# 论知识经济时代人力资源管理面临的挑战与发展趋势[推荐阅读]

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2025-08-08

*第一篇：论知识经济时代人力资源管理面临的挑战与发展趋势论知识经济时代人力资源管理面临的挑战与发展趋势知识经济就是建立在知识和信息的生产、分配和使用和消费之上的经济。随着人类社会进入知识经济时代，人力资源管理已成为社会管理的核心部分。传统的...*

**第一篇：论知识经济时代人力资源管理面临的挑战与发展趋势**

论知识经济时代人力资源管理面临的挑战与发展趋势

知识经济就是建立在知识和信息的生产、分配和使用和消费之上的经济。随着人类社会进入知识经济时代，人力资源管理已成为社会管理的核心部分。传统的人力资源管理处理的是社会劳动生产过程中有关人与事之间的关系问题，也就是通过组织、协调、控制、监督等手段，谋求人与事之间的相互适应，使事得其人，人适其事。在管理过程中，以事为中心，要求人去适应事，人往往处于一种被动的地位。而知识经济时代，要求以人为中心，人处于一种主动的地位，要尽可能的开发人的潜力，人力资源管理的内容和方法都已发生了根本性的变化，这对传统的人力资源管理提出了挑战，也对它的发展趋势产生了深远的影响。

一、人力资源管理面临的挑战

人力资源管理从上世纪80年代至今，已经历了20多年的发展，这期间，全球的社会经济环境已发生了巨大的变化，特别是以计算机技术和现代通信技术为代表的信息科技正改变着我们的世界，社会已经迈入知识经济时代。组织赖以生存的外部环境和组织的竞争方式也进行着悄无声息但却深入持久的变革，组织的人力资源管理面临的挑战，其主要表现如下：

（一）全球经济一体化，文化多元化的冲击。

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。具体表现在生产要素在全球范围内加速流动，国家之间的经济关联性和依存性不断增强。人力资源管理在经济一体化过程中面对着不同的政治体制、法律规范和风俗习惯的冲击，但这些冲击同时推动着各种文化的相互了解与不断融合，人力资源管理还面临着类似国籍、文化背景、语言都不相同的员工如何共同完成组织的任务，以及管理制度与工作价值观迥然不同的组织如何沟通，各子公司的相互协调，组织结构的变革，调整组织制度，传统的人力资源架构和内容的变革等问题。

（二）新的管理概念与管理方法的出现与应用。

面对着激烈的竞争市场，组织必然要不断提高劳动生产率，提高产品质量，改善服务。于是新的管理概念和方法应运而生，如质量小组（QC），全面质量管理(TQM)，经营过程重组(BPR)等，这些新的概念与方法的出现，必然会给人力资源管理带来挑战，有带来了生机和活力。组织只有很好的利用这些先进的管理概念和管理方法，才能在竞争激烈的当今社会立于不败之地。

二、未来人力资源管理的发展趋势

（一）组织设计趋向网络化、扁平化

传统的组织结构是金字塔式的，强调的是命令和控制，重视清晰的描述员工的任务，组织对员工的期望是明确的，人力资源管理全部信息都集中在最高管理层。而未来企业则强调部门间的相互渗透、相互协作，组织结构呈网络化。扁平化的组织结构强调对员工的授权，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范围，提高员工的通用性和灵活性，这种网络化结构有助于组织获得多方面的信息，达到跨越时空的交流与沟通，实现不同文化的整合效应。扁平化则是指减少管理层次，增加管理幅度，提高企业应对快速多变的市场环境的能力，在现代企业中，信息与科技贯穿整个经营活动，扁平化的团队组织将逐渐取代传统的控制组织而成为未来组织发展的主流形式。

（二）组织形态向学习型组织转变，创新理念日趋强化。

1、学习型组织的含义

“学习型组织理论”的创始人是美国的彼得.圣洁（Peter.．M．.Senge），是当代最杰出的新管理大师。学习型组织是全体组织人员能全身心地投入并持续增长学习力的组织，是能让人们体验到工作中生命的意义的组织，通过学习创造未来能量的组织。

