# 论新经济时代人力资源管理理念的创新

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2025-03-07

*第一篇：论新经济时代人力资源管理理念的创新论新经济时代人力资源管理理念的创新摘要：企业人力资源管理的创新是企业文化创新的关键文章对新经济的内涵和特征、新经济时代企业所需人 才的类型和素质进行论述，提出了在新经济时代的人力资源管理创新理念。...*

**第一篇：论新经济时代人力资源管理理念的创新**

论新经济时代人力资源管理理念的创新

摘要：企业人力资源管理的创新是企业文化创新的关键文章对新经济的内涵和特征、新经济时代企业所需人 才的类型和素质进行论述，提出了在新经济时代的人力资源管理创新理念。

关键词：现代企业；新经济；人力资源

一、新经济时代企业所需人才的类型及素质

新经济是一种全新的经济形态，具有知识的人力资源意即人才资源是新经济的主体，人力资源是现代企业的战略资源，也是企业发展的最关键的因素。新经济时代所需的人才，不同于工业经济时代，下面就新经济时代企业所需人才的类型及素质作概要简述：

1．创新性人才。创新是新经济时代的主题，新经济是创新化的经济，创新化经济需要的是具有创新性的人才。第一，随着信息技术的发展，计算机的广泛应用，电脑将取代一些机械性脑力劳动。第二，在新经济时代，产品的知识含量增加，逐步形成知识产品。第三，科技是第一生产力，科技的创新对经济的发展具有巨大的推动作用。唯有全面创新，包括技术创新、制度创新、产品创新、市场创新、管理创新等，才能维持经济的竞争力。所以，新经济时代需要创造性人才。

2．个性化人才。个性化人才是创新过程的一种表现形式，任何一个创新计划都体现出个性化的思想。有的经济学家把新经济称为个性化经济。个性化经济需要个性化人才。所谓个性化人才，就是让其个性得到充分发展，适合学什么，就让其学什么，适合干什么，就让其干什么；有哪一方面的兴趣与特长，就让其在哪一方面发展。个人的发展必须与社会的需求相复合，必须与所在组织的需求相吻合，这是个人化发展的基本前提。

3．复合型人才。所谓复合型人才，是指多种专业能力的复合，是社会科学与自然科学的复合，是智力因素与非智力因素的复合。新经济时代很多创造活动是跨领域的，这种创造不可能依靠某种单一知识和单一技能来实现，它必须借助

多种知识、多种技能的综合运用来完成。所以，复合型人才是新经济时代企业所需要的人才，同时也是企业的稀缺资源，企业要努力地培养这种资源。

4．合作型人才。新经济社会是一个人际关系高度社会化的社会。美国学者比恩等人认为，竞争是工业社会的价值观，而新经济时代的价值观是合作。因此，合作型人才是新经济时代企业所需的人才。

二、国内外大公司创新人力资源管理的成功经验

1、思科公司——每个员工的成功就是企业的成功

美国思科公司是1984年由个人创办并快速发展起来的网络技术公司。目前，思科在全球的员工已发展到3．4万人，年营业额达30多亿美元。设在中国的思科系统网络技术有限公司的员工超过550人，吸收了众多的高科技人才。思科公司中国人力资源总监关迟认为：“思科追寻的是人才资本资源开发与经营创新，每个员工的成功就是公司的成功。”

企业经营首要的是开发人力与人力资本资源，知识资源依存于“人本资源”之中，科技创新来源于大量掌握知识和不断更新知识的企业人才。因此，思科注重开发每个员工的知识资源，以充分发挥企业整体知识资源经营效益。在思科确立了每个员工都是企业的股东和主人的经营思想，建立起让每个员工都能发挥出自己最大价值、实现自己最大梦想的经营体制。公司尊重员工的创新精神，培养员工个人成功于团队成功之中的思想；经常组织员工进行业务培训与国外员工到本土受训，增长员工成功的个人才能；教导员工管理好自己的时间，以充分利用公司资源；提供一个能够发挥“领导者的成功特质”的环境，帮助员工实现设定的目标等等。同时，思科坚持人才增加与保留的知识资源开发利用战略，实行全面招聘人才的方法，若员工介绍和成功引进一名人才，公司给予500美元的奖励。这些开发“人本资源”的经营思想，使得思科实现了超常的持续发展。

2、海尔公司——人才是企业经营的“一产品”

我国海尔公司总裁张瑞敏有个精辟的论述，海尔追求的“一产品”是企业人才，而销售出去的家电等则是“二产品”。把人才和知识放到企业的核心位置，是海尔企业成功的经验。

当今经济已步人新经济时代，知识、智力、无形资产无所不在，知识成为经济诸要素中的决定要素，成为最重要的社会力量，决定社会和经济发展的前途和

命运。面对新经济挑战，海尔把掌握和运用知识的人才视为企业成功之本，从过去的重视资本积累扩张转向重视人才和智能资本扩张管理，以拥有大量人才，拥有大量现代知识资本，而成为市场竞争发展中的强者。海尔实施人才“一产品”战略，制定“激活休克鱼”措施，全面开发知识资源；大量吸收高学历、高科技人才加盟企业，激活企业科技创新，使海尔高新科技产品层出不穷。公司建立了海尔大学，实施企业国际化经营“走出去”的“本土化”战略，大量培训国外海尔科技与经营人才，最近就有多批海尔美国员工和欧盟员工培训结业，服务于海尔国际化经营。我们应看到，当今新经济快速发展，企业中人才与智能要素已处于“一产品”位次，是制造市场任何可销售产品的“总闸门”，是追求市场产品销售最根本的要素。

3、宝洁公司——员工能力与责任感是构成企业知识资源的基本动力

美国宝洁公司是一家传统企业，已有60年的历史。进入新经济时代，宝洁公司运用新经济和新科技思想，激发员工的责任感与创造力，突出企业“人本资源”基本动力的再造与重塑，从而大大加快了企业科技创新与品牌创新进程。据悉，宝浩公司平均每年申请创新产品与技术专利近万项，成为全世界日用消费品生产中产品开发创新最多的公司。宝洁公司进入中国市场后，组成庞大的消费市场调查队伍，调动员工的工作热情，深人全国各地的大中城市家庭进行广泛调研。十多年来，已创出海飞丝、玉兰油、飘柔等具有中国特色名字的知名品牌7个，这些产品与品牌一直领导着中国洗涤产品市场，在中国消费者中的信誉度和知晓度极高。

