# 知识经济下人力资源开发与管理的十大趋势

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2023-12-31

*一、引言 在知识经济时代中，各国之间的国力竞争实际上就是利一技与知识之间的竞争，在这场竞争中，知识所产生的影响力是一分显著的。知识经济下，强调对知识的重视，对人的能力(包括脑力和体力)的有效开发与利用。两者开发管理重点的不同决定其未来发展...*

一、引言

在知识经济时代中，各国之间的国力竞争实际上就是利一技与知识之间的竞争，在这场竞争中，知识所产生的影响力是一分显著的。知识经济下，强调对知识的重视，对人的能力(包括脑力和体力)的有效开发与利用。两者开发管理重点的不同决定其未来发展趋势的变化在未来的发展中，要想提高国家的综合国力，必须顺应知识经济发展趋势进行改革。

二、知识经济下人力资源开发与管理的十大趋势

掌握知识经济下人力资源开发管理趋势，并借鉴国外成功模式与经营，进行人力资源开发管理的完善与改革。

1.管理方式的集成化发展

利一技信息技术的全球化发展改变传统的企业竞争环境和经营形势。在工业经济和农业经济时代，由于缺乏创新，企业的市场经营能力、市场应变能力相对较低。1973年美国约瑟夫，哈林顿博士提出了计算机集成制造的概念，为知识经济时代的人力资源管理奠定了基础。所谓的集成管理是指思想与概念的有效结合并将其应用于实际的管理中，包括人力资源管理中。集成化的管理整体优化企业，使其吸收并消化各种管理手段与文化，而这正是企业未来发展所需要。

2.管理文化突破区域化

在知识经济时代，全球经济一体化，出现越来越多的世界性企业，推动各国管理文化之间的交流与融合，因此，跨文化管理将是人力资源开发与管理的一种必然的趋势。跨文化管理并非管理文化的同一化，而是管理文化间的学习、借鉴、的包融，实现发展个性化、多元化发展的目的。

3.管理理念的转变:注重长远发展

在人力资源开发管理活动中，管理者的管理理念影响到企业的整体发展。管理理念的形成和社会经济发展息息相关，知识经济时代的到来，使生产力与生产关系发展巨大变化，必然引起人力资源管理理念上的变革。在知识经济下，人力资源管理理念，从基础型、理性型转向发展型。

4.管理组织模式横向网络结构化

传统的人力资源管理组织模式是根据物流过程而设计的，组织结构主要旱现金字塔的特点，组织协调监督难度大，官僚主义问题突出。在知识经济条件下，信息网络化通过计算机实现信息的处理与共享，企业管理中的各项生产、技术、财务、劳动工资等都有条件实行电脑操作，对此，企业的组织模式必然要进行相应的调整:由集权为特征的金字塔型的组织结构，转向分权为特征的横向网络型组织结构。

5.速度型的效益管理模式

知识经济的市场需求特点决定了管理模式的发展趋势:从规模质量型转向速度型效益。工业经济时代企业的发展强调规模和质量，所以当时的人力资源开发管理偏向规模、质量两个方面。该效益管理模式适用于工业经济时代，但不能解决在利一技迅速发展和}信息网络化条件下的市场需求的个性化和对市场迅速反应问题。伴随知识经济的崛起，美国企业从90年代开始创造了以速度求效益的速度效益型模式。该模式能够有效的降低企业生产经营的时间成本，满足客户的个性化需求。

6.人力资源价值链的管理核心

人力资源开发管理的核心问题是价值评价，指通过价值评价体系评价出真正做出奉献的人才，使真正优秀的、为企业所需的人才脱颖而出，并以此确立人力资源管理机制。这就需要提供多元的价值分配体系，包括职权、机会、能力、工资、奖金、福利、股权的分配等。知识经济时代，人力资源管理的核心就是如何通过价值链的管理，来实现人力资本价值的实现和增殖。

7.战略性人力资源开发管理趋势

传统的人力资源开发管理重视对行政事物的管理，忽略对战略层的人力资源管理。但在知识经济条件下，企业面临的环境变化速度加快，企业需要具备较强的适应能力与应变能力，因此人力资源的开发与管理工作需要不停的调整和完善。这样才能提高人力资源管理的战略性，为企业生产经营战略的顺利开展提供服务。

8.要求企业具备专业的、高技能的人力资源开发与管理者

当前的人力资源管理属于一个职能部门，人力资源管理者多为专业的执行者。在知识经济下，要求管理者熟悉掌握公司业务及专业人力资源管理知识，并具备现代化管理眼光和较强的管理运作能力。这就决定了人力资源开发管理角色的变化趋势。

9.在人力资源开发与管理方面的投入增加

在知识经济条件下，知识与技能在不停的更新换代，需要通过定期学习和培训才能适应变化。此外，知识经济条件下要求人力资源的开发与管理必须多层次、多形式、多渠道，以适应全球化的发展趋势。所以企业在人力资源开发与管理方面的投入必定会增加。

10.人力资源的分配、酬薪变化趋势

以人为本的管理理念打破了传统人力资源管理中的特权门第、身份界限现象，更注重对人才的培养的合理分配在工资制度上，要求根据员工能力、学历、岗位风险进行工资的分配。

三、总结

综上所述，知识经济下对人力资源开发与管理提出新的要求，传统的人力资源开发与管理模式不能适应知识经济的发展需求。知识经济条件下，人力资源开发与管理的发展趋势主要包括:管理力-式的集成化发展、管理文化突破区域化、管理理念的转变注重长远发展、管理组织模式横向网络结构化、、速度型的效益管理模式、人力资源价值链的管理核心、战略性人力资源开发管理趋势、要求企业具备专业的、高技能的人力资源开发与管理者等。企业要想提高自身竞争力，必须顺应知识经济发展趋势进行改革。

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！