# 人力资源管理发展新趋势及其启示

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2025-07-07

*第一篇：人力资源管理发展新趋势及其启示人力资源管理发展新趋势及其启示(2)[摘要] 本文通过对我国21世纪经济环境变化的分析来阐述人力资源管理发展新趋势，以及对人力资源管理角色的重新定位。根据这些新的发展趋势来调整企业的人力资源管理，尽快...*

**第一篇：人力资源管理发展新趋势及其启示**

人力资源管理发展新趋势及其启示(2)

[摘要] 本文通过对我国21世纪经济环境变化的分析来阐述人力资源管理发展新趋势，以及对人力资源管理角色的重新定位。根据这些新的发展趋势来调整企业的人力资源管理，尽快与国际接轨，提高管理效率。

[关键词] 人力资源管理角色定位战略决策再造工程

经济全球化格局的形成，使国际人才争夺日趋激烈，国际竞争的深化必然推动企业生产要素在全球内流动并进行优化配置，当然更包括人力资源的全球配置。这就导致人力资源管理不论从理论角度还是实践的角度都出现了一些新的趋势，需要企业及时更新观念，在新形势下抓住机遇来获得长足发展。

一、21世纪新经济环境特征

随着人类的发展，经济作为人类活动的主要组成部分，已经表现出其与以前时代所不同的特征。21世纪是新经济的时代，与传统经济形态相比它表现在经济全球化、知识经济、服务经济。首先，在世界范围内、各国各地区的经济相互交织、相互影响并融合成统一整体，形成“全球统一市场”。所谓“经济全球化”指在市场经济的基础上生产要素在全世界范围内的自由活动和合理配置，逐渐以至最终完全消除国家间的各种壁垒，使其渗透、相互储存并不断加深，从而把世界变成一个整体的过程。其次，我们知道21世纪的经济是世界经济一体化条件下的经济，是以知识决策为导向的经济。知识经济对人类经济社会活动的各个领域，对现有的生产方式、生活方式、思维方式等正在产生重大的影响。另外，改革开放以来，随着我国国民经济的快速发展，经济结构发生了很大变化，消费者主权越来越明显。企业应时时领先消费者，培养消费者的偏好，占领市场份额。而不仅仅停留在售后服务环节，应转向吸取消费者意见并反映到产品上走到消费者前面，也就是21世纪的服务经济应围绕服务价值链开创新的服务模式。

二、人力资源管理的变革趋势

1.人力资源管理成为企业战略规划及战略管理不可分割的组成部分。人力资源可以说是企业最重要的资源。其不仅仅是人事部门的事情，而是整个企业的战略性工作之一，是企业董事会和最高层管理者必须关心的事情。因而所有的企业在设计自己发展战略的时候，都将公司和部门战略与人力资源战略统一结合起来为企业战略决策服务，各项人力资源管理理念和方法之间应达成有效的切合。

2.人力资源管理日益显出在企业价值链中的作用。21世纪，人力资源管理的核心是如何通过价值链的管理，来实现人力资本价值的增值,价值链本身就是对人才激励和创新的过程。围绕价值链拓展管理范围，人力资源管理日益突出在企业价值链的重要作用，在于可以为顾客提供附加值。因此人力资源管理部门应该积极加强与企业各业务部门的密切联系，从权力中心走向服务中心。

3.人力资源管理边界呈日益模糊状态。一直以来，人力资源管理一直不被企业重视或仅仅是企业组织内部的一项管理活动，有其独立的工作范畴。近年来，随着业务外包、战略联盟、虚拟企业等各种形式的企业网络组织的出现和迅猛发展，使人力资源的管理边界日益模糊，其管理已经跨越组织的边界，不再仅仅局限于企业内部的管理事务，而是面向于更为广阔的管理空间。

三、人力资源管理的角色定位

随着人力资源管理地位日益提高，企业管理者必须适应知识经济发展的需求进行角色的重新定位，只有这种角色转型才能成为人力资源管理的有效保障。

1.战略伙伴角色。时代主题的变迁促使人力资源管理由操作层向战略层转移，把人力资源和经营战略结合起来，人力资源部门通过提高组织实施战略的能力来帮助保证经营战略的成功。

2.职能专家角色。管理者在工作设计时应该充分考虑员工潜在的多元化需求，用柔性的角色定位代替传统的职责划分来管理人事培训、奖励、晋升以及其他涉及组织内部人员流动的事项。积极鼓励引导员工进行职业生涯设计，使员工在企业角色变换中认识自身价值，发挥其自身的最大潜能来为企业服务。

3.员工的支持者角色。在新型的现代企业中，领导与被领导之间的界限越来越模糊，人力资源管理由行政权力型转向服务支持型，权威逐渐被知识所替代。管理者要想提高员工的参与度，必须提高自身的知识结构，强化自身各方面综合素质；为学习型组织的建设创造良好的氛围，培养员工对企业的忠诚度和工作成就感。

4.变革的推动者角色。在企业不断变革中，人力资源管理者扮演了非常重要的角色，尤其当企业导入文化变革时，透过组织改造、流程改造可以改变员工的行为与工作方式，员工的贡献管理可以去引导员工行为的改变，教育培训也可以试着改变员工的心态，具备为未来竞争的观念和行为。

四、我国企业人力资源开发管理几点对策

1.改变观念，从提高企业竞争力的角度积极推进人力资源管理及其改革，使人力资源部门成为企业战略决策层的战略伙伴，参与企业战略决策过程。大家知道，竞争力是企业生存和发展的基础，也是企业能否搞垄断性经营的关键条件。但是企业要具备竞争力和搞垄断性经营在现代经济条件下只有拥有核心技术才能实现。而核心技术的创造只能由技术创新者来完成，所以技术创新者作为人力资本的首要要素而存在，而技术的市场化要求需要由职业经理人来完成。正因为人力资本非常重要，所以其作为资本形态已经开始登上历史舞台，成为决定企业体制的制度性要素。人力资源管理不应再是企业经营战略的一个执行者，而应参与甚至主导企业战略的决策过程，应从传统的辅助性、事务性的战术层面，提升到获取竞争优势的战略层面。所以，企业想提高竞争能力，实现可持续发展，加强人力资源管理是关键，将其提升到战略高度。在战略执行的过程中，通过各种人力资源管理制度的设计和实践帮助企业赢得竞争优势更好地承担起战略经营伙伴的角色,与各部门一起共同确保企业战略目标的实现。

2.顺应企业外部环境变化，积极推进人力资源管理的再造工程。20世纪90年代初期美国兴起了一次管理变革的浪潮，哈默等人提出的业务流程再造掀起了一场管理学革命，为企业的运作机理提供了一个全新的视角和分析工具。流程改造起源于对传统分工条件下造成的生产经营与管理流程片断化、追求局部效率优化而整个流程效率低下的再认识。我们知道，在企业经营过程中，传统的功能使组织已经逐渐失去对环境的应变能力，如果想打破过去传统的运作模式，建立一个快速反应的组织，就必须对企业的组织结构进行再造工程。而工作流程和组织结构的重新设计必然要求配套的人力资源管理来适应，才能保证再造目标的实现。这就要求重新构建人力资源管理体系，不断提高其灵活性和适应性，培养一批具有综合技能的高素质人才来适应新的环境变化。那么首先，要从思想上重新定位人力资源管理，提升人力资源管理的重视程度及认识其战略价值；其次，要将人事部门从传统的事务中解脱出来，从原来以“管人”为核心的机制转化到竞争环境下以“开发和激励人”为核心的机制层面上来；另外，要对员工进行积极的培训，灌输新的思想观念及对新的管理模式的认识，提高员工的主动参与意识及创新能力，保持企业的核心竞争能力。

3.注重能本管理，尽快建立一支高水平的专业化的人力资源管理队伍。一个国家的经济竞争力归根结底体现在企业的竞争力上,而企业竞争,人才为本,人才的竞争力才是核心竞争力。现在，人力资源管理的重要性已经逐步被企业所认识，其功能的显现和地位的提升也同时对人力资源管理者提出了更高的素质和能力要求，“能本管理”成为人力资源管理发展的新阶段。它是通过采取有效的方法，最大限度地发挥人的能力，从而实现能力价值的最大化，把能力这种最重要的人力资源作为组织发展的推动力量，并实现组织发展的目标以及组织创新。这就要求企业尽快培养一支合格的人力资源管理队伍，使他们必须能够同时胜任职能性角色和战略性角色，即能管理又能协调。企业可以通过建立促进人才成长和吸纳人才的开放系统来改善人才环境；通过加大员工资本投入，开展与公司发展相适应的员工教育培训来提升员工的学习能力和综合素质；通过激励和约束机制及绩效改革的建立来提升员工的工作效率，充分发挥员工的积极性和创造力。

