# 网络经济时代下人力资源管理的新方法（最终5篇）

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-07-23

*第一篇：网络经济时代下人力资源管理的新方法网络经济时代下人力资源管理的新方法摘 要：21世纪是知识经济、网络经济时代，知识和信息将取代土地和资本成为企业的第一资源，企业将充分利用基于信息技术的互联网为企业的各项管理工作服务。作为知识的创造...*

**第一篇：网络经济时代下人力资源管理的新方法**

网络经济时代下人力资源管理的新方法

摘 要：21世纪是知识经济、网络经济时代，知识和信息将取代土地和资本成为企业的第一资源，企业将充分利用基于信息技术的互联网为企业的各项管理工作服务。作为知识的创造者、传播者和使用者的人，尤其是高素质的人才，对经济增长的重要作用已经越来越明显，因此，网络经济时代的人力资源管理者如何对其进行管理对企业未来的发展具有重要影响。因而，在人类已经踏入21世纪时，企业的管理者弄清网络经济时代人力资源管理与传统人事管理的区别，以应对网络时代人力资源管理的新趋势以及其新的要求，对企业的发展具有重要的意义。

Abstract :21st century is the knowledge economy ,network economy era.The knowledge and information that will replace the enterprise resource of the land and capital will become the first resource.The enterprise will fully utilize Internet based on information technology to service every management of the enterprise.As the creator , disseminator and user of knowledge, especially the talent of high quality, their importance is for economic growths more and more obvious.So, how HR administrator manage staffs in the network era is of important impact for the development of enterprise.Therefore, as the mankind has already entered into 21st century, it is of important significance for the enterprise development that the administrators of the enterprise clarify the difference with traditional personnel management and HR management of the network economy era, and realize the new tendencies and characteristics of that.关键词：网络经济人力资源管理人事管理

一：引言

进入21世纪后，经济发展出现了一个明显的趋势。以高科技信息为主导的新兴产业的崛起，推动了经济领域的一场空前革命。在这场革命的背景下，企业的发展融入了新的思想、新的活力，但同时也迎来了新的挑战。21世纪是网络经济的时代，计算机和互联网等技术的发展为企业的发展带来了竞争优势，使得企业之间信息更加畅通。在此环境之下产品、人员、信息等通过网络迅速传达，这种网络的全球化为企业的发展带来了巨大的挑战，他要求企业的人力资源管理者必须以一种新的全球思维方式重新思考企业人力资源的角色，尤其是在这种网络化的背景下对知识型员工的管理变得越来越重要。

二：我国人力资源管理现状分析

面临知识经济和网络经济对我国社会的全方位挑战，我们被迫必须加强人力资源的开发。在全球化的形势下我们必须立足于我们国家的现实情况，制定符合我国国情的政策和措施，使人力资源开发为我国实现现代化、提高综合国力起到促进作用。

我国人力资源开发面临很多问题。首先，人力资源无法按市场机制流动配置。人力资源流动，需要相应的配套改革，然而我国的社会保障制度，户籍管理制度，就业管理制度，住房制度都还没有完善，相应的法律也不健全，从而限制了人力资源的流动和人力资源的有效配置。其次，教育的不公平性表现为东部和西部教育投入的巨大差距以及211、985与普通本、专科教育资金投入的巨大差别。第三，人力资源市场建设滞后。教育是为经济发展培养劳动力的经济部门。教育结构的改革(包括学科结构，普通教育和高等教育结构)应以人力资源市场的信号为导向，做出相应的调整，但我国人力资源市场还未真正形成，市场没有发出对人力资源素质需求方面的有效信号，致使教育改革缺乏导向。现在提倡素质教育，只是认识到提高劳动者素质的必然性，但应是什么样的素质，什么样素质结构，缺乏充分的，来自市场的具体信号。

三：网络经济时代人力资源管理的新方法

网络时代人力资源员工招聘、培训、沟通、绩效考核与传统人事管理有很大不同。在网络时代，企业的人力资源管理可以做到：个人被尊重，知识转为资本，效率得到提高，企业更富有竞争力，工作将采用许多新的设计，员工的潜能得到充分发挥。管理的重点是知识性管理。只有经营知识、经营人才，才能充分体验“人的价值高于一切的理念”。企业只有充分认识到这一点，才能最终实现企业与员工的“双赢”。最近几年经济发展迅速，企业对员工的要求越来越高，国内外很多大型企业愈加注重人才的培养与任用。人才对企业的重要性

已远远超过了资本和土地。而留住人才，让人力资本得到最大发挥是重中之重。通过对人力资源开发与管理案例的分析我总结了三个新的方法：

（一）人事外包

1.内容

人事外包是人力资源管理的一种新形式, 企业将事务性传统人力资源管理活动外包出去, 有利于企业人力资源部专注于战略性人力资源管理。人力资源管理外包是指将企业人力资源管理部门的工作职能全部或部分外包给专业性的人力资源管理机构，以达到为企业节省管理成本，使企业的人力资源管理更加工业化、科学化、现优化。人力资源管理的内容非常丰富, 包括人力资源规划、职位分析、招聘、甄选、培训、绩效考核、薪酬福利、员工关系, 企业文化等方面。但并不是所有的人力资源管理活动都适宜外包, 其外包范围受到人力资源管理活动交易性和关联性的限制。只有具有交易性的事务性人力资源管理活动才宜外包, 而具有高关联性的战略性人力资源管理活动则不适宜外包。可交易性的人力资源管理活动, 是指完成这些活动不需要很高水平的人际关系技巧, 多数可以被程序化的活动。如工作分析、招聘、培训、薪酬福利、绩效考评等事务性工作,目前这些工作通常占到全部人力资源管理活动的65%-70%，是企业通过人力资源管理获取竞争力的基础。高关联性的人力资源管理活动, 是指与企业的发展战略紧密相关, 需要高水平的人际关系技能、政治意识和敏感性高, 具有相当的前瞻性和战略性活动。如人事政策的制定、人力资源规划、组织发展规划、关系协调、企业文化建设、核心决策等战略性活动。人事外包主要交易的是可以程序化的人力资源管理活动部份, 把那些非核心的、过于繁杂及细节化的传统性人事管理业务外包出去, 也是企业提升人力资源竞争力的策略。企业人力资源部通过外包交易减轻70%左右的人事工作负荷后, 就可以集中精力专注于系统性全局性的战略性人力资源管理。