著名经济学家戴夫·乌尔里克最新理论，把知识资本简化为数学公式：知识资本=能力×热情(责任感)。这一理论认为，能力强热情低的企业拥有天赋，但没有完成其任务的工作人员；热情高能力低的企业拥有缺乏教育、但很快能完成任务的工作人员。能力值或热情值低的都会导致总的知识本值明显下降，这两种情况都是危险的。宝洁公司的做法正是将知识资源开发利用战略目标锁定在创新人才及其创新能力、创新“热情”等无形资产拥有上，以最大限度地获取知识创新及开拓和占有市场的主导能力。近年来，美国企业除了突人才等“知识经营”外，都高度重视挖掘员工“热情”这一无形知识资本，以加速技术创新与资本增值。如提出“全面顾客关系协调”的观点，将企业员工纳入内部“顾客关系协调”

内容，纷纷营造“维系人心环境”，充分尊重员工的自主创造性，激发创新热情；兴起“员工充电，老板出钱”浪潮，亮出“能力再造”新招，为企业技术创新不断注入活力。

三、树立创新人力资源管理理念

从“思科公司——每个员丁的成功就是企业的成功”、“海尔公司——人才是企业经营的‘一产品”’、“宝洁公司——员工能力与责任感是构成企业知识资源的基本动力”等等国内外著名公司的人力资源管理创新中，我深深体会到，人力资源管理的创新，必须树立创新理念：

1、确立“从管理人到服务人”的理念；

我国传统的人事管理是一种全方位的垄断性管理。重管理，轻服务是它的重要特征之一。现如今，“管理就是服务”已经成为共识。人力资源管理工作的服务功能在日益拓展，满足人才需求、保障人才权益、促进人才发展等提上了重要日程。

2、确立“从管理人到影响人”的理念

教育者应该首先受教育，开发者必须首先被开发。人力资源管理工作者要率先成为复合型人才‘。什么样的人可称之为复合型人才呢?即知识复合、能力复合、智商与情商的复合。知识复合又必须符合三条要求，一是知识面宽，二是在一二个领域有深度，是能把大量零散的知识整合起来，做到融会贯通、应用自如：能力复合就是要做到一专多能、身兼数职。未来的人才“靠智商得到录刚，靠情商得到提升”的观点正在得到广泛认同。

3、确立“从行为管理到心理管理”的理念

未来的管理是：刚柔相济、以柔为主、柔中带刚、以柔克刚。现代管理者必须懂得：人力资源管理必须以奖为主，以惩为辅。多激励，多沟通，多理解，多关爱。要善于运用心理学和行为科学的方法，研究员工的心理现象，了解员工的心理需求，把握员工的心理规律。

4、确立“从行政管理到盟约管理”的理念

人力资源管理大致要经历过三个不同的发展阶段，即从行政管理阶段到契约管理阶段，再发展到盟约管理阶段传统的人事管理叫人事行政管理，个人从来都是依附于组织的。现在，中同的人力资源管理正在进行根本性的变革，其趋势之

一就是废除终身雇佣制度推行聘用合同制度按需设岗，按岗聘用，以岗定酬，合同管理。管理的两大主体权力地位逐渐趋向平等。人力资源管理进一步发展，将要过渡到盟约管理阶段，到那个时候，加盟的各方权力地位才能实现完全平等，我打你通的时代将宣告结束。

5、确立“从事本管理到人本管理”的理念

传统的人事管理以事为中心，重物轻人，见物不见人，把人只是当作劳动的工具。现代人力资源开发则是强调以人为中心，要促进两个发展相统一，即既要促进经济社会的健康持续发展，又要促进人自身的全面发展。以人为本、人本管理、最大限度地满足人的发展需求，应该作为现代人力资源丁作者的重要理念。

6、确立“从一元目标到两元目标”的理念

现代人力资源开发必须坚持两元目标。第一个目标是提高人的智力，让我们的员工一个比一个聪明，个个都聪明绝顶；第二个日标是激发人的活力，让我们的员工一个比一个积极，人人都是拼命三郎，没自没黑、废寝忘食。激发员丁的作动力具体应包括六个要素，即调整人的心态，变革人的思维，转化人的观念，激发人的热情，提高人的情绪商，开发人的创造力。

7、确立“从传统人才观到科学人才观”的理念

科学人才观必须厢科学发展观作为指导。科学人才观博大精深，内涵丰富，至少蕴含着12个重要观点，具体是：人才存在的广泛性；人才类型的多样性；人才本质的创造性；人才标准的时代性；人才资源的稀缺性；人才本体的相对性；人才发现的潜显观；人才鉴别的实践观；人才使用的时空观；人才培训的投资观；人才评价的分类观；人才开发的多维观。要贯彻落实好科学人才观，必须把握它的三项核、内容，即三条标准、四个要素、四个不惟。三条标准是：具有一定的知识和技能；能够从事创造性工作；能为三个文明建设作出积极贡献。都是需要的人才。四个要素是：品德；知识；能力；业绩：四个不惟是：不惟学历；不惟职称；不怍资历；不惟身份：既要注意那有学历、有能力的人，又要注意那些学历不高、能力很大、先天聪颖、后天勤奋、才能杰出、贡献非凡的人。

**第二篇：浅析新经济时代人力资源管理理念的创新**

浅析新经济时代人力资源管理理念的创新

发布时间：2024-7-12信息来源：中国论文下载中心 作者：王冬梅

一、新经济时代企业所需人才的类型及素质

新经济是一种全新的经济形态，具有知识的人力资源意即人才资源是新经济的主体，人力资源是现代企业的战略资源，也是企业发展的最关键的因素。新经济时代所需的人才，不同于工业经济时代，下面就新经济时代企业所需人才的类型及素质作概要简述：

