# 21世纪人力资源管理的十大特点

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2025-07-23

*第一篇：21世纪人力资源管理的十大特点21世纪人力资源管理的十大特点1、知识经济时代是一个人才主权的时代，也是一个人才赢家 通吃的时代；2、员工是客户，企业人力资源管理的新职能是向员工持续提 供客户化的人力资源产品与服务；3、人力资源管理...*

**第一篇：21世纪人力资源管理的十大特点**

21世纪人力资源管理的十大特点

1、知识经济时代是一个人才主权的时代，也是一个人才赢家 通吃的时代；

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

3、人力资源管理的重心——知识型员工；

4、人力资源管理的核心——人力资源价值链管理；

5、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；

6、人力资源管理在组织中的战略地位上升，管理责任下移；

7、人力资源管理的全球化、信息化；

8、人才流动速度加快，流动交易，成本与流动风险增加，人 才流动高风险、高回报的知识创新型企业；

9、沟通、共识、信任、承诺、尊重、自主、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；

10、人力资源管理的核心任务是构建智力资本优势，人力资源

管理角色的多重化、职业化。

满华

二00一年九月十日

**第二篇：21世纪人力资源管理十大特点**

21世纪人力资源管理十大特点

2025年06月17日 企业管理

21世纪人力资源管理十大特点 21世纪，人类进入了一个以知识为主宰的全新经济时代。在这样一个十倍速变化的时代，人力资源与知识资本优势的独特性成为企业重要的核心技能，人力资源的价值成为衡量企业整体竞争力的标志。同时人力资源管理经历着前所未有的来自全球一体化的力量如信息网络化的力量、知识与创新的力量、顾客的力量、投资者的力量、组织的速度与变革的力量等各种力量的挑战和冲击。21世纪人力资源管理既有着工业文明时代的深刻烙印，又反映着新经济时代游戏规则的基本要求，从而呈现出新的特点。

一、.知识经济时代是一个人才主权时代，也是一个人才“赢家通吃”的时代

所谓人才主权时代就是人才具有更多的就业选择权与工作的自主决定权，人才不是被动地适应企业或工作的要求。企业要尊重人才的选择权和工作的自主权，并站在人才内在需求的角度，为人才提供人力资源的产品与服务，并因此赢得人才的满意与忠诚。人才不是简单的通过劳动获得工资性收入，而是要与资本所有者共享价值创造成果。所谓“人才赢家通吃”包含两个方面的含义：一是越是高素质、越稀缺、越热门的人才，越容易获得选择工作的机会，其报酬也越高；二是人才资源优势越大的企业越具有市场竞争力，也就越容易吸纳和留住一流人才。人才主权时代的动因主要有三个方面：1.知识与职业企业家成为企业价值创造的主导要素，企业必须承认知识创新者和职业企业家的贡献与价值，资本单方面参与利润分享的历史已经结束，知识创新者和职业企业家具有对剩余价值的索取权。这就改变了资本所有者和知识所有者之间的博弈关系，剩余价值的索取权是人才主权的基础，也是它的理论依据。

2.21世纪，社会对知识和智力资本的需求比以往任何一个时代都更为强烈，导致知识创新者和企业家等人才短缺的现象加剧。人才的稀缺性、巨大的增值空间和人力资本的高回报性，使得：(1)资本疯狂地追逐人才。正如美国思科（CISCO）公司总裁所言：“与其说我们是在购并企业，不如说我们是在购并人才。”(2)人才选择资本。人才是揣着能力的选票来选企业，人才有了众多的工作选择权。(3)知识与人才雇佣资本。如在知识创新型企业，人才通过引入风险资本，就是用知识雇佣资本，通过知识转化为资本的方式，来实现知识的资本化。3.21世纪，世界经济的一体化，使得人才竞争与人才流动国际化。中国加入WTO对我们冲击最大的不是我们的产品市场，而是人才市场。尤其是企业家人才和热门技术人才的竞争白热化。这就使得人才流动的范围拓宽、人才职业选择权加大。人才主权时代使得那些能够吸纳、留住、开发、激励一流人才的企业成为市场竞争的真正赢家。同时，也可能给企业带来短时间的负面效应。一是会产生人才泡沫。企业一味通过高薪留住、吸纳人才，会造成热门人才的价值与价格背离；二是人才流动作为人才价值增值与价值实现的一种途径，会致使跳槽频繁、人才流动风险增大。

