# 人力资源管理未来发展的趋势

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2025-08-10

*第一篇：人力资源管理未来发展的趋势人力资源管理未来发展的趋势一、人力资源管理职能分化，人力资源管理外包成为重要手段人力资源管理的职能可以简单地概括为人力资源配置培训和开发、资与福利、制度建设四大类。企业外部经营环境的变化，以及社会专项咨询...*

**第一篇：人力资源管理未来发展的趋势**

人力资源管理未来发展的趋势

一、人力资源管理职能分化，人力资源管理外包成为重要手段人力资源管理的职能可以简单地概括为人力资源配置培训和开发、资与福利、制度建设四大类。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。当前人力资源管理服务的供给市场已经是方兴未艾了，诸如人才诊断、人员素质测评、人才咨询、个人职业生涯设计、猎头服务等服务已经为企业领导者提供了丰富的选择。从招聘功能模块来看，国有企业可以根据实际需要，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。

二、人力资源管理到人力资本管理

进入20世纪90年代，以美国为首的发达国家中，信息技术等高新技术蓬勃兴起，“智力资本”、“知识经济”、“人力资本”等概念成为人们讨论的热点。大家逐渐认识到员工不仅是企业的重要资源，而且是企业的重要资本，对企业员工管理逐渐力资本的管理阶段。管理目的由人力资源管理时的着眼于企业长远发展，同时满足员工自我发展的需要，人力资本管理以综合考虑企业利益与员工利益，形成利益共同体。企业与员工之间不再是雇佣关系，而是投资合作关系。

三、战略性人力资源开发与管理成为指导思想

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。它包括三个层面的含义：首先从战略层面上依照目标管理的原理，将企业的总体发展战略进行分解，来制定相应的人力资源管理政策和总体目标；其次在管理层面上合理获取和分配人力资源，以保证战略规划的贯彻落实；最后操作层面上根据管理层面人力资源管理的计划来执行相关的日常操作。知识经济时代企业所面临环境的变化速度加快，企业必须具备良好的自适应能力；人力资源管理工作必须随时紧跟本企业的战略变化而进行调整，因此就需要战略层面上人力资源管理工作能够准确地把握企业的发展动向，并将人力资源管理的功能进行适当地拓展。在知识经济环境下，企业中知识型员工的数量与日增多，基层人力资源管理工作的开展必须借助于各部门的协调。

四、自动化，e-HR出现——电子化人力资源管理术全

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。从而实现电子化沟通、电子化招聘、电子化认识管理与组织管理、电子化培训、电子化绩效考核、员工自助服务等。

**第二篇：浅析人力资源管理的未来发展趋势[小编推荐]**

浅析人力资源管理的未来发展趋势

来源：中国论文下载中心[ 09-08-22 08:32:00 ]作者：王秀华编辑：studa090420

论文关键词：人力资源 管理 趋势

论文摘要：随着社会进入知识经济时代，国家和企业间的竞争核心是人才之间的竞争，人力资源的管理也已经从计划经济的管理模式向市场经济的管理模式转变。本文首先从两大方面介绍人才开发的发展趋势，然后从五个方面重点阐述了人力资源管理的未来发展趋势。

人力资源管理是基于实现组织和个人发展目标的需要，有效开发、合理利用并科学管理组织所拥有的人力资源的过程。人力资源管理作为企业的一种职能性管理活动的提出，最早源于工业关系和社会学家怀特·巴克于1958年发表的《人力资源功能》一书。进入21世纪以来，在世界范围内，社会经济形态甚至社会结构形态正在或者已经发生了一个巨大的变化，即从工业经济和工业社会向知识经济和知识社会转变。在工业经济时代，资本无疑是一种战略资源，经济增长取决于资本和劳动力的投入；而在知识经济社会，战略性资源则为人力资

源或人力资本。

一、人才开发的发展趋势

我国改革开发以来的摸索和实践说明，知识经济社会的核心就是人力资源。归根到底就是人才。无论是一个国家还是一个企业，只要抓住人才，留住人才，发挥人才的才能，那么这个国家、企业就会繁荣昌盛。随着市场经济发达程度的提高，企业间的竞争从产品经营竞争转变为资本经营竞争，又逐渐发展到智力资本经营的竞争。智力资本经营的竞争就是要将此人力资源和附在人力资源上的智力作为企业最重要的资本经营、开发、管理。因此，在经济高度发展的今天应该重视新型人才的培养和开发，努力学习和借鉴国内外成功企业在人力资源管理方面的先进经验，积蓄能量，挖掘潜力，在新一轮人力资源的激烈较量中奋勇搏击，保持自身在市场竞争中的优势。

随着全球现代管理理论日趋成熟和深化，我国已经从计划经济的封闭型、粗放型管理，向市场经济的开放型、集约型管理方式转变。企业间的竞争已经由最初的产品竞争转化到人

力资源的竞争，人力资源已经成为知识经济的第一要素。

1、知识经济时代的发展趋势要求人才具有全面的素质和能力

人才是人力资源的核心，知识经济的第一资源就是智力资源，拥有智力资源的是人才。知识经济时代不仅仅需要人才真正拥有现代科技知识，还要求人才要有全面的素质和能力，诸如创造性素质和能力、鉴赏他人创造性的能力、逻辑思维能力、服从命令能力、与他人合作能力、思想品德、知识、出身、社会关系和个人历史等项目，其中最重要的是思想品质、知识和创造力。