1．创新性人才。创新是新经济时代的主题，新经济是创新化的经济，创新化经济需要的是具有创新性的人才。第一，随着信息技术的发展，计算机的广泛应用，电脑将取代一些机械性脑力劳动。第二，在新经济时代，产品的知识含量增加，逐步形成知识产品。第三，科技是第一生产力，科技的创新对经济的发展具有巨大的推动作用。唯有全面创新，包括技术创新、制度创新、产品创新、市场创新、管理创新等，才能维持经济的竞争力。所以，新经济时代需要创造性人才。

2．个性化人才。个性化人才是创新过程的一种表现形式，任何一个创新计划都体现出个性化的思想。有的经济学家把新经济称为个性化经济。个性化经济需要个性化人才。所谓个性化人才，就是让其个性得到充分发展，适合学什么，就让其学什么，适合干什么，就让其干什么；有哪一方面的兴趣与特长，就让其在哪一方面发展。个人的发展必须与社会的需求相复合，必须与所在组织的需求相吻合，这是个人化发展的基本前提。

3．复合型人才。所谓复合型人才，是指多种专业能力的复合，是社会科学与自然科学的复合，是智力因素与非智力因素的复合。新经济时代很多创造活动是跨领域的，这种创造不可能依靠某种单一知识和单一技能来实现，它必须借助多种知识、多种技能的综合运用来完成。所以，复合型人才是新经济时代企业所需要的人才，同时也是企业的稀缺资源，企业要努力地培养这种资源。

4．合作型人才。新经济社会是一个人际关系高度社会化的社会。美国学者比恩等人认为，竞争是工业社会的价值观，而新经济时代的价值观是合作。因此，合作型人才是新经济时代企业所需的人才。

二、国内外大公司创新人力资源管理的成功经验

1、思科公司——每个员工的成功就是企业的成功

美国思科公司是1984年由个人创办并快速发展起来的网络技术公司。目前，思科在全球的员工已发展到3．4万人，年营业额达30多亿美元。设在中国的思科系统网络技术有限公司的员工超过550人，吸收了众多的高科技人才。思科公司中国人力资源总监关迟认为：“思科追寻的是人才资本资源开发与经营创新，每个员工的成功就是公司的成功。”

企业经营首要的是开发人力与人力资本资源，知识资源依存于“人本资源”之中，科技创新来源于大量掌握知识和不断更新知识的企业人才。因此，思科注重开发每个员工的知识资源，以充分发挥企业整体知识资源经营效益。在思科确立了每个员工都是企业的股东和主人的经营思想，建立起让每个员工都能发挥出自己最大价值、实现自己最大梦想的经营体制。公司尊重员工的创新精神，培养员工个人成功于团队

成功之中的思想；经常组织员工进行业务培训与国外员工到本土受训，增长员工成功的个人才能；教导员工管理好自己的时间，以充分利用公司资源；提供一个能够发挥“领导者的成功特质”的环境，帮助员工实现设定的目标等等。同时，思科坚持人才增加与保留的知识资源开发利用战略，实行全面招聘人才的方法，若员工介绍和成功引进一名人才，公司给予500美元的奖励。这些开发“人本资源”的经营思想，使得思科实现了超常的持续发展。

2、海尔公司——人才是企业经营的“一产品”

我国海尔公司总裁张瑞敏有个精辟的论述，海尔追求的“一产品”是企业人才，而销售出去的家电等则是“二产品”。把人才和知识放到企业的核心位置，是海尔企业成功的经验。

当今经济已步人新经济时代，知识、智力、无形资产无所不在，知识成为经济诸要素中的决定要素，成为最重要的社会力量，决定社会和经济发展的前途和命运。面对新经济挑战，海尔把掌握和运用知识的人才视为企业成功之本，从过去的重视资本积累扩张转向重视人才和智能资本扩张管理，以拥有大量人才，拥有大量现代知识资本，而成为市场竞争发展中的强者。海尔实施人才“一产品”战略，制定“激活休克鱼”措施，全面开发知识资源；大量吸收高学历、高科技人才加盟企业，激活企业科技创新，使海尔高新科技产品层出不穷。公司建立了海尔大学，实施企业国际化经营“走出去”的“本土化”战略，大量培训国外海尔科技与经营人才，最近就有多批海尔美国员工和欧盟员工培训结业，服务于海尔国际化经营。我们应看到，当今新经济快速发展，企业中人才与智能要素已处于“一产品”位次，是制造市场任何可销售产品的“总闸门”，是追求市场产品销售最根本的要素。

3、宝洁公司——员工能力与责任感是构成企业知识资源的基本动力

美国宝洁公司是一家传统企业，已有60年的历史。进入新经济时代，宝洁公司运用新经济和新科技思想，激发员工的责任感与创造力，突出企业“人本资源”基本动力的再造与重塑，从而大大加快了企业科技创新与品牌创新进程。据悉，宝浩公司平均每年申请创新产品与技术专利近万项，成为全世界日用消费品生产中产品开发创新最多的公司。宝洁公司进入中国市场后，组成庞大的消费市场调查队伍，调动员工的工作热情，深人全国各地的大中城市家庭进行广泛调研。十多年来，已创出海飞丝、玉兰油、飘柔等具有中国特色名字的知名品牌7个，这些产品与品牌一直领导着中国洗涤产品市场，在中国消费者中的信誉度和知晓度极高。

著名经济学家戴夫·乌尔里克最新理论，把知识资本简化为数学公式：知识资本=能力×热情(责任感)。这一理论认为，能力强热情低的企业拥有天赋，但没有完成其任务的工作人员；热情高能力低的企业拥有缺乏教育、但很快能完成任务的工作人员。能力值或热情值低的都会导致总的知识本值明显下降，这两种情况都是危险的。宝洁公司的做法正是将知识资源开发利用战略目标锁定在创新人才及其创新能力、创新“热情”等无形资产拥有上，以最大限度地获取知识创新及开拓和占有市场的主导能力。近年来，美国企业除了突人才等“知识经营”外，都高度重视挖掘员工“热情”这一无形知识资本，以加速技术创新与资本增值。如提出“全面顾客关系协调”的观点，将企业员工纳入内部“顾客关系协调”内容，纷纷营造“维系人心环境”，充分尊重员工的自主创造性，激发创新热情；兴起“员工充电，老板出钱”浪潮，亮出“能力再造”新招，为企业技术创新不断注入活力。