**第二篇：2025人力资源管理新趋势**

2025，中国企业人力资源管理新趋势

作者：禹志亚太人力资源管理研究所

每到年终，笔者都愿意为中国企业的人力资源管理趋势变化做一些预测和分析，《2025年中国企业人力资源管理八大趋势》一文在中国人力资源管理杂志、总裁网、慧聪管理网、价值中国网、新浪、搜狐等主要媒体和网络一经发表，便赢得了许多企业家、人力资源同行们的纷纷肯定和认可。

有很多的人力资源管理趋势在过去的一年得到了很好的应证和实践。比如其中的趋势2、3、4、5条：企业人力资源管理从粗放型到基于效率和效果的精细型发展，企业人力资源管理从同质化向差异化发展，企业人力资源管理走向价值驱动，企业人力资源管理工作更加务实等趋势便在本人一年来所培训、咨询服务过的企业中得到了很好的应证。如2025年本人培训过的企业海尔集团在坚定不移地推进员工自主经营体管理模式，且做得很细很到位；辅导过的韩国斗山挖掘机械在不断深化中层人力资源管理技能提升；咨询培训过的伊利原奶事业部蓄牧公司在认真搭建企业组织架构，深入实施和完善伊利文化，塑造精英团队，这些都充分体现了以上趋势分析是准确的。在2025年龙年即将到来之际，基于对当前国内国际的经济形式、运营环境、管理趋势进行分析后，本人认为2025年中国企业人力资源管理必将存在和形成以下六大新的趋势：

新趋势一：企业基层蓝领工人的招聘将更加困难重重，而如何稳定和留住基层员工将成为企业老总和人力资源部的重要工作。

基层蓝领工人是企业发展壮大的基石，少了他们再好的决策也无法有人帮你去实现。随着国内CPI指数的不断上升，人民币的升值，珠三角、长三角一带的人才回流以及劳动法律法规的更加完善，蓝领工人们对工资收入的期望值越来越高，企业需要支付更加丰厚的工资成本才能吸引他们为企业服务。这种工资升级情形必助长一线蓝领工人们为追求高工资而不断跳槽，因此企业在蓝领员工的招聘、留用方面会将变得更加困难重重。而企业决策者和人力资源管理者除了要在蓝领工人薪酬收入上做出上扬调整外，在企业员工管理环境、员工生存空间环境、员工发展软环境等方面做出改变才有望留住当前这些一线的80-90后蓝领员工。

新趋势二：企业培训走向为“培训效果和价值买单”时代。

企业培训是成本，也是投资，这一点我相信所有中国企业家和人力资源管理者都懂得。但如何真正让培训产生实效？使企业法人投入的培训经费产生收益和回报？这是所有中国的培训机构、职业培训师、企业培训管理者都需要认真思考的一件事。因此，那些没有效果的培训，流于形式的培训，只图一时之痛快，盲目跟风、抄袭式的培训必将被企业所淘汰。企业的培训管理在2025年将走入实效、实用、价值时代。培训从需求调研、培训计划形成、培训课程开发、培训效果评估、培训效果转化等方面将做得更细更完善，因此，缺少这方面

技能的企业培训管理者们和不专业的培训师们将要加强学习了，否则你的职业将被终结，企业家不会再听你胡吹乱吹。

新趋势三：企业更加重视绩效管理，且绩效管理工具和管理体系在企业的实施将变得更加系统和深化、细化。

企业没有业绩将无从谈发展，在十二五时期的中国企业一方面面临着无限机遇，但同时也承受着社会压力、员工压力、成本上升压力和各种难以预估的压力。因此，企业不赢利就是犯罪，企业也终将被市场淘汰。于是企业家都将赢利看作是天经地义和必须之事。所以绩效管理工作变得更加实际和理性。企业对绩效的评估更趋量化性指标，而绩效的过程管理、过程辅导和过程沟通变得更加完善和细化，绩效结果的应用与激励将变得更加重要。企业家和人力资源管理者在绩效管理模块上将会花费更大的精力时间，以期企业组织绩效和员工个人绩效共同实现，共存双赢。

新趋势四：企业除了刚性工资进一步增长调整外，福利性软工资将在企业内部表现更趋丰富。

除着各省市企业最低工资标准的上调，据悉当前深圳市的最低工资标准为1500元，已为全国最高。这样企业在员工刚性工资方面势必做出调整。同时，要想在激烈的人才市场中获得忠诚度和能力俱佳的人才，在企业人才发展、人才留用等软性福利工资方面必将做出更多调整。比如为优秀员工购买商业保险，为员工提供各类津贴费用，各种有薪假期，各种培训学习机会等软福利性工资将成为企业留人的杀手锏。

新趋势五：员工健康管理将成为2025年企业的管理新趋势。继富士康事件后，全国许多企业在2025年已经表现出非常重视员工的生理、心理管理。其实员工健康管理是企业一种提升员工工作效率的管理行为，也是员工关系管理中一项重要的工作。在新的一年里，企业将更加重视人性，重视员工的身体和精神健康，以期更高效地留住人才。所以对员工进行体检、建立EAP（员工健康管理计划），成立心理生理辅导中心、为员工提供心理咨询等方面的投入会更大，且有必要，他是降低企业人才流失率的有效法宝之一。

新趋势六：企业高级人才培养和职业化团队塑造会变得更加重要，且会投入更多精力和费用。

企业高级人才，尤其是知识型人才成为企业的核心竞争力。在国家十二五期间构建创新型中国，打造创造型中国政策鼓舞下，企业的高级人才培养成为企业家和人力资源管理者的重要工作。知识型员工、知识工作设计、知识工作系统管理的金三角体系将是2025年企业人力资源管理的一项重要工作。而员工职业化队伍塑造，员工职业化态度培养、职业化能力培养也是企业必须且必不可少的工作。现代社会呼唤职业化，职业化精神在职业化大环境下成为企业获胜的法宝，因此职业化员工培养是企业管理者和人力资源部的一项重中之重工作。

以上是本人通过一年的工作实践和最近的管理思索和沉淀，提炼出来的一些看法和心得总结，期望对大家有所帮助，也请广大读者们阅读后发表自己的见解，提供更理性、更专业的趋势分析。

**第三篇：知识经济时代人力资源管理新趋势**

知识经济时代人力资源管理新趋势

【摘要】：

本文以21世纪，人力资本导向的世纪科技的迅猛发展，特别是Internet网络的普及和计算机技术的应用，正在给我们的经济、社会与文化生活带来前所未有的变化。当地理和空间不再是障碍，当地球越来越像个地球村，我们已全面进入知识经济时代。在知识经济新时代条件下，全球经济正日益成为一个不可分割的整体，形成你中有我，我中有你，相互依存、相互促进、相互制约的荣衰与共的态势，我国企业面临着文化多元化的冲击以及新的人力资源管理概念与方法的挑战。面对知识经济时代的全新挑战，面对知识给企业代来的巨大价值，面对企业组织开发、流程重组和管理变革等压力，作为知识的创造者和使用者的员工已取代设备、资金等物理资产成为组织的价值体现。

【关键词】：知识经济人力资源管理新趋势

【提纲】

一、知识经济条件下人力资源管理的内涵

1、人力资源管理的发展历程

2、知识经济条件下的人力资源管理的内涵

二、知识经济条件下人力资源管理的变化

1、人力资源管理地位的提升，2、人力资源管理对象的转移

3、人力资源管理模式的改变

4、人力资源管理职能的分散

5、人力资源管理手段的规范

三、知识经济发展对企业人力资源管理提出的新要求

1、知识经济时代企业对创新型人才的需求

2、知识经济时代对企业环境、组织变革的要求

3、知识经济时代对科学人才战略的要求

四、与传统的人力资源管理相比，知识经济时代的人力资源管理必须要进行的调整

1、人力资源管理层次的战略化

2、人力资源管理的网络化

3、营造创新型企业文化理念

【正文】：

21世纪，人力资源导向的世纪科技的迅猛发展，特别是Internet网络的普及和计算机技术的应用，正在给我们的经济、社会与文化生活带来前所未有的变化。传统的以大量消耗原材料和能源为特征的工业经济，正在逐渐丧失昔日的荣耀，一种全新的基于最新科技和人类知识精华的新经济形态，已显出勃勃生机，并展现出其非凡的潜力。当地理和空间不再是障碍，当地球越来越像个地球村，人类社会的发展也随之进入瞬息万变的知识经济时代。在知识经济新时代条件下，全球经济正日益成为一个不可分割的整体，形成你中有我，我中有你，相互依存、相互促进、相互制约的荣衰与共的态势。知识经济的悄然兴起可以说是一场无声的革命，它对我们现有的生产方式、经营管理乃至领导、决策等活动，都将产生重大的影响。认识到知识经济正在兴起，对决策者来说至关重要。面对知识经济时代的全新挑战，面对知识给企业代来的巨大价值，面对企业组织开发、流程重组和管理变革等压力，作为知识的创造者和使用者的员工已取代设备、资金等物理资产成为组织的价值体现。知识经济的发展引发了剧烈的社会变革，人力资源管理的重要性在进一步增强，在未来的人力资源管理中需要新的思维来应对这种深刻的转变。