人才、知识、经济三位一体，互相包容，这是知识经济时代的一个显著特征。任何一个国家和企业如果没有一定规模和品位的人才资源作为支撑，都将无法适应知识经济时代的要求。知识经济的进步刺激人才需求不断升级，带来了人才类型和结构的大调整，社会需求增加的人才主要集中在以下九类：信息产业人才、生命科学人才、新能源和再生能源方面的人才、新材料方面的人才、空间科学人才、海洋科学人才、环保科学人才、跨国经营人才、跨

文化管理人才。

知识经济时代的人才需求，不仅要对学历和职称等做出规定，更重要的是对人才的内在素质提出相应的要求，主要体现在以下三个方面：第一，知识面要宽，对高等数学、计算机、外语、社会科学、现代管理等方面的知识都应当了解和掌握；第二，知识融合度要高，不仅要掌握多学科知识，而且要能够融会贯通，运用自如，能将学到的知识运用到实践中来；第三，创造能力是人才的核心素质，是指能够运用自己的知识创造性的开展工作。我们众所周知的财富名人比尔·盖茨，就是一个比较典型的例子。他运用自己的知识创造性的取得了很

大的成就，被称为创新型人才的标杆。

2、知识经济下人才开发的趋势

知识经济的悄然兴起，是一场无声的、无形的、深刻的革命。他对我们现有的生活方式、生产方式、思维方式都要产生重大的影响，人才开发也不例外。知识经济下人才开发将有以

下六大趋势：

(1)、由重视学历向重视能力转变。知识经济下，大量需要在素质教育下培养出来的既有知识、又有能力的“能力型”人才。单位用人已经从只“注重学历”向“既注重学历、更注重

能力”转变，向注重人才的自身能力开发、提高人才的自身素质转变。

(2)、由单一性人才开发向复合型人才开发转变。知识经济时代人才的特征就是知识复合化。他既是科学家，又同时是管理专家；既懂得战略策划，又懂财务管理；既懂国内的法律政策，又懂国外的法律法规；既有独立的科研创新能力，又有将知识转化为商品的能力。因此，人才开发的重点也将从单一性技术人才的开发向复合型、综合性人才的开发转变。

(3)、由重视人的显能开发向重视人的潜能开发转变。一般来讲人的能力可分为显能和潜能。显能主要指人为生存而具备的种种基本技能，是多年开发所形成的人力资本。潜能是相对于显能而言的，他蕴含于基本技能之中，他既能因开发产生物质或精神的财富。也能因

为某些因素影响而白白的耗费。知识经济要求以最小的投入获取最大的收益。因此，知识经

济在注重开发人才显能的基础上，更要侧重于人才潜能的开发。

(4)、由被动开发向主动开发转变。当今世界范围内的竞争是综合国力的竞争，从根本上来说是人才的竞争。每个社会成员在竞争中能否处于优势，归根到底是取决于劳动力的素质高低，因此知识经济时代的人的生存时刻充满了危机，这就使人们的学习主动性增强，要求知识更新、不断“充电”，由“要我学”转变为“我要学”，人才开发也随之由被动开发转变为

主动开发转变。

(5)、由阶段性开发向终生开发转变。人的一生可以被划分为几个不同的阶段，并且就个体最佳成才年龄及某方面的能力而言，有一定的黄金阶段，但从人力资源的宏观角度来看，人才资源开发将贯穿人的一生，人的一生始终处在一种不断“充电”和“放电”的动态开发过程中，从“零岁方案”到老年人才的“第二次开发”说明人才终生开发的时代的发展趋势。

(6)、由近距离人才开发向远距离人才开发转变。本世纪，全球已经步入了信息知识时代，随着多媒体技术的进步，特别是互联网的使用和逐渐普及，人才开发将突破时间和空间的限制，由单一的班级集中教学向分散化、多样化、灵活化教学方式转变，由面对面的教师“传道”、“授业”、“解惑”来获得知识的近距离教学向更多的依靠计算机、网络技术等先进科

技手段来获取知识信息的远距离开发的趋势转变。

二、人力资源管理的未来发展趋势

1、人力资源管理的地位日趋重要

现代企业经营战略的实质，就是在特定的环境下，为实现预定的目标而有效运用包括人力资源在内的各种资源的策略。通过有效的人力资源管理，将促进员工积极参与企业经营目标和战略，并把它和个人目标结合起来，达到企业与员工“双赢”状态。因此，人力资源管理将成为企业战略规划及战略管理不可分割的组成部分，而不再只是战略规划的执行过程，人

力资源管理的战略性更加明显。

随着社会经济的进一步发展。一个企业如果想要获得或保持竞争优势的话，战略规划和人力资源对其发展和前途都是十分重要的，而且这两者必须紧密结合起来，因为战略规划的各个要素都包含人力资源因素，都必须获得人力资源的支持才能实现。基于此，很多企业都请人力资源专家实质性地参与战略研究和制定全过程，从而实现战略与人力资源规划在战略规划和和战略管理过程的早期就结合为一体。这种变化趋势对于人力资源管理者来说也同样具有重要意义。因为人力资源规划是衡量和评价人力资源对企业效益的贡献的基础，如果不真正清楚企业的战略目标，不将人力资源发展与企业战略目标紧密联系起来，人力规划就会变得毫无意义。因此，人力资源管理与企业战略规划的一体化从根本上提供了人力资源及人

