# 多视角时代背景下人力资源管理（精选5篇）

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2025-07-17

*第一篇：多视角时代背景下人力资源管理当今社会正在进入被称为知识经济、互联网或网络经济、经济全球化、新经济的时代。对当今时代的多种表述反映了从不同视角对时代本质特征的认识和概括：知识经济为内涵视角，互联网为技术视角，经济全球化为外延视角，新...*

**第一篇：多视角时代背景下人力资源管理**

当今社会正在进入被称为知识经济、互联网或网络经济、经济全球化、新经济的时代。对当今时代的多种表述反映了从不同视角对时代本质特征的认识和概括：知识经济为内涵视角，互联网为技术视角，经济全球化为外延视角，新经济则是一种综合表述。分别从知识经济、互联网、经济全球化三个时代背景的视角，对人力资源管理中已经出现、正在出现和将会出现的变化作一透视和把握。

一、知识经济与人力资源管理新理念自从1996年10月经济合作与发展组织(OECD)最早提出知识经济的论题后，知识经济的概念便迅速风靡全球。管理理念的变革先行于管理模式变革。知识经济时代以知识员工为主要对象的人力资源管理，首先需要确立经营知识和人才的发展理念。既然在知识经济形态中知识取代了资本而成为核心生产要素，知识创造财富的逻辑改变了资本产生利润的生财之道，企业组织的经营理念就应该由经营资本转变到经营知识的思路上来。知识的载体是知识员工尤其是拥有知识优势的人才，经营知识的理念又推导出经营人才的理念。按照这一逻辑，知识和人才可以看作推动社会和组织发展的核心竞争力。正是基于这种认识，近几年来，人们提出了人才强国、人才强市、人才强企等人才强“X”的发展战略。其次需要确立员工主权的根本理念。有史以来，无论是工业经济时代还是农业经济时代，劳动者都处于被资本或土地雇佣的依附地位。但在知识经济时代，知识成为支配资本等其他生产要素的核心要素，知识又存在于知识员工头脑之中，何况知识本身是智力工作者所创造的，因此，从知识经济的本质特征中必然引申出知识员工主权的结论，或者说员工主权是知识经济应有之义。再者需要确立人本主义的管理理念。工业经济时代，由于劳动者在生产要素的组合关系中处于依附地位，人事管理和人力资源管理奉行的是组织本位、工作本位和管理本位，实行的是一种很少考虑劳动者因素的非人格化、甚至是非人性化的管理。知识经济时代，知识员工成为主权者，对主权者的管理应该是一种充分考虑工作者因素的人本主义管理，反过来说，人本主义管理理念是员工主权理念的体现。人本主义既体现于组织与员工之间的目标兼容、共进双赢、双满意的管理战略之中，也体现于尊重管理、关怀管理、赞扬管理、参与管理、自主管理、柔性管理以及工作再设计的各种管理行为之中。

二、互联网与人力资源管理新方式互联网是指建立在当代计算机技术和通信技术基础上的相互连接的全球电脑信息网络系统。自上世纪90年代中期以来，互联网在全球范围内迅速发展。在人力资源管理领域，互联网及其信息技术正在引发工作方式和管理方式的历史性变革。管理方式的重大变革是人力资源管理的“E”化。E化人力资源管理(HER)亦称电子化人力资源管理，是指通过应用IT技术手段在互联网上实现人力资源管理的电子化。目前，欧美国家的许多大公司尤其是IT行业的知名企业，如通用、IBM、GE、微软、朗讯、思科等，都在不同程度上进人了人力资源管理的中期“E”化阶段；在我国，一些著名外商投资企业以及联想等IT企业，也已经进入了人力资源管理的初期“E”化阶段，越来越多的国营企业以及其他企业开始筹划“E”化和触“电”项目。据有关机构2025年初的抽样调查，有超过60%的国内企业计划在以后的两年中着手进行HER建设。人力资源管理的“E”化范围将随着IT技术及HR软件的成熟发展而逐步扩大。初期阶段主要局限于事务性管理活动层面，如人事信息管理、福利管理、考勤管理、休假管理等；中期阶段从事务性管理层面扩展到常规性管理活动层面，涉及网上招聘、网上培训、网上学习、网上考评、网上沟通等职能；后期阶段将在系统整合的基础上实现自上而下的战略性E化人力资源管理。HER不仅能够极大地降低管理成本、提高管理效率，而且更重要的是能够提升管理活动的价值，也就是说，它能够使人力资源管理者从低价值的事务性工作中解脱出来，投入更多的时间和精力从事高价值的战略性管理活动。