2、学习型组织的特点

（1）全体成员有共同的愿望和理想，（2）善于不断学习，（3）扁平式的组织机构，（4）员工的自主自觉性管理，（5）员工家庭与事业之间的平衡，（6）领导者的新角色改变为设计师、仆人和教师。在创新经济态势下，组织必须重视知识、信息和科技的作用。而这一切的载体集中体现为员工的知识进展，因此，新的组织形态必然要向学习型组织转变。组织学习是企业和组织适应知识经济时代发展需要的一种必然结果。组织学习是组织不断提高并持续保持适应能力的重要手段，而学习型组织则是通过持续有效的组织学习获得生存与发展机会的组织形态，也是21世纪最具竞争优势和最具适应能力的组织能力的组织形态。为此，企业和组织要建立多层次的教育培训体系。创新创造财富，创新是现代社会进步的源泉。知识经济的到来，经济全球化格局的形成，金融的自由化，使得组织进一步推进技术创新，管理创新。

（三）战略人力资源开发与管理

战略性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人员、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；把不同层次和职能的各项人力资源管理活动有机地结合起来。战略人力资源管理，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。使得企业的人力资源管理能够适应企业战略发展的需要。战略人力资源管理通过组织构建，将人力资源管理置于组织经营系统，促进组织绩效最大化。一方面，人力资源部门已经逐渐成为能够创造价值并维持企业核心竞争力的战略性部门，人力资源管理工作已经不再是与企业的战略计划没有任何联系的仅有一些狭窄目标的职能性工作。另一方面，企业的组织重组活动从实践上证明了人力资源的变化必须与企业重组的其它领域相匹配，协同工作，才能保证企业在新的经营环境下保持并维持竞争优势。

（四）团队工作方式的人力资源管理

未来企业的工作方式将是团队式的，决定团队和企业绩效的关键因素是团队的整体素质和积极性，团队的整体素质，而不是单纯由个人的素质决定，团队的高效率还来自于整个团队的高积极性；团队的工作方式下，员工的工作更加灵活和弹性化，一个重要的变化是用“角色描述”代替“工作描述”。而且，团队由任务驱动，团队的沟通大量的是横向和网络式的；团队成员的职责安排弹性化，模糊化，团队内部工作关系的和谐依靠的不是明确的职责安排，更需要的是成员间的“默切”与合作意识；未来团队的领导方略，要求管理者由“专制者”转变成“辅导员”，管理方式也由传统的“命令---服从型”转变为“建议---接受型”，进行柔性管理。整个企业呈“学习型”，以共同愿望为基础。共同目标为导向。因此，一方面要看团队成员的个人素质，还要考虑团队成员之间的能力互补状况及年龄，性别，人格的组合。

（五）人力资源管理职能分化，出现人力资源管理外包的现象

人力资源管理的全部职能可以简单地概括为人力资源配置（包括人力资源规划、招聘、选拔、录用、调配、晋升、降职、轮换等）；培训和开发（技能培训、潜能开发、职业生涯

规划管理、组织学习等）；工资与福利（报酬、激励等）；制度建设（组织设计、工作分析、员工关系、员工参与、人事行政等）四大类，随着企业外部经营环境的变化，以及社会专项咨询业的迅速发展，这些职能将再次分化，一部分向社会化的企业管理服务网络转移，于是出现了人力资源管理外包的现象，企业把档案管理、社会保险、职称评定以及工资、福利、招聘和培训等庞杂的事务性工作、知识含量不太高的工作从人力资源部门转移出去，以适应组织内部投资结构和工作量的经常变化，从而使组织能够维持较为通用的系统和程序，而不必购买新的东西。而组织设计、工作分析等具有开创性的职能则交给管理咨询公司，这些咨询公司一般有一大批在人力资源管理方面具有很深造诣的专家、实际工作者组成，专门从事人力资源管理的研究和咨询，它们通常拥有企业本身不具备的知识和技能，既能够帮助降低长期管理成本，又可以使企业获得新的管理技术和管理思想。人力资源管理外包的实质就是降低管理成本，通过从战略高度对企业成本结构和成本行为的全面了解，控制和改善，寻求长久的竞争优势，以达到有效地适应外部持续变化环境的目的。