力资源管理对企业作出贡献的机会。

2、人力资源管理从事后管理向事前管理发展的趋势

人力资源管理在知识经济时代已逐渐从事后移到事前，对客户、业务和市场有必要深入接触和了解，在此基础上把握整个公司的走向和对整个行业的走势进行前瞻性预测，以实现人力资源的超前式管理。

上世纪90年代以来，越来越多的企业实施了各种组织变革的计划，大多数人力资源经理成为这些变革计划的组织者和领导者。在工作中，他们遇到的最有挑战性的问题是管理变革和再造工程。近年来，他们的问题又变成了促进员工参与、改进客户服务、支持全面质量管理等方面的内容。目前越来越多的企业的人力资源部门将工作重点放在提高生产力上，将事务性工作标准化、自动化，而对设计、实施各种有利于提高员工生产力和企业的张体绩效的方案投入更多的人力和物力，这又对人力资源管理部门的工作职责、人员素质提出了更高的要求。这种对人力资源管理的事前管理越来越重视的趋势将更加明显。

3、人力资源活动的经济责任以及对企业绩效的贡献将日趋得到重视

人力资源开发经历了五个发展阶段。第一阶段是培训和发展，主要研究培训员工的各种活动。第二阶段是人力资源发展，包括培训和发展、组织发展和员工生涯发展。第三阶段是员工绩效提升，或者叫绩效咨询，对影响员工绩效的各个方面都予以关注，并致力于员工绩效的提高。第四阶段是学习绩效，人力资源开发专家更加关注培训带来的收益，并将人力资源开发的关注点从培训转向以员工为主体的学习。第五阶段是学习者，这是刚刚兴起的发展方面，人力资源专家致力于挖掘员工学习的动力，使员工成为更有效的学习者和知识消费者，使每个人都成为主动学习的人。

近年来，人们进行了许多经验性研究，试图找到人力资源活动效益与企业绩效之间的关系。美国的一个研究机构考察了成熟的人力资源活动与生产力、人员流动率以及财会绩效标准之间的关系。这项研究通过考察资本回报总速率、股东收益率以及价格成本差额，证明适当的人力资源活动与提高企业绩效之间的交互作用；适当的人力资源活动能降低人员流动率、提高按员工人均销售额计算的生产力。

4、未来人力资源管理的方式将由内部培管理逐步向外部管理的转变的趋势

计算机和数据处理技术的进步扩大了人力资源信息系统的作用，使得各种规模、各种类型的企业的人力资源经理和工作人员都能利用计算机来开展日常管理工作，国际互联网已成为企业发布和获得人力资源活动信息的主要渠道之一。强有力的信息技术成为人力资源管理再造的媒介之一，正在和将要改变人力资源活动决策、管理及评估方式，使人们随时跟踪和监控人力资源活动对企业的贡献的愿望逐步变成现实。人力资源活动的经济效益越来越清晰可见了。

5、未来企业人力资源管理者角色有重新界定的趋势，作用也日趋重要

众所周知，人力资源管理者的作用已经不仅仅是传统意义上的人事管理了，它的作用日趋重要，在未来的企业管理中将扮演以下三种角色：

(1)经营决策者角色。以前很长的一段时间，人力资源部门一直被认为是一个无足轻重的行政管理部门，与企业的经营没有什么关系，只要把人事部门的人事管理工作做好就行。但随着社会经济的不断发展，市场竞争的日趋激烈，人力资源的素质在企业经济效益中的重要性越来越明显，其管理的核心地位越来越突出，人力资源管理不再仅仅局限在人事工作方面，而且是要更多地参与到企业经营活动中来，成为一个经营决策者。他们要关注企业经营的长期需要，也要帮助直线经理和员工设立标准、制定计划，并进行日常管理活动。

(2)首席执行官职位的主要竞争者。对人力资源管理问题的日益重视和人力资源在现实生活的重要作用使得近几十年来人力资源管理者在企业中的地位不断上升。首席执行官职位的候选人从最初的营销人员、财会人员到现在的人力资源管理人员，人力资源管理人员的地位日趋重要，从上世纪90年代开始，人力资源管理者的地位就已经有了比较彻底的改观。越来越多的高层人力资源主管在问鼎首席执行官职位，越来越多的高层人力资源主管进入企业董事会。随着社会经济的进一步发展，人力资源管理将更为重要，担当首席执行官和进人董事会必须要当过人力资源管理主管或经过人力资源管理的相关培训。

(3)直线经理的支持或服务者。人力资源管理将被确认为各级管理人员的共同职责，而不再只是人力资源管理部门的任务。对于其他部门的经理，人力资源部都应给予培训，推广企业的人力资源管理理念、方法，使各层次主管成为内行，即让他们知道人力资源管理需要他们的支持和参与?在人力资源管理的各个层次和职能上他们如何参与?同时人力资源管理部门将把人力资源管理作为经理业绩考核的重要内容之一，特别是其评估下属员工业绩的能力。部门经理应该主动与人力资源部门沟通，共同实现管理的目标。而不仅仅在需要招聘或辞退员工时才想到人力资源部。人力资源部门要与各级管理人员建立伙伴关系，成为他们的支持者或服务者。