二、.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

21世纪，企业要以新的思维来对待员工，要以营销的视角来开发组织中的人力资源。从某种意义来说，人力资源管理也是一种营销工作，即企业要站在员工需求的角度，通过提供令顾客满意的人力资源产品与服务来吸纳、留住、激励、开发企业所需要的人才。从新世纪的企业经营价值链的角度看，企业要赢得顾客的满意与忠诚，必须赢得员工的满意与忠诚；企业要把客户资源与人力资源结合起来，要致力于提升客户资本价值与人力资本价值。21世纪人力资源管理者要扮演工程师+销售员+客户经理的角色。一方面人力资源管理者要具有专业的知识与技能，另一方面要具有向管理者及员工推销人力资源的产品与服务方案的技能。人力资源经理也是客户经理，所谓客户经理，就是要为企业各层级提供一揽子的人力资源系统解决方案，即如MOTOROLA所提出的人力资源客户经理TOTAL SOLUTION。企业向员工所提供的产品与服务主要包括：1.共同愿景：通过提供共同愿景，将企业的目标与员工的期望结合在一起，满足员工的事业发展期望。2.价值分享：通过提供富有竞争力的薪酬体系及价值分享系统来满足员工的多元化的需求。包括企业内部信息、知识、经验的分享。3.人力资本增值服务：通过提供持续的人力资源开发、培训，提升员工的人力资本价值。4.授权赋能：让员工参与管理，授权员工自主工作，并承担更多的责任。5.支持与援助：通过建立支持与求助工作系统，为员工完成个人与组织发展目标提供条件。

三.人力资源管理的重心——知识型员工

21世纪，国家的核心是企业，企业的核心是人才，人才的核心是知识创新者与企业家。人力资源管理面临新三角：知识型员工、知识工作设计、知识工作系统。人力资源管理要关注知识型员工的特点，其重点是如何开发与管理知识型员工，对知识型员工采用不同的管理策略。1.知识型员工由于其拥有知识资本，因而在组织中有很强的独立性和

自主性。这就必然带来新的管理问题：（1）授权赋能与人才风险管理。一方面要授权给员工，给员工一定的工作自主权，另一方面又要防范授权时所带来的风险。一个人才可能带给企业巨大的价值，也可能会导致整个企业的衰败。人才的风险管理成为人力资源管理的一个新课题。（2）企业价值要与员工成就意愿相协调。知识型员工具有很强的成就欲望与专业兴趣，如何确保员工的成就欲望、专业兴趣与企业的所需目标一致是一个新问题。如研发人员要面向市场把注意力集中在为企业开发适合市场需求的产品上，而不仅仅是获得业界的支持与评价。（3）工作模式改变，如虚拟工作团队。知识型工作往往是团队与项目合作，其工作模式是跨专业、跨职能、跨部门的，有时并不在固定的工作场所，而是通过信息、网络组成虚拟工作团队或项目团队，这种工作模式与工业文明时期严格的等级秩序、细密的分工条件下的工作不一样。如何进行知识型工作的设计，也是21世纪人力资源管理的新课题。2.知识型员工具有较高的流动意愿，不希望终身在一个组织中工作，由追求终身就业饭碗，转向追求终身就业能力。（1）员工忠诚具有新的内涵。流动是必然的，关键在于如何建立企业与员工之间的忠诚关系。（2）由于流动的加速，企业人力投资风险由谁承担成为企业面临的抉择。（3）流动过频、集体跳槽给企业管理带来危机。3.知识型员工的工作过程难以直接监控，工作成果难以衡量，使得价值评价体系的建立变得复杂而不确定。（1）个体劳动成果与团队成果如何进行确定。（2）报酬与绩效的相关性。知识型员工更加关注个人的贡献与报酬之间的相关性，这就要求企业建立公正、客观的绩效考核体系。（3）工作定位与角色定位。在知识创新型企业中，每个人在企业中的位置，不再是按照工业文明时代企业严格的等级秩序和细致的分工体系精确定位，而是按照现代数学进行模糊定位。在知识创新型企业中，传统的工作说明书变得越来越没有用，取而代之的是角色说明书，即对人力资源进行分层分类的管理，在不同层次不同类别上来确定员工的任职资格、行为标准、工作规范。传统的职务说明书已经不足以清楚地确定一个人在企业中的定位问题，回答不了在知识创新型企业中需要跨部门、跨职能的团队合作问题。4.知识型员工的能力与贡献差异大，出现混合交替式的需求模式，需求要素及需求结构也有了新的变化。（1）报酬不再是一种生理层面的需求，其本身也是个人价值与社会身份和地位的象征。从某种意义上说，报酬成为一种成就欲望层次上的需求。（2）知识型员工的内在需求模式是混合交替式的，使得报酬设计更为复杂。（3）知识型员工不仅需要获得劳动收入，而且要获得人力资本的资本收入。即需要分享企业价值创造的成果。（4）知识型员工出现了新的内在需求要素。这些要素是传统的需求模型难以囊括的。如：利润与信息分享需求、终身就业能力提高的需求、工作变换与流动增值的需求、个人成长与发展的需求等。5.领导界限模糊化。（1）知识创新型企业中，领导与被领导的界限变得模糊，知识正替代权威。一个人对企业的价值不再仅仅取决于其在管理职务上的高低，而是取决于其拥有的知识和信息量。领导与被领导之间的关系是以信任、沟通、承诺、学习为基本互动准则的。（2）知识型员工的特点要求领导方式进行根本的转变。（3）信任、沟通、承诺、学习成为新的互动方式。（4）要建立知识工作系统和创新授权机制。