2．作用首先，人力资源管理外包能为企业节约成本。企业的一部分成本是由人引起的，把一些琐碎的工作外包出去以后，企业可以随时解雇相对剩余的员工。将部分精英人才调配到重要的工作岗位。

其次，人力资源管理部门可以从繁重的低层次、重复性工作中解脱出来，有利于企业专注于自己的核心业务。比如致力于企业人力资源短期和长期规划，为员工设计良好的职业生涯，让员工真正融入到企业中，建设优秀的企业文化和创造温馨的工作环境。

再次，有利于企业获取先进的人力资源管理技术, 提高人力资源部门的管理水平。现代

人力资源管理职能的成功运作需科学的管理方法和先进的管理技术来支持, 如制作人力资源管理体系程序, 开发相关的应用软件和平台, 建立数据仓储和信息管理系统等等, 这必须投入大量的开发资金及维护费用, 没有雄厚资金和人力资源、管理资源支持的企业并不容易实现。将人事外包后, 就可以直接运用外包公司的最新系统和技术资源为企业解决现实的人力资源管理问题。

最后，企业将部分人力资源管理职能外包出去, 还可以最大限度地降低连带责任成本和转移风险。例如, 企业若因招用未解除劳动合同的人员而给原用人单位造成经济损失, 企业必须承担原用人单位经济损失70%的连带赔偿责任。若将人员招聘外包后,企业的连带责任风险也随之就得到转移。

（二）员工持股计划

员工持股计划是指通过让员工持有本公司股票和期权而使其获得激励的一种长期绩效奖励计划。在实践中，员工持股计划往往是由企业内部员工出资认购本公司的部分股权，并委托员工持股会管理运作，员工持股会代表持股员工进入董事会参与表决和分红。员工持股计划是员工所有权的一种表现形式，是企业所有者与员工分享企业所有权和未来收益权的 一种制度安排。员工通过购买企业部分股票（或股权）而拥有企业的部分产权，并获得相应管理权。

实施员工持股计划，使员工成为企业的股东，对企业未来的发展有重大的作用。其一，奠定了企业民主管理的基础，创造了良好的工作氛围。其二，扩大了资金来源，增加了员工收入，减少了员工离职的现象。其三，留住了人才，为员工提供安全保障。最后，调整企业的收益权，转变企业约束机制。在网络经济时代，员工持股计划已成为人力资源管理的一种新方法。

（三）时间有价证券

时间有价证券是从员工持股计划衍生出的一种全新现代人力资源管理办法。时间有价证券的基本内容是：职工可以利用时间（加班时间、加班工时积累、长期工作周年纪念假日等转换成资金形式）和资金（工资的一部分及各类奖金）参与时间有价证券计划，由公司挑选资本投资公司对时间有价证券基金进行专业性管理，使时间有价证券达到个人储蓄无法得到的增值。职工通过使用增值的“时间有价证券”可以缩短一生的工作时间（资金转换成时间）并得到免除工作的工资收入，或增加退休后的养老保险待遇。

时间有价证券的特点决定了其对于个人、企业和社会都有积极的作用。时间有价证券具有时间的增值性、资金的安全性、“可以立即解散基金”和“破产保险”四个特点。德国大

众汽车公司在人力资源管理中最早实施时间有价证券，而且效果甚好。时间有价证券在一定程度上增加了风险保障，有利于调动职工的生产积极性。企业通过实施时间有价证券，对经济结构的变化可以采取预先准备措施。无论外部经济形式的好坏均对企业的发展不会造成影响，企业可以通过时间有价证券进行有效组织生产。时间有价证券还减轻了国家社保资金支出的负担，为劳动者提供更多的就业岗位，减轻了劳动力市场的就业压力，同时还促进了国家经济的增长。

但是，时间有价证券要在我国实施还有很多困难。比如：我国社保、社会福利制度水平较差，工资水平较低；在我国大多数企业寿命短，存在的时间不超过十年；在我国员工跳槽现象比较严重，工作存在不稳定性；我国基金监督体制不完善，基金、保险行业不健全，很难保证保值、增值；东方和西方人观念不同，在我国，人有了钱以后会投资房、车、黄金等而并没有享受闲暇的观念。因此，我国要适应现代经济的发展，适应网络经济的发展，就要健全社保体制，做好社保工作，营造良好的社会风气，提高人民的生活水平。只有做好这些，才能跟上网络经济时代人力资源的新趋势。

（四）结论

随着世界经济的发展和时代的变革，人力资源部在企业中的位置发生着重大的变化。全球化所带来的分工细化的影响已是大势所趋。伴随着人力资源部角色的转换，人力资源部的很多事务性工作逐渐外包给服务供应商。，节省了成本减轻了压力。更多的企业开始实施员工持股计划，放开权利让员工做企业的真正主人。德国大众汽车公司实施时间有价证券为其他企业起到了良好带头作用，也为人力资源管理开创了新的篇章。伴随着网络经济时代的到来，人力资源管理工作也进入了新的殿堂。

参考文献：

【1】 王友平.福建集美大学.21世纪人力资源管理新趋势 —HRM外包.《技术经济》第4期（2025）

【2】 孙静.企业人力资源管理新趋势—人事外包.西安航空技术高等专科学校学报第21卷第4期

（2025.12）

【3】 秦虹.现代企业人力资源管理新趋势初探.工会论坛第16卷第3期（2025.5）

【4】 王丽萍杨华.网络时代人力资源管理新趋势.山东电力高等专科学校学报（2025.5）

【5】 案例分析.德国大众汽车公司的“时间有价证券”.