三、树立创新人力资源管理理念

从“思科公司——每个员丁的成功就是企业的成功”、“海尔公司——人才是企业经营的‘一产品”’、“宝洁公司——员工能力与责任感是构成企业知识资源的基本动力”等等国内外著名公司的人力资源管理创新中，我深深体会到，人力资源管理的创新，必须树立创新理念：

1、确立“从管理人到服务人”的理念；

我国传统的人事管理是一种全方位的垄断性管理。重管理，轻服务是它的重要特征之一。现如今，“管理就是服务”已经成为共识。人力资源管理工作的服务功能在日益拓展，满足人才需求、保障人才权益、促进人才发展等提上了重要日程。

2、确立“从管理人到影响人”的理念

教育者应该首先受教育，开发者必须首先被开发。人力资源管理工作者要率先成为复合型人才‘。什么样的人可称之为复合型人才呢?即知识复合、能力复合、智商与情商的复合。知识复合又必须符合三条要求，一是知识面宽，二是在一二个领域有深度，是能把大量零散的知识整合起来，做到融会贯通、应用自如：能力复合就是要做到一专多能、身兼数职。未来的人才“靠智商得到录刚，靠情商得到提升”的观点正在得到广泛认同。

3、确立“从行为管理到心理管理”的理念

未来的管理是：刚柔相济、以柔为主、柔中带刚、以柔克刚。现代管理者必须懂得：人力资源管理必须以奖为主，以惩为辅。多激励，多沟通，多理解，多关爱。要善于运用心理学和行为科学的方法，研究员工的心理现象，了解员工的心理需求，把握员工的心理规律。

4、确立“从行政管理到盟约管理”的理念

人力资源管理大致要经历过三个不同的发展阶段，即从行政管理阶段到契约管理阶段，再发展到盟约管理阶段传统的人事管理叫人事行政管理，个人从来都是依附于组织的。现在，中同的人力资源管理正在进行根本性的变革，其趋势之一就是废除终身雇佣制度推行聘用合同制度按需设岗，按岗聘用，以岗定酬，合同管理。管理的两大主体权力地位逐渐趋向平等。人力资源管理进一步发展，将要过渡到盟约管理阶段，到那个时候，加盟的各方权力地位才能实现完全平等，我打你通的时代将宣告结束。

5、确立“从事本管理到人本管理”的理念

传统的人事管理以事为中心，重物轻人，见物不见人，把人只是当作劳动的工具。现代人力资源开发则是强调以人为中心，要促进两个发展相统一，即既要促进经济社会的健康持续发展，又要促进人自身的全面发展。以人为本、人本管理、最大限度地满足人的发展需求，应该作为现代人力资源丁作者的重要理念。

6、确立“从一元目标到两元目标”的理念

现代人力资源开发必须坚持两元目标。第一个目标是提高人的智力，让我们的员工一个比一个聪明，个个都聪明绝顶；第二个日标是激发人的活力，让我们的员工一个比一个积极，人人都是拼命三郎，没自没黑、废寝忘食。激发员丁的作动力具体应包括六个要素，即调整人的心态，变革人的思维，转化人的观念，激发人的热情，提高人的情绪商，开发人的创造力。

7、确立“从传统人才观到科学人才观”的理念

科学人才观必须厢科学发展观作为指导。科学人才观博大精深，内涵丰富，至少蕴含着12个重要观点，具体是：人才存在的广泛性；人才类型的多样性；人才本质的创造性；人才标准的时代性；人才资源的稀缺性；人才本体的相对性；人才发现的潜显观；人才鉴别的实践观；人才使用的时空观；人才培训的投资观；人才评价的分类观；人才开发的多维观。要贯彻落实好科学人才观，必须把握它的三项核、内容，即三条标准、四个要素、四个不惟。三条标准是：具有一定的知识和技能；能够从事创造性工作；能为三个文明建设作出积极贡献。都是需要的人才。四个要素是：品德；知识；能力；业绩：四个不惟是：不惟学历；不惟职称；不怍资历；不惟身份：既要注意那有学历、有能力的人，又要注意那些学历不高、能力很大、先天聪颖、后天勤奋、才能杰出、贡献非凡的人。

**第三篇：谈新经济时代人力资源管理理念的创新.**

谈新经济时代人力资源管理理念的创新

摘要:企业人力资源管理的创新是企业文化创新的关键文章对新经济的内涵和特征、新经济时代 企业所需人 才的类型和素质进行论述,提出了在新经济时代的人力资源管理创新理念。

关键词:现代企业;新经济;人力资源

一、新经济时代企业所需人才的类型及素质

新经济是一种全新的经济形态, 具有知识的人力资源意即人才资源是新经济的主体, 人力资 源是现代企业的战略资源, 也是企业发展的最关键的因素。新经济时代所需的人才, 不同于工业 经济时代,下面就新经济时代企业所需人才的类型及素质作概要简述:

1、创新性人才。创新是新经济时代的主题,新经济是创新化的经济,创新化经济需要的是 具有创新性的人才。第一,随着信息技术的发展,计算机的广泛应用, 电脑将取代一些机械性脑 力劳动。第二,在新经济时代,产品的知识含量增加,逐步形成知识产品。第三,科技是第一生 产力, 科技的创新对经济的发展具有巨大的推动作用。唯有全面创新, 包括技术创新、制度创新、产品创新、市场创新、管理创新等, 才能维持经济的竞争力。所以, 新经济时代需要创造性人才。

2、个性化人才。个性化人才是创新过程的一种表现形式,任何一个创新计划都体现出个性 化的思想。有的经济学家把新经济称为个性化经济。个性化经济需要个性化人才。所谓个性化人 才,就是让其个性得到充分发展,适合学什么,就让其学什么,适合干什么,就让其干什么;有 哪一方面的兴趣与特长, 就让其在哪一方面发展。个人的发展必须与社会的需求相复合, 必须与 所在组织的需求相吻合,这是个人化发展的基本前提。

3、复合型人才。所谓复合型人才,是指多种专业能力的复合,是社会科学与自然科学的复 合, 是智力因素与非智力因素的复合。新经济时代很多创造活动是跨领域的, 这种创造不可能依 靠某种单一知识和单一技能来实现,它必须借助多种知识、多