三、经济全球化与人力资源管理新课题

学术界对经济全球化概念尚未形成统一的定义。就相对共识的解释而言，经济全球化是指生产要素等资源在全球范围内自由流动、优化配置并使各国经济相互关联度及依存度日益强化的历史进程或发展趋势。经济全球化具有三个标志性特征：市场全球化，即以国家边界分割的国际市场向无国界的一体化国际市场发展，并最终形成全球统一市场；生产要素配置全球化，资本、技术、知识以及人力资源等生产要素趋向于跨国界自由流动，逐步实现全球范围的合理、优化配置；企业全球化，跨国公司在全球经济活动中发挥越来越重要的作用，并出现一批由跨国公司发展而来的“全球公司”，其他企业的生产经营活动也涉及不同程度的国际联系。经济全球化及其所具有的基本特征，正在对人类的经济活动、社会生活、组织管理等各个领域产生深远的影响，同样也对人力资源管理产生日益明显的影响。现阶段，经济全球化给人力资源管理带来了一些新课题。一是稀缺人才的“零距离”国际竞争问题。如前所述，经济全球化的标志性特征之一是生产要素配置的全球化，其中包括人力资源要素配置的全球化。因此，一般意义上说，人力资源将成为全球共有共享的财富，劳动力将突破一国的市场区域而进行跨国界的流动，因而将会引发全球性人力资源竞争。从实际情况分析，在知识经济时代人力资源供求关系上，中低层次的劳动力相对充裕，高层次人力资源相对不足，高端人才尤其显得稀缺，全球性人力资源竞争势必体现为高层次紧缺人才竞争。同时，在经济全球化的国际环境中和开放引资的国内背景下，越来越多的跨国公司、金融机构、咨询机构、研发机构等外资组织进驻中国，它们往往采取因地制宜、就地取材的用人战略而与国内组织进行人才争夺，因此，全球化紧缺人才竞争所表现的空间形式已是短兵相接的“零距离”竞争，即国际化人才竞争国内化，而在这场人才争夺战中国内的国有企业等组织又缺乏竞争优势。如何应对“零距离”的稀缺人才竞争，如何克服人才竞争中的“马太效应”，如何吸引和留住组织所需要的人才，这是经济全球化时代背景下人力资源管理的新课题，尤其是对国内的国有企业等体制内组织来说更是如此。二是企业跨国并购中的人力资源整合问题。近些年来，为了规避或降低竞争结局的风险及成本，“双赢”或“多赢”的竞争模式正在取代传统的你死我活或两败俱伤的“博弈”竞争逻辑，由此，企业间尤其是大公司的跨国兼并和收购之风盛行。企业并购中涉及多方面资源的重新洗牌问题，如产品、市场、技术、资本以及人力资源的整合等，其中，人力资源整合具有统领性效应。不同的企业具有不同的企业文化、管理模式、管理制度、管理风格以及不同的员工组合结构，企业在兼并和收购过程中，是否有能力以及如何进行取长补短、优势互补，实现人力资源存量、企业文化、管理制度的优化整合，产生一加一大于二的正效应，而不是一加一小于二的负效应，并通过人力资源和人力资源管理制度的有效整合，实现产品、市场、技术、资本的整合，这是决定企业并购成败的关键。三是企业国际化中的“跨文化”管理问题。经济全球化以及人力资源配置全球化的过程是一个企业国际化过程。经济全球化导致企业的融资、技术、生产、销售等经营活动国际化，跨国公司进一步向全球市场扩展，同时出现越来越多不够跨国公司规格的国际经营企业，这是企业国际化的外在标志；跨国公司的扩展和国际经营企业大量出现又加快人力资源配置的全球化进程，使跨国公司和国际经营企业的员工结构上形成多元化特征，不同程度上成为“移民”企业，这是企业国际化的一个内在标志。企业国际化中凸现出跨文化管理的问题。如何在一个员工不同国家的国际化企业中，形成一种多元文化成分有机融合的企业文化，并使这种“跨文化”型企业文化体现于制度化管理之中，这正在成为经济全球化时代人力资源管理的新课题。四是人力资源管理游戏规则的国际化问题。经济全球化存在一个各国经济行为的法制化规范的一致性问题，或者说我国的游戏规则与国际接轨的问题，包括人力资源管理游戏规则的国际接轨，这一点在我国加入WTO后已经成为一种现实的制度挑战。目前我国企业人力资源管理体制中存在一些不接轨、难以接轨的问题。例如，干部与工人的身份区分以及企业领导人员、一般干部、工人的多层次管理问题，公司法人治理规范与党管干部原则的矛盾问题(如由董事会聘任经营者还是由党委会任命经营者问题)，党的组织部门和政府人事部门合署下发的党政合一人事文件部分代替了人事法规的问题等。如何在深化我国的人事制度改革中，使人事管理制度及管理行为既与国际接轨又保持不能舍弃的原则，这无疑成为我国在经济全球化背景下和加入WTO后人力资源管理所面临的新课题。《?xml:namespaceprefix=ons=“urn:schemas-microsoft-com:office:office”/>

>>>>多视角时代背景下人力资源管理责任编辑：飞雪 阅读：人次

www.feisuxs【feisuxs范文网】

**第二篇：多视角时代背景下的人力资源管理**

当今社会正在进入被称为知识经济、互联网或网络经济、经济全球化、新经济的时代。对当今时代的多种表述反映了从不同视角对时代本质特征的认识和概括：知识经济为内涵视角，互联网为技术视角，经济全球化为外延视角，新经济则是一种综合表述。本文分别从知识经济、互联网、经济全球化三个时代背景的视角，对人力资源管理中已经出现、正在出现和将会出现的变化作一透视和把握。

一、知识经济与人力资源管理新理念

自从1996年10月经济合作与发展组织(OECD)最早提出知识经济的论题后，知识经济的概念便迅速风靡全球。

知识经济时代不同于工业经济时代的一个历史性变化是知识员工成为主体管理对象。据有关统计与预测：20世纪初，体力员工与知识员工的比例关系为9比1；20世纪中叶为6比4；20世纪末为3比7；到2025年体力员工与知识员工比例关系将成为2比8。如果说已经过去的20世纪是以体力劳动者为主要对象的人力资源管理时代的话，那么，21世纪则是一个以知识员工为主体对象的人力资源管理时代。按照当代管理学大师彼得·德鲁克的定义，知识员工是指掌握和运用符号及概念、利用知识或信息进行工作的人。主要用“头脑”进行工作的知识员工，其受教育程度、需求结构、工作期望、价值观念、行为能力等，都不同于主要依靠“肌肉”进行劳动的体力员工。因此，管理对象的历史性变化，必然逐渐导致管理理念和管理模式的变革。

管理理念的变革先行于管理模式变革。知识经济时代以知识员工为主要对象的人力资源管理，首先需要确立经营知识和人才的发展理念。既然在知识经济形态中知识取代了资本而成为核心生产要素，知识创造财富的逻辑改变了资本产生利润的生财之道，企业组织的经营理念就应该由经营资本转变到经营知识的思路上来。知识的载体是知识员工尤其是拥有知识优势的人才，经营知识的理念又推导出经营人才的理念。按照这一逻辑，知识和人才可以看作推动社会和组织发展的核心竞争力。正是基于这种认识，近几年来，人们提出了人才强国、人才强市、人才强企等人才强“X”的发展战略。

其次需要确立员工主权的根本理念。有史以来，无论是工业经济时代还是农业经济时代，劳动者都处于被资本或土地雇佣的依附地位。但在知识经济时代，知识成为支配资本等其他生产要素的核心要素，知识又存在于知识员工头脑之中，何况知识本身是智力工作者所创造的，因此，从知识经济的本质特征中必然引申出知识员工主权的结论，或者说员工主权是知识经济应有之义。