四.人力资源管理的核心——人力资源价值链管理

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实现及其价值的增值。价值链本身就是对人才激励和创新的过程。1.价值创造就是在理念上要肯定知识创新者和企业家在企业价值创造中的主导作用，企业中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，他们创造了80％的价值，而数量却在企业中仅占20％。同时也能带动企业其他80％的人。注重形成企业的核心层、中坚层、骨干层员工队伍，同时实现企业人力资源的分层分类管理模式。2.价值评价问题是人力资源管理的核心问题，其内容是指要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、企业所需要的人才脱颖而出，使企业形成凭能力和业绩吃饭，而不是凭政治技巧吃饭的人力资源管理机制。3.价值分配。就是要通过价值分配体系的建立，满足员工的需求，从而有效地激励员工，这就需要提供多元的价值分配形式，包括职权、机会、工资、奖金、福利、股权的分配等。企业应注重对员工的潜能评价，向员工提供面向未来的人力资源开发内容与手段，提高其终身就业能力。

五.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

21世纪，企业与员工之间的关系需要靠新的游戏规则来确定，这种新的游戏规则就是劳动契约与心理契约。

1.以劳动契约和心理契约作为调节员工与企业之间关系的纽带。一方面要依据市场法则确定员工与企业双方的权力、义务关系、利益关系；另一方面又要求企业与员工一道建立共同愿景，在共同愿景基础上就核心价值观达成共识，培养员工的职业道德，实现员工的自我发展与管理。2.企业要关注员工对组织的心理期望与组织对员工的心理期望之间达成了“默契”，在企业和员工之间建立信任与承诺关系。要使员工实现自主管理。3.企业与员工双赢的战略合作伙伴关系，个人与组织共同成长和发展。

六.人力资源管理在组织中的战略地位上升，管理责任下移

1.人力资源真正成为企业的战略性资源，人力资源管理要为企业战略目标的实现承担责任。人力资源管理在组织中的战略地位上升，并在组织上得到保证，如很多企业成立人力资源委员会，使高层管理者关注并参与企业人力资源管理活动。2.人力资源管理不仅仅是人力资源职能部门的责任，而是全体员工及全体管理者的责任。过去是人事部的责任，现在企业高层管理者必须承担对企业的人力资源管理责任，关注人力资源的各种政策。目前的人力资源管理在某种程度上可以分为三个部分：一是专业职能部门人力资源管理工作；二是高中基层领导者如何承担履行人力资源管理的责任；三是员工如何实现自我发展与自我开发。人力资源管理的一项根本任务就是：如何推动、帮助企业的各层管理者及全体员工去承担人力资源开发和管理的责任。3.人力资源管理由行政权力型转向服务支持型。人力资源职能部门的权力淡化，直线经理的人力资源管理责任增加，员工自主管理的责任增加。4.由于目前组织变化速度很快(现在的组织是速度型组织、学习型组织、创新型组织)，人力资源管理要配合组织不断的变革与创新，就需要创新授权，通过授权，建立创新机制；在企业中引入新的团队合作，形成知识型工作团队，将一个个战略单位经过自由组合，挑选自己的成员、领导，确定其操作系统和工具，并利用信息技术来制定他们认为最好的工作方法。这种被称之为SMT（自我管理式团队）的组织结构已经成为企业中的基本组织单位。