一、知识经济时代人力资源管理的内涵

人力资源，也称“人类资源”或者“劳动力资源”、“劳动资源”，是指一定范围内的人所具备的劳动能力的总和。这种劳动能力，构成了其能够从事社会生产和经营活动的要素条件，是一种社会经济活动的客体。一个社会的人力资源，由下列八个部分构成：（1）处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，他占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。（2）尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。（3）已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。（4）处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分可以称为“经济活动人口”。（5）处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。（6）处于劳动年龄之内，正在从事家务劳动的人口。（7）处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。（8）处于劳动年龄之内的其他人口。

1、人力资源管理的发展历程

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。由此可以看出，人力资源管理的本质是对人的组织与管理，从这个意义上讲人力资源管理的历史渊源可以追溯到非常久远的年代，甚至可以说自从人类社会出现人力资源管理就已经存在。近代意义上的人力资源管理是伴随工业革命的产生而发展起来的，伴随着经济模式的不断发展和转变，人力资源管理也由单纯关心产出和效率，逐渐发展演变为现代意义上以人为本的管理。

（一）科学管理阶段

在这一阶段，人力资源管理实质上是对劳动的管理，以泰勒所提出的科学管理理论为代表，认为最佳的管理方法是任务管理法。一直沿用至今的定额管理、标准化、差异计件工资制等管理方法均来自于泰勒的理论。早期人力资资源管理理论的发展催生了第一个专门的人事管理部门。

（二）人际关系阶段

这一阶段的最重要的是霍桑研究成果，他的研究表明，员工的生产力不仅受到工作方式设计和员工报酬的影响，而且受到员工的感情、情绪和态度受到工作环境的强烈影响，它包括群体环境、领导风格和管理者的支持等。他强调对员工的关心和支持、增强员工和管理人员之间的沟通。他们认为对员工的尊重将会提高他们的满意度和劳动生产力。

（三）组织行为学阶段

这一阶段主要是针对激励理论的研究，以马斯洛的需求五层次理论为代表。他的理论吸收了工业心理学、管理科学、人际关系学等理论的合理之处后，形成了组织行为学。组织行为学的发展使人事管理中对个体的研究与管理扩展到了对群体与组织的整体研究与管理。

2、知识经济条件下人力资源管理的内涵

知识经济的最大的特征在于人力等无形资源已经取代了实际的物质资源成为最重要的生产要素。在知识经济条件下，最重要的资源是人才，人才已经成为现代企业最重要的生产要素，是生产力中最活跃的因素。这就对人力资源管理提出更高的要求，它必须是动态的，而且是前瞻性的，是指导实践工作的。只有对人力资源管理进行新的定位，从后台走到前台，才能真正使人力资源管理成为整个企业管理的轴心。因此在知识经济条件下的人力资源管理就有了新的内涵：

1、知识经济时代是人才主权时代。

2、员工是客户，企业人力资源管理的新职能就是向员工持续提供客户化的人力资源产品与服务。

3、人力资源管理的重心是知识型员工。

4、人力资源管理的核心是人力资源价值链管理，它包括招聘、使用、考核、培训、开发等一系列的管理工作。

5、人力资源管理在组织中的战略地位上升和管理重心下移。

6、企业与员工关系的新模式：以劳动契约和心理契约为双重纽带的战略合作伙伴关系。

7、人力资源管理的全球化、信息化趋势日益明显。

8、沟通、共识；信任、承诺；尊重、自主；服务、支持；创新、学习；合作、支援；授权、赋能，将成为人力资源管理的新准则。

知识经济时代的人力资源管理首先应该重视人力资源规划、绩效考评、知识型员工管理、薪酬管理等方面的内容，人力资源管理具体内容包括：一是进行招聘和录用，即什么岗位用什么样的人；二是确定薪酬和福利，即根据贡献大小进行公平分配；三是进行考核和奖惩，即量化考核标准，奖惩并举；四是进行培训和晋升，即为员工提供职业生涯发展之路，并提供发展机会；五是合理处理冲突和有效激励，在人力资源管理过程中，冲突时刻存在，处理不好就会出问题，正面引导和激励是必要的。

二、知识经济条件下人力资源管理的转变

21世纪，人类进入了知识经济时代。知识及知识管理日益成为企业核心竞争力的内核，人力资源管理也正经历着前所未有的挑战与冲击，呈现出一些新趋势。具体可以概括为以下五个方面：

1、人力资源管理地位的提升

在知识经济时代人力资源管理的地位已经提升到了战略性的高度，人力资源管理已不再只是人力资源部门内部的事务，日益成为包括其他管理人员、企业决策层和内部员工的“全员管理”模式，这种模式已成为企业中的基本组织单位。同时，人力资源管理的从业人员日益专业化、职业化，由事务型向专家型转变。他们不仅需要对商业有深刻的认识，而且需要擅长组织设计和组织变革，需要具备一定的分析能力和人际关系能力。人力资源管理不再只是企业发展战略的一个执行者，已从仅维持辅助的事务性层面，逐步上升到获取竞争优势的战略性层面，在参与甚至主导企业战略的决策过程中发挥至关重要的作用，人力资源管理已经从职能战略日益提升到公司战略和经营战略的层次，在知识经济时代人力资源管理日益成为企业在严酷竞争中取胜的法宝。

2、人力资源管理对象的转移

在知识经济时代，知识型员工的队伍不断壮大，使人力资源管理的重心从原来对资源可用性的重视逐渐转向了对知识型员工发展性的重视，建立以知识和知识员工为中心的人力资源管理体系成为一种新趋势。越来越多的企业已开始加强对知识的管理，组织学习的有效性和知识的贡献率成为衡量人力资源工作绩效的重要标准。正如卢斯卡所说，只有拥有专业化智力资本的人力资源才是推动经济增长的真正源泉。在知识经济条件下，知识的生产、传递及更新速度急剧加快，运用知识推陈出新的创造能力成为决定企业生死存亡的关键因素之一。拥有较高智力资本的知识型员工仅占员工总数的20％，却创造了80％的财富，使其毋庸置疑的成为人力资源管理的重中之重。因此，在知识经济条件下，人力资源管理的对象已经转变为创造知识、传播知识以及应用知识的知识员工。

3、人力资源管理模式的改变

在知识经济条件下，随着人力资源管理的重心逐渐向知识及知识员工转移，传统意义上的金字塔式、刚性的人力资源管理模式已经不能适应这种新的趋势，日益被“柔性化管理”所取代。“柔性化管理”是指在企业员工素质日益提高，领导者与被领导者的知识鸿沟日渐缩小的情况下，企业与受聘者的关系，从契约演变为盟约关系，并结成利益共同体，管理方式向网络型扁平化方向发展，它的本质是以人为中心的方式去开发和管理人力资源。它的最大特点是：依靠人性解放、权力平等和民主管理，强调从内心深处激发每个员工的内在潜力、主动性和创造性，使员工能真正做到心情舒畅、不遗余力地为企业开拓新的平台，从而提高广大员工对企业的向心力、凝聚力与归属感，并逐步形成企业全体员工的共同愿景。“柔性化管理”作为一种反应敏捷、灵活多变、崭新的人力资源管理模式，有助于实现组织的“和谐、融洽、协作、灵活、敏捷、韧性”，将成为知识经济条件下，人力资源管理的新模式。

4、人力资源管理职能的分散

在知识经济条件下，现代信息技术迅猛发展，它在人力资源管理领域的应用直接导致了人力资源管理的虚拟化。它使人力资源管理开始借助“外脑”来整合企业的资源，这是一种超常规的管理方法，主要目标在于突破企业间有形的界限，弱化具体的组织结构形式，以达到全方位利用资源的效果。在知识经济条件下，伴随着日益激励的商业化竞争，企业为谋求生存和发展，就要不断研究新技术、开发新产品；但是企业因自身规模所限，高级人才严重不足，仅靠自身力量难以赢得持久的竞争优势。因此，在企业间形成了“共脑集智”活动，“知识联盟”、“战略联盟”等新的管理形式应运而生，企业通过借助“外脑”进行优势互补的人力资源整合，增强综合竞争力。