再者需要确立人本主义的管理理念。工业经济时代，由于劳动者在生产要素的组合关系中处于依附地位，人事管理和人力资源管理奉行的是组织本位、工作本位和管理本位，实行的是一种很少考虑劳动者因素的非人格化、甚至是非人性化的管理。知识经济时代，知识员工成为主权者，对主权者的管理应该是一种充分考虑工作者因素的人本主义管理，反过来说，人本主义管理理念是员工主权理念的体现。人本主义既体现于组织与员工之间的目标兼容、共进双赢、双满意的管理战略之中，也体现于尊重管理、关怀管理、赞扬管理、参与管理、自主管理、柔性管理以及工作再设计的各种管理行为之中。

二、互联网与人力资源管理新方式

互联网是指建立在当代计算机技术和通信技术基础上的相互连接的全球电脑信息网络系统。自上世纪90年代中期以来，互联网在全球范围内迅速发展。在人力资源管理领域，互联网及其信息技术正在引发工作方式和管理方式的历史性变革。

工作方式历史性变革的核心概念是远程办公。远程办公(Teleofficc)是指办公人员通过电子通讯手段在传统集中化工作场所之外的任何地点进行分散化办公，其典型的工作空间特征是小型办公室和家庭办公室(SOHO)，同时也包括公务旅行中的客房办公室和车厢办公室(TO)。另外，在工作时间特征上包括每周在家工作一天或两天的偶然在家工作(WOAH)。远程办公者常常被称为“电子员工”或“SOHO族”。传统在家上班的人群大多是自由职业者，如作家、画家、音乐工作者、律师、记者、编辑等，但目前在互联网及信息技术的催化下已经扩大到越来越多的行业领域和职业领域。据统计，美国在家上班的人数，2025年为420万，2025年为500万，其中硅谷的1.4万居民中有15%的人在家上班；日本在家上班的人数，2025年是246万，2025年增加到300多万(占全部就业人口的5%)，2025年将达到445万；我国的香港地区目前有不需到公司上班的流动员工45万人(占全部工作人口的15%)。在企业界，IBM公司的20%以上的员工取消了坐班制，加拿大的北方电信公司有25%的员工在家上班。另据预测，今后采取远程办公方式进行工作的人数将会以年均15%的速度扩大。随着网络技术的进一步发展和远程办公系统技术方案的逐步成熟，凡是人机对话的工作(即在电脑显示屏前点击键盘和鼠标进行工作)几乎都可以实现远程办公。可以预言，21世纪将在更大范围出现一场工作方式或办公模式的革命，这就是地点分散、时间弹性的工作方式取代工业时代的那种集中地点、统一时间的传统工作方式。这场工作方式的革命如同工业化工作方式取代分散化的农业工作方式一样具有历史意义，所不同的是土地加锄头变成了家庭加电脑。

管理方式的重大变革是人力资源管理的“E”化。E化人力资源管理(HER)亦称电子化人力资源管理，是指通过应用IT技术手段在互联网上实现人力资源管理的电子化。目前，欧美国家的许多大公司尤其是IT行业的知名企业，如通用、IBM、GE、微软、朗讯、思科等，都在不同程度上进人了人力资源管理的中期“E”化阶段；在我国，一些著名外商投资企业以及联想等IT企业，也已经进入了人力资源管理的初期“E”化阶段，越来越多的国营企业以及其他企业开始筹划“E”化和触“电”项目。据有关机构2025年初的抽样调查，有超过60%的国内企业计划在以后的两年中着手进行HER建设。人力资源管理的“E”化范围将随着IT技术及HR软件的成熟发展而逐步扩大。初期阶段主要局限于事务性管理活动层面，如人事信息管理、福利管理、考勤管理、休假管理等；中期阶段从事务性管理层面扩展到常规性管理活动层面，涉及网上招聘、网上培训、网上学习、网上考评、网上沟通等职能；后期阶段将在系统整合的基础上实现自上而下的战略性E化人力资源管理。HER不仅能够极大地降低管理成本、提高管理效率，而且更重要的是能够提升管理活动的价值，也就是说，它能够使人力资源管理者从低价值的事务性工作中解脱出来，投入更多的时间和精力从事高价值的战略性管理活动。

三、经济全球化与人力资源管理新课题

学术界对经济全球化概念尚未形成统一的定义。就相对共识的解释而言，经济全球化是指生产要素等资源在全球范围内自由流动、优化配置并使各国经济相互关联度及依存度日益强化的历史进程或发展趋势。经济全球化具有三个标志性特征：市场全球化，即以国家边界分割的国际市场向无国界的一体化国际市场发展，并最终形成全球统一市场；生产要素配置全球化，资本、技术、知识以及人力资源等生产要素趋向于跨国界自由流动，逐步实现全球范围的合理、优化配置；企业全球化，跨国公司在全球经济活动中发挥越来越重要的作用，并出现一批由跨国公司发展而来的“全球公司”，其他企业的生产经营活动也涉及不同程度的国际联系。经济全球化及其所具有的基本特征，正在对人类的经济活动、社会生活、组织管理等各个领域产生深远的影响，同样也对人力资源管理产生日益明显的影响。现阶段，经济全球化给人力资源管理带来了一些新课题。

一是稀缺人才的“零距离”国际竞争问题。如前所述，经济全球化的标志性特征之一是生产要素配置的全球化，其中包括人力资源要素配置的全球化。因此，一般意义上说，人力资源将成为全球共有共享的财富，劳动力将突破一国的市场区域而进行跨国界的流动，因而将会引发全球性人力资源竞争。从实际情况分析，在知识经济时代人力资源供求关系上，中低层次的劳动力相对充裕，高层次人力资源相对不足，高端人才尤其显得稀缺，全球性人力资源竞争势必体现为高层次紧缺人才竞争。同时，在经济全球化的国际环境中和开放引资的国内背景下，越来越多的跨国公司、金融机构、咨询机构、研发机构等外资组织进驻中国，它们往往采取因地制宜、就地取材的用人战略而与国内组织进行人才争夺，因此，全球化紧缺人才竞争所表现的空间形式已是短兵相接的“零距离”竞争，即国际化人才竞争国内化，而在这场人才争夺战中国内的国有企业等组织又缺乏竞争优势。如何应对“零距离”的稀缺人才竞争，如何克服人才竞争中的“马太效应”，如何吸引和留住组织所需要的人才，这是经济全球化时代背景下人力资源管理的新课题，尤其是对国内的国有企业等体制内组织来说更是如此。