**第三篇：旅游业人力资源管理发展趋势**

新世纪旅游人力资源的发展态势

旅游业变革的基本因素取决于旅游市场的多变性、复杂性。今天的旅游市场不是单一市场，旅游市场的细分必然同时促使新的旅游目的地的增加，每个目的地都强烈表现出自己的特征。过去10年的经验表明，旅游目的地试图向旅游者提供一切的方式，在新旅游市场的现实情况下，越来越不成功。

人们旅游的动机各种各样。今天旅游者与以往旅游者之间的重要区别是，由于信息技术的发展，他们越来越精明。面对游客动机的多样性，旅游业的服务不得不提高它提供给旅游者经历的质量。

旅游业创造的实际上是“经历”（experince,也有人称为“阅历”）。经历经济的产生代表了一种最基本的转变。这种转变将影响旅游市场中消费的模式和期望。在经历经济中，旅游目的地和商业一样，应该识别出产品被卖和消费已不再仅仅是服务，经历的传输也是一种服务。

旅游者的最佳经历是在旅游经历中的参与性，有创造的角色扮演。因此，经历本身应该具有人性和个性。作为提供给旅游者经历的产品应该是个性化的市场。旅游目的地的经营者应该意识到，正是这种独特的经历才是终极产品，而不仅仅是服务交易。

旅游业迅速转型的另一个重要因素是新技术不断产生的影响和知识产业的快节奏。旅游业快速地吸收了各种革新成果，从交通体系到英特网把人与产品连接起来。英特网不仅是信息源，而且是旅游商业活动的重要媒介，包括预订饭店、航班、租车和包价旅游。作为电子商务，英特网增长更快。据统计，美国在网上产生的旅游销售值达16亿美元。可以预见，新技术将渗透到旅游业人力资源的每个部分。

新技术将影响人力资源到何种程度呢？诚然，信息技术会改变旅游业人力资源关系的性质，但不会改变对其依赖性。正如新加坡总理所说：“在信息时代，是人的技能，而不是物质资源或金融资本，成为经济竞争和成功的关键因素。”那么，上述的趋势与人才有何种关系呢？在竞争的环境下，凸现出人才是商品转变为特殊品牌和特色产品的关键。让旅游者拥有难忘的经历，需要服务人员具有不怕麻烦、勇于承担责任的精神。同时要求主管在下属提出比自己更高明的想法时，愿意与他们分享权力。还要求人们理解并欣赏来自不同文化背景的游客，并满足他们提出的各项要求。游客整个旅游经历的质量，反映了从计划、运输到提供服务产品每个环节的质量。所以，实际上各个环节生产游客经历产品的人是决定产品质量的重要因素，包括人的技能、勤奋程度、创造性、适应性以及想象力。服务质量的品质重要性，涉及到每个细节，以至满足游客在交易过程中很高的期望值。这都使我们不得不建立新的行为规范，来规定职员的责任和职责。

在信息时代，竞争全球性，新技术层出不迭，对信息的快捷获取，都迫使人们要建立永久学习的模式。未来最成功的企业将是一种“学习型组织”--能够使各阶层的所有成员全心投入，并持续不断学习的组织。而这一组织在未来的唯一持久的竞争优势，就是具备比竞争对手更快速学习的能力。可以预见，员工将花更多的时间于新技术的学习上，而不是工作活动中。旅游教学的课程更应是一种过程训练，而不是强调内容；不是集中在学什么，而是怎么去学。目标是发展拥有可转移性技术的员工，例如他们的批评性思维、人际交流技巧以及领导艺术。

在旅游不断变化的环境中，企业如何进行招聘、留用，既使事业发展又使员工工作满意呢？研究结果表明，传统财务模式认为雇员是成本的观点应该彻底改变，即雇员应该被认为是企业的资产。在未来企业策略中会越发使用此种方法，正如在许多组织中采用“授权”方法，更多地注重雇员。例如，旅游业中前沿位置一直被认为企业等级制度中的最低层阶梯，但处

在前沿位置的员工更有必要在处理与顾客相遇过程中培养企业--员工--游客的良好关系，授权是建立这种关系的润滑剂。

其实，授权，或者说与别人分权，是领导艺术的一个标志。领导一个授权给职员的组织就是创造一个工作环境，不仅能让员工尽最大努力工作，而且让他们想这样工作。授权要求培养员工各种技能，包括良好的文化和心理素质，培养部分员工的敏锐性，以便满足顾客的各种期望。员工和游客相处是否成功，能否向旅游大众提供真正价值的潜在性，取决于双方相处时各种微妙差异。主客关系处理，必须符合感情和有效性方向与走势要求，从而决定服务提供者必须不断提高对顾客需求以及期望值了解的心理与文化水平。

未来需要什么样类型的管理人才和技术呢？由于全球竞争性增强，管理层将寻找更聪明、更具有创造性、并且有高度主动性的人才。对产品和服务进行技术性处理更需要有企业家般的才能。最理想的才能应该是具有解决问题的能力，对企业尽心尽责，能力呈现复合型，在权力分散与分享方面具备游刃有余的能力。20多个国家的研究者都认为，未来管理者应该能做到：处理突发事件；具有复合型技术；理解企业新价值观的含义和责任性；拥有很高的技术性知识；在短时间内对公司、顾客、市场的大量信息进行分析处理。