5、人力资源管理手段的规范

传统的人事管理更多的依靠个人的直觉和经验，尚属于经验管理时代的方法。知识经济条件下的现代人力资源管理应该是科学管理，管理手段应该趋向于制度化，由人治走向法治。要在严密的科学分析基础上建立一整套严谨的、规范的、科学的人力资源管理制度，并要树立制度的权威性。可以将基于互联网的技术应用到人力资源管理中来，使管理流程化与自动化，实现现代科技与人的完美结合。使人力资源部门从提供简单的人事管理信息转变为提供人力资源管理知识和解决方案，建立支持人力资源部门积累知识和管理经验的体系。

三、知识经济发展对企业人力资源管理提出新要求

知识经济作为一种全新的经济形态，其特征是创新化的经济，是网络化的经济，是持续化的经济，是知识化的经济。具有知识的人力资源即人才资源是知识经济的主体。知识经济时代所需要的人才不同于工业经济时代，劳动者不再只是直接处理劳动对象，还要处理有关生产过程不断变化的信息。人力资源已经超过物质资本和自然资本，成为创造经济和财富的源泉，它已经被全世界的政府、企业和各种组织作为提升竞争力的核心武器。当我们面对知识经济时代的到来，并迎接其挑战的过程中，重新审视和

确定企业人力资源的开发和管理有其重要的战略意义。知识经济发展对企业人力资源管理提出的新要求主要表现在以下几个方面：

1、知识经济时代企业对创新型人才的需求

创新是知识经济时代的主题．知识经济是创新化的经济，它需要的是具有创新性思维，能够创造性地解决问题的具有创新能力的人才。是科学的世界观、正确的方法论、广博的知识结构以及坚忍不拔、勇于探索的毅力等因素的有机结合。在知识经济条件下要求人才应该具有综合的研究、判断、逻辑推理能力，高度的创造意识和创造能力。在知识经济时代产品的知识含量增加，而知识产品的生产，最重要的生产资料不是设备和工具．而是人的知识能力，特别是人的创造能力。商品的价值也不再是劳动者的体力的简单转化．而是劳动者知识的转化。所以一切劳动者必须有较强的创造能力。唯有创新，包括技术创新、产品创新、市场创新、管理创新等，才能维持知识经济的竞争力。

2、知识经济时代对企业环境、组织变革的要求

知识经济时代企业竞争的重点逐渐转向对人力资源的争夺，企业对人才争夺的竞争越来越激烈，而人才自身又面临着前所未有的宽松、自由的选择。如何选拔合格人才，保持现有人才队伍的稳定以及吸引优秀人才，成为企业人力资源管理急待解决的难题。同时，随着信息技术的普及和应用，改变了传统的时空观念，使企业组织结构扁平化成为可能，对企业人力管理方式产生了重大的冲击。网络技术的发展使指挥千里之外的员工也如近在咫尺，这样使原来维持企业正常运作必需的中间环节或中层管理者逐渐成为多余。这种扁平化企业组织结构的趋势的出现，需要企业授权给较低层次的员工决策权，进而提高企业的竞争力。在扁平化组织的结构中，创造性的工作愈发重要，参与性管理的色彩更加浓厚，人才对工作自主权的要求以及追求自我价值实现的需求也更加强烈。显然，传统人力资源管理已经不再适合人才对工作和生活环境的质量要求，它会扼杀人才的积极性与活力。

3、知识经济时代对科学人才战略的要求

作为知识经济时代的企业，树立人本管理导向不仅是时代提出的变革要求，而且也是自身经济发展合理性的考虑。因此企业管理者要把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在重要位置，更加注意人的潜能和能力的提高与人的全面发展，努力营造鼓励人才工作、生活的良好环境，使人力资源的活力充分迸发。在以人为本的科学人才战略要求下，企业要变革旧有的人力资源管理体制，增强人本观念，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境。改革各类人才的评价方式，建立以业绩为核心的各类人才评价指标体系。建立公平、公开、竞争择优的人才选拔使用机制。“以人为本”的企业管理思想，还要努力培育共同的企业文化意识，使企业的发展同经济和社会环境的现实相吻合。企业的用人制度要充分考虑到员工的个性习惯和企业的包容性、创造性．并使其贯穿于每一位员工的言行中，营造出企业共同的文化价值观和行为规范。

四、与传统的人力资源管理相比，知识经济时代的人力资源管理必须要进行的调整。

知识经济时代对人力资源管理的新要求，给企业提出新的挑战，人力资源管理的角色不再是被动的工作，而是主动地协助企业寻找最佳的人力资源配置、组织型态和管理模式。为适应知识经济时代的新要求，人力资源的管理必须进行以下调整：

1、人力资源管理层次的战略化

首先，人力资源管理应该得到企业高层管理者的高度重视，人力资源管理必须与企业战略结合起来。企业的人力资源管理需要逐步从作业性、行政性事务中解放出来，从维持和辅助型的管理职能上升为具有重要战略意义的管理职能。企业人力资源管理部门要从原来的非主流的功能性部门，转为战略经营业务部门的战略伙伴，从企业经营战略的一个执行者转为战略的参与者和制定者。在管理过程中要注重管理层和战略层的人力资源管理活动。所谓战略层的人力资源管理指如何根据组织的长期战略定位，制定相应的人力资源管理政策和总体目标；管理层的人力资源管理指如何获取和分配人力资源，以保证战略规划的贯彻落实；而操作层的人力资源管理则是根据管理层人力资源管理的计划所进行的日常操作。对于企业来说，操作层、管理层和战略层的工作必须同时并重。人力资源管理还必须在职能上扩展，应该承担组织变革与发展、组织结构设计、组织文化建设、高效团队建设等职能，并不断进行人力资源管理职能的创新以保证人力资源管理能够为企业的发展提供有效的支持。

其次，要建立起动态发展变化的人力资源管理模式，这既体现在对员工生命过程的纵向管理．使人员的选拔、录用、培训、考评、薪酬奖惩和退休保障等有机地联系起来，也体现在横向上跨越企业内部部门分割的局限，将内部人员作为一个整体进行统一管理，将员工的发展与企业的发展紧密的结合起来。让员工与企业共同承担风险的同时也让个人能够分享企业的成果。

最后，要建立一种让员工能够在既定的战略方向上完成工作业绩，并获得相应劳动报酬的奖励制度。这种奖励制度既要适合公司的发展又要与个体的业绩挂钩，使个人与企业同成长。这种全方位、有效的激励制度也是人力资源管理的关键之所在。

2、人力资源管理的网络化

在知识经济时代，许多项目只有通过合作的方式才能实现共赢。知识经济时代本身就是一个合作的组织，企业是链状供应，银行是网状服务，信息是网上共享，创新是网上协作，网络化的人力资源管理系统是应用先进的软件，结合企业现有的硬件条件和网络技术发展而成的新的人力资源管理手段．是网络技术与人力资源管理技术的结合。人力资源管理手段的网络化除了需要相应的硬件和软件设施外，还需要由人力资源管理部门和开发方共同组成项目小组，并对企业业务流程进行整理，使企业“流程再造”成为可能。再通过人员培训、系统维护和规章制度的制定，给管理系统的运作提供人员基础和组织保证。网络化的人力资源管理，利用信息化技术给企业的人力资源管理搭建了一个标准化、规范化、网络化的工作平台，不仅改变了广大员工个人的生活和工作方式，而且增强了员工与公司之间的联系和协作，让企业各级管理者与普通员工都参与到人力资源管理活动中来，借助于集体的力量和他人的力量，更好地发挥自己的力量，取得事业的成功。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。

3、营造创新型企业文化理念

新经济时代的企业文化必须重视在企业内部知识的分享、学习和创造．形成一种带有激励色彩的开放性文化，使个人的技能和经验得以合成组织的系统知识。企业应致力于创造一个激励型、充满创新气氛的开放环境，以利于发明、创造和企业未来的技术研究与展望．提倡挑战性思维。挑战性思维鼓励广大员工对现实状态提出质疑，不断思考和创新，企业为此可能承担一定风险，但企业的这种文化氛围和对待风险与失误的态度会激发员工的创造性，增强员工的竞争能力，并会以此吸引大批优秀人员。企业人力资源管理的重心要遵循2：8规律。即我们要关注那些能够为企业创造巨大价值的人，他们在企业人员数量中仅占20％，却创造了企业80％的价值。这些人形成了企业的核心层，是企业的骨干。价值评价问题是人力资源管理的核心问题．指通过价值评价体系及评价机制的确定．使人才的贡献得到承认。使真正优秀的、为企业所需的人才脱颖而出，真正才华横溢的人才，往往是充满个性而难以驾驭的，在企业的人才管理中要照应到这一特点。给予企业人才以一定的权力，参与企业的发展决策和各级管理工作的研究和讨论，从而体现出个人的利益与企业发展密切相关并因此产生强烈的责任感和成就感。根据日本公司和美国公司的统计，实施参与式管理可以大大提高企业经济效益，一般都可以提高50％以上，有的甚至可以提高一倍至几倍。同时企业应运用组织的共同价值观和经营理念。依靠共同的信念，信任员工、尊重员工、依靠员工，把员工放在管理的主体位置，围绕着充分利用和开发人力资源而展开管理活动。从而实现人的全面和自在的发展。为此，企业应设立可以激起人们奋斗精神、愿为事业共同努力的同标，包括短期目标和长期目标等，使企业的目标和员T的发展达到一致。在这样的创新环境下，企业的发展才能适应时代的需要。