（六）人才本土化

随着经济全球化、一体化的发展，跨国公司的迅速崛起，这些公司技术人才和管理人才的需求大幅增加，处于战略成本的考虑，于是出现了雇佣本国还是本土人才的选择问题。本土人才的雇佣费用往往不到本国管理人员成本的一半，而且本土人才也同样拥有良好的技术，由于本土人才的“物美价廉”，使得越来越多的跨国公司实施了人才本土化战略，1995年3月，摩托罗拉首席执行总裁盖瑞.吐克郑重宣布“加速技术人才和管理人才本土化”为摩托罗拉在中国发展的四大战略方针之一。为实施这一具有远见的战略决策，摩托罗拉（中国）电子有限公司制定了CAMP强化培训计划，加速了人才本土化进程，到1998年，摩托罗拉（中国）电子有限公司中，经理主管层已有100多名中国人担任，这些本土人才已占该管理层的51%。

三、结束语

综上所述，在科技和信息高度发达的知识经济时代，传统的人力资源管理已面临着诸多的挑战，出现了几个典型的发展趋势：未来人力管理是战略人力资源管理，组织结构呈网络化、扁平化，以学习型为形态的团队工作方式，职能出现分化，更多的企业实施人才本土化战略。未来企业的人力资源只有适应人力资源管理的发展趋势，顺应历史潮流，才能在激烈的竞争中立于不败之地。

作者：刘彦国

**第二篇：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：人力资源管理面临的挑战**

人力资源管理面临的挑战[1]

1.人力资源管理管环境带来的挑战

（1）全球经济一体化带来的挑战。随着信息技术的迅速发展，全球经济一体化的趋势越来越明显，并正在以前所未有的高速度向前发展。随着区域性合作组织如欧盟、北美自由贸易区、亚太经合组织等的产生，国与国之间的界限已经越来越模糊。这种趋势在过去几年中迅速在全球蔓延，使世界经济已经形成“牵一发而动全身”的整体，亚洲金融危机和美国“9.11” 事件都充分说明了这一点。当今的世界，国与国之间不仅仅只是竞争，更重要的是一个相互联系、相互制约、相互依存的整体。一个地区、一个国家的经济和社会动荡，很快就会影响到全球的经济，甚至影响到其他国家的安定与发展。世界经济格局的这一重大变化，对全球的劳动力市场都是一个巨大的冲击。随着全球经济一体化的逐步形成，作为全球经济一体化的必然产物——跨国公司将不得不面对不同的政治体制、法律规范和风俗习惯，作为管理者将会经常遇到不同国籍、不同文化背景、不同语言的员工，如何才能更好地完成工作，如何才能进行更好的交流与沟通，如何才能确立完善的管理制度等，这些很现实的问题都摆在管理者面前。

在我国，随着中国经济的蓬勃发展和中国加入WTO，中国已经成了许多跨国公司投资的热点。中国企业不仅要面对国内的竞争者，而且还要面对全球竞争者的挑战。人力资源作为企业管理的一个重要组成部分，同样面临着非常激烈的挑战。中国的企业管理者如何确保自己的人才不会流失，中国的企业管理者如何保持长期的竞争优势，这是每一个有责任感的管理者都应该深思和解决的问题。

世界经济的一体化已经使人才竞争与人才流动国际化变成了现实。如今企业家的竞争和热门技术人才的竞争已趋于白热化，只有那些能够吸引人才、留住人才并能够对人才进行规范开发和合理激励的企业，才能真正营造核心竞争优势。