二是企业跨国并购中的人力资源整合问题。近些年来，为了规避或降低竞争结局的风险及成本，“双赢”或“多赢”的竞争模式正在取代传统的你死我活或两败俱伤的“博弈”竞争逻辑，由此，企业间尤其是大公司的跨国兼并和收购之风盛行。企业并购中涉及多方面资源的重新洗牌问题，如产品、市场、技术、资本以及人力资源的整合等，其中，人力资源整合具有统领性效应。不同的企业具有不同的企业文化、管理模式、管理制度、管理风格以及不同的员工组合结构，企业在兼并和收购过程中，是否有能力以及如何进行取长补短、优势互补，实现人力资源存量、企业文化、管理制度的优化整合，产生一加一大于二的正效应，而不是一加一小于二的负效应，并通过人力资源和人力资源管理制度的有效整合，实现产品、市场、技术、资本的整合，这是决定企业并购成败的关键。

三是企业国际化中的“跨文化”管理问题。经济全球化以及人力资源配置全球化的过程是一个企业国际化过程。经济全球化导致企业的融资、技术、生产、销售等经营活动国际化，跨国公司进一步向全球市场扩展，同时出现越来越多不够跨国公司规格的国际经营企业，这是企业国际化的外在标志；跨国公司的扩展和国际经营企业大量出现又加快人力资源配置的全球化进程，使跨国公司和国际经营企业的员工结构上形成多元化特征，不同程度上成为“移民”企业，这是企业国际化的一个内在标志。企业国际化中凸现出跨文化管理的问题。如何在一个员工来自不同国家的国际化企业中，形成一种多元文化成分有机融合的企业文化，并使这种“跨文化”型企业文化体现于制度化管理之中，这正在成为经济全球化时代人力资源管理的新课题。

四是人力资源管理游戏规则的国际化问题。经济全球化存在一个各国经济行为的法制化规范的一致性问题，或者说我国的游戏规则与国际接轨的问题，包括人力资源管理游戏规则的国际接轨，这一点在我国加入WTO后已经成为一种现实的制度挑战。目前我国企业人力资源管理体制中存在一些不接轨、难以接轨的问题。例如，干部与工人的身份区分以及企业领导人员、一般干部、工人的多层次管理问题，公司法人治理规范与党管干部原则的矛盾问题(如由董事会聘任经营者还是由党委会任命经营者问题)，党的组织部门和政府人事部门合署下发的党政合一人事文件部分代替了人事法规的问题等。如何在深化我国的人事制度改革中，使人事管理制度及管理行为既与国际接轨又保持不能舍弃的原则，这无疑成为我国在经济全球化背景下和加入WTO后人力资源管理所面临的新课题。《?xml:namespace prefix = o ns = “urn:schemas-microsoft-com:office:office” />

**第三篇：多视角时代背景下的人力资源管理**

当今社会正在进入被称为知识经济、互联网或网络经济、经济全球化、新经济的时代。对当今时代的多种表述反映了从不同视角对时代本质特征的认识和概括：知识经济为内涵视角，互联网为技术视角，经济全球化为外延视角，新经济则是一种综合表述。本文分别从知识经济、互联网、经济全球化三个时代背景的视角，对人力资源管理中已经出现、正在出现和将会出现的变化作一透视和把握。

一、知识经济与人力资源管理新理念

自从1996年10月经济合作与发展组织(OECD)最早提出知识经济的论题后，知识经济的概念便迅速风靡全球。

知识经济时代不同于工业经济时代的一个历史性变化是知识员工成为主体管理对象。据有关统计与预测：20世纪初，体力员工与知识员工的比例关系为9比1；20世纪中叶为6比4；20世纪末为3比7；到2025年体力员工与知识员工比例关系将成为2比

di-font-size: 10.5pt”>

互联网是指建立在当代计算机技术和通信技术基础上的相互连接的全球电脑信息网络系统。自上世纪90年代中期以来，互联网在全球范围内迅速发展。在人力资源管理领域，互联网及其信息技术正在引发工作方式和管理方式的历史性变革。

工作方式历史性变革的核心概念是远程办公。远程办公(Teleofficc)是指办公人员通过电子通讯手段在传统集中化工作场所之外的任何地点进行分散化办公，其典型的工作空间特征是小型办公室和家庭办公室(SOHO)，同时也包括公务旅行中的客房办公室和车厢办公室(TO)。另外，在工作时间特征上包括每周在家工作一天或两天的偶然在家工作(WOAH)。远程办公者常常被称为“电子员工”或“SOHO族”。传统在家上班的人群大多是自由职业者，如作家、画家、音乐工作者、律师、记者、编辑等，但目前在互联网及信息技术的催化下已经扩大到越来越多的行业领域和职业领域。据统计，美国在家上班的人数，2025年为420万，2025年为500万，其中硅谷的1.4万居民中有15%的人在家上班；日本在家上班的人数，2025年是246万，2025年增加到300多万(占全部就业人口的5%)，～年将达到445万；我国的香港地区目前有不需到公司上班的流动员工45万人(占全部工作人口的15%)。在企业界，IBM公司的20%以上的员工取消了坐班制，加拿大的北方电信公司有25%的员工在家上班。另据预测，今后采取远程办公方式进行工作的人数将会以年均15%的速度扩大。随着网络技术的进一步发展和远程办公系统技术方案的逐步成熟，凡是人机对话的工作(即在电脑显示屏前点击键盘和鼠标进行工作)几乎都可以实现远程办公。可以预言，21世纪将在更大范围出现一场工作方式或办公模式的革命，这就是地点分散、时间弹性的工作

方式取代工业时代的那种集中地点、统一时间的传统工作方式。这场工作方式的革命如同工业化工作方式取代分散化的农业工作方式一样具有历史意义，所不同的是土地加锄头变成了家庭加电脑。