七.人力资源管理的全球化，信息化

这是由组织的全球化所决定的。组织的全球化，必然要求人力资源管理策略的全球化。1.员工与经理人才的全球观念的系统整合与管理。首先是说，通过人力资源的开发与培训使得我们的经理人才和员工具有全球的概念。其次是说人才流动国际化、无国界。也就是说，我们要以全球的视野来选拔人才，来看待人才的流动，尤其是加入WTO以后，我们所面对的就是人才流动的国际化以及无国界。2.人才市场竞争的国际化。国际化的人才交流市场与人才交流将出现，并成为一种主要形式。人才的价值(价格)就不仅仅是在一个区域市场内体现，而更多的是要按照国际市场的要求来看待人才价值。跨文化的人力资源管理成为重要内容。人才网成为重要的人才市场形式。人才网要真正实现它的价值，就要最终走出“跑马圈地和卖地”的方式，真正通过利用网络优势来加速人才的交流与流动，并为客户提供人力资源的信息增值服务。

八.人才流动速率加快，流动交易成本与流动风险增加，人才流向高风险、高回报的知识创新型企业

以信息网络为工具的虚拟工作形式呈不断增长趋势。1.员工由追求终身就业饭碗转向追求终身就业能力，通过流动实现增值，使人才流动具有内在动力。2.人才稀缺与日益增长的人才需求，使人才面临多种流动诱因和流动机会。3.人才流动的交易成本增加，企业人才流动风险增加，需要强化人才的风险管理。在这种情况下，就需要企业留住人才策略由筑坝防止人才跳槽流动转向整修渠道，即企业内部要有良好的人力资源环境，对流水进行管理，控制河水的流量与流速。而且，人力资源部门要强化对流动人员的离职调查，除与个人面谈外，还要对其所在的群体和组织进行调查，找出流动原因以及所反映的组织运行上存在的问题，并提出改进措施。4.集体跳槽与集体应聘成为人才流动的新现象。企业策略联盟与企业购并关注人才联盟与人才购并。也就是说，我们在购并一个企业时，更多的是关心它的管理团队，关注它的人才团队，对所要购并企业的管理团队和人才团队进行科学的分析，对其价值进行评估。

九.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在21世纪，企业与员工之间，管理者与被管理者之间、同事之间将按新的游戏规则来处理各种关系，即如何在沟通基础上达成共识，如何在信任基础上彼此之间达成承诺，尊重员工的个性，如何在自主的基础上达到有效的管理，尤其是如何对创新型团队提供一种支持和服务，企业如何注重一种创新机制，如何变成一种学习性的组织，如何进行团队合作和授权赋能。

十.人力资源管理的核心任务是构建智力资本优势，人力资源管理的角色多重化，职业化。

21世纪，企业的核心优势取决于智力资本独特性及其优势。智力资本包括三个方面:人力资本、客户资本和组织结构资本。人力资源的核心任务是通过人力资源的有效开发与管理，提升客户关系价值。要将经营客户与经营人才结合在一起。要致力于深化两种关系： 维持、深化、发展与客户的关系，提升客户关系价值，以赢得客户的终身价值；维持、深化、发展与员工的战略合作伙伴关系，提升人力资本价值。1.企业人力资源管理者要成为专家。要具有很强的沟通能力，必须对整个企业有一个很好的把握，通过沟通达成共识。中国企业的人力资源管理者要尽快实现从业余选手到职业选手的转化。职业选手主要包括三个方面：要有专业的知识和技能，要有职业的精神，必须懂得职业的游戏规则。2.企业人力资源的政策与决策愈来愈需要外脑。要借助于社会上的各种力量。没有外力的推动，企业很多新的人力资源政策、组织变革方案是很难提出并被高层管理人员及员工认同的。