**第二篇：知识经济时代的人力资源管理**

知识经济时代的人力资源管理

知识经济是指以现代科学技术为核心的，建立在知识和信息的生存、存储、使用和消费的经济。

——国际经济合作与发展组织 企业所面临的四大挑战

知识经济时代的到来改写了人类的历史，也改变了企业的生存方式和发展模式。不管是国有企业、民营企业，还是三资企业；也不管是Fortune500强的大企业，中等规模的企业，还是只有几十个人的小企业，在21世纪的今天都必须接受知识经济所带来的四大挑战： 全球化。中国加入世界贸易组织，全面融入了全球化的经济体系，使得国内企业必须站在全球的高度来分析自己所面临的外部环境，包括竞争对手、顾客、市场、产品、原材料、资本、技术、人才、文化等，并制定相应的竞争战略和运作流程。另一方面，还必须去面对国外企业所带来的竞争，尤其是一批国际知名企业所带来的挑战。

技术的进步。从电话会议，到电视会议，到网络会议，计算机、网络等技术的发展消除了企业以及人之间空间上的间隔，使得世界越来越“小”，信息、服务和产品等的传播速度越来越快，并为企业提供了新的发展空间和机会。另一方面，技术的进步也缩短了产品、服务更新的周期，加剧了企业之间的竞争。智力资本（Intellectual Capital）。知识已经直接或者间接成为企业获取竞争优势非常重要的源泉。能否吸引、激励和保留高素质的人才，也就成为决定企业能否成功的关键因素。企业必须保证自己有足够的能力来发现、吸引、培训、补偿和保留一批优秀的人才。

变化、变化，再变化。可以说企业所面临的最大的挑战就是不得不随外界环境的变化而变化。企业必须不断地、快速地学习，持续不断地创新，并随时准备调整自己的发展战略。这种持续不断的变化意味着企业必须不满足现状，快速地检测外部环境的变化，迅速地做出决策，并积极寻找新的业务运作方式。知识经济所带来的四大挑战，使得企业很难依靠传统的方式，如成本、技术、营销、生产和产品等方面的战略来获取优势，毕竟依靠这些方式获得的竞争优势很容易被其他企业所模仿。企业必须依靠自身的速度、反应能力、灵活性、学习能力和高素质的人才队伍等来获取竞争优势。正是在这种背景下，人力资源和人力资源管理开始在企业中发挥越来越重要的作用。

人力资源管理的四大目标

知识经济时代在为人力资源管理提供发展空间的同时，也对人力资源管理提出了新的要求。人力资源管理要为企业获取竞争优势提供支持，必须达到下面四个目标：

战略性。虽然我们经常在媒体上听到战略人力资源管理的概念，很多企业也都希望建立战略人力资源管理体系。但是国外的调查表明，人力资源从业者在具有战略意义的人力资源管理活动上只花了不到三分之一的时间，而把大部分时间都花在一些不具有增值性的例行工作上，这种情况在国内表现更为明显。知识经济时代的人力资源管理必须在这方面有大的改进，使人力资源管理更具有战略性，更好地为企业发展战略服务。

灵活性。人力资源管理在为企业提供支持的时候，必须具有很强的灵活性。知识经济时代的企业必须很快地适应外界环境的变化，包括客户的需求，竞争对手的变化等。这就要求人力资源管理必须为企业的这种变化提供支持，包括支持创新和变革的企业文化及氛围，灵活的组织架构，能适应变化和满足变化要求的人员队伍等。高效性。企业在人力资源和人力资源管理上投入了大量的经费，并且这笔经费有逐年增长的趋势。然而，目前还很少有企业对人力资源部门的效率和效果进行科学合理的评价，这就使得企业很难评估在人力资源和人力资源管理上的投资回报率。企业必须引进科学合理的方法来对企业在人力资源和人力资源管理上面的投入产出比进行评估，以进一步提高人力资源管理的效率和效果。

顾客导向。人力资源管理存在的基础就是为员工提供服务。在知识经济时代，人力资源管理

同样也必须为员工服务。因此，人力资源管理在制定各项政策，实施各项活动时，必须高度重视自己的客户——员工，并力争为员工提供优质高效的服务。

知识经济时代的HRM

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在如下几个方面进行调整：

1、建立战略人力资源管理体系。我们这里谈战略人力资源管理包括三个方面的含义：人力资源管理应该得到企业高层管理、直线经理、员工和人力资源工作者的高度重视；人力资源管理必须与企业战略结合起来，在层次上提升，在职能上扩展；不同层次和职能的各项人力资源管理活动必须有机的结合起来。人力资源管理是人力资源部门的工作，但并不是说只需要人力资源部门来从事人力资源管理工作。人力资源管理工作应该是企业高层管理人员、直线管理人员、员工和人力资源工作者共同的工作，尤其是高层管理人员和直线经理首先应该是优秀的人力资源工作者。高层管理人员应该充分认识到人力资源和人力资源管理对企业发展的重要作用，并用行动来支持人力资源管理活动，比如追加对人力资源管理的投入；设专人（如人力资源副总裁）和专门的部门（如人力资源部）来负责人力资源管理工作；让人力资源工作者参与企业战略规划，而不仅仅是被动执行公司的战略等等。作为直线经理，则应该积极参与和配合各项人力资源管理活动的实施，包括人员招聘、绩效管理、组织变革、组织结构调整等。传统的人力资源管理一般注重作业性、行政事务性等操作层的人力资源管理活动，而忽视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。与此同时，人力资源管理还必须在职能上扩展，不能仅仅局限于传统的人力资源规划、人员招聘、培训、绩效管理、薪酬管理和员工关系管理等职能，还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。不同层面和不同职能的人力资源管理还应该紧密地结合起来，并形成一个有机的系统。比如，如果公司希望通过人力资源管理来鼓励创新的话，就应该规划、招聘、培训、考核、薪酬、企业文化建设等方面都鼓励创新。