管理方式的重大变革是人力资源管理的“E”化。E化人力资源管理(HER)亦称电子化人力资源管理，是指通过应用IT技术手段在互联网上实现人力资源管理的电子化。目前，欧美国家的许多大公司尤其是IT行业的知名企业，如通用、IBM、GE、微软、朗讯、思科等，都在不同程度上进人了人力资源管理的中期“E”化阶段；在我国，一些著名外商投资企业以及联想等IT企业，也已经进入了人力资源管理的初期“E”化阶段，越来越多的国营企业以及其他企业开始筹划“E”化和触“电”项目。据有关机构～年初的抽样调查，有超过60%的国内企业计划在以后的两年中着手进行HER建设。人力资源管理的”>“E”化范围将随着IT技术及HR软件的成熟发展而逐步扩大。初期阶段主要局限于事务性管理活动层面，如人事信息管理、福利管理、考勤管理、休假管理等；中期阶段从事务性管理层面扩展到常规性管理活动层面，涉及网上招聘、网上培训、网上学习、网上考评、网上沟通等职能；后期阶段将在系统整合的基础上实现自上而下的战略性E化人力资源管理。HER不仅能够极大地降低管理成本、提高管理效率，而且更重要的是能够提升管理活动的价值，也就是说，它能够使人力资源管理者从低价值的事务性工作中解脱出来，投入更多的时间和精力从事高价值的战略性管理活动。

三、经济全球化与人力资源管理新课题

学术界对经济全球化概念尚未形成统一的定义。就相对共识的解释而言，经济全球化是指生产要素等资源在全球范围内自由流动、优化配置并使各国经济相互关联度及依存度日益强化的历史进程或发展趋势。经济全球化具有三个标志性特征：市场全球化，即以国家边界分割的国际市场向无国界的一体化国际市场发展，并最终形成全球统一市场；生产要素配置全球化，资本、技术、知识以及人力资源等生产要素趋向于跨国界自由流动，逐步实现全球范围的合理、优化配置；企业全球化，跨国公司在全球经济活动中发挥越来越重要的作用，并出现一批由跨国公司发展而来的“全球公司”，其他企业的生产经营活动也涉及不同程度的国际联系。经济全球化及其所具有的基本特征，正在对人类的经济活动、社会生活、组织管理等各个领域产生深远的影响，同样也对人力资源管理产生日益明显的影响。现阶段，经济全球化给人力资源管理带来了一些新课题。

一是稀缺人才的“零距离”国际竞争问题。如前所述，经济全球化的标志性特征之一是生产要素配置的全球化，其中包括人力资源要素配置的全球化。因此，一般意义上说，人力资源将成为全球共有共享的财富，劳动力将突破一国的市场区域而进行跨国界的流动，因而将会引发全球性人力资源竞争。从实际情况分析，在知识经济时代人力资源供求关系上，中低层次的劳动力相对充裕，高层次人力资源相对不足，高端人才尤其显得稀缺，全球性人力资源竞争势必体现为高层次紧缺人才竞争。同时，在经济全球化的国际环境中和开放引资的国内背景下，越来越多的跨国公司、金融机构、咨询机构、研发机构等外资组织进驻中国，它们往往采取因地制宜、就地取材的用人

战略而与国内组织进行人才争夺，因此，全球化紧缺人才竞争所表现的空间形式已是短兵相接的“零距离”竞争，即国际化人才竞争国内化，而在这场人才争夺战中国内的国有企业等组织又缺乏竞争优势。如何应对“零距离”的稀缺人才竞争，如何克服人才竞争中的“马太效应”，如何吸引和留住组织所需要的人才，这是经济全球化时代背景下人力资源管理的新课题，尤其是对国内的国有企业等体制内组织来说更是如此。

二是企业跨国并购中的人力资源整合问题。近些年来，为了规避或降低竞争结局的风险及成本，“双赢”或“多赢”的竞争模式正在取代传统的你死我活或两败俱伤的“博弈”竞争逻辑，由此，企业间尤其是大公司的跨国兼并和收购之风盛行。企业并购中涉及多方面资源的重新洗牌问题，如产品、市场、技术、资本以及人力资源的整合等，其中，人力资源整合具有统领性效应。不同的企业具有不同的企业文化、管理模式、管理制度、管理风格以及不同的员工组合结构，企业在兼并和收购过程中，是否有能力以及如何进行取长补短、优势互补，实现人力资源存量、企业文化、管理制度的优化整合，产生一加一大于二的正效应，而不是一加一小于二的负效应，并通过人力资源和人力资源管理制度的有效整合，实现产品、市场、技术、资本的整合，这是决定企业并购成败的关键。

三是企业国际化中的“跨文化”

Roman;mso-hansi-font-family: Times New Roman”>管理问题。经济全球化以及人力资源配置全球化的过程是一个企业国际化过程。经济全球化导致企业的融资、技术、生产、销售等经营活动国际化，跨国公司进一步向全球市场扩展，同时出现越来越多不够跨国公司规格的国际经营企业，这是企业国际化的外在标志；跨国公司的扩展和国际经营企业大量出现又加快人力资源配置的全球化进程，使跨国公司和国际经营企业的员工结构上形成多元化特征，不同程度上成为“移民”企业，这是企业国际化的一个内在标志。企业国际化中凸现出跨文化管理的问题。如何在一个员工来自不同国家的国际化企业中，形成一种多元文化成分有机融合的企业文化，并使这种“跨文化”型企业文化体现于制度化管理之中，这正在成为经济全球化时代人力资源管理的新课题。

四是人力资源管理游戏规则的国际化问题。经济全球化存在一个各国经济行为的法制化规范的一致性问题，或者说我国的游戏规则与国际接轨的问题，包括人力资源管理游戏规则的国际接轨，这一点在我国加入WTO后已经成为一种现实的制度挑战。目前我国企业人力资源管理体制中存在一些不接轨、难以接轨的问题。例如，干部与工人的身份区分以及企业领导人员、一般干部、工人的多层次管理问题，公司法人治理规范与党管干部原则的矛盾问题(如由董事会聘任经营者还是由党委会任命经营者问题)，党的组织部门和政府人事部门合署下发的党政合一人事文件部分代替了人事法规的问题等。如何在深化我国的人事制度改革中，使人事管理制度及管理行为既与国际接轨又保持不能舍弃的原则，这无疑成为我国在经济全球化背景下和加入WTO后人力资源管理所面临的新课题。《?xml:namespace prefix = o ns = ”urn:schemas-microsoft-com:office:office” />