**第三篇：人力资源管理的特点**

a.创造性是人力资源区别于其他资源的最根本性特点，是人力资源成为社会第一重要资源的根本性原因。人有感情、有个性、有思维，具有主观性动物，是推动社会和经济发展最根本的动力；同时也因为每个人感情、个性和思维方式等方面的差异，使对人力资源进行有效管理这项系统性的工作面临着更加艰巨和复杂的环境。对于组织内部来说，影响人力资源创造性的直接因素有企业文化环境、薪酬福利体系、绩效考核体系、激励机制和制度管理体系的健全程度等几个方面。

b.时效性：人力资源的时效性对于人力资源的开发和管理具有特别重要的意义。人的体能、智力和经历是随着年龄的增长而发生变化的，企业在选择人才时，应根据所招聘的岗位及其职位说明书的要求，选择最适合王伟所需的年龄层次的人才。

c.再生性：人力资源在使用过程中会出现不同的体能、心理和智力方面的损耗，这些损耗

是可以通过休息、调整和补充扩展来进行再生的。对于企业来说，建立一套有利于人力资源恢复调整的企业文化环境、薪酬福利体系和员工在教育培训体系，将会极大地促进企业人力资源潜力的发挥。

d.流动性：随着经济全球化的发展和跨国公司的全球投资，以及各个国家、经济体和区域

化组织的经济发展水平、产业政策、产业结构、人均收入水平、人力资源政策等各不相同，导致了全球性人力资源的流动。人性的趋利避害，使人力资源的流动性往往是不以组织意志为转移的。人力资源的流动性对于企业来说，是要建立一个更具有包容性的企业文化环境，以克服不同民族、不同文化背景的人才在流动过程中出现不适应性。对于我国来说，是要建立一套更加完整的全球人力资源引进战略和更加宽容的社会文化和法制环境。

e.两重性：人力资源的获得需要组织进行持续的投资，同时人力资源又能为组织创造财富

和利益。追求短期内利益最大化，对人力资源的两重性没有正确的认识和看待或根本没有这方面的意识，加之在中小型企业里人力资源管理通常不可能成体系地建立，所以也无法对企业在这方面的投入和产出做出准确的客观分析，导致了企业在员工的薪酬福利、再教育等方面的投入不足，造成部分人力资源没有最终发挥其作用。

**第四篇：人力资源管理十大新方向**

人力资源管理十大新方向

方向一：企业家要有新使命、新责任、新领导力。深化改革，除了国家的顶层设计，最终还是落实到企业，只有企业才能实现经济的最终转型。但是，这要看企业如何从过去追求规模、追求吨位到追求规模效应、追求品位；从野蛮生长到文明生长；从过去更强调资源、政府关系向更强调用市场化的手段去追求发展。这需要企业家真正站在面向全球化、面向新的改革，打造新的企业经营运营模式，体现人文关怀的使命感。

方向二：超越绩效，追求幸福。改革的最终目的是激发活力，充分调动劳动、知识、管理、技术、资本五个生产要素的活力，进一步激发每个人的价值创造能力。从人力资源的角度来讲，不仅要追求企业的成功和绩效，更重要的是，要把追求员工的幸福作为人力资源工作的终极目标，让员工有成就感、有尊严，幸福和快乐地工作。

方向三：改变基于雇主价值立场的人力资源管理模式。过去，人力资源管理更多是为雇主着想，站在老板的立场，而未来将转向基于雇主和员工需求的价值平衡的人力资源管理模式。也就是说，人力资源管理要更多站在员工的角度，既要眼睛向上，也要眼睛向下，要追求两者之间价值的平衡。

方向四：通过机制、制度的创新激发人力资源活力。从十八届三中全会公报中可以看到，更多的是在强调机制、制度的创新，通过机制、制度的创新激发人力资源活力，人的价值创造力。我一直有个看法：以人为本不是要去盯住人，而是要盯住人背后的机制制度的创新，企业之间的人才竞争不在于你多挖了几个人才，而更在于人力资源管理机制、制度的竞争力和吸引力。从未来发展方向看，以人为本真正的含义是要进一步解放人才、解放生产力，让人才真正成为企业经营的核心要素。方向五：建立全方位的员工关怀体系。过去，我们的人力资源管理更关注精英，现在，我们不仅要关注精英，也要关注基层员工；不仅要保障员工的基本权利，也要保障员工的基本权益。如新奥集团通过建立基于人力资本的合伙人制度，企业利润的分享体系已涉及基层员工，这意味着我们在理念上有一个大的扭转，即如何从关注精英的发展转向关注全体员工的发展。