2、以人为中心，建立以Competency为平台的人力资源管理体系。传统的人力资源管理以Job为基础，通过职位分析（Job Analysis）来确定职位目的、职位工作关系、职位主要职责和活动、职位权限、任职者的基本素质要求等职位要素，形成职位描述（Job Description）和职位规范(Job Specification)，并在此基础之上建立规范稳定的组织结构体系和人力资源管理系统。这种以Job为基础的人力资源管理的优点是对各项职位要素有明确清楚的规定；其不足之处是这种静态的Job缺乏灵活性，让人适应职位的要求，忽视了人的能动性，且不利于员工的职业发展。因此，以Job为基础的人力资源管理在组织结构和工作活动变化不是很大，对人的能动性要求不是很高的情况下效果比较理想。但是当组织结构会经常性变化，工作活动也会经常变动时，以Job为基础的人力资源管理体系就显得有点不合时宜。尤其是在知识经济时代，组织结构的扁平化、网络化、团队化（如经常以项目组的形式开展工作）等以及对人的重视，就使得以Job为基础的人力资源管理体系很难发挥作用。目前，国外越来越多的公司开始建立以Competency为基础的人力资源管理体系。即先对员工的Competency进行评估，确定员工所具备的Competency；然后根据公司业务工作的需求，确定每一项工作对工作承担者Competency方面的要求，并与员工所具备的Competency相比较，确定从事该工作的最佳人选。这种以Competency为平台的人力资源管理系统最大的优点就是能适合组织动态发展性的要求，组织可以根据组织结构的调整，工作活动的安排对员工的工作进行灵活的调整；根据员工的Competency来确定员工所应从事的工作，充分体现了对员工的重视。

3、人力资源管理的实施形式。知识经济时代的到来，也使企业人力资源管理的形式发生了翻

天覆地的变化。以前企业总是局限于从企业所在地招聘人才，并且一般采用长期聘用的方式。随着国内劳动力市场的逐步完善，企业和人才有了自由选择的机会，企业可以自由选择人才，人才也可以自由流动。从企业来看，人才的招聘就可以突破空间和时间的局限。企业不仅可以从本地招聘优秀的人才，而且可以从国内其他地方，甚至国外招聘人才。与此同时，企业不仅可以保留部分长期员工，而且可以根据企业的实际需要，采用建立战略同盟、聘请外部专家顾问、短期聘用等多种多样的方式来获取企业所需的人才。人力资源管理的运作也会发生根本性的变化，以前企业的人力资源管理主要由人力资源工作者来实施，今后人力资源工作者将由一个实施者变成一个资源整合者。人力资源工作者通过有效地整合各项资源，为企业的战略发展提供支持。人力资源工作者可以根据每一项工作的实际情况来决定最佳的实施方式。究竟哪些应该由人力资源从业者来完成，哪些应该由高层管理人员来实施，哪些需要直线经理的配合，哪些需要外部专家的支援，哪些可以采用外包（Outsourcing）的形式，哪些需要借助计算机和网络技术来提高工作效率？值得一提的是，外包和人力资源管理的信息化已经开始被很多企业所采用，并已成为企业建立战略人力资源管理体系的利器。对于人力资源管理的一些事务性的工作，如薪资福利的管理、人员招聘、员工满意度调查等等都可以采用外包的形式。对于那些不能外包或者不愿意外包的人力资源管理工作，借助人力资源管理信息系统可以有效地提高工作的效率和效果。比如，深圳平安保险公司就成功地引进了博惠思华（Sophia）的人力资源管理信息系统，实践表明人力资源管理信息系统的引进明显地提升了企业的人力资源管理水平。

知识经济时代的人力资源从业者

知识经济在改变人力资源管理的同时，也对人力资源管理从业者提出了新的要求。要成为一名合格的人力资源管理从业者，必须具备下面这些能力和素质：

熟悉公司的业务。人力资源从业者必须弄清楚“与竞争对手相比，企业有什么独特的地

方？”，“企业采用什么样的运作方式，具体怎么实施的？”等等。只有对这些问题有清楚的了解之后，人力资源从业者才能更好地为企业战略服务。

战略眼光。人力资源从业者必须用战略的眼光来考虑自己的各项工作，即一方面要从公司整体的角度来考虑各项人力资源管理工作，设计公司的整体人力资源管理体系；另一方面必须承担起责任，确保人力资源管理能够为公司战略的实现提供有效的支持。

精通人力资源管理专业知识。人力资源在国内兴起的时间还比较短，可以说大部分人力资源从业者虽然有丰富的经验，但是很少有人接受过正规的人力资源管理教育和培训。人力资源从业者应该充分利用自己的经验优势，同时寻找机会接受人力资源管理方面的专业教育和培训，以全面提高自身的专业能力。

资源整合能力。知识经济时代的人力资源从业者，更多地以系统策划者、资源整合者、管理咨询者、推动者等身份出现。人力资源管理从业者必须站在战略的高度，对组织所面临的人力资源方面的问题进行诊断、分析，并提出有效的解决方案。然后，向企业的高层管理人员、直线经理和员工、甚至外部的利益相关者推销自己的解决方案，以赢得各方的支持和配合。只有这样，人力资源从业者的设想才能得以实现，人力资源管理才能真正为企业创造价值，人力资源管理也才能真正得到企业的重视和认可。

**第三篇：知识经济时代的人力资源管理**

知识经济时代的人力资源管理

时间：2025年10月21日11:

5随着IT产业的飞速发展，特别是Internet网络的迅猛成长，正在给我们的经济、社会与文化生活带来前所未有的变化。无庸置疑，二十一世纪我们将全面迎来知识经济时代。面对知识经济时代的全新挑战，企业要获取竞争优势，人力资源开发与管理不可忽视。通过适应知识经济时代剧烈的企业变化和动荡的新挑战，促进企业组织开发、流程重组和管理变革，发挥并提升人力资源的潜能，成为企业人力资源管理工作者当然不让的职责。在新的世纪里，很有必要对知识经济时代的企业人力资源管理进行探讨。

一、知识经济时代：人力资源导向的时代

从近一个世纪企业经营的发展过程中，我们不难发现企业经营历经了从生产导向到市场导向的演进过程，目前正在进入人力资源导向时代。可以说，在知识经济时代，人力资源导向将成为企业获取成功的基本导向。

正如众所周知，生产导向的阶段维持了相当久，当时重视的是产品。其特点就是大量生产，“只要有产品出来，万事OK”。福特汽车就曾是那个时代一个生动的典型：你们需要其他颜色的汽车吗？我们只生产黑色。