《多视角时代背景下的人力资源管理》

**第四篇：多视角时代背景下的人力资源管理**

当今社会正在进入被称为知识经济、互联网或网络经济、经济全球化、新经济的时代。对当今时代的多种表述反映了从不同视角对时代本质特征的认识和概括：知识经济为内涵视角，互联网为技术视角，经济全球化为外延视角，新经济则是一种综合表述。本文分别从知识经济、互联网、经济全球化三个时代背景的视角，对人力资源管理中已经出现、正在出现和将会出现的变化作一透视和把握。

一、知识经济与人力资源管理新理念

自从1996年10月经济合作与发展组织(OECD)最早提出知识经济的论题后，知识经济的概念便迅速风靡全球。

知识经济时代不同于工业经济时代的一个历史性变化是知识员工成为主体管理对象。据有关统计与预测：20世纪初，体力员工与知识员工的比例关系为9比1；20世纪中叶为6比4；20世纪末为3比7；到2025年体力员工与知识员工比例关系将成为2比8。如果说已经过去的20世纪是以体力劳动者为主要对象的人力资源管理时代的话，那么，21世纪则是一个以知识员工为主体对象的人力资源管理时代。按照当代管理学大师彼得·德鲁克的定义，知识员工是指掌握和运用符号及概念、利用知识或信息进行工作的人。主要用“头脑”进行工作的知识员工，其受教育程度、需求结构、工作期望、价值观念、行为能力等，都不同于主要依靠“肌肉”进行劳动的体力员工。因此，管理对象的历史性变化，必然逐渐导致管理理念和管理模式的变革。

管理理念的变革先行于管理模式变革。知识经济时代以知识员工为主要对象的人力资源管理，首先需要确立经营知识和人才的发展理念。既然在知识经济形态中知识取代了资本而成为核心生产要素，知识创造财富的逻辑改变了资本产生利润的生财之道，企业组织的经营理念就应该由经营资本转变到经营知识的思路上来。知识的载体是知识员工尤其是拥有知识优势的人才，经营知识的理念又推导出经营人才的理念。按照这一逻辑，知识和人才可以看作推动社会和组织发展的核心竞争力。正是基于这种认识，近几年来，人们提出了人才强国、人才强市、人才强企等人才强“X”的发展战略。

其次需要确立员工主权的根本理念。有史以来，无论是工业经济时代还是农业经济时代，劳动者都处于被资本或土地雇佣的依附地位。但在知识经济时代，知识成为支配资本等其他生产要素的核心要素，知识又存在于知识员工头脑之中，何况知识本身是智力工作者所创造的，因此，从知识经济的本质特征中必然引申出知识员工主权的结论，或者说员工主权是知识经济应有之义。

再者需要确立人本主义的管理理念。工业经济时代，由于劳动者在生产要素的组合关系中处于依附地位，人事管理和人力资源管理奉行的是组织本位、工作本位和管理本位，实行的是一种很少考虑劳动者因素的非人格化、甚至是非人性化的管理。知识经济时代，知识员工成为主权者，对主权者的管理应该是一种充分考虑工作者因素的人本主义管理，反过来说，人本主义管理理念是员工主权理念的体现。人本主义既体现于组织与员工之间的目标兼容、共进双赢、双满意的管理战略之中，也体现于尊重管理、关怀管理、赞扬管理、参与管理、自主管理、柔性管理以及工作再设计的各种管理行为之中。

二、互联网与人力资源管理新方式

互联网是指建立在当代计算机技术和通信技术基础上的相互连接的全球电脑信息网络系统。自上世纪90年代中期以来，互联网在全球范围内迅速发展。在人力资源管理领域，互联网及其信息技术正在引发工作方式和管理方式的历史性变革。

工作方式历史性变革的核心概念是远程办公。远程办公(Teleofficc)是指办公人员通过电子通讯手段在传统集中化工作场所之外的任何地点进行分散化办公，其典型的工作空间特征是小型办公室和家庭办公室(SOHO)，同时也包括公务旅行中的客房办公室和车厢办公室(TO)。另外，在工作时间特征上包括每周在家工作一天或两天的偶然在家工作(WOAH)。远程办公者常常被称为“电子员工”或“SOHO族”。传统在家上班的人群大多是自由职业者，如作家、画家、音乐工作者、律师、记者、编辑等，但目前在互联网及信息技术的催化下已经扩大到越来越多的行业领域和职业领域。据统计，美国在家上班的人数，2025年为420万，2025年为500万，其中硅谷的1.4万居民中有15%的人在家上班；日本在家上班的人数，2025年是246万，2025年增加到300多万(占全部就业人口的5%)，2025年将达到445万；我国的香港地区目前有不需到公司上班的流动员工45万人(占全部工作人口的15%)。在企业界，IBM公司的20%以上的员工取消了坐班制，加拿大的北方电信公司有25%的员工在家上班。另据预测，今后采取远程办公方式进行工作的人数将会以年均15%的速度扩大。随着网络技术的进一步发展和远程办公系统技术方案的逐步成熟，凡是人机对话的工作(即在电脑显示屏前点击键盘和鼠标进行工作)几乎都可以实现远程办公。可以预言，21世纪将在更大范围出现一场工作方式或办公模式的革命，这就是地点分散、时间弹性的工作方式取代工业时代的那种集中地点、统一时间的传统工作方式。这场工作方式的革命如同工业化工作方式取代分散化的农业工作方式一样具有历史意义，所不同的是土地加锄头变成了家庭加电脑。

管理方式的重大变革是人力资源管理的“E”化。E化人力资源管理(HER)亦称电子化人力资源管理，是指通过应用IT技术手段在互联网上实现人力资源管理的电子化。目前，欧美国家的许多大公司尤其是IT行业的知名企业，如通用、IBM、GE、微软、朗讯、思科等，都在不同程度上进人了人力资源管理的中期“E”化阶段；在我国，一些著名外