研究表明，技术已经不仅在旅游业中而且在整个经济中改变了管理者的角色。在信息技术时代，信息已成为策略商品，管理者应该发展他们的能力，让自己的知识处在工作和事业的前沿，并且不断质疑自己的职业能力，对新知识的渴望追求，研究如何始终处在潮流的前沿，只有这样，才能在今天的市场中具有竞争力。

取悦顾客是任何商业的目标，旅游管理者应该把他们的服务同竞争对手和其他产业作比较。

按世界旅游组织的预测，下一个20年将是中国旅游业的黄金年，中国旅游业的有计划发展将促进对劳力和人力资源发展的需求。但另一方面，人力资源发展的许多束缚依然存在；教育、劳力技术水准与业主要求不能正确匹配；在旅游业，特别是行政管理层，将继续缺少合格成员；缺少旅游教育设施；缺乏合格的教师；旅游学学科尚未有地位；对标准与确认未能达成一致；在课程方案设计与具体内容上缺乏选择性，课程传授也有所限制，如不能通过Internet授课。

这就需要政府把人力资源规划融入整个发展计划中，并支持旅游教育和培训计划。很显然，当今旅游已不再仅仅局限于旅行活动，它已经发展到对物质、技术、资产的互动，人力资源的适当管理将主宰着旅游业的命运。

在各旅游目的地采取合作策略将产生最大的效益。这意味着地区间人力资源的合作性。因此，我们的教育和培训方式将不得不调整到传授技术、分配、管理资源和旅游管理的新趋向。同时，还会出现企业培训模式来挑战公共教育模式。

旅游业比其他产业更多依赖于人的细微差别，依赖于主人与客人、服务提供者与消费者之间的相处。在千禧年及未来，这些都将是旅游业最根本的东西。所以，制定有利于旅游人才发展的策略极为重要。我们应该：认识到变化的重要性是永恒的；要有远见卓识和前瞻性；解决问题要具有创造性、革新性和系统性；了解趋势、事件和人之间的交叉关系；吸收服务中的各项风险担保，提防潜在的危险及服务中失败之处；要求有冒险精神、创造性、适应力的员工；创造一种刺激职工具有活力组织氛围；认识和利用人、产品与市场的多样性；考虑到商业的多变性和未来可选择性；鼓励和发展团队精神与企业领导技能；让未来支配我们从事的行为。2025年中国要成为世界旅游强国，势必通过对旅游业人力资源的支持来实现这个宏伟目标。如果我们运用适合旅游业发展的策略，毫无疑问，中国将不仅在增长率和利润方面，而且在劳力质量以及产品服务质量和顾客满意程度上处在世界旅游业领先地位。来自百度文库 2025-03-08

**第四篇：人力资源管理的发展趋势**

．人力资源管理的发展趋势（）

１）人力资源管理全面参与组织的战略管理过程

２）人力资源管理中事务性职能的外包和人才租赁

人才租赁是指人才租赁公司通过合同的形式吸收、储备人才，然后根据用人单位的需要，与用人单位签订租赁合同。

３）直线管理部门承担人力资源管理的职责

４）政府部门与企业的人力资源管理方式渐趋一致

人才租赁：是指人才租赁公司通过合同的形式吸收、储备人才，然后根据用人单位的需要，与用人单位签订租赁合同。

变革中最引人注目的是改变公务员的终身雇佣制度和长俸制度，开始逐步实行有弹性的入职和离职制度，建立以工作表现为基础的激励机制。

**第五篇：企业人力资源管理发展趋势探析**

企业人力资源管理发展趋势探析

摘要：在经济全球化、知识经济、信息网络化的时代背景下，世界范围内企业人力资源管理面临着挑战与变革，呈现出一系列的发展趋势，本文探析并总结了世界范围内企业人力资源管理的六大发展趋势，即战略化、信息化、专业化、人本管理、人力资源外包和全面人力资源管理，以期对尚处于起步阶段的中国企业人力资源管理的未来变革方向有所启发和借鉴。

关键词：企业 人力资源管理 发展趋势

当今时代，经济全球化、知识经济和信息网络化已成为影响企业发展的重要因素。经济全球化使世界各国、各地区的经济相互交织、相互影响、相互融合，从而促进了劳动力、金融、技术、生产和销售的全球化。全球化彻底改变了竞争的边界，使企业面临前所未有的挑战。而知识经济是区别于传统的农业经济、工业经济的新型经济，它以知识为基础，以创新为动力，建立一种全新的企业模式和创造价值的过程。知识化改变了衡量企业财富的标准和竞争规则，知识成为企业的战略资产，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。信息网络化则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。由此，使企业赖以生存的外部环境和竞争方式也正进行着深入持久的变革，进而促使企业调整其内部因素，以适应这些外部环境的变化，以便企业在激烈竞争中立于不败之地。企业人力资源管理作为企业内部因素之一，自然也面临着巨大的挑战和变革的压力，进而呈现出一系列发展趋势。