（2）技术进步带来的挑战。通常来说，技术进步必然带来两种结果：一是它能够使组织更有实力、更具竞争性；二是它改变了工作的性质。比如说，网络的普及使许多人在家办公已经成为了一种可能，然而，这种高科技的使用必然对员工的素质提出更高的要求，在这种自由宽松的工作秩序下，如何对员工进行考评已成了一个新的课题。事实上，随着技术的进步，其对组织的各个层次都产生厂重要的影响，劳动密集型工作和一般事务性工作的作用将会大大削弱，技术类、管理类和专业化工作的作用将会大大加强。这样一来，人力资源管理工作就面临着结构调整等一系列重大变化。

（3）组织的发展带来的挑战。随着全球经济一体化的加剧，组织作为社会的基本单元已经发生了很大的变化，如今的时代，灵活开放已经成了组织发展的一种趋势。竞争的加剧、产品生命周期不断缩短以及外部市场的迅速变化，这些都要求组织要有很强的弹性和适应性。现代企业要参与市场竞争，就必须具有分权性和参与性，要以合作性团体来开发新的产品并满足顾客需求，这就对人力资源管理提出了新的要求：现代企业的人力资源部门必须具备良好的信息沟通渠道；现代企业的人力资源管理部门对员工的管理要做到公平、公正和透明，要对员工有更加有效的激励措施；要求组织内的每一位管理者都要从战略的高度重视人力资源管理与开发，从而不断适应组织变革的需要。

（4）人口结构变化带来的挑战。人口数量的变化具有明显的地域差别。在欧美发达国家，由于经济文化、思想观念等因素的影响，人口的出生率普遍偏低，人力资源供应相对不足；在亚非国家，由于人口出生率没有得到有效的控制，人口出生率普遍偏高，人力资源相对供大于求。

劳动力的结构也发生了巨大变化。相对亚非国家来说，欧美国家人口老龄化问题比较突出，而亚洲由于劳动力过剩，年轻劳动力的比例远远高于发达国家。相对来说，人才短缺仍然是世界各国普遍存在的问题。比如，我国在很长一段时期内，由于缺乏人才培养战略与市场需求导向，造成人才结构严重的不平衡，部分专业人才过剩，而部分专业人才严重缺乏，这对我国经济的发展带来了很大的影响。

与此同时，员工对自身价值的认识也有了一定的提高，表现在员工不仅对物质层次的要求有了明显提高，更重要的是，在物质层次得到满足后，员工开始具有更高的需求层次，他们希望被尊重、被认可，他们希望参与组织管理并实现自身价值。

2.人力资源管理自身发展的挑战[4]

（1）企业员工个性化发展的挑战。即企业员工日益跨文化化、多样化、差异化、个性化，要求人力资源管理必须提供个性化、定制式人力资源产品/服务和关系管理，在人力资源管理中如何较恰当的平衡组织与员工个人的利益。

（2）工作生活质量提高的挑战。即员工不再仅仅追求工资、福利，而是对企业在各个方面所能满足自己日益增多的各种需求的程度越来越高、更全面化，人力资源管理必须提高更加全面周到的人力资源产品/服务。

（3）工作绩效评估的挑战。即员工考核与报酬日益强调以工作绩效考评为基础，并形成绩效、潜力、教导三结合的功能。

（4）人员素质的挑战。即对企业家（CEO）、各类管理人员的素质要求日益提高，培训、教育、考核、选拔、任用越来越重要。

（5）职业生涯管理的挑战。主要是员工日益重视个人职业发展计划的实现，企业必须日益重视职业管理，为员工创造更多的成功机会和发展的途径，获得个人事业上的满意。包括较成熟的企业组织的中上层职位在显示饱和的情况下如何处理员工的晋升问题。