**第五篇：多视角时代背景下的人力资源管理**

当今社会正在进入被称为知识经济、互联网或网络经济、经济全球化、新经济的时代，多视角时代背景下的人力资源管理。对当今时代的多种表述反映了从不同视角对时代本质特征的认识和概括：知识经济为内涵视角，互联网为技术视角，经济全球化为外延视角，新经济则是一种综合表述。本文分别从知识经济、互联网、经济全球化三个时代背景的视角，对人力资源管理中已经出现、正在出现和将会出现的变化作一透视和把握。

一、知识经济与人力资源管理新理念

自从1996年10月经济合作与发展组织(OECD)最早提出知识经济的论题后，知识经济的概念便迅速风靡全球。

知识经济时代不同于工业经济时代的一个历史性变化是知识员工成为主体管理对象。据有关统计与预测：20世纪初，体力员工与知识员工的比例关系为9比1；20世纪中叶为6比4；20世纪末为3比7；到2025年体力员工与知识员工比例关系将成为2比8Times New Roman\'”>。如果说已经过去的20世纪是以体力劳动者为主要对象的人力资源管理时代的话，那么，21世纪则是一个以知识员工为主体对象的人力资源管理时代。按照当代管理学大师彼得·德鲁克的定义，知识员工是指掌握和运用符号及概念、利用知识或信息进行工作的人。主要用“头脑”进行工作的知识员工，其受教育程度、需求结构、工作期望、价值观念、行为能力等，都不同于主要依靠“肌肉”进行劳动的体力员工。因此，管理对象的历史性变化，必然逐渐导致管理理念和管理模式的变革。

管理理念的变革先行于管理模式变革。知识经济时代以知识员工为主要对象的人力资源管理，首先需要确立经营知识和人才的发展理念。既然在知识经济形态中知识取代了资本而成为核心生产要素，知识创造财富的逻辑改变了资本产生利润的生财之道，企业组织的经营理念就应该由经营资本转变到经营知识的思路上来。知识的载体是知识员工尤其是拥有知识优势的人才，经营知识的理念又推导出经营人才的理念。按照这一逻辑，知识和人才可以看作推动社会和组织发展的核心竞争力。正是基于这种认识，近几年来，人们提出了人才强国、人才强市、人才强企等人才强“X”的发展战略。

其次需要确立员工主权的根本理念。有史以来，无论是工业经济时代还是农业经济时代，劳动者都处于被资本或土地雇佣的依附地位。但在知识经济时代，知识成为支配资本等其他生产要素的核心要素，知识又存在于知识员工头脑之中，何况知识本身是智力工作者所创造的，因此，从知识经济的本质特征中必然引申出知识员工主权的结论，或者说员工主权是知识经济应有之义。

再者需要确立人本主义的管理理念。工业经济时代，由于劳动者在生产要素的组合关系中处于依附地位，人事管理和人力资源管理奉行的是组织本位、工作本位和管理本位，实行的是一种很少考虑劳动者因素的非人格化、甚至是非人性化的管理。知识经济时代，知识员工成为主权者，对主权者的管理应该是一种充分考虑工作者因素的人本主义管理，反过来说，人本主义管理理念是员工主权理念的体现。人本主义既体现于组织与员工之间的目标兼容、共进双赢、双满意的管理战略之中，也体现于尊重管理、关怀管理、赞扬管理、参与管理、自主管理、柔性管理以及工作再设计的各种管理行为之中。

二、互联网与人力资源管理新方式

互联网是指建立在当代计算机技术和通信技术基础上的相互连接的全球电脑信息网络系统。自上世纪90年代中期以来，互联网在全球范围内迅速发展。在人力资源管理领域，互联网及其信息技术正在引发工作方式和管理方式的历史性变革。

工作方式历史性变革的核心概念是远程办公。远程办公(Teleofficc)是指办公人员通过电子通讯手段在传统集中化工作场所之外的任何地点进行分散化办公，其典型的工作空间特征是小型办公室和家庭办公室(SOHO)，同时也包括公务旅行中的客房办公室和车厢办公室(TO)。另外，在工作时间特征上包括每周在家工作一天或两天的偶然在家工作(WOAH)。远程办公者常常被称为“电子员工”或“SOHO族”。传统在家上班的人群大多是自由职业者，如作家、画家、音乐工作者、律师、记者、编辑等，但目前在互联网及信息技术的催化下已经扩大到越来越多的行业领域和职业领域。据统计，美国在家上班的人数，2025年为420万，2025年为500万，其中硅谷的1.4万居民中有15%的人在家上班；日本在家上班的人数，2025年是246;mso-bidi-font-size: 10.5pt;mso-ascii-font-family: \'Times New Roman\';mso-hansi-font-family: \'Times New Roman\'”>万，2025年增加到300多万(占全部就业人口的5%)，2025年将达到445万；我国的香港地区目前有不需到公司上班的流动员工45万人(占全部工作人口的15%)。在企业界，IBM公司的20%以上的员工取消了坐班制，加拿大的北方电信公司有25%的员工在家上班。另据预测，今后采取远程办公方式进行工作的人数将会以年均15%的速度扩大，工作汇报《多视角时代背景下的人力资源管理》。随着网络技术的进一步发展和远程办公系统技术方案的逐步成熟，凡是人机对话的工作(即在电脑显示屏前点击键盘和鼠标进行工作)几乎都可以实现远程办公。可以预言，21世纪将在更大范围出现一场工作方式或办公模式的革命，这就是地点分散、时间弹性的工作方式取代工业时代的那种集中地点、统一时间的传统工作方式。这场工作方式的革命如同工业化工作方式取代分散化的农业工作方式一样具有历史意义，所不同的是土地加锄头变成了家庭加电脑。