种技能的综合运用来完成。所以, 复合型人才是新经济时代企业所需要的人才, 同时也是企业的稀缺资源, 企业要努力地培养这种 资源。

4、合作型人才。新经济社会是一个人际关系高度社会化的社会。美国学者比恩等人认为, 竞争是工业社会的价值观, 而新经济时代的价值观是合作。因此, 合作型人才是新经济时代企业 所需的人才。

二、国内外大公司创新人力资源管理的成功经验

1、思科公司 —— 每个员工的成功就是企业的成功

美国思科公司是 1984年由个人创办并快速发展起来的网络技术公司。目前,思科在全球的 员工已发展到 3.4万人,年营业额达 30多亿美元。设在中国的思科系统网络技术有限公司的 员工超过 550人,吸收了众多的高科技人才。思科公司中国人力资源总监关迟认为:“ 思科追寻 的是人才资本资源开发与经营创新,每个员工的成功就是公司的成功。”

企业经营首要的是开发人力与人力资本资源,知识资源依存于 “ 人本资源 ” 之中,科技创新来 源于大量掌握知识和不断更新知识的企业人才。因此, 思科注重开发每个员工的知识资源, 以充 分发挥企业整体知识资源经营效益。在思科确立了每个员工都是企业的股东和主人的经营思想, 建立起让每个员工都能发挥出自己最大价值、实现自己最大梦想的经营体制。公司尊重员工的创 新精神, 培养员工个人成功于团队成功之中的思想;经常组织员工进行业务培训与国外员工到本 土受训,增长员工成功的个人才能;教导员工管理好自己的时间, 以充分利用公司资源;提供一 个能够发挥 “ 领导者的成功特质 ” 的环境,帮助员工实现设定的目标等等。同时,思科坚持人才增 加与保留的知识资源开发利用战略, 实行全面招聘人才的方法, 若员工介绍和成功引进一名人才, 公司给予 500美元的奖励。这些开发 “ 人本资源 ” 的经营思想,使得思科实现了超常的持续发展。

2、海尔公司 —— 人才是企业经营的 “ 一产品 ”

我国海尔公司总裁张瑞敏有个精辟的论述,海尔追求的 “ 一产品 ” 是企业人才,而销售出去的 家电等则是 “ 二产品 ”。把人才和知识放到企业的核心位置,是海尔企业成功的经验。

当今经济已步人新经济时代,知识、智力、无形资产无所不在,知识成为经济诸要素中的决 定要素,成为最重要的社会力量,决定社会和经济发展的前途和命运。面对新经济挑战,海尔把 掌握和运用知识的人才视为企业成功之本, 从过去的重视资本积累扩张转向重视人才和智能资本 扩张管理,以拥有大量人才,拥有大量现代知识资本,而成为市场竞争发展中的强者。海尔实施 人才 “ 一产品 ” 战略,制定 “ 激活休克鱼 ” 措施,全面开发知识资源;大量吸收高学历、高科技人才 加盟企业,激活企业科技创新,使海尔高新科技产品层出不穷。公司建立了海尔大学, 实施企业 国际化经营 “ 走出去 ” 的 “ 本土化 ” 战略,大量培训国外海尔科技与经营人才,最近就有多批海尔美 国员工和欧盟员工培训结业,服务于海尔国际化经营。我们应看到,当今新经济快速发展, 企业 中人才与智能要素已处于 “ 一产品 ” 位次,是制造市场任何可销售产品的 “ 总闸门 ” ,是追求市场产 品销售最根本的要素。

3、宝洁公司 —— 员工能力与责任感是构成企业知识资源的基本动力 美国宝洁公司是一家传统企业,已有 60年的历史。进入新经济时代,宝洁公司运用新经济 和新科技思想,激发员工的责任感与创造力,突出企业 “ 人本资源 ” 基本动力的再造与重塑,从而 大大加快了企业科技创新与品牌创新进程。据悉, 宝浩公司平均每年申请创新产品与技术专利近

万项, 成为全世界日用消费品生产中产品开发创新最多的公司。宝洁公司进入中国市场后, 组成 庞大的消费市场调查队伍,调动员工的工作热情,深人全国各地的大中城市家庭进行广泛调研。十多年来,已创出海飞丝、玉兰油、飘柔等具有中国特色名字的知名品牌 7个,这些产品与品 牌一直领导着中国洗涤产品市场,在中国消费者中的信誉度和知晓度极高。

著名经济学家戴夫 ·乌尔里克最新理论,把知识资本简化为数学公式:知识资本 =能力 ×热情(责任 感。这一理论认为,能力强热情低的企业拥有天赋,但没有完成其

任务的工作人员;热情高能 力低的企业拥有缺乏教育、但很快能完成任务的工作人员。能力值或热情值低的都会导致总的知 识本值明显下降, 这两种情况都是危险的。宝洁公司的做法正是将知识资源开发利用战略目标锁 定在创新人才及其创新能力、创新 “ 热情 ” 等无形资产拥有上,以最大限度地获取知识创新及开拓 和占有市场的主导能力。近年来, 美国企业除了突人才等 “ 知识经营 ” 外, 都高度重视挖掘员工 “ 热 情 ” 这一无形知识资本, 以加速技术创新与资本增值。如提出 “ 全面顾客关系协调 ” 的观点, 将企业 员工纳入内部 “ 顾客关系协调 ” 内容,纷纷营造 “ 维系人心环境 ” ,充分尊重员工的自主创造性,激 发创新热情;兴起 “ 员工充电,老板出钱 ” 浪潮,亮出 “ 能力再造 ” 新招,为企业技术创新不断注入 活力。

三、树立创新人力资源管理理念

从 “ 思科公司 —— 每个员丁的成功就是企业的成功 ”、“ 海尔公司 —— 人才是企业经营的 „ 一产 品 ”‟、“ 宝洁公司 —— 员工能力与责任感是构成企业知识资源的基本动力 ” 等等国内外著名公司的 人力资源管理创新中,我深深体会到,人力资源管理的创新,必须树立创新理念:

1、确立 “ 从管理人到服务人 ” 的理念;我国传统的人事管理是一种全方位的垄断性管理。重管理, 轻服务是它的重要特征之一。现 如今, “ 管理就是服务 ” 已经成为共识。人力资源管理工作的服务功能在日益拓展, 满足人才需求、保障人才权益、促进人才发展等提上了重要日程。

2、确立 “ 从管理人到影响人 ” 的理念

教育者应该首先受教育, 开发者必须首先被开发。人力资源管理工作者要率先成为复合型人 才 „。什么样的人可称之为复合型人才呢 ? 即知识复合、能力复合、智商与情商的复合。知识复合 又必须符合三条要求, 一是知识面宽, 二是在一二个领域有深度, 是能把大量零散的知识整合起 来,做到融会贯通、应用自如:能力复合就是要做到一专多能、身兼数职。未来的人才 “ 靠智商 得到录刚,靠情商得到提升 ” 的观点正在得到广泛认同。

3、确立 “ 从行为管理到心理管理 ” 的理念

未来的管理是:刚柔相济、以柔为主、柔中带刚、以柔克刚。现代管理者必须懂得:人力资

源管理必须以奖为主,以惩为辅。多激励,多沟通,多理解,多关爱。要善于运用心理学和行为 科学的方法,研究员工的心理现象,了解员工的心理需求,把握员工的心理规律。

4、确立 “ 从行政管理到盟约管理 ” 的理念

人力资源管理大致要经历过三个不同的发展阶段, 即从行政管理阶段到契约管理阶段, 再发 展到盟约管理阶段传统的人事管理叫人事行政管理, 个人从来都是依附于组织的。现在, 中同的 人力资源管理正在进行根本性的变革, 其趋势之一就是废除终身雇佣制度推行聘用合同制度按需 设岗,按岗聘用,以岗定酬,合同管理。管理的两大主体权力地位逐渐趋向平等。人力资源管理 进一步发展,将要过渡到盟约管理阶段,到那个时候,加盟的各方权力地位才能实现完全平等, 我打你通的时代将宣告结束。

5、确立 “ 从事本管理到人本管理 ” 的理念

传统的人事管理以事为中心,重物轻人, 见物不见人, 把人只是当作劳动的工具。现代人力 资源开发则是强调以人为中心,要促进两个发展相统一,即既要促进经济社会的健康持续发展, 又要促进人自身的全面发展。以人为本、人本管理、最大限度地满足人的发展需求, 应该作为现 代人力资源丁作者的重要理念。

6、确立 “ 从一元目标到两元目标 ” 的理念

现代人力资源开发必须坚持两元目标。第一个目标是提高人的智力, 让我们的员工一个比一 个聪明,个个都聪明绝顶;第二个日标是激发人的活力, 让我们的员工一个比一个积极,人人都 是拼命三郎,没自没黑、废寝忘食。激发员丁的作动力具体

应包括六个要素,即调整人的心态, 变革人的思维,转化人的观念,激发人的热情,提高人的情绪商,开发人的创造力。

7、确立 “ 从传统人才观到科学人才观 ” 的理念

科学人才观必须厢科学发展观作为指导。科学人才观博大精深,内涵丰富,至少蕴含着 12个重要观点,具体是:人才存在的广泛性;人才类型的多样性;人才本质的创造性;人才标准的 时代性;人才资源的稀缺性;人才本体的相对性;人才发现的潜显观;人才鉴别的实践观;人才 使用的时空观;人才培训的投资观;人才评价的分类观;人才开发的多维观。要贯彻落实好科学 人才观,必须把握它的三项核、内容,即三条标准、四个要素、四个不惟。三条标准是:具有一 定的知识和技能;能够从事创造性工作;能为三个文明建设作出积极贡献。都是需要的人才。四 个要素是:品德;知识;能力;业绩:四个不惟是:不惟学历;不惟职称;不怍资历;不惟身份:既要注意那有学历、有能力的人,又要注意那些学历不高、能力很大、先天聪颖、后天勤奋、才 能杰出、贡献非凡的人。

**第四篇：浅论新经济时代企业人力资源管理**

浅谈新经济时代企业人力资源管理

我是个在职学生，目前是一家台资企业行政部门——人事管理，报名学习人力资源管理课程对本人工作、职业生涯发展有着很大的帮助。毕业在即，归纳自己两年多的学习积累和工作实践中总结出的一些经验做一阐述，与大家探讨。

新经济时代的最大特征是人才成为最重要的生产要素，人的创造力成为企业核心的发展力，这已经成为新经济时代无可争议的真理。谁拥有最多最强的人才，谁就是市场的胜者；微软、联想、宝钢等，每家都拥有一大批高级技术开发或管理人才。但对于这些人才，也最令企业管理者头疼。你给他高薪甚至股权，他也照样跳槽。这些现象越来越成为企业面临的普遍问题。企业应该如何确立自己的一套可行性人力资源策略呢？

(一)、了解人才

浮躁，可能是目前许多企业老总们对刚刚毕业的大学生比较普遍的一个看法。有一部分大学生在求职时或刚刚开始工作时，自己还没有为公司作出什么贡献前，就先提出高薪，还要求宽松的工作环境、弹性的工作时间等等一系列要求；而且有一部分大学生频繁地跳槽，有时仅仅为了新公司比现在公司多几百元工资而已；还有一种现象，就是当今的大学毕业生在简历中夸大专业技能；比如说了解某种技能就敢说精通，参与过某个项目就说敢是项目负责人。这些现象，使得企业老总们认为当今的大学毕业生过于浮躁。但我认为，这种现象并不是当今人才的主流；产生这种现象的根本是时代的变迁。新经济时代改变的不仅仅是经济模式，它还改变着人们选择职业的态度和价值观。当今大学生选择职业的态度代表了新经济的价值取向。

经过和很多在公司工作的大学生交流，我认为，当今大学生的想法是：首先，人才认为自己的知识就能创造财富，获取薪水是应该和创造财富成正比；第二，人才关心企业的发展前景是否符合职业生涯发展、团队是否融合、企业文化是否接近自己的价值观，所以先了解再下决定，多选几家很有必要。第三，技术不断更新给人才带来压力，他们不得不随时充实自己以免被淘汰，为此所付出的学习成本和精神压力应有所回报；第四，年轻就是资本，应该在年轻的时候追求利益最大化，要在40岁前获得可靠的物质保证。对人才市场的供需需求、薪酬模式有了大致的了解，同时，信息的透明化也使得人才与企业在商谈待遇等问题上处于知己知彼的平等位置。