市场导向是近十几年来的趋势，国内企业也相当重视。因为做出来的产品要销售得出去才行，所以市场导向的特点是重视市场趋势、市场要求、以及顾客满意度；尤其，以产品或服务的品质、质量，作为顾客满意度的基础。只有提升产品与服务的质量与品质，才能享有市场占有率。而“品质、质量”的贡献者、达成者、实现者是谁呢？

企业采用人力资源导向是由知识化、网络化及全球化的知识经济时代根本特征和企业竞争格局所决定的。企业须以全新的视角来认识人力资源在企业发展中的作用。

首先，知识化改变了衡量企业财富的标准和竞争规则。知识是企业的战略资产，企业是一种知识整合系统或是创造、传递和运用知识的组织。所以企业是否拥有创新知识，或异质性未编码知识，就成为连续推动企业提高生产率，提升并创造连续竞争优势的源泉。作为知识和技能“承载者”的人力资源，代表了企业所拥有的专门知识、技能和能力的总和，是企业创造独占性的异质知识和垄断技术优势的基础。虽然企业的科技和知识是无形的，但代表企业知识、技能和能力水平的人力资源却是真实存在，并能加以管理、培训和开发的。至此，就像Axess international公司所阐述的那样“企业的人力资源就是决定企业市场价值的关键因素”。如从一定程度上讲，Microsoft的市场价值是超出GE的。

知识经济时代，企业竞争方式发生根本性变革。知识经济时代是迅速获取并驾驭知识的经济时代，企业的竞争将基于核心能力的竞争。根据麦肯锡（McKinsey）咨询公司的观点，所谓核心能力是指某一组织内部一系列互补的技能和知识的结合，它具有使一项或多项业务达到竞争领域一流水平的能力。企业核心能力的培育将基于知识管理。在国外出现一个类似CEO、CIO职位的CKO（Chief Knowledge Officer）职位，中文应该称为首席知识官或知识总监，其责任是促进员工知识与技能水平的不断提升，确保组织在高科技时代的竞争力。

其次，网络化的发展改变了传统的时空观念，创造了一个不受地理边界限制与束缚的全球工作环境和视野。因此，新技术的飞速发展，不仅提高了企业的经营生产效率，大大降低了交易费用，而且对企业管理方式产生巨大冲击。例如，计算机网络和技术的运用，客观上重新分配了企业的内部权力；通讯手段和网络技术的发展，使顾客和员工能在获得更多相关信息基础上，提高反应速度和灵活性，创造更多的机会。技术的发展将不断地重新定义工作时间和工作的方式。信息技术的飞速发展，使得企业越发认识到创造技术的“人”的重要作用。越来越多的企业将会把人力资源管理工作提高到相当重要的程度。

再次，全球化已彻底改变了竞争的边界，使企业面临前所未有的强度挑战。经济全球化与贸易自由化带动下的全球经济一体化，将使多国企业成为国际市场竞争中的重要力量。为在全球化背景下获取竞争优势，企业各部门的管理者和人力资源从业人士，必须以一种新的全球思维（global mindsets）方式重新思考企业人力资源的角色与价值增值问题，建立新的模式和流程来培养全球性的灵敏嗅觉、核心能力。如知名的HR管理软件Axess international公司坚持的“思维全球化，行动当地化”原则就是全球化给企业带来的挑战。国际竞争的深化必然推动企业在全球内配置资源，更包括人力资源的全球配置。管理人力资源的难度、培训的难度、不同文化的冲突、跨文化管理，都将成为企业人力资源管理的重要问题。

二、知识经济时代：人力资源管理的深刻变化

在知识化、网络化与全球化的知识经济时代，新市场、新产品、新观念，也蕴含着对企业核心能力和经营方式的新思考。对于企业的人力资源管理，也会形成深刻的变化：

面对知识经济时代的知识经济社会，知识化要求知识与信息共享，网络化使组织结构扁平化成为可能。

一方面，网络状分布的组织团队代替了固定的工作部门或职位，出现了跨职能、跨部门的团队。在企业内部，团队与团队之间是独立的，又是互补的，从而产生整体大于部分之和的综合效果。在这种情况下，团队是由成员依其专长（而非职务）和任务的需要而自主构成，团队的绩效可以由其任务的完成状况获得评价后得到相应的报酬。

另一方面，网络使主要承担上下之间信息沟通的中间管理层失去应用的作用而遭到精减。结果，企业中的较高职位减少了，使得传统的升迁途径减少了，导致职业发展中沿着组织层级向上攀升的机会也大大减少了。在适应未来发展的企业人力资源发展系统中，工作并非职位而是任务，同时任务又是在不断变化的。未来，稳定的、机械性的、重复性的工作，基本上被机器所取代，或者将被“外包”，最终只剩下脑力的、创造性的工作。“知识工作者”利用自己的知识和创新能力，提供产品和服务的附加价值。人们不再把追求高级管理职位作为职业发展的主要目标，他们需要的是较大的自主权和工作弹性，以便发挥他们较高的生产能力。从而，作为管理者，必须擅长于沟通和营造轻松的工作氛围。随着技术水平的不断提高，员工在企业中的地位越来越重要，满足员工工作生活质量的要求将成为知识经济时代人力资源管理的核心目标之一。员工不仅要得到公平合理的充足报酬，不仅要得到发展自我的机会和条件，而且还要得到职业安全保障。换言之，企业终将意识到员工需要的不是工作，而是职业。