在21 世纪的知识经济背景下，人力资源成为企业发展的最活跃、最积极的要素之一，人力资源管理部门也已经逐渐由功能性部门转变为企业经营业务部门的战略伙伴，更多地从事战略性人力资源工作。人力资源能否为企业的生存和发展提供必要的优势，完全取决于企业对人力资源的管理。随着我国经济逐渐的融入到世界经济的体系中，我国的企业也随之加入到国际的激烈竞争中，企业只有在这快速而剧烈改变的竞争环境中进行人力资源管理的创新与变革，才能为企业创造财富并保持竞争优势，才能在日益激烈的竞争中立于不败之地。党的十六届三中全会首次提出“以人为本，全面、协调、可持续”的发展观，对发展提出了全新的理念。对于人力资源的管理也应树立科学的发展理念，树立“以人为本”、全面发展、协调发展、可持续发展的理念，这也正是科学发展观在人力资源管理中的内在要求。目前，越来越多的管理者认识到，人力资源的有效管理和利用，是企业不断获取竞争优势的有力源泉之一，特别是在知识经济条件下，企业掌握和运用的各种生产要素中，土地和资本的作用正日益下降，而掌握科学技术的劳动力这一要素的作用和重要性越来越突出。正如新加坡内阁资政李光耀所说，“在知识经济时代，人才是创造财富的最缺少和最珍贵的资源”。能否真正实行“以人为核心”的管理已成为决定企业成败的关键。

参考文献：

【1】唐静．知识经济时代企业人力资源管理创新．商业时代，2025

【2】冯慧卿．论新经济与人力资源管理的创新．经济师，2025

【3】王向红，张洁．浅论新经济条件下的人力资源管理．经济论坛2025

【4】杭广社．现代人力资源管理的内涵及其发展趋势．人才资源开发，2025

【5】吴班双．人力资源管理发展的4个趋势[J]．管理与财富，2025

**第四篇：知识经济时代人力资源管理新趋势**

知识经济时代人力资源管理新趋势

【摘要】：

本文以21世纪，人力资本导向的世纪科技的迅猛发展，特别是Internet网络的普及和计算机技术的应用，正在给我们的经济、社会与文化生活带来前所未有的变化。当地理和空间不再是障碍，当地球越来越像个地球村，我们已全面进入知识经济时代。在知识经济新时代条件下，全球经济正日益成为一个不可分割的整体，形成你中有我，我中有你，相互依存、相互促进、相互制约的荣衰与共的态势，我国企业面临着文化多元化的冲击以及新的人力资源管理概念与方法的挑战。面对知识经济时代的全新挑战，面对知识给企业代来的巨大价值，面对企业组织开发、流程重组和管理变革等压力，作为知识的创造者和使用者的员工已取代设备、资金等物理资产成为组织的价值体现。

【关键词】：知识经济 人力资源 管理 新趋势 【提纲】

一、知识经济条件下人力资源管理的内涵

1、人力资源管理的发展历程

2、知识经济条件下的人力资源管理的内涵

二、知识经济条件下人力资源管理的变化

1、人力资源管理地位的提升，2、人力资源管理对象的转移

3、人力资源管理模式的改变

4、人力资源管理职能的分散

5、人力资源管理手段的规范

三、知识经济发展对企业人力资源管理提出的新要求

1、知识经济时代企业对创新型人才的需求

2、知识经济时代对企业环境、组织变革的要求

3、知识经济时代对科学人才战略的要求

四、与传统的人力资源管理相比，知识经济时代的人力资源管理必须要进行的调整

1、人力资源管理层次的战略化

2、人力资源管理的网络化

3、营造创新型企业文化理念

【正文】：

21世纪，人力资源导向的世纪科技的迅猛发展，特别是Internet网络的普及和计算机技术的应用，正在给我们的经济、社会与文化生活带来前所未有的变化。传统的以大量消耗原材料和能源为特征的工业经济，正在逐渐丧失昔日的荣耀，一种全新的基于最新科技和人类知识精华的新经济形态，已显出勃勃生机，并展现出其非凡的潜力。当地理和空间不再是障碍，当地球越来越像个地球村，人类社会的发展也随之进入瞬息万变的知识经济时代。在知识经济新时代条件下，全球经济正日益成为一个不可分割的整体，形成你中有我，我中有你，相互依存、相互促进、相互制约的荣衰与共的态势。知识经济的悄然兴起可以说是一场无声的革命，它对我们现有的生产方式、经营管理乃至领导、决策等活动，都将产生重大的影响。认识到知识经济正在兴起，对决策者来说至关重要。面对知识经济时代的全新挑战，面对知识给企业代来的巨大价值，面对企业组织开发、流程重组和管理变革等压力，作为知识的创造者和使用者的员工已取代设备、资金等物理资产成为组织的价值体现。知识经济的发展引发了剧烈的社会变革，人力资源管理的重要性在进一步增强，在未来的人力资源管理中需要新的思维来应对这种深刻的转变。

一、知识经济时代人力资源管理的内涵

人力资源，也称“人类资源”或者“劳动力资源”、“劳动资源”，是指一定范围内的人所具备的劳动能力的总和。这种劳动能力，构成了其能够从事社会生产和经营活动的要素条件，是一种社会经济活动的客体。一个社会的人力资源，由下列八个部分构成：（1）处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，他占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。（2）尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。（3）已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。（4）处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分可以称为“经济活动人口”。（5）处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。（6）处于劳动年龄之内，正在从事家务劳动的人口。（7）处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。（8）处于劳动年龄之内的其他人口。

1、人力资源管理的发展历程

人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。由此可以看出，人力资源管理的本质是对人的组织与管理，从这个意义上讲人力资源管理的历史渊源可以追溯到非常久远的年代，甚至可以说自从人类社会出现人力资源管理就已经存在。近代意义上的人力资源管理是伴随工业革命的产生而发展起来的，伴随着经济模式的不断发展和转变，人力资源管理也由单纯关心产出和效率，逐渐发展演变为现代意义上以人为本的管理。

（一）科学管理阶段

在这一阶段，人力资源管理实质上是对劳动的管理，以泰勒所提出的科学管理理论为代表，认为最佳的管理方法是任务管理法。一直沿用至今的定额管理、标准化、差异计件工资制等管理方法均来自于泰勒的理论。早期人力资资源管理理论的发展催生了第一个专门的人事管理部门。

（二）人际关系阶段

这一阶段的最重要的是霍桑研究成果，他的研究表明，员工的生产力不仅受到工作方式设计和员工报酬的影响，而且受到员工的感情、情绪和态度受到工作环境的强烈影响，它包括群体环境、领导风格和管理者的支持等。他强调对员工的关心和支持、增强员工和管理人员之间的沟通。他们认为对员工的尊重将会提高他们的满意度和劳动生产力。

（三）组织行为学阶段

这一阶段主要是针对激励理论的研究，以马斯洛的需求五层次理论为代表。他的理论吸收了工业心理学、管理科学、人际关系学等理论的合理之处后，形成了组织行为学。组织行为学的发展使人事管理中对个体的研究与管理扩展到了对群体与组织的整体研究与管理。

2、知识经济条件下人力资源管理的内涵

知识经济的最大的特征在于人力等无形资源已经取代了实际的物质资源成为最重要的生产要素。在知识经济条件下，最重要的资源是人才，人才已经成为现代企业最重要的生产要素，是生产力中最活跃的因素。这就对人力资源管理提出更高的要求，它必须是动态的，而且是前瞻性的，是指导实践工作的。只有对人力资源管理进行新的定位，从后台走到前台，才能真正使人力资源管理成为整个企业管理的轴心。因此在知识经济条件下的人力资源管理就有了新的内涵：