1企业中大学生的离职期往往会呈现出一些特性。刚到公司两个星期是一个危险期。员工在新环境下，往往会不熟悉、不适应。如果不给他明确职责角色，很容易造成人员的流失。3个月后是第二个危险期，这时员工对企业已经有了一定的了解。对同等职责的技术人员也有了解，如果在工作范围、薪资回报中不能进行合理的调整，也会形成流失。而两年是一个疲劳期，如果在两年的时间里，员工仍然得不到发展，工作也没有进步和变化，就很容易受到外界的诱惑。我认为要特别注意这 3个危险期。每个企业都有一个人才流动的比率，在这个比率之内的适当流动，会为企业的发展注入新的活力，但是超过这个比率，就会给企业带来很多负面效应，无法形成稳定的企业文化，使企业的团队缺乏凝聚力和战斗力。人心不稳，也会给后来者形成一种不安全的心理，这对企业的发展是非常不利的。

人才流动是件好事，活水才有生命力。人员流动可带来技术上的交流。但流动一定要有度，否则不但给企业造成损失，对个人的发展也同样会带来不利。

目前，市场上人才流动很快，这主要有两大原因。其一，是人才市场的供需问题。由于目前中国经济的快速发展，更多的外国企业直接在中国投资，他们投资的大多都是高新技术企业。这样导致该领域的人才需求突然倍增，致使人才供给相对不足，技术人才炙手可热。于是企业争相使出浑身解数来吸引人才——高薪、股票期权、优惠的福利制度„„

企业总是觉得有需要或是在某个职位空缺的时候，才想起招聘人才，这种做法存在于大多数企业，普遍认为这是个很正常的现象；其实人才是不会等到你想找他的时候，他才会出现，尤其是抢手的人才，你需要别人更需要。因此，企业由于人才的流失比较大，加上企业的发展速度也比较快，这样企业必须储备一批人才。因此，公司的人力资源部门就必须通过各种手段，时时刻刻想到、做到招聘、储备人才，以供未来的人才需求。

（二）、招聘人才

如何招聘到合适的人才？这首先是每一个管理者最头疼的问题，登报、互联网上登广告、参加人才交流会等等都试过了，虽然简历收了一大堆，但真正挑选出的，没几个合适。其实，好的人才就在周围。“人以类聚”，这些人才平常交往最多的肯定还是技术方面的人，或者是同学，或者是故友、亲友，大家如果话不投机，肯定不会交往。因此，鼓励公司的员工推荐他们认为合适的人才进来，远比招聘来得成效高。这还有几个好处，①对技术比较了解、容易沟通；②对人品、性格、经历了解，不会

引来那些心术不正、动机不纯之人；③推荐人本身对公司和被推荐人无形都有一种责任感，可以起到监督作用。当然，用这种方法的企业一定要拥有良好的企业文化，企业有一定的规模，而且管理好，员工与公司的关系才比较密切。

（三）、留住人才

企业要留住人才，当然需要一套完备的人才资源管理制度。首先，要对公司各部门进行岗位设定，以每个岗位施行合理的职位描述和该岗位人员能力需求的描述，而且一个部门的配置还要考虑其层次性，即根据职责的不同，设置甲、乙、丙、丁几个档次的岗位，使形成一种良性互补。5～6个月后，对新员工进行一次综合评述。以明确其岗位职责。第二，就要考虑人才储备的问题。没有合理的储备，企业的发展在人员上就无法得到保证。合理储备可以解决企业突发性的人员变动，同时也引入竞争机制，有利于互补性学习，当然，储备一定要适量。第三，每个员工都有向上发展的愿望。我们就把职务设定和技术职务设定分隔开来。我们在公司内部设定很多技术职务层次，技术人员达到一定程度，就给他们加薪升职，让他们看自己的进步和公司的认可。第四，每半年进行1次员工考核也纳入其中。

但是，人性化管理的作用也不容忽视。人才资源管理工作的视野和触觉点应该延伸，不能仅局限于工作范围，还要关注他们的生活。比如为外地员工考虑住宿问题，为那些在职读书充电的员工提供时间上的方便。这就为制度化的管理注入了人性化的色彩。你为员工考虑的多了，反而更有利于规范化制度的维持，更能让员工发挥最大的能量。这就是人性化管理的魅力所在。如授予员工自治权、尊重他们和认可他们的工作成绩等。

与业绩挂钩并随市场调整的薪酬。虽然钱从来不是最重要的激励要素，今天的员工们仍然期望富有竞争力并与业绩紧密相联的薪酬。最好的业绩最突出的人才应得到最好的报酬。如果企业不能提供有竞争力的薪酬，可以选择其他的激励方式。例如，企业可以向员工提供更多的晋升机会或更多的培训。

培训和职业发展机会。调查显示，企业为员工提供培训的费用大约为员工工资的 5％。技术培训是企业留住人才的关键，但培训不应仅局限于技术领域。今天的企业员工希望开发以商业技巧或行为能力培养为中心的职业生涯，所以企业必须跳出传统培训，为员工们提供学习新知识、新技能的机会，诸如部门岗位轮换、灵活的工作任务和“拜师学艺”等方式。

灵活的福利计划。自助餐形式的福利计划使员工可以从一系列的福利中选择最佳

方式。公司可以为每位员工提供同样的基本福利计划，如社会养老保险、医疗保险和休假等，允许专业技术人员从附加的福利中进行选择，如每年他们可自主选择参加 1次专业会议，费用由公司承担，或者更多的休假时间及向他们发放周末旅游的优惠券等。

沟通。企业员工希望不断地与他们的经理交流沟通，他们也希望他们的贡献能被认可。他们乐于与公司内的其他员工打交道。他们不想等到被提拔到主管层以后才与公司内的最具影响力的人群进行沟通。此类沟通可以是高级管理层与员工间的例会，也可以是“技术集市”。员工在这种小型的“集市”上，可以将他们的项目和创意展示给高级管理层。