管理方式的重大变革是人力资源管理的New Roman”>“E”化。E化人力资源管理(HER)亦称电子化人力资源管理，是指通过应用IT技术手段在互联网上实现人力资源管理的电子化。目前，欧美国家的许多大公司尤其是IT行业的知名企业，如通用、IBM、GE、微软、朗讯、思科等，都在不同程度上进人了人力资源管理的中期“E”化阶段；在我国，一些著名外商投资企业以及联想等IT企业，也已经进入了人力资源管理的初期“E”化阶段，越来越多的国营企业以及其他企业开始筹划“E”化和触“电”项目。据有关机构2025年初的抽样调查，有超过60%的国内企业计划在以后的两年中着手进行HER建设。人力资源管理的“E”化范围将随着IT技术及HR Roman\'”>软件的成熟发展而逐步扩大。初期阶段主要局限于事务性管理活动层面，如人事信息管理、福利管理、考勤管理、休假管理等；中期阶段从事务性管理层面扩展到常规性管理活动层面，涉及网上招聘、网上培训、网上学习、网上考评、网上沟通等职能；后期阶段将在系统整合的基础上实现自上而下的战略性E化人力资源管理。HER不仅能够极大地降低管理成本、提高管理效率，而且更重要的是能够提升管理活动的价值，也就是说，它能够使人力资源管理者从低价值的事务性工作中解脱出来，投入更多的时间和精力从事高价值的战略性管理活动。

三、经济全球化与人力资源管理新课题

学术界对经济全球化概念尚未形成统一的定义。就相对共识的解释而言，经济全球化是指生产要素等资源在全球范围内自由流动、优化配置并使各国经济相互关联度及依存度日益强化的历史进程或发展趋势。经济全球化具有三个标志性特征：市场全球化，即以国家边界分割的国际市场向无国界的一体化国际市场发展，并最终形成全球统一市场；生产要素配置全球化，资本、技术、知识以及人力资源等生产要素趋向于跨国界自由流动，逐步实现全球范围的合理、优化配置；企业全球化，跨国公司在全球经济活动中发挥越来越重要的作用，并出现一批由跨国公司发展而来的“全球公司”，其他企业的生产经营活动也涉及不同程度的国际联系。经济全球化及其所具有的基本特征，正在对人类的经济活动、社会生活、组织管理等各个领域产生深远的影响，同样也对人力资源管理产生日益明显的影响。现阶段，经济全球化给人力资源管理带来了一些新课题。

一是稀缺人才的“零距离”国际竞争问题。如前所述，经济全球化的标志性特征之一是生产要素配置的全球化，其中包括人力资源要素配置的全球化。因此，一般意义上说，人力资源将成为全球共有共享的财富，劳动力将突破一国的市场区域而进行跨国界的流动，因而将会引发全球性人力资源竞争。从实际情况分析，在知识经济时代人力资源供求关系上，中低层次的劳动力相对充裕，高层次人力资源相对不足，高端人才尤其显得稀缺，全球性人力资源竞争势必体现为高层次紧缺人才竞争。同时，在经济全球化的国际环境中和开放引资的国内背景下，越来越多的跨国公司、金融机构、咨询机构、研发机构等外资组织进驻中国，它们往往采取因地制宜、就地取材的用人战略而与国内组织进行人才争夺，因此，全球化紧缺人才竞争所表现的空间形式已是短兵相接的“零距离”竞争，即国际化人才竞争国内化，而在这场人才争夺战中国内的国有企业等组织又缺乏竞争优势。如何应对Times New Roman”>“零距离”的稀缺人才竞争，如何克服人才竞争中的“马太效应”，如何吸引和留住组织所需要的人才，这是经济全球化时代背景下人力资源管理的新课题，尤其是对国内的国有企业等体制内组织来说更是如此。

二是企业跨国并购中的人力资源整合问题。近些年来，为了规避或降低竞争结局的风险及成本，“双赢”或“多赢”的竞争模式正在取代传统的你死我活或两败俱伤的“博弈”竞争逻辑，由此，企业间尤其是大公司的跨国兼并和收购之风盛行。企业并购中涉及多方面资源的重新洗牌问题，如产品、市场、技术、资本以及人力资源的整合等，其中，人力资源整合具有统领性效应。不同的企业具有不同的企业文化、管理模式、管理制度、管理风格以及不同的员工组合结构，企业在兼并和收购过程中，是否有能力以及如何进行取长补短、优势互补，实现人力资源存量、企业文化、管理制度的优化整合，产生一加一大于二的正效应，而不是一加一小于二的负效应，并通过人力资源和人力资源管理制度的有效整合，实现产品、市场、技术、资本的整合，这是决定企业并购成败的关键。

三是企业国际化中的“跨文化”管理问题。经济全球化以及人力资源配置全球化的过程是一个企业国际化过程。经济全球化导致企业的融资、技术、生产、销售等经营活动国际化，跨国公司进一步向全球市场扩展，同时出现越来越多不够跨国公司规格的国际经营企业，这是企业国际化的外在标志；跨国公司的扩展和国际经营企业大量出现又加快人力资源配置的全球化进程，使跨国公司和国际经营企业的员工结构上形成多元化特征，不同程度上成为“移民”-hansi-font-family: \'Times New Roman\'”>企业，这是企业国际化的一个内在标志。企业国际化中凸现出跨文化管理的问题。如何在一个员工来自不同国家的国际化企业中，形成一种多元文化成分有机融合的企业文化，并使这种“跨文化”型企业文化体现于制度化管理之中，这正在成为经济全球化时代人力资源管理的新课题。

四是人力资源管理游戏规则的国际化问题。经济全球化存在一个各国经济行为的法制化规范的一致性问题，或者说我国的游戏规则与国际接轨的问题，包括人力资源管理游戏规则的国际接轨，这一点在我国加入WTO后已经成为一种现实的制度挑战。目前我国企业人力资源管理体制中存在一些不接轨、难以接轨的问题。例如，干部与工人的身份区分以及企业领导人员、一般干部、工人的多层次管理问题，公司法人治理规范与党管干部原则的矛盾问题(如由董事会聘任经营者还是由党委会任命经营者问题)，党的组织部门和政府人事部门合署下发的党政合一人事文件部分代替了人事法规的问题等。如何在深化我国的人事制度改革中，使人事管理制度及管理行为既与国际接轨又保持不能舍弃的原则，这无疑成为我国在经济全球化背景下和加入WTO后人力资源管理所面临的新课题。《?xml:namespace prefix = o ns = ”urn:schemas-microsoft-com:office:office” />

《多视角时代背景下的人力资源管理》

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！