方向六：建立公平公正的员工全面认可的激励体系。如何建立公平公正的员工全面认可激励体系，营造和谐劳动关系将是中国企业未来要解决的核心问题之一。也就是说，员工为企业所做的一切贡献，都应该通过若干个评价和激励体系给予认可。

方向七：创新人才发展机制，建立创新型导向的人才发展体系。客观上来讲，现在大学生创业的比率太低，大家都还是往机关单位、往国企里去挤。实际上，一个充满活力的市场经济，应该使真正有才华的人去民营企业、去创业。而且，技术工作将与高端人才一样得到高等待遇，不仅有畅通的发展通道，也能得到体面的社会地位和待遇。比如，神华集团也讲到，技术工人也可以做到首席专家、首席技师。方向八：重视人力资本市场化，关注人力资本市场配置的效率与公平，提高人力资源效能。三中全会很重要的一方面是强调用市场化的机制、市场化要素去进行结构调整，人力资源的市场化就是要真正重视人力资本市场化。而人力资本市场化配置最核心的要素，一个是追求效率，一个是追求公平，要在实现市场化配置的过程中，在公平的前提下，提高人力资源效能。

方向九：培养国际化的人才，提高企业跨国经营的能力。随着中国企业在国际市场上扮演越来越重要的角色，人力资源面临着如何培养国际化的人才、造就国际化企业，去赢得国际化市场的问题。中国企业需要提高人才跨国经营能力、跨文化的人力资本管理能力。方向十：继续深化干部制度改革，提高公务员公共服务意识、服务能力。A: entrepreneurs direction to have a new mission, new responsibilities, new leadership.Deepen the reform, in addition to the country\'s top design, finally to enterprise, only the enterprise can achieve the ultimate transformation of the economy.But it depends on how firms pursue scale from the past, the pursuit of tonnage to the pursuit of economies of scale, the pursuit of grade;From the

savage growth to civilization;From the past emphasis on resources, government relations to emphasize with more market-oriented means to pursue development.This requires entrepreneurs really stand in the globalization and the new reform, build new business operation mode, reflect humanistic care of the sense of mission.The direction of two: beyond the performance, the pursuit of happiness.The ultimate purpose of reform is to stimulate vitality, give full play to the labor,knowledge, five factors of production, management, technology, capital, energy, further arouse everyone\'s value creation ability.From the perspective of human resources, not only to the pursuit of business success and performance, and, more importantly, to the pursuit of employee happiness as the ultimate goal of human resource work, provide employees with a sense of accomplishment, with dignity, happiness and joy.Three: direction change of human resource management mode based on

employers value position.In the past, the human resources management more is

in the interests of the employer, standing in the boss\'s position, and the future will shift to employers and employees based on the needs of value balance of human resource management mode.That is to say, human resource management to more standing in the perspective of employees, both eyes upward, also want to eyes down, to the pursuit of the value of the balance between.Direction of four: through the system innovation of the mechanism, stimulate vitality of human resources.Since the third plenary session of the eighteenth communique as you can see, more emphasis on mechanism, system innovation, through the system innovation of the mechanism, stimulate vitality of human resources, human value creativity.I always have a view: people-oriented is not going to peg to the people, but on the people of the mechanism behind the system innovation, talent competition among enterprises is not whether you dug a few more talent, more lies in the competitiveness of human resource management mechanism, system and attractive.Look from the future development direction, the true meanings of people-oriented is the emancipation of the productive talents, further, let people really become the core of enterprise management elements.Direction of five: to establish a comprehensive staff care system.In the past, we pay more attention to human resources management elite, and now, we should not only focus on the elite, also want to focus on staff at the grass-roots level;Should not only guarantee the basic rights of employees, also want to protect the basic rights and interests of employees.Such as enn through the establishment of partner system based on human capital, profit sharing system has covered