其实，薪酬待遇并不仅仅要靠现金的形式表现，人才也不会满足于单一的物质激励模式；以上介绍的都是企业可以起到物质激励作用而不用即时支付现金的方法。所以，对于企业来说，招聘到了合适的人才，还远远不够。要想留住人才，就要为他们提供良好的福利待遇，为他们创造有前景的发展空间，在制度化、规范化的基础上，融入人性化的管理色彩，千万不要让企业只成为培训中心。

Xinyuhuiyang

2024.06.17

**第五篇：新经济时代企业人力资源管理创新探究论文**

摘要：进入21世纪以来，世界经济格局发生了巨大变化。随着知识经济时代的到来，人才对一个企业的发展越来越重要。为了让企业在新经济时代能更好地发展，必须深化改革企业人力资源管理制度。对我国人力资源管理的现状进行分析，不难发现我国企业在人力资源创新管理方面的工作还存在着很大问题。

关键词：企业；有效的；人力资源

企业不仅可以推动经济的发展，更能影响一个国家经济的正常运行。随着时代的不断发展，企业面临的市场竞争越来越激烈，为了企业能更好地发展，需要从对人力资源管理制度进行调整和创新。企业想要长效稳健的发展，就需要不断提升自身的竞争力，需要建立一支适应性强、综合素质高的人力资源队伍。企业要充分重视创新人力资源管理制度，争取探索出一种高效实用的人力资源管理方式。

一、人力资源管理制度改革创新的必要性

为了适应国际发展的需要，人力资源培训工作应该朝着创新的角度不断地发展。当下，知识经济的发展速度不断地加快，社会主义市场经济体制也在不断的完善，人力资源培训工作变得越来越紧迫，保守的思想需要被创新以更能接受困难和挑战的模式展现出来[1]。在不同时期，人力资源管理工作的定义和内容有所区别，但是对人力资源管理制度进行创新改革的任务却从未发生改变。如果能将创新意识应用于人力资源培训工作，势必能解决人们生活中的很多问题，有效降低社会不稳定问题的出现。例如企业在改革的时候进行人事调整，这样极易让广大员工产生情绪波动。此时就应当充分发挥人力资源培训的主要作用，加强员工的自信心，稳定企业的正常运行。企业应当加强人力资源培训工作的创新力度，对不同的员工采取不同的管理措施，以此来增强企业的生命力。

二、创新人力资源管理制度的重要作用

随着时代的发展，我国也已经紧随潮流步入信息化时代。谁都不会否认，社会经济的发展应该确定以人为本的基本发展途径，以人为本的发展离不开人力资源管理，然而，怎样才能最大限度发挥人力资源的优势却是一个摆在所有人面前的大问题。市场竞争的本质是企业之间人才的竞争。企业想要在激烈的市场竞争中脱颖而出，必须拥有一支具备专业素质、强化业务能力的优质工作团队，只有这样才不会被市场淘汰。结合市场的发展情况对员工进行技能培训，让员工更好地适应于企业，让企业更好适应于新经济时代下的市场。创新人力资源管理方式，能够有效提升企业员工的素质，能够全面提升企业的市场竞争力。在新经济时代里，某些一直沿用传统人力资源管理制度的企业将会遇到很大危机，这些企业将无法跟上时代潮流。企业应当创新人力资源管理方式，对员工进行各种培训活动，从各方面提高企业员工的素质。通过创新管理方式，企业将会有效调动员工的积极性和主动性，让员工成为企业真正的主人，让企业在新经济时代下的市场中更好更快地发展。

三、创新企业人力资源管理制度的具体措施

1、良好的企业文化能有效地提高员工的素质

优秀的企业员工不仅要具备基本的职业技能，更需要具备高尚的职业道德与职业素养。企业想要培养一个优秀的员工，需要不断地强化人力资源培训[2]。在人力资源培训的过程中，企业需要为员工提供良好的文化氛围，让员工在潜移默化中提升自己的职业素养。良好的企业文化有助于增强员工的凝聚力，让员工更加团结，有助于提升企业的竞争力；人事管理部门应该对员工多进行文化教育，鼓励员工多进行团队协作，大胆创新；要让员工多发扬互助友爱的企业文化精神，逐步培养员工的归属感。

2、创新人力资源管理方式应该注重提升员工的素质

虽然很多企业也开展了人力资源培训，然而培训的效果并不理想。究其原因，主要是因为企业传统的人力资源管理方式不能激发员工的工作热情，不能调动起员工的主观能动性。企业需要结合自身的发展目标，从全局角度出发制定员工素质标准。创新人力资源管理制度，应该注重提升员工的素质。员工只有具备了较高的专业技能素质与思想道德素质，才能提升自己的竞争力。企业与员工要密切配合，员工只有在自身的岗位上发挥了应有的职能，才能有效带动整个企业的发展势头。对人力资源管理进行改革，必须以提高员工的素质为依据。

3、人力资源管理改革要注意创新工作方式

相关部门需要改进人力资源工作的管理方法，使人力资源工作能有效地进行。企业可以对被员工进行层次划分，根据员工的不同选择不同的管理方式；要充分利用起科学技术，多对人力资源管理工作进行宣传。人力资源部门应该注意创新工作方式，要与员工多进行联系，多注意采纳员工的不同意见，这样有利于激发员工的创造力，实现员工自我完善的目标。企业需要组织专门的人力资源培训队伍，选取经验丰富、道德高尚的老员工为培养人员，以提高广大员工的职业素质。虽然现阶段我国企业在进行人力资源培训的过程中存在着诸多的问题，然而想要从根本上彻底解决问题，却不是一朝一夕就能完成的。企业需要人事管理制度进行改革，在不断创新的过程中进行经验总结；在结合实际情况的基础上勇敢创新；让员工通过多渠道的学习，来全面提高员工的素质；企业必须注重创新人力资源管理制度，只有这样才能让企业更好地适应新经济时代的市场经济。

参考文献：

[1]吕华.刍议企业如何进行有效的人力资源培训[J].企业导报，2024（03）.[2]吴兴燕.浅议现代企业如何进行有效的人力资源培训[J].科技资讯，2024（18）.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！