维、前瞻性规划与持续改进的过程,企业需在多维度下功夫,确保策略的科学性和有效性,最终实现人力资源管理质量的整体提升,进一步巩固和加强企业的市场竞争力和可持续发展能力。

强化人才培养是企业发展的关键环节,尤其是在人力资源管理领域,高级经济师的角色尤为关键。企业领导者应重视并采取策略性措施,优化人力资源结构,以充分利用高级经济师在组织中的潜力。准确把握投资时机对企业发展至关重要,而为了支持这一目标,必须在现有工作框架内加强针对高级经济师的培训机制,以推动企业的规模扩展。完成招聘后,应立即着手全面评估新入职人才的能力,并据此设计个性化培养路径。新晋高级经济师需经历系统的定期及随机技能更新培训,同时引入经验丰富的外部专家进行互动交流,旨在拓宽其专业视野并提升实际操作水平。此外,高级经济师在人力资源管理方面承担着不可或缺的职责,他们应当不断提升自我,不仅增强专业素养,也要深化对企业文化、

内部流程和管理体系的理解,确保能迅速响应并有效解决公司内部出现的各种问题,成为支撑企业顺利运作的核心力量。这一过程中,增强员工的责任心和对企业的归属感亦是培养的重点方向,最终目标是构建一支适应企业需求、能够驱动持续发展的高级经济师团队^[7]。

6.2 强化管理者水平

在企业中,人才作为核心竞争力,对于企业的进一步发展有着显著促进作用,直接决定了企业的生产力水平。如何发挥人才的价值,是高级经济师在人力资源管理工作中需要解决的核心问题^[8]。只有提升管理人员的水平,建立更高的水平,才能进一步发挥高级经济师的作用,积极参与企业管理,以实现更加理想的管理效果,给企业发展注入更多活力。

为促进管理水平升级,企业可构建一套专门针对高级经济师的评估体系,这不仅助力管理效能提升,亦确保了运行效率。评估机制需从全方位把握高级经济师的工作表现,综合考量其专业能力和工作成果,结合具体岗位绩效指标,确保考核体系的严谨性和激励性,进而激发高级经济师的主动作为精神。该体系的设立不仅是评价工具,更催化了一种内部环境,融合公平竞技与团队协作,对于企业稳态增长和长期繁荣具有实践意义。

然而,一部分企业在实际操作中,低估了人力资源的战略价值,对高级经济师在其中扮演角色的理解尚不深入,导致资源潜能未被充分释放。因此,管理层应积极塑造正面企业文化,凸显高级经济师的关键地位,并通过策略性调整提升其对职场环境的适应力。将人力资源管理定位为企业发展的驱动力,注重人才培育,尤其聚焦高级经济师队伍,这是提升整体效率、增加企业收益、稳固员工忠诚度和信任感的基础。此法可帮助企业在精准把握运营重点的同时,开创新的发展机遇,奠定长远发展的坚实基石^[9]。

6.3 完善人力资源管理制度

在现代企业管理框架内,高级经济师的重要任务涵盖了人力资源知识的更新充实与管理体的革新优化,运用先进的管理方法以增强企业人力资源管理的综合效能。效率提升的关键在于细化与升级人力资源管理系统,确保管理实践覆盖全部流程,实现微观层面的精进。此外,根据企业实情,高级经济师还需积极参与构建完善的社会保险管理体系,作为保护职工核心利益、提振工作安全感与幸福感的关键策略,减少职工因各类风险遭受的经济影响。维护员工根本利益,高级经济师需深切关怀其需求与权益,在设计人力资源政策时,应清晰界定管理流程,建立健全的体系架构,包括但不限于:确立公正合理的薪酬福利制度与绩效评价体系,旨在为员工提供全面的经济保障,无论遭遇工伤、疾病等情况,都能得到必要支持,保障其基本生活水准与职业尊严。通过这一系列的系统构建与精细调整,高级经济师在确保企业稳健运营的同时,增进了员工福祉,构建了更加稳固和谐