基于上述变化，组织的重新设计将成为知识经济时代人力资源管理重要的制度背景。知识经济时代的组织设计将改变传统的依据功能来组织生产、市场与销售、研究与开发、财务等业务部门的做法，而是实行组织结构方面的扁平化和网络化。在传统的金字塔式组织结构中，强调的是命令与控制，重视清晰地描述员工的任务，因此组织对员工的期望是明确的；员工的晋升路线也是垂直晋升，晋升意味着责任的增大、地位的提高与更高的报酬；人力资源管理的全部信息都集中在组织的最高管理层。相比之下，在扁平式组织结构中，强调对员工的授权，并把被授权的员工组成工作小组；组织鼓励员工扩大自己的工作内容，提高员工的通用性和灵活性；培训系统和报酬系统都支持水平的晋升。在网络化组织中，多个公司根据各自员工的专长组成各种工作小组，完成特定的任务，这种工作小组通常包括各个方面的专家。在网络化组织中，一般更加强调员工的参与管理，重新构造组织的边界。在过去的5－10年中，工业经济时代占据支配地位的以命令和控制为主的决策和资源分配集中制的管理方式已经让位给更加灵活的组织机制。GE的CEO杰克·韦尔奇所谓的：“确保组织在未来的成功关键在于有合适的人去解决最重要的业务问题，无论他处在企业的哪一个等级和组织的何种职位，也无论他处在世界上的任何角落。”就是这一机制的生动写照。在实践中，最重要的是让员工跨职能部门一起工作，并确保他们能够获得所需要的信息和拥有做出决策的权力。从趋势上看，人力资源管理将更加强调员工个人与工作小组在员工前程发展中的责任，工作小组的业绩将成为关注的核心，那种单纯强调员工个人激励的策略将成为历史。随着Internet技术的广泛应用，企业将在“电子商务”时代背景下竞争与发展。可见，管

理再造和流程重组将成为企业打破传统规则，获取新竞争能力的重要手段。正如Axess international公司在一次会议上所阐述的那样“工业经济时代的商业规则和“科层制”管理模式已不适应知识经济时代企业的成长与发展，甚至成为企业生存与发展的严重桎梏。”而且，人力资源部门不再是技术的门外汉或奴仆，信息技术将更加广泛地在人力资源工作领域中得到应用。企业的人力资源管理充分建立在企业网络化的组织结构之上，并突破企业边界的局限。企业内外的研究与交流、沟通等将更加快捷。在人力资源和雇员关系中，职位空缺公布、专家搜寻、雇员培训与支持、远距离学习等，将有效应用互联网。

运用Internet技术帮助企业建立虚拟组织并实现虚拟化管理，以有效利用整个社会一切可利用的资源。运用Internet技术帮助企业建立知识管理系统，建立学习型组织，以帮助企业获得长期发展的竞争力。一个组织必须拥有“如何去学习”的能力，并且比对手学得更快的能力成为企业唯一持久的竞争优势。

三、知识经济时代：人力资源经理人的生存

不适应，则死亡。知识经济时代的快速变化的竞争环境，使得企业人力资源经理人必须正视人力资源管理领域的变革，积极地进行职能转变与角色定位。已经有越来越多的企业在认识到建立自身的竞争优势关键是如何去建立并运行有效的人力资源管理，企业高层管理者对此寄予很大希望。企业人力资源经理人只有全面迎接知识经济时代的挑战，才能在企业发展中发挥应有的作用。

首先，企业人力资源管理者的职责将逐渐从作业性、行政性事务中解放出来，更多地从事战略性人力资源管理工作。因此，企业人力资源管理部门已逐渐由原来的非主流的功能性部门，转而成为企业经营业务部门的战略伙伴。在1994年美国人力资源管理协会会议中，理事会主席Gale Parker指出：企业再造、结构重组、规模精简的变革大潮都要求人力资源成为首席执行官的战略伙伴，帮助计划、实施组织变革。人力资源经理人越来越多地参与企业战略、组织业务活动，领导企业变革，建立竞争优势，传播职能技术并担当起员工宣传者和倡议者的角色，并对员工绩效和生产率负责等。许多国外企业，由一位副总直接负责人力资源管理，以此提高人力资源在公司中的战略价值，保证公司的人力资源政策与公司的发展战略匹配。我们都知道传统的企业人力资源管理工作大致可分为两方面，一种是作业性的，另一种是战略性的。根据HR软件行业的知名厂商Axess International公司的标准，所谓作业性项目指的是考勤、人事档案管理、绩效考评、薪资福利等行政性和总务性的工作。而战略性项目包括人力资源政策的制定、执行，帮助中高层主管的甄选，员工的教育、培训、生涯规划，组织发展规划和为业务发展开发、留住人才等等，具有相当的前瞻性。把一些非核心的、过

于细节化的传统性人事管理业务外包出去，也将成为企业提升人力资源竞争力的选择，因为这种作业附加值很低，使人分心并偏离重要的战略性事务，不利于提升人力资源管理的形象和重要性。把这些传统事务分离出去，由其他部门或成立“员工事务部”之类的机构去管理，而人力资源部专注于系统性全局性的战略事务。

因此，企业人力资源经理人将逐渐从过去那种行政、总务、福利委员会角色转变成为学习型组织、教育的推动者、高层主管的咨询顾问、战略业务伙伴、管理职能专家和变革的倡导者等。

人力资源职能的转变：从职能导向到战略导向；从内部重点到顾客重点；从被动反应到主动出击；从行政管理到咨询者；从受活动驱动到受价值驱动；从以活动为重点到以有效性为重点；从视野狭小到视野广阔；从方法传统到思考非传统方法；从互不信任到合作伙伴；从决策权力集中到决策权力分散；从行为型到解决问题型。

其次，人力资源经理人需要具备相应的全球人力资源管理技能，能了解并掌握相当的业务知识，更要求能与业务部门说一样的“语言”。人力资源管理已日益突显其在企业价值链中的重要作用，这种作用就在于能为“顾客”，既包括企业外部顾客，又包括企业内各个部门提供附加价值。这种内部提供不仅可以实现为业务部门的定制服务，而且可以突显人力资源管理的价值、巩固人力资源部门的地位。正如Axess International公司的所阐述的：人力资源部门应该从“权力中心（Power Center）”的地位走向“服务中心（Service Center）”。人力资源经理人必须具备一套全新的思维方式，去考虑“顾客”需要什么样的人力资源服务并怎样提供这些服务，籍此创造在企业中的权威。