grassroots employees, which means that we have a big turn on concept, namely how to focus on the development of elite to focus on the development of the staff.Direction of six: to establish a fair and just employees comprehensive recognition incentive system.How to establish a fair and just employees comprehensive recognition incentive system, create a harmonious working relationship will be China enterprise to solve one of the core issues in the future.That is to say, the employees do contribution for the enterprise, should be through a number of evaluation and incentive system of recognition.Direction: seven innovative talent development mechanism, the establishment of innovative guide system of talent development.Objectively speaking, college

students\' entrepreneurship rate is too low now, everyone is crowded office unit, in state-owned enterprises.In fact, a dynamic market economy, should really

talented person to private enterprises, to start a business.And technical work will get higher treatment as well as high-end talent, not only the development of the open channel, also can get decent social status and treatment.Shenhua group

also talked about, for example, skilled workers, chief expert and chief technician can do.Direction of eight: attaches great importance to the marketization of human capital, focus on human capital market allocation efficiency and fairness, increase the efficiency of the human resources.Third plenary session is very important on the one hand is to emphasize using market mechanism, market factors to structural adjustment, the marketization of human resources is to actually attaches great importance to the marketization of human capital.That the marketization of human capital allocation\'s core elements, one is the pursuit of efficiency, one is the pursuit of justice, to realize interest rate liberalization in the configuration process, on the premise of fairness, increase the efficiency of the human resources.boxuelun.comjnxdx.com yxhjchina.comqlgoose.com

mgsanalyn.netmgsnl.com

bjbhzhy.comcf100u.com zuoxuanroujian3.comjnforever.com cqkendo.com tantea.org2380664.comheshou.net sunny-lighting.net fjyougo.com ljayhj.com zglvjing.commimasjo.comft-sj.com

Direction of nine: cultivate internationalized talents, improve the management of multinational enterprise ability.As Chinese companies play an increasingly important role in the international market, the internationalization of human resources is facing how to cultivate the talents, make internationalization

enterprise, to win the international market.Ability, the international operation of Chinese enterprises need to improve the cross-cultural ability of human capital management.Direction: ten continue to deepen the reform of the cadre system, improve the public service consciousness and service ability of public servants.

**第五篇：人力资源管理十大原理**

人力资源管理十大原理

一、以人为中心

人力资源管理的对象是人，一切管理都是围绕人展开来的，因此以人为中心是其管理的基本所在。

二、同素异构原理

人员的管理和安排就像烹饪一样，同样的材料不同的搭配则会出现各种不同的结果。同素异构原理的最终目标就是要求在人力资源管理中要充分对人员进行合理优化的组合，使得人员各尽其能，以求的人力资源效用最大化。

三、互补优化原理

人是一个及优势和劣势为一体的个体，在人力资源管理中对人员安排进行合理的匹配则能使得员工“各尽其能，各得其所”。

四、能级层序原理

具有不同能力的人，应摆在组织内部不同的职位上，给以不同的权力和责任，使其能力与职位相对应，这既是岗位安排的原理也是企业发展的需求。

五、要素有用原理

每个人都是这个世界上独立的存在，因此对于企业来讲“没有无用之人，只有没有用好之人”。在人力资源管理的工程中通过对人才的筛选，培训，评估，总会发掘出对企业有用的人才。

六、激励强化原理

激励是通过创设满足职工各种需求（如物资需求、精神需求等）以激发组织成员的工作积极性、创造性和机动性，使之产生实现组织目标的特定行为的过程。

七、弹性冗余原理

弹性冗余原理是指在人力资源开发与管理中，必须充分考虑管理对象生理、心理的特殊性，以及内、外环境的多变性造成的管理对象的复杂性，在人力资源管理工作中要留有一定的余地，具有一定的灵活性，以便应对突发情况。

八、公平竞争原理

公平竞争现已是社会发展的基本准则，在人力资源管理中指需要对管理对象公平、公正地进行考核、录用、晋升和奖励。维持企业人员管理的有效运作，是调动员工积极性及对企业忠诚度甚至关乎企业声誉的管理要点。

九、主观能动原理

主观能动原理是指人是生产力中最活跃的因素、最宝贵的资源，人具有主观能动性。企业为员工提供合理的工作限度能很大程度使员工自我安排科学合理，让生活和工作就有条不紊，成绩卓著，精神愉快，提高工作效率，同时还能进一步提升员工的思维运动能力和创造创新能力。

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！