1、知识经济时代是人才主权时代。

2、员工是客户，企业人力资源管理的新职能就是向员工持续提供客户化的人力资源产品与服务。

3、人力资源管理的重心是知识型员工。

4、人力资源管理的核心是人力资源价值链管理，它包括招聘、使用、考核、培训、开发等一系列的管理工作。

5、人力资源管理在组织中的战略地位上升和管理重心下移。

6、企业与员工关系的新模式：以劳动契约和心理契约为双重纽带的战略合作伙伴关系。

7、人力资源管理的全球化、信息化趋势日益明显。

8、沟通、共识；信任、承诺；尊重、自主；服务、支持；创新、学习；合作、支援；授权、赋能，将成为人力资源管理的新准则。

知识经济时代的人力资源管理首先应该重视人力资源规划、绩效考评、知识型员工管理、薪酬管理等方面的内容，人力资源管理具体内容包括：一是进行招聘和录用，即什么岗位用什么样的人；二是确定薪酬和福利，即根据贡献大小进行公平分配；三是进行考核和奖惩，即量化考核标准，奖惩并举；四是进行培训和晋升，即为员工提供职业生涯发展之路，并提供发展机会；五是合理处理冲突和有效激励，在人力资源管理过程中，冲突时刻存在，处理不好就会出问题，正面引导和激励是必要的。

二、知识经济条件下人力资源管理的转变

21世纪，人类进入了知识经济时代。知识及知识管理日益成为企业核心竞争力的内核，人力资源管理也正经历着前所未有的挑战与冲击，呈现出一些新趋势。具体可以概括为以下五个方面：

1、人力资源管理地位的提升

在知识经济时代人力资源管理的地位已经提升到了战略性的高度，人力资源管理已不再只是人力资源部门内部的事务，日益成为包括其他管理人员、企业决策层和内部员工的“全员管理”模式，这种模式已成为企业中的基本组织单位。同时，人力资源管理的从业人员日益专业化、职业化，由事务型向专家型转变。他们不仅需要对商业有深刻的认识，而且需要擅长组织设计和组织变革，需要具备一定的分析能力和人际关系能力。人力资源管理不再只是企业发展战略的一个执行者，已从仅维持辅助的事务性层面，逐步上升到获取竞争优势的战略性层面，在参与甚至主导企业战略的决策过程中发挥至关重要的作用，人力资源管理已经从职能战略日益提升到公司战略和经营战略的层次，在知识经济时代人力资源管理日益成为企业在严酷竞争中取胜的法宝。

2、人力资源管理对象的转移

在知识经济时代，知识型员工的队伍不断壮大，使人力资源管理的重心从原来对资源可用性的重视逐渐转向了对知识型员工发展性的重视，建立以知识和知识员工为中心的人力资源管理体系成为一种新趋势。越来越多的企业已开始加强对知识的管理，组织学习的有效性和知识的贡献率成为衡量人力资源工作绩效的重要标准。正如卢斯卡所说，只有拥有专业化智力资本的人力资源才是推动经济增长的真正源泉。在知识经济条件下，知识的生产、传递及更新速度急剧加快，运用知识推陈出新的创造能力成为决定企业生死存亡的关键因素之一。拥有较高智力资本的知识型员工仅占员工总数的20％，却创造了80％的财富，使其毋庸置疑的成为人力资源管理的重中之重。因此，在知识经济条件下，人力资源管理的对象已经转变为创造知识、传播知识以及应用知识的知识员工。

3、人力资源管理模式的改变

在知识经济条件下，随着人力资源管理的重心逐渐向知识及知识员工转移，传统意义上的金字塔式、刚性的人力资源管理模式已经不能适应这种新的趋势，日益被“柔性化管理”所取代。“柔性化管理”是指在企业员工素质日益提高，领导者与被领导者的知识鸿沟日渐缩小的情况下，企业与受聘者的关系，从契约演变为盟约关系，并结成利益共同体，管理方式向网络型扁平化方向发展，它的本质是以人为中心的方式去开发和管理人力资源。它的最大特点是：依靠人性解放、权力平等和民主管理，强调从内心深处激发每个员工的内在潜力、主动性和创造性，使员工能真正做到心情舒畅、不遗余力地为企业开拓新的平台，从而提高广大员工对企业的向心力、凝聚力与归属感，并逐步形成企业全体员工的共同愿景。“柔性化管理”作为一种反应敏捷、灵活多变、崭新的人力资源管理模式，有助于实现组织的“和谐、融洽、协作、灵活、敏捷、韧性”，将成为知识经济条件下，人力资源管理的新模式。

4、人力资源管理职能的分散

在知识经济条件下，现代信息技术迅猛发展，它在人力资源管理领域的应用直接导致了人力资源管理的虚拟化。它使人力资源管理开始借助“外脑”来整合企业的资源，这是一种超常规的管理方法，主要目标在于突破企业间有形的界限，弱化具体的组织结构形式，以达到全方位利用资源的效果。在知识经济条件下，伴随着日益激励的商业化竞争，企业为谋求生存和发展，就要不断研究新技术、开发新产品；但是企业因自身规模所限，高级人才严重不足，仅靠自身力量难以赢得持久的竞争优势。因此，在企业间形成了“共脑集智”活动，“知识联盟”、“战略联盟”等新的管理形式应运而生，企业通过借助“外脑”进行优势互补的人力资源整合，增强综合竞争力。

5、人力资源管理手段的规范

传统的人事管理更多的依靠个人的直觉和经验，尚属于经验管理时代的方法。知识经济条件下的现代人力资源管理应该是科学管理，管理手段应该趋向于制度化，由人治走向法治。要在严密的科学分析基础上建立一整套严谨的、规范的、科学的人力资源管理制度，并要树立制度的权威性。可以将基于互联网的技术应用到人力资源管理中来，使管理流程化与自动化，实现现代科技与人的完美结合。使人力资源部门从提供简单的人事管理信息转变为提供人力资源管理知识和解决方案，建立支持人力资源部门积累知识和管理经验的体系。

三、知识经济发展对企业人力资源管理提出新要求

知识经济作为一种全新的经济形态，其特征是创新化的经济，是网络化的经济，是持续化的经济，是知识化的经济。具有知识的人力资源即人才资源是知识经济的主体。知识经济时代所需要的人才不同于工业经济时代，劳动者不再只是直接处理劳动对象，还要处理有关生产过程不断变化的信息。人力资源已经超过物质资本和自然资本，成为创造经济和财富的源泉，它已经被全世界的政府、企业和各种组织作为提升竞争力的核心武器。当我们面对知识经济时代的到来，并迎接其挑战的过程中，重新审视和确定企业人力资源的开发和管理有其重要的战略意义。知识经济发展对企业人力资源管理提出的新要求主要表现在以下几个方面：

1、知识经济时代企业对创新型人才的需求

创新是知识经济时代的主题．知识经济是创新化的经济，它需要的是具有创新性思维，能够创造性地解决问题的具有创新能力的人才。是科学的世界观、正确的方法论、广博的知识结构以及坚忍不拔、勇于探索的毅力等因素的有机结合。在知识经济条件下要求人才应该具有综合的研究、判断、逻辑推理能力，高度的创造意识和创造能力。在知识经济时代产品的知识含量增加，而知识产品的生产，最重要的生产资料不是设备和工具．而是人的知识能力，特别是人的创造能力。商品的价值也不再是劳动者的体力的简单转化．而是劳动者知识的转化。所以一切劳动者必须有较强的创造能力。唯有创新，包括技术创新、产品创新、市场创新、管理创新等，才能维持知识经济的竞争力。

2、知识经济时代对企业环境、组织变革的要求

知识经济时代企业竞争的重点逐渐转向对人力资源的争夺，企业对人才争夺的竞争越来越激烈，而人才自身又面临着前所未有的宽松、自由的选择。如何选拔合格人才，保持现有人才队伍的稳定以及吸引优秀人才，成为企业人力资源管理急待解决的难题。同时，随着信息技术的普及和应用，改变了传统的时空观念，使企业组织结构扁平化成为可能，对企业人力管理方式产生了重大的冲击。网络技术的发展使指挥千里之外的员工也如近在咫尺，这样使原来维持企业正常运作必需的中间环节或中层管理者逐渐成为多余。这种扁平化企业组织结构的趋势的出现，需要企业授权给较低层次的员工决策权，进而提高企业的竞争力。在扁平化组织的结构中，创造性的工作愈发重要，参与性管理的色彩更加浓厚，人才对工作自主权的要求以及追求自我价值实现的需求也更加强烈。显然，传统人力资源管理已经不再适合人才对工作和生活环境的质量要求，它会扼杀人才的积极性与活力。