最后，人力资源经理人应进行人力资源管理角色的再定位。密歇根大学的沃尔里奇（Ulrich）教授认为，作为企业获取竞争力的帮手，人力资源管理应更注重工作的产出，而不仅仅是把工作做好。根据人力资源管理的战略决策、行政效率、员工的贡献和变化能力这四种产出，沃尔里奇归纳了人力资源管理的四个基本角色。它们分别是战略性人力资源、管理组织的机制结构、管理员工的贡献程度、管理转型和变化。

角色/区分 有效产出/结果 形象化比喻 行为

管理战略性人力资源 实施战略 战略伙伴 把人力资源和经营战略结合起来

管理组织的机制结构 建立有效机制结构 职能专家 组织流程的再造：“共享的服务项目” 管理员工的贡献程度 提高员工的能力和参与度 员工的支持者 倾听并对员工的意见做出反应：“为员工提供所需的资源”

管理转型和变化 创建一个崭新的组织 变革的推动者 管理转型和变化：“保证应变的能力”

为实现上述角色再定位，企业人力资源经理人需要掌握的四大核心技能。

1、掌握业务。要求人力资源从业人员成为企业核心经营、管理层的一部分，了解并参与基本的业务活动，具有强烈的战略业务导向。

2、掌握人力资源。是指人力资源管理要确保基本的管理和实践相互协调，并担当起行政职能。

3、个人信誉。是指人力资源从业人员应具备良好的人际影响能力、问题解决能力和创新能力。

4、掌握变革。要求人力资源管理懂得如何领导企业变

**第四篇：发改委新法下人力资源管理文件**

关于举办第三期新法下的社保筹划策略、人力资源管理

与风险规避培训班的补充通知

各企事业单位：

新《社会保险法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解与仲裁法》相继实施, 对企业人力资源管理乃至企业全面经营管理将产生深远的影响。为帮助用人单位及时了解新法的立法趋势和规定，解决纷繁复杂的劳动社保关系，减少用工成本、规避人力资源管理风险。应广大企事业单位的要求，我委干部培训中心将于12月初举办第三期“新法下的企业社保筹划策略、人力资源管理与风险规避”培训班。具体事宜通知如下：

一、邀请石先广等国内知名专家授课，培训内容增加年终年终薪酬福利、绩效考核运用、留人方案设计与员工离职管理实务等相关内容，其他事项按新发改培训［2025］1963号文件执行。

二、培训时间及地点

（一）培训时间： 2025年11月29日全天报到，11月30日～12月2日培训；

（二）报名截止日期为：2025年11月22日

（三）培训地点：乌鲁木齐市（具体在开课前5天通知）

（四）咨询电话：\*\*\*

附：

1、新发改培训［2025］1963号文件

2、人力资源管理与风险规避培训大纲

二0一一年十月月二十八日

新法下的社保筹划策略、人力资源管理与风险规避

培训大纲

各企事业单位:

新《社会保险法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解与仲裁法》相继实施，劳动者运用法律维护自身权益的意识越来越强，人民法院受理的劳动争议案件随之增多。据统计，劳动争议中，企业败诉占到70%，劳动者的败诉仅占30%。综观用人单位败诉的原因，主要反映在两个方面：一是规章制度不健全；二是对员工关系管理缺乏基本的技巧，特别是在试用期、女职工三期、医疗期、加班管理、调岗调薪方面，存在一定的误区与盲点。据调查，50%的企业正在考虑通过非全日制用工、业务外包、劳务派遣降低企业的用工风险与成本压力。与此同时，人力资源和社会保障部起草的《劳务派遣管理规定》也在紧密锣鼓的制定当中，关于劳务派遣用工到底走向何方？是限制还是规范？劳务派遣用工是否需要签订无固定期限劳动合同？派遣岗位的“三性”是否有明确规定？均在争议当中。

一、主要内容：

（一）规章制度的制定、应用实务以及违纪职工处理技巧：

1、当前员工关系危机与应对思路

2、员工手册的基本架构与体系构成；

3、有效规章制度必须具备的三个法律要件；

4、如何完善规章制度的制定程序；

5、规章制度制定中经常存在的程序性误区；

6、如何保证规章制度内容的合法性；

7、常见违法规章制度的内容例解；

8、在原则与具体之间，规章制度应当如何取舍？

9、如何解决规章制度的可操作性问题；

10、如何选择规范有效的规章制度公示方式；

11、规章制度设计中应注意的法律事项

12、《企业职工奖惩条例》废止后如何应对违纪；

13、违纪职工处理中单位败诉原因剖析；

14、如何选择合法有效的职工奖惩处理方式；

15、如何搜集职工违纪的证据；

16、如何对违纪职工送达法律文书；

17、违纪职工处理应遵循的原则；

18、如何避免罚款制度存在的风险；

19、违纪职工处理的十大误区；

20、职工奖惩制度的制定要点；

21、如何正确理解严重违反规章制度的行为；

22、常见的违纪解除行为例解；

23、员工被依法限制人身自由期间，劳动关系如何处理；

24、开除、除名职工存在在的风险与管理方略；

25、如何通过制度设计应对职工不辞而别风险。

（二）员工关系管理核心实务与管理技巧：

1、如何预防并降低事实劳动关系风险？

2、如何有录用条件与劳动合同如何处理才能避免争议？

3、如何设计有效的考勤制度以避免加班费风险；

4、不同考勤方式的利弊分析；

5、职工不认可单位作出的考勤记录怎么办？

6、加班费可以以基本工资作为计发基数吗？

7、计件工资的加班费支付标准；

8、合法控制加班管理风险及加班费成本的七大法宝；

9、不同工时制的利弊分析；

10、不定时工作制能实施考勤吗？

11、怎样解除处于“三期”的问题女员工劳动关系？

12、如何处理病假不申请自行休假的员工？

13、如何裁掉长期泡病号人员的劳动合同；

14、如何对员工依法实施岗位调整？

15、怎样确定员工不胜任工作？

16、如何把末位淘汰合法化操作？

（三）《劳务派遣管理规定》（草案）解读与劳务派遣实务技巧《草案》对劳务派遣如何进行界定？何种派遣属于假派遣;《草案》对临时性、辅助性、替代性劳务派遣岗位如何界定，在非三性岗位上用工的应当做何调整；《草案》对于派遣员工是否需要签订无固定期限劳动合同是否有新规；《草案》对于派遣工与正式工同工同酬有何规定；《草案》对于用工单位、派遣公司双方对于派遣员工的权利义务如何分别规定；《草案》对派遣员工的工资如何进行列支，是列入用工单位工资成本还是列支为业务费用？