（6）人力资源要素发展变化的挑战。要求人力资源管理必须不断提高人力资源管理的预测性、战略规划与长远安排。

（7）部门定位的挑战。人力资源部门如何在众多的企业职能部门中发挥其作用或显示其特别绩效，人力资源管理应担当哪些角色以保证人力资源的有效利用。

**第五篇：在知识经济下企业人力资源管理面临的挑战思考**

在知识经济下，企业人力资源管理面临的挑战思考

近些年，从咨询辅导的较多企业来看，很多企业的人力资源管理现状令人堪忧，人力资源管理还是处在简单的人事管理阶段，虽说建立了一些人力资源管理的机制，但也未得到有效的运行，人力资源管理工作者没有多少专业知识背景，也不具备专业的人力资源管理技能。特别是，现有很多国企里的员工氛围很不健康，员工缺少危机感和企业责任感，只关注个人得失，对现在社会发展对企业的影响毫无感觉，企业的生存、发展的压力只让一些少数高层承担，没有传递给企业员工。而在二十一世纪的现在，已经发展到以知识经济为主的新经济时代，时代讲究创新，社会经济及各方面的发展已不可同日而语，可以说一年一个样，在这样大的环境下，企业的人力资源管理也将发生转变，转变中也将会面临着一些挑战。

管理大师德鲁克说过一句话“建立在知识基础上的经济将成为我们未来的经济形式”。知识经济形成与发展是一个时代的产物，是一个新型的富有生命的经济形态，是一个新兴的产业，也是一个经济时代的标志；知识经济是以知识为基础核心的经济，是由人创造、生产和使用的。所以，在这个时代，人资源管理如何提高来适应新的局面、跟进新的发展步伐，是我们人力资源管理工作者需要不断思考的问题。在我国，近二十年内，在教育、信息、通信等知识密集型的高科技术产业的迅猛发展下，带来了骤然增长、宽广的就业渠道，也让各投资家对知识、信息等智力成果为基础产生的无形资产进行了大规模投资，引领了电子贸易、网络经济、在线经济等产业的积极发展，也促使了农业产业和传统工业产业知识化的形成。知识经济的发展对社会发展的产业结构进行的冲击，使知识经济形成的产业形态在现有的社会中创造的值价已远远超过了传统的工业生产所产生的产值，甚至形成了主流的新的社会经济秩序。

在新经济的环境中，企业要如何营造富有特色的企业文化？如何的吸引、保留优秀的员工？如何充分调动员工的工作积极性、创造性？如何推动员工发展与企业的发展不断进步、不断超越？相对这些问题，企业人力资源管理将面临着挑战。

人力资源管理在新的经济环境中面临的挑战，主要是体现在社会经济的变化和企业管理的变化。

一、社会经济的变化主要体现在四个方面：全球经济一体化、社会知识化、信息网络化及人口集中化。

1、全球经济一体化。现在全球全融危机的蔓延，没有哪些个国家没有受其影响，在世界以知识为主要形态的金融产业带来了巨大影响，也对传统的工业产业产生了前所未有的冲击，这就是作用在全球经济一体化的作用里。在现今的世界各国和企业里，各国综合国力和企业发展的竞争在很大程度上转化为人才、知识、信息的竞争，全球化的经济与知识产权保护密切联为一体。全球市场无边界、产品全球化的差异与竞争、全球信息资源的共享成了全球经济一体化的主要标志，这就显得企业对人的选拨、任用与开发至关重要。即，如何获得高科技、高知识及复合型的人才？如何激励？如何保留？

2、社会知识化。在新的经济下，学习型的社会也随之到来；知识工作者在企业里的作用也越来越明显，知识能力管理也成为企业发展成败的关键。在美国排名前25家企业和前100家企业中已分别有20家，占80%和40家，占40%已按学习型组织模式改造自己的企业。在现有社会中，持续、认真地学习也将成为每个人在职场中竞争的必然选择。那么如何营造、形成学习型的组织？这是企业管理者和人力资源管理工作者必须要去努力营造与带头实现的。