3、知识经济时代对科学人才战略的要求

作为知识经济时代的企业，树立人本管理导向不仅是时代提出的变革要求，而且也是自身经济发展合理性的考虑。因此企业管理者要把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在重要位置，更加注意人的潜能和能力的提高与人的全面发展，努力营造鼓励人才工作、生活的良好环境，使人力资源的活力充分迸发。在以人为本的科学人才战略要求下，企业要变革旧有的人力资源管理体制，增强人本观念，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境。改革各类人才的评价方式，建立以业绩为核心的各类人才评价指标体系。建立公平、公开、竞争择优的人才选拔使用机制。“以人为本”的企业管理思想，还要努力培育共同的企业文化意识，使企业的发展同经济和社会环境的现实相吻合。企业的用人制度要充分考虑到员工的个性习惯和企业的包容性、创造性．并使其贯穿于每一位员工的言行中，营造出企业共同的文化价值观和行为规范。

四、与传统的人力资源管理相比，知识经济时代的人力资源管理必须要进行的调整。

知识经济时代对人力资源管理的新要求，给企业提出新的挑战，人力资源管理的角色不再是被动的工作，而是主动地协助企业寻找最佳的人力资源配置、组织型态和管理模式。为适应知识经济时代的新要求，人力资源的管理必须进行以下调整：

1、人力资源管理层次的战略化

首先，人力资源管理应该得到企业高层管理者的高度重视，人力资源管理必须与企业战略结合起来。企业的人力资源管理需要逐步从作业性、行政性事务中解放出来，从维持和辅助型的管理职能上升为具有重要战略意义的管理职能。企业人力资源管理部门要从原来的非主流的功能性部门，转为战略经营业务部门的战略伙伴，从企业经营战略的一个执行者转为战略的参与者和制定者。在管理过程中要注重管理层和战略层的人力资源管理活动。所谓战略层的人力资源管理指如何根据组织的长期战略定位，制定相应的人力资源管理政策和总体目标；管理层的人力资源管理指如何获取和分配人力资源，以保证战略规划的贯彻落实；而操作层的人力资源管理则是根据管理层人力资源管理的计划所进行的日常操作。对于企业来说，操作层、管理层和战略层的工作必须同时并重。人力资源管理还必须在职能上扩展，应该承担组织变革与发展、组织结构设计、组织文化建设、高效团队建设等职能，并不断进行人力资源管理职能的创新以保证人力资源管理能够为企业的发展提供有效的支持。

其次，要建立起动态发展变化的人力资源管理模式，这既体现在对员工生命过程的纵向管理．使人员的选拔、录用、培训、考评、薪酬奖惩和退休保障等有机地联系起来，也体现在横向上跨越企业内部部门分割的局限，将内部人员作为一个整体进行统一管理，将员工的发展与企业的发展紧密的结合起来。让员工与企业共同承担风险的同时也让个人能够分享企业的成果。最后，要建立一种让员工能够在既定的战略方向上完成工作业绩，并获得相应劳动报酬的奖励制度。这种奖励制度既要适合公司的发展又要与个体的业绩挂钩，使个人与企业同成长。这种全方位、有效的激励制度也是人力资源管理的关键之所在。

2、人力资源管理的网络化

在知识经济时代，许多项目只有通过合作的方式才能实现共赢。知识经济时代本身就是一个合作的组织，企业是链状供应，银行是网状服务，信息是网上共享，创新是网上协作，网络化的人力资源管理系统是应用先进的软件，结合企业现有的硬件条件和网络技术发展而成的新的人力资源管理手段．是网络技术与人力资源管理技术的结合。人力资源管理手段的网络化除了需要相应的硬件和软件设施外，还需要由人力资源管理部门和开发方共同组成项目小组，并对企业业务流程进行整理，使企业“流程再造”成为可能。再通过人员培训、系统维护和规章制度的制定，给管理系统的运作提供人员基础和组织保证。网络化的人力资源管理，利用信息化技术给企业的人力资源管理搭建了一个标准化、规范化、网络化的工作平台，不仅改变了广大员工个人的生活和工作方式，而且增强了员工与公司之间的联系和协作，让企业各级管理者与普通员工都参与到人力资源管理活动中来，借助于集体的力量和他人的力量，更好地发挥自己的力量，取得事业的成功。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。

3、营造创新型企业文化理念

新经济时代的企业文化必须重视在企业内部知识的分享、学习和创造．形成一种带有激励色彩的开放性文化，使个人的技能和经验得以合成组织的系统知识。企业应致力于创造一个激励型、充满创新气氛的开放环境，以利于发明、创造和企业未来的技术研究与展望．提倡挑战性思维。挑战性思维鼓励广大员工对现实状态提出质疑，不断思考和创新，企业为此可能承担一定风险，但企业的这种文化氛围和对待风险与失误的态度会激发员工的创造性，增强员工的竞争能力，并会以此吸引大批优秀人员。企业人力资源管理的重心要遵循2：8规律。即我们要关注那些能够为企业创造巨大价值的人，他们在企业人员数量中仅占20％，却创造了企业80％的价值。这些人形成了企业的核心层，是企业的骨干。价值评价问题是人力资源管理的核心问题．指通过价值评价体系及评价机制的确定．使人才的贡献得到承认。使真正优秀的、为企业所需的人才脱颖而出，真正才华横溢的人才，往往是充满个性而难以驾驭的，在企业的人才管理中要照应到这一特点。给予企业人才以一定的权力，参与企业的发展决策和各级管理工作的研究和讨论，从而体现出个人的利益与企业发展密切相关并因此产生强烈的责任感和成就感。根据日本公司和美国公司的统计，实施参与式管理可以大大提高企业经济效益，一般都可以提高50％以上，有的甚至可以提高一倍至几倍。同时企业应运用组织的共同价值观和经营理念。依靠共同的信念，信任员工、尊重员工、依靠员工，把员工放在管理的主体位置，围绕着充分利用和开发人力资源而展开管理活动。从而实现人的全面和自在的发展。为此，企业应设立可以激起人们奋斗精神、愿为事业共同努力的同标，包括短期目标和长期目标等，使企业的目标和员T的发展达到一致。在这样的创新环境下，企业的发展才能适应时代的需要。

在21 世纪的知识经济背景下，人力资源成为企业发展的最活跃、最积极的要素之一，人力资源管理部门也已经逐渐由功能性部门转变为企业经营业务部门的战略伙伴，更多地从事战略性人力资源工作。人力资源能否为企业的生存和发展提供必要的优势，完全取决于企业对人力资源的管理。随着我国经济逐渐的融入到世界经济的体系中，我国的企业也随之加入到国际的激烈竞争中，企业只有在这快速而剧烈改变的竞争环境中进行人力资源管理的创新与变革，才能为企业创造财富并保持竞争优势，才能在日益激烈的竞争中立于不败之地。党的十六届三中全会首次提出“以人为本，全面、协调、可持续”的发展观，对发展提出了全新的理念。对于人力资源的管理也应树立科学的发展理念，树立“以人为本”、全面发展、协调发展、可持续发展的理念，这也正是科学发展观在人力资源管理中的内在要求。目前，越来越多的管理者认识到，人力资源的有效管理和利用，是企业不断获取竞争优势的有力源泉之一，特别是在知识经济条件下，企业掌握和运用的各种生产要素中，土地和资本的作用正日益下降，而掌握科学技术的劳动力这一要素的作用和重要性越来越突出。正如新加坡内阁资政李光耀所说，“在知识经济时代，人才是创造财富的最缺少和最珍贵的资源”。能否真正实行“以人为核心”的管理已成为决定企业成败的关键。

参考文献：

【1】唐静．知识经济时代企业人力资源管理创新．商业时代，2025 【2】冯慧卿．论新经济与人力资源管理的创新．经济师，2025 【3】王向红，张洁．浅论新经济条件下的人力资源管理．经济论坛2025 【4】杭广社．现代人力资源管理的内涵及其发展趋势．人才资源开发，2025 【5】吴班双．人力资源管理发展的4个趋势[J]．管理与财富，2025

**第五篇：人力资源管理发展八大趋势**

人力资源管理发展八大趋势

林新奇 发布时间： 2025-02-13 09:36 来源：光明日报

改革开放31年来，我国发生了翻天覆地的变化，其中最为突出的是人的变化。所有国人都是人力资本理论的出色实践者，人力资本投资者、开发者和受益者。由此，我们见证了人力资本的强大与深邃。那么，未来10年、30年，我国的人力资源（HR）理论实践又会发生哪些改变——

我国对人力资本的重视与培养，不过短短30年的历史，但是传统计划经济体制下的人浮于事、平均主义、裙带关系、激励和约束机制空缺等问题，至今仍困扰着众多企业。人力资源管理的改革与提升，已经成为一项迫在眉睫的任务。