一、企业人力资源管理战略化

现在，许多企业意识到，人力资源与其他资源最大的不同之处在于人力资源有创造力，而且会流动。因此，人力资源管理的工作重心应该逐渐从以“事”为中心转向以“人”为中心，转向如何发现符合企业要求的人力资源，如何开发这种资源的价值，如何保留这种资源并使之发挥最大作用等方面。在这种情况下，人力资源管理应纳入企业战略性范畴。战略人力资源管理是研究企业人力资源管理与战略管理之间的关系，它将企业人力资源与企业未来的发展需要相匹配，与培育企业核心能力、知识管理和管理变革相联系，关注入力资源本身的需求和能力的发展。可见，为了实施战略人力资源管理，企业的人力资源开发与管理应该成为所有管理人员，特别是最高层管理人员所关注的事情，而不仅仅是人力资源管理部门的职责。知识信息化时代，人力资源管理者的职责应该逐渐从作业性、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，也就是把考勤、、绩效考评、薪资福利等非核心的、过于细节化的传统人事管理业务外包出去，由其他部门、机构去管理，人力资源部只专注于

人力资源政策的制定执行、员工的教育培训、职业生涯规划等系统性、全局性的战略辜务，将人力资源管理融人企业生产经营业务战略中去，这样才能用全新的视野，整合企业人力资源功能和核心价值，提升企业人力资源核心竞争优势。

人力资源战略和企业战略的匹配是实现企业战咯目标的核心所在。人力资源管理更多的是实现企业战略的工具和手段，所以应该针对不同的企业战略来选用不同的人力资源管理实践。比如：企业采用单一产品式发展战略时，其典型特征是采用单一产品主攻特定的市场区域。这时，企业往往具有规范的职能型组织结构和运作机制，高度集权的控制和严密的层级指挥系统，各部门和人员都有严格的分工。相应地，这种企业也应该采取集权型人力资源战略，在员工选聘和绩效考评上，较多从职能作用上评判，且较多依靠各级主管的主观判断。在薪酬上，多采用自上而下的独裁式分配方式。在员工的培训和发展方面，以单一的职能技术为主，较少考虑整个系统。而当企业采用多元化发展战略时，企业因为经营不同产业的产品系列，其组织结构较多采用战略业务单元或事业部制。这些业务单元都、保持着相对独立的经营权。这类企业的发展变化较频繁，其人力资源管理多为发展战略，即企业采用渐进式变革和发展式人力资源战略。在人员选聘问题上，较多运用系统化标准，尽量从内部招募；在绩效考评上，主要是看员工对企业的贡献，主客观评价标准并用；奖励的基础主要是对企业的贡献和企业的投资贡献，运用“内在激励”多于“外在激励”；开展大规模的员工发展和培训计划，培训和发展往往是跨部门、跨职能，甚至跨业务单元的系统化开发。

二、企业人力资源管理信息化

信息技术正不断渗透到企业经营的每一个环节，人力资源管理也不例外，信息技术能够大大提高事务性人力资源管理工作的效率，使人力资源管理者的精力集中在更重要的管理工作方面，如信息技术使得企业能够高速低成本地发布信息，应对弹性工作制下的薪酬管理，通过网络培训来节约成本。人力资源管理信息化就是借助先进的软硬件和网络技术，通过集中式信息库、自动处理信息、员工自助服务、外协及服务共享，达到降低成本、提高效率、改进员工服务模式的目的。在信息时代，企业管理已进入科学的量化管理阶段，现代企业竞争在一定程度上是数字的竞争，现代管理决策必须以客观数据为基础，以信息分析为依据，利用决策工具确立方案。因此，信息资源的多少对决策水平的高低起着至关重要的作用。人力资源管理信息系统就是要把企业有关人力资源的数据收集起来，再通过分析软件将数据加工成有用的信息，转化为对整个公司的生产经营有增值作用的服务与支持。

要充分发挥人力资源管理信息系统的功能需要以下几个方面的行动：1．采用人力资源管理信息系统，用集中的数据库将与人力资源管理相关的信息全面、有机地联系起来，有效地减少信息更新和查找中的重复劳动，保证信息的相容性，实现信息的共享。把考勤、档案管理等例行性、行政性事务由电子化、自动化的管理流程所取代。，从而大大提高工作效率。

2．人力资源管理工作者应从繁琐的行政事务中分离出来，一方面为企业在人员管理上提供

管理咨询服务；另一方面有充足的精力和时间担当CEO的“战略伙伴”，利用人力资源信息系统，提供人力资源管理知识和解决方案，提供人力资源的分析报告，随时随地向管理层提供决策支持。3．利用人力资源管理信息系统，为企业进行科学的人力资源开发、人才培训、员工的职业生涯作出规划等

三、企业人力资源管理专业化

在许多中国企业管理者印象中，人力资源部毫无专业含量可言，人力资源管理无非包括工资发放、员工考勤等方面，这种现象的外部原因是，中国高等教育体系还没有建立完整的人力资源管理教育序列，中国管理咨询员发展还不成熟，是的人力资源部门在企业组织中更多地表现为成本中心而不是利润中心。国内企业的人力资源管理还处于起步阶段，特别是企业规模大小对人力资源管理专业化程度的要求存在很大不同，对于企业运营中出现的问题，小企业可以通过经验性管理应对，但对于大型乃至跨国公司，经营管理已不可能胜任，中国当前中小企业占绝大多数，所以对于人力资源管理出现认识上的偏差也很容易理解。企业人力资源管理专业化要求一名人力资源管理者应具备合格的人力管理专业技术以及良好的IQ和EQ。完成企业人力资源管理所需要的具体知识如下：