3、信息网络化。电子网络的发展，使沟通、交流、工作的空间距离感得到了显著的缩小甚至消失，对企业工作者的工作时间及工作方式、方法进行了重新定义，也使企业内部的权力得到了重新分配。在这种情况下，企业信息化的工作建设，显得势在必行。企业如何管理、激励这些技术性、知识化的员工？也是人力资源管理工作者要思考的问题。

4、人口集中化。现在我国农村富余劳动力不断向城市中转移，造成企业员工组成多元化，企业用工形式复杂化。这个时候企业人力资源管理者要如何处理不同类型员工之间与企业价值观的冲突问题？在新的劳动合同法下，企业人力资源管理者如何处理不同类型员工之间的待遇公平问题？

二、企业管理的变化，主要体现在三个方面：企业发展战略的变化、人事管理的变化、组织形态的变化。

1、企业发展战略的变化。企业必须要明确企业要做什么？怎么做？如何获得利润？在社会大环境的变化和企业自身发展的情况下，企业的战略必须也进行相应的调整，来适应企业的发展。企业总的来说是一个利益共同体，它的存在就是要产生利润，但是光从单方面传统的成本削减来增加利润，已不合时宜，企业需要从成本削减战略向收益增长战略进行转变，需要考虑通过产品创新、调整，生产流程优化与改造，品牌营造与培育；需要考虑从原始的资本争夺到市场争夺的转变，从简单的市场争夺向企业人员能力的培养的转变，切实把人力资源当做企业的第一资源来进行开发与利用。

2、人事管理的变化。管理大师德鲁克说：企业管理说到底是人力资源的管理，人力资源管理就是企业管理的代名词。企业人力资源的管理发展到现在，已经历了从人事管理到人力资源管理再到现在的人力资本管理三个历程，从以“事”为中心到以“人”为中心的转变，从把“人”当作是成本到把“人”当作是资源加以开发、管理和利用，在新的经济形式下，更多的是把“人”当作一种资本，通过这种资本的有效利用，来达到创造资本、资本增值的目的，是一种从货币资本向智力资本的转变，是企业发展源泉的变化。但是现阶段，国内企业中，有很多企业还只是处在人事管理的范筹或是处在人事管理向人力资源管理过渡的地步，其中部份行业的国有企业尤为明显。在这种社会发展大的环境下，在企业管理日益先进性、规范化的情况下，从人事管理向人力资源管理乃至人力资本的管理的转变，必须是有意识的行为，也是企业管理者适应变化的必然。

3、组织形态的变化。以知识的创新、发展和应用为主导的新经济时代，在全球复杂环境变化下，企业必需根据企业的发展打破“金字塔”式的束缚，对企业的组织形态进行创新。在新的经济时代，讲究的是一个共赢的时代，任何一个企业无法离开其它企业而独立存在，企业与企业之间需以公平、互惠互利的姿态来进行合作，才能保持企业的长久发展。为了应对市场的变化，企业与企业之间需在一定方式下及一定的时间内结成相应的动态联盟的虚拟组织；为了实现资源共享、风险或成本共担、优势互补，企业与企业之间可以建立相应的合作伙伴关系，在某些领域内采取协作行动，从而取得“双赢”目的。新经济时代的企业，其业务经营模式可以把自身的优势资源用到其核心业务中去，把非核心业务以外包、联合、分立等形式分离出去，这些外包、联合、分立的形式也将成为企业经营中的经常性活动。在信息技术广泛应用的今天，企业的人力资源规划在组织形态的变化和经营活动变化的情况下，可以在全球范围进行配置；并在新的劳动合同法出来后，企业对外包等经济活动形式带来的用工管理也将成为企业人力资源工作者要积极面对的。

在新的经济时代，在社会经济和企业管理不断的发展、变化下，企业必须认识到现代人力资源管理对企业的重要性，必须建立、推动系统的、符合企业特点的人力资源管理各项机制，来应对复杂多变的市场格局，推动企业的基业长青。

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！