追寻改革开放以来我国的人力资源管理，我们可以清楚地看到三个不同阶段的不同发展特点：1978年开始的改革开放，使我国企业管理特别是对人的管理步入一个市场化、充满希望的进程；1998年开始的企业人力资源重组，导致了企业人力资源的大变革、大发展、大提升；2025年开始的又一个10年,我国企业人力资源管理将全面实现向市场化、规范化、国际化的大发展。

从现场管理到非现场管理——

非现场管理越来越重要

网络技术的发展，现代通讯手段的升级，无线联络、电子邮件、网络会议等的使用正成为人们日常工作联系的主要方式。同时，城市的扩大和交通的发达，企业工作场所正由统一集中向点式分布扩大，员工居住地也越来越分散，居家办公进一步普及，在家工作正成为现代劳动就业的重要发展趋势。

随着知识密集型产业的快速发展，知识型员工的人数逐渐超过从事传统制造业和服务业的人数，目标导向、绩效导向、工作以项目为核心的发展趋势日益明显。传统的劳动人事管理主要局限于员工在企业中、上班时间内的行为管理；而现代人力资源管理已经开始将影响组织绩效、员工工作绩效的一切因素考虑在内，大大拓展了人力资源管理的范围。从动荡流动到稳定内敛——

企业HR趋向稳定和内敛

近年来，随着市场化的发展，全国范围内的人才流动不断加剧，尤其是最近10年，人才终身服务于一家“单位”的现象几乎已不复存在。

劳动力的大规模迁移或人才的快速流动也给企业人力资源管理带来了严峻的挑战。由于人才流动不仅可能大大增加企业的管理成本，影响企业的生产效率，而且可能导致客户的外流和商业机密的泄漏，使企业遭受不可估量的重大损失。所以人才竞争越来越激烈，与此相伴随，人员流动也更加频繁，劳动力市场呈季节性动荡、人才市场处于一种非严格规范的状态之中。

2025年元旦开始实行的劳动合同法是一个转折点。这些法律法规的实施，将加速人力资源管理法制化进程，逐步实现从动荡、无序流动到稳定、内敛的转变。法制化将大大改变管理的主观随意性，提升管理的科学化水平，加速我国管理包括人力资源管理与国际接轨的进程，使其逐步达到与国际通行的普遍规则相一致的程度。

从相对低成本到相对高成本——

企业的HR成本快速提高

在未来相当长的时间里，我国经济社会仍将主要面临就业问题。但与此同时，我国也将进入一个工资上涨的时间通道。促进就业，提高就业者的薪酬水平，让全体国民能共享中国经济社会发展的成果，这是保持我国经济持续健康发展、构建社会主义和谐社会的国家取向，也是企业必须承担的社会责任和面对的艰巨课题。

同时，随着企业之间的竞争特别是人才竞争的日趋激烈，一方面需要引入人才的公司会提供更好的条件来吸引优秀人才，另一方面公司要想方设法留住优秀员工，其留人的主要条件便是薪酬福利。这两方面的原因都会促使企业投入更高的成本来进行薪酬福利项目的设计与执行。除了法定福利项目外，企业在公司自主福利项目的建立上也会越来越投入。这样，相互攀比将使企业薪酬福利的投入越来越多，用工成本越来越高。

从自给自足到分工合作——

人力资源外包逐渐成为潮流

过去，我国企业的人力资源管理总是追求大而全，或许是工作性质的“特殊性”，一般都希望万事不求人，用“可靠的”自己人做好自己的事。但现在情况变了，观念也变了，人力资

源外包应运而生。其实质是降低成本、提高效率，从而有效地适应外部环境，使企业人力资源和机构运行更精干、灵活、高效，实现企业可持续性竞争优势和战略目标。

外包就是将组织的人力资源活动委托给组织外部的专业机构承担，基础性管理工作向社会化的企业管理服务网络转移，比如档案管理、社会保障、职称评定等庞杂的事务性工作、知识含量不太高的工作等，逐渐从企业内部人力资源部门转移出去，而工作分析、组织设计、招聘培训、绩效考核等具有专业性的职能则交给外部管理咨询公司。

在发达国家和跨国企业，人力资源外包已经成为潮流。我国企业也必将顺应趋势，从自给自足过渡到更加注重分工合作。

从手工过渡到自动化——

HR信息化正在加速发展

信息化是实现有效管理和战略管理的重要手段。信息技术系统可以解决显性知识的收集和共享问题。21世纪新的信息技术的应用，尤其是互联网的普及，加快了企业信息化的进程。

全球经济一体化加剧了企业之间的竞争，企业对人力资源管理的观念产生了重大的变化，逐渐意识到为了获取独特的竞争优势，人力资源管理必须从事务性的角色转变到战略合作伙伴角色。信息技术在人力资源管理领域的应用及时地满足了企业的这些需求。

知识经济的发展，人力资源管理信息化成为企业关注的焦点，企业通过导入人力资源管理软件系统，建立了一个综合性的、功能丰富的人力资源平台，实现了企业人力资源的优化和管理的现代化。目前，加快信息化建设成为我国企业的焦点，诸如人事信息管理、薪酬福利管理、岗位管理、员工培训管理、全面绩效管理等已经纳入企业的完整人力资源管理系统之中。

从分割到统一——

区域合作导致HR循环经济圈形成当今是强调国际化和战略管理的时代。在全球化进程中，区域一体化趋势正在加强。比如在东亚地区，中日韩三国人力资源市场、雇佣模式、人才系统、文化理念等正面临共同的挑战，并实现相近的变革，逐步走向融合。同时，东亚文化中的人本、和谐理念与美国式人

力资源管理制度和技术也在逐渐融合。因此，无论是美国、日本、韩国还是中国，全球化背景下人力资源管理的整体趋势是在加速融合。

近期新组建的国家人力资源和社会保障部，其目的就是为了更好地发挥我国人力资源优势，进一步解放和发展生产力，统筹机关企事业单位人员管理，整合人才市场与劳动力市场，建立统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动和有效配置，统筹就业和社会保障政策，建立健全从就业到养老的服务和保障体系，从而真正形成全国性人力资源管理与开发体系，促进人力资源竞争力的全区域整合。

建立统一、规范的人力资源市场将打破现有的各种壁垒和障碍，包括区域和行业壁垒。区域合作将导致循环经济圈的形成，包括HR循环经济圈将加速形成。其实，国内许多区域已经出现了这种合作，并且有逐渐加大、增强之势。比如长三角、珠三角、以武汉为中心的长江中部经济带，以及环渤海、西部、东北等区域的人力资源或人才人事合作循环机制。从国内竞争到国际竞争——

劳动力大国正在过渡到人力资源强国

随着我国经济的快速发展，人力资源出现了许多新的特点。一方面是人口出生率在减少，另一方面是人口老龄化在加剧。未来10年我国企业将面临HR的短缺局面，将从强调劳动力规模和廉价优势过渡到注重建设人力资源强国。

全球化使全球市场联系越来越紧密，跨国公司成为了世界经济的主宰性力量，战略联盟、虚拟组织成为新的重要组织形式。相应地，人力资源管理的边界也从清晰到模糊，从封闭走向开放，国际人力资源管理与柔性化组织人力资源管理成为人力资源管理的新领域。突破传统意识中的国家边界和企业边界，培养全球观念和竞争协作精神，实施有效的跨文化管理，将成为我国企业人力资源管理必须面对的挑战。在这一不断整合提升与动态的进化过程中，如何将各种理论、模式与中国的管理实践结合起来，从而实现我国由劳动力大国过渡到人力资源强国。

从泛化普用过渡到职业和专业——

HR的职业化和专业化进一步加强

人力资源价值的显现和地位的提升，使人力资源管理成为一个热门行当，对人力资源管理者本身也提出了越来越高的要求。

现代人力资源管理的内容已经突破了传统的封闭体系，正在不断创新。不仅人们的观念需要转变，而且需要具备许多素质特征和技术手段。人力资源管理是一门最具实践性的学问，但是现实在走极端：搞管理的很多不懂理论，懂理论的基本不搞管理，理论与实践相结合的空间十分巨大。

有关研究表明，优秀人力资源管理者的主要职责可用四种角色来表示：一是人事管理专家，要求熟悉机构或企业的人事管理程序,了解政府有关法规政策；二是业务伙伴角色，要求熟悉组织业务，参与制定业务计划，处理问题，保证业务计划得到有效执行；三是领导者角色，要求发挥影响力，协调平衡组织、部门要求与员工需求之间的关系；四是变革推动者角色，要求协助组织及其管理者,在人力资源及理念方案上为组织变革提供有力的支持。

（作者单位：中国人民大学劳动人事学院教授）

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！