A人力资源管理专业知识

人力资源管理的基本职能是：1.结合企业总体发展规划，在与业务部门充分沟通的基础上，设计人力中长期规划。2.设计职务说明书。3.与业务部门合作设计、实施招聘方案。4.新员工辅导，使之熟悉公司组织文化和部门业务。5.设计合理薪酬，实行有效激励。6.培训方案设计与实施。完成这些职能需要不同的人力管理专业化技术，比如招聘时心理测试技术的应用要求人力资源管理者有相当的专业知识，不能随便做出结论。再如激励制度设计中的期权制度设计机制，如果人力资源管理者对期权所涉及的金融证券知识没有比较充分的了解，就难以设计出一个优秀的期权方案。

B其他并非人力管理专业技术但与人力资源管理密切相关的外围知识包括信息处理技术、劳动法规及人力资源市场动态等。专业知识只有在外围知识支持下，才能够发挥作用，比如业绩考核方案设计、薪酬设计都要求人力部门对劳动法规以及人力资源市场、企业财务状况有充分把握，不是鼓励地、随心所欲地做出结论，对于大型公司尤其如此。

专业化知识体现了人力资源管理者的IQ，现代管理理论认为非智力因素在成功管理总同样重要，也即情商EQ。密歇根大学商学院戴维·渥尔瑞奇教授在《人力资源精英》一书中列出了对12689名美国人力资源管理协会会员调查问卷的分析结果，被调查者认为人力资源管理者的知识构成是：企业经营知识（包括财务管理能力，战略决策能力，技术应用能力）占25%，FIR管理实务（包括人员配备、IIRD、激励、组织设计与发展、沟通）占34%．杈变管理能力（包括理念创造，解决问题．变革与创新、人际关系、角色影响）占41%。对该研究结果的解释是，具备企业经营知识可以使人力资源从业者加入到决策团队中；具备人力

资源管理实务能力会提高人力资源开发的效益从而有助于提高企业最终经营业绩；具备权变管理能力能够帮助人力资源从业者实现人力资源管理的创新及开创人力资源开发的新境界。

四、人本管理

现代企业人力资源管理既从劳动管理的科学方法中吸收了“以物为中心”的管理思想，又从人际关系学说与行为科学学说中吸收了“以人为中心”的管理思想，它是在综合上述两种管理思想的基础上，为实现企业目标，谋求人与物和谐结合，使得职得其人，人适其职，人尽其能，才尽其用，最终实现企业人力资源充分合理利用的管理。它把人既看作是经济人，具有物质方面的需要，又看作是社会人，具有心理与社会方面的需求，而且随着人类生活水平与文明程度的普遍提高，这些需要也在不断变化。因此，人力资源管理要及时调整其价值标准与行为准则，以适应这种变化，提高其工作绩效。

“人本管理”必须着重研究人的行为动机和心理活动规律，提高员工满足度。着重研究人的行为动机和心理活动规律。管理心理学认为，人的行为规律是需要决定动机，动机产生和支配行为，行为指向目标。人的需要是人的本性，企业中人的行为直接或间接地影响着企业效果和目标的实现。因此，企业管理必须着重研究人的行为规律，针对员工的动机和需要，积极创造条件，提高员工的满足度。只有这样才能最大限度地激发和调动起员工的工作热情和创造性，充分发挥人的“潜能”；才能促使个人目标与组织目标一致，实现减少耗费，提高效益，增强竞争力，使企业在市场竞争中获胜。实行人本管理要求企业针对不同员工的特点和需要采取不同的管理方式，建立合理的利益分配制度并制定适宜的管理模式。

五、人力资源外包

外包的策略性运用，已经在今天成为最有效和最重要的商业模式之一，它能促进全球企业释放出他们的所有利润、效率和以有效成本运作的机会，同时允许他们保有和扩展客户群的最大弹性的潜能。国外企业已经纷纷将部分非核心的人力资源管理工作进行外包化管理，其人力资源管理者与企业员工的人数通常保持在1: 100 的比例，而在国内这个比例却高达1: 30，这是由于国内企业通常会考虑便于操作和控制的问题，还有一些保护自身商业秘密和员工资料等因素存在，导致人力资源管理者大多还是自己在操作，所以效率普遍比较低下，因而加重了企业的管理成本。而国外尤其是欧美企业在进行了外包化管理的情况下摆脱了繁琐的事务性工作，企业将注意力集中在核心工作，而产生了高效率、低成本，进而加强了企业管理的科学合理性。人力资源外包的优势体现在一下几个方面。

1．外包活动有利于降低经营成本，改善经营绩效。

人力资源活动历来被作为重大的成本中心，而通过外包可以精简企业内部人力资源职能人员，以更好的成本效益为员工提供更满意的人力资源服务 虽然利用外包服务商需要成本，但其往往能提供更好的服务质量，而同时成本也比雇佣或利用大批的人力资源职能人员去做这些工作所花费的要低。另外，通过外包可以减少企业人力资源管理所必须的信息支持平台