7、常见用工方式的利弊分析；

8、劳务派遣合同的关键条款设计与范本分享；

9、派遣方如何降低无固定期限劳动合同风险？

10、派遣方与派遣员工订立劳动合同中应注意的事项；

11、“返派遣”员工的本单位工作年限如何认定？

12、新法下派遣方面临的主要管理风险；

13、哪些岗位可以使用派遣员工？

14、使用非“三性”岗位对用工方会造成什么法律后果？

15、用工方如何规避同工同酬风险？

16、用工方如何行使对派遣员工的退还或退换权？

17、用工方如何追究派遣员工的损失赔偿责任？

18、对派遣员工能采取竞业限制和商业秘密保护措施吗

19、用工方的制度如何有效适用派遣员工；

20、劳务派遣中的经济补偿金责任分摊实务；

21、个人承包的法律风险是什么；

22、如何避免个人承包被认定为事实劳动关系；

23、业务外包合同的签署应当注意哪些环节；

24、业务外包、劳务派遣、人事代理的实质是什么，区别是什么

（四）《社会保险法》权威解读与案例分析

1、关于《社会保险法》最新立法趋势分析及新政策立法方向解读；

2、现行五大社会保险：养老、工伤、生育、医疗、失业等保险的新要求及新规定；

3、员工个人跨地区就业的，保险关系如何转移？是否能五大社保同时转移；

4、外来务工人员仅缴纳工伤和医疗保险是否合法？

5、如何理解视同缴费年限？职工被判刑、劳教、除名的是否缴费年限是否清零？

6、如何理解社会保险缴费双轨制？用人单位的缴费基数是否等同于单位职工的缴费基数？

7、职工个人跨地区就业的，视同缴费年限转入地区是否接受；

8、用人单位不足额缴费的法律风险是什么；

9、试用期间是否应当为职工缴纳社保；

10、员工不愿意买社保或员工自愿降低投保基数，并与单位签有协议的情况下，该协议是否 有效；

11、特殊工种提前退休以及女职工退休年龄纠纷应注意哪些问题；

12、欠缴社保滞纳金计算应当按照什么标准计算

（五）《工伤保险条例》权威解读与案例分析

1、《工伤保险条例》修改内容立法分析与解读；

2、如何理解工伤保险的无过错责任原则；

3、企业能否追究工伤职工的过失赔偿责任；

4、违章作业导致伤亡，能否认定为工伤；

5、出差过程中，突然病亡算工伤吗；

6、上班途中发生交通事故能认定为工伤吗；

7、职工因工陪酒死亡是否属于工伤；

8、哪些工伤待遇由单位支付?哪些工伤待遇由经办机构支付；

9、工伤职工超过规定医疗期如何处理；

10、停工留薪期起始时间如何确定，期间待遇如何确定？是否包括绩效奖金与各项补助；

11、单位能用商业保险赔偿职工工伤待遇吗；

12、工伤补偿与民事赔偿出现竞合怎么办；

13、伤残职工享受哪些待遇；职工因工死亡，直系亲属可以享受什么待遇；

14、第三人导致本单位员工工伤的，用人单位如何向第三人追偿；

15、劳务派遣、承包租赁过程中发生工伤，如何向实际用工单位追偿；

16、常见典型工伤争议案例分析。

（六）最新司法解释运用与劳动争议处理常见问题分析

1、法院受理哪些社会保险争议？司法解释三对此做出何种新的规定；欠缴社保是否受时效限制；

2.停薪留职人员、内退人员再就业的劳动关系如何认定；

3.关于加班的举证责任如何理解？用人单位在管理上应采取何种应对措施；

4.劳动争议中的答辩原则是什么；5.如何理解劳动报酬争议的特殊时效；

6.如何理解劳动争议中的各类证据的法律效力；如何用好证人证言；

7.劳动争议仲裁时效、诉讼时效与一般民事诉讼时效之间的关系；

8.关于小额标的的一裁终局，是按照总的标的额算还是按照单项标的额算；

9.没有签订劳动合同的双倍工资，是否属于劳动报酬，是否受一年时效的限制；

10.典型劳动争议的处理与应对

（七）日常员工关系管理常见问题分析

1、新员工入职应当审查什么事项，以及如何进行入职培训与制度公示；

2、新、老员工劳动合同签订的原则应当如何把握；

3、固定期限、无固定期限、以完成一定工作任务为期限的三种劳动合同，在不同区域、不同企业、不同员工之间有何异同；

4、长期劳动合同管理模式下，如何便捷实现对员工岗位与待遇的调整；

5、在职员工日常加班倒休、年休假应当如何合理安排；

6、签署服务期协议，应当如何约定培训的性质以及关于多次培训的服务年限如何确定；

7、如何确定签署保密协议、竞业限制协议的范围，以及如何约定员工离职时竞业限制协议的效力；

8、如何通过长效机制的调整，实现人力资源部对员工日常管理的常态化；

9、如何理解医疗期与员工日常病假的关系；

10、对于不胜任工作的职工，如何进行考核具有法律效力；

11、对于违纪、违法、劳教、追究刑事责任的员工解除劳动合同通知应当如何送达；

12、离职员工如何进行离职面谈，离职面谈的意义是什么；

13、离职协议如何签署避免员工秋后算账；

主讲老师简介

石先广老师，国内知名企业用工管理风险防范专家，现执业于上海市同建律师事务所，中国劳动法律网首席顾问，上海市律师协会劳动法律委员会委员，毕业于中国政法大学研究生院，长期从事劳动法律问题研究与实务操作，已出版劳动法律专著近20本，在上海、南京、杭州、深圳、青岛、济南、成都、沈阳、南昌等全国40多个城市讲授企业用工管理系列课程200余场，因课程实用有效而深受各地企业的欢迎。

**第五篇：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】

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！