等大量的技术投资，也可以消除或至少降低其日常办公预算或昂贵的资本支出：经营成本因此会全面下降，经营效益相对提高。

2．外包能够提升人力资源部的战略作用。

随着人力资源对于企业的战略重要性的增加，企业要求人力资源管理部门更具有战略性和灵活性。通过人力资源外包，可以使企业人力资源管理人员从作业性、事务性工作中解放出来，把精力、时间用于思考战略需要、提升人力资源竞争力等方面：同时大量的人力资源职能外包，可以使人力资源管理人员从繁琐的日常事务中解脱出来，推动其角色的转变，他们不仅是其他职能管理者的战略伙伴，而且成为企业新观念的引进者、思想创新者和组织的推动者。面对外部复杂环境，他们具有敏锐的获取有成本优势的人力资源服务职能的洞察力；对内又积极参与整体战略规划的制定和执行，并有效协调人力资源的各项服务职能。通过外包可以随时整合企业内、外部的人力资源，从而大大提高企业的灵活性和适应性

3．外包有利于企业专注于自身的核心业务。

2025年初惠普将300多名制造工人外包给加拿大的天弘电子公司其人力资源部经理解释说“惠普的核心竞争力是研发和市场，将生产环节和员工一起外包出去，既有利于惠普集中精力投入研发和市场，又有利于在市场不景气时避免裁员的风险。”企业制胜的法宝在于增强核心业务，将人力资源职能等非核心部分外包给外部的专业服务商，可以突出企业的经营重点和提高绩效

4．外包有利于获取先进技术和整合外部具有高超技能的人力资源专家。

信息技术的发展使人力资源的运行也必须加大电子人力资源管理程序、相关应用软件和平台的技术投入力度。而通过外包．企业可以充分利用外包服务商所提供的最新的技术和系统。同时，外包服务商也已经培训出能为各种企业提供人力资源外包服务的职员。在今天的市场上，具有薪酬、福利、外派人员以及人力资源信息系统等专门知识的人力资源专家紧缺，而雇佣人力资源服务商通常比雇佣几个专家容易的多。

六、全面人力资源管理

在组织扁平化导致管理幅度减少、员素质提高以及人力资源管理大量事务性业务外包导致的人力部门小型化等因素的作用下, 不同层次管理者掌握必要的人力管理技术成为又一个趋势，即全面人力资源管理。人力资源管理不仅仅是人力资源部门的职能, 而应该是每个部门经理工作的重要组成部分。业务部门管理人员应该明确他们既是部门业务经理, 也是这个部门的人力资源经理, 业务部门的直线管理者将面对越来越多的传统上认为属于人力资源部门的管理任务。这就在组织中形成了一个人力资源管理网络，人力资源部门处于网络中心节点位置，具备人力资源管理职能的各个部门经理则处于各个节点上，各个节点的同时运行和沟通协作一方面可以保证企业拥有顺畅的人力资源代谢，另一方面则舍得人力资源部门的压力大大减小。如在部门裁员中, 企业裁员目前往往由业务部门主管决定, 交给人力资源

经理最终完成, 但最合理的方式应该是经理与部门经理协作或者在中小型企业由郎门经理自行完成裁员工作。裁员的整个过程涉及教育培训、绩效考核、劳动法律、经济补偿等方方面面, 被裁减员工完全可能提出很多问题：裁员决定是怎么做出来的？为什么要裁员？自己工作的问题出在哪里？是否到了裁员的程度等等, 管理者还要考虑裁员以后的后续工作应该怎样去做, 如谁来接替被裁减员工职务？对大型企业而言, 失败的裁员过程对企业名誉有不利影响, 部门经理与人力资源经理需要分享双方掌握的信息, 就能够尽快完成裁员的全过程, 把裁员对公司运转的不利影响减少到最低限度。而在中小企业裁员过程中, 直接负责裁员的部门经理更需要用一些人力管理知识，比如裁员过程中一些细节的处理, 通知裁员消息的时间、地点选择等。

当前时代背景下的中国企业人力资源管理尚处于起步阶段，管理理念较落后，人力资源管理者素质和专业化水平有待提高，缺乏完善、科学和规范的人力资源管理体系，对比企业人力资源发展的六大发展趋势可以发现中国企业人力资源管理的不足之处，进而找到未来的改革方向，从而改善人力资源管理的水平和效率。

参考文献：

[1]Peter F．Drucker．The Practice of Management[M]．NewYork：Harper& Brothers．1954．

[2]R．S．Schuler．Managing Human Resources[J]．5th edn，St Paul，MN：W est Publishing Co.1995．

[3]S．P．Robinson．Personnel：The Management on HumanResources [M]．Englewood Clifs，N．J：Prentice-Hall，1978．

[4]Storey.Developments in the Management of Human Resouroe [M]．London：Blackwell，1992．

[5][美]加里.德斯勒.人力资源管理(第十版)[M]．北京，中国人民大学出版社，2025．

[6]赵曙明.人力资源管理研究[M]．中国人民大学出版社，20o1

[7]张弘,赵署明．人力资源管理理论辨析[j].中国人力资源开发，2025，(1)．

[8]胡丽红．战咯导向的人力资源规划[J]．人力资源，2025(3)

[9]陈立荣.新世纪人力资源管理的发展趋势[J].企业研究，2025，（3）

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！