# 现代人力资源统计的深层次思考

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-08-26

*第一篇：现代人力资源统计的深层次思考转自论文部落论文范文发表论文发表现代人力资源统计的深层次思考作者：杨超中图分类号：F272.9 文献标识：A 文章编号：1009-4202（2024）10-000-02摘 要 作为经济增长的主要动力，人...*

**第一篇：现代人力资源统计的深层次思考**

转自论文部落论文范文发表论文发表

现代人力资源统计的深层次思考

作者：杨超

中图分类号：F272.9 文献标识：A 文章编号：1009-4202（2024）10-000-0

2摘 要 作为经济增长的主要动力，人力资源如何进行科学合理的管理是非常重要的。人力资源统计是一种有效的管理工具，在现代以人为本理念不断深入的背景下，人力资源统计工作越来越受到重视，并且在实际中也面临着巨大的挑战和机遇。我国自改革开放以来，经济体制改革不断深入，对于企业的人力资源管理也不断的进行转变，这是企业发展的先决条件之一，如何做好企业内部的统计工作是非常重要的。文章将对人力资源统计进行深层次的思考。

关键词 人力资源统计 理论基础 实际应用

一、前言

人力资源管理的重点是对于人力资源进行约束，对其结构变化进行应对。如何灵活运用管理理论，是人力资源管理的关键。人力资源管理的实质是通过管理学、心理学的方法，对人员进行合理安排，充分发挥员工的潜力。但是人总是会犯各种各样的错误，不可能做到像机器一样协调一致，因此必须通过各种方法解决人力资源存在的不协调性问题。现代人力资源统计是以人力资本理论为基础，通过一系列完整的量化指标，对人力资源结构进行反映、调整和检测[1]。

二、现代人力资源统计的内容

（一）人力资源现状统计

对于人力资源总量、种类、结构和开发利用情况等内容的统计是指人力资源现状统计，包括个体信息和整体信息两部分。其中人力资源个体信息主要是对个人情况的原始反映，包括其基本资料、文化程度、职业经验、职业操守、教育经历、薪金收入等内容。整体信息包括所有个体信息的综合，形成可以反映整体发展的指标，包括人力资源的丰富度、人口总数、人力资源总数、经济活动人口、人口增长率等指标。其中划分人力资源种类和结构的指标可以通过年龄、受教育程度、职业、性别、户籍等进行统计，对于人力资源数、人口数以及各组人数占总人数的比重等进行统计。计算平均受教育年限可以反映出整体受教育水平，有利于就业政策的制定，老龄化人口的应对，对于一国的竞争力和社会发展趋势有着重要的参考价值。

（二）人力资源投入统计

作为经济持续发展的动力，人力资源的投资状况是人力资源统计的重点内容，应该对人力资本的流量进行重点监控。人力资本的投入建立在不断累积的基础上，只有根据经济发展的需求才能准确的把握人力资本的存量与流量，做好人力资源投资的方向把握。因此人力资源投资统计也是一项重要的统计内容。

人力资源投资具有多方主体，大至国家政府，小至组织、个体。处于不同的动机，进行人力资本投入。因此要在投资总额统计的基础上，对于投资主体和内容进行分析。人力资源成本是人力资源投资的重要关联点，在人力资源投资统计中应该重点反映各项人力资源成本。

（三）人力资源产出统计

人力资源产出统计主要包括两方面内容，其一是人力资源贡献值的预测，其二是对于人力资源价值进行计算。前者是指对经济增长与人力资源的联系进行反映和预算。而人力资源价值，是指能够操纵非人力资源的个人或群体，为其经济组织创造未来经济效益的能力。人力资源价值主要有两方面内容，其一是个人价值，其二是群体价值，无论是何种价值

都可以通过货币和非货币法进行计算，目前较为常用的方法是货币法，对人力资源产出价值进行计算是人力资源统计的一个重点，也是难点。

（四）人力资源投资效益分析

对于人力资源的投入产出比进行分析，就是人力资源的投资效益分析。通过对投资收益和投资成本的折合现值进行比较，可以计算出人力资源的总体投资效益。要做到定量和定性结合，直接与间接计算相结合，在内容上要做到经济、社会效益兼顾，局部与整体兼顾，直接与间接兼顾[2]。

（五）人力资源供求统计

人力资源供求统计主要包括两方面内容，首先是指实际供求状况统计，包括对劳动力需求量、供给量进行统计，并且计算出失业率与供求差量，通过一定的方法对于实际劳动力需求量进行计算，有效的反映出失业情况，对于供求差量、显性和隐性失业率、有效失业率。对于供求失衡度进行分析。

其次，要对人力资源供求进行预测，有效的缓解就业压力，促进人力资源更加科学合理的配置。作为人力资源管理的中心环节，人力资源供求预测主要是对人力资源的各项信息进行预测，包括劳动力供给量、需求量、供求差量、失业率等内容，并且根据基本信息对各行各业的人力资源需求进行预测。人力资源供求受到多方因素的影响，包括社会整体形势、劳动价值观念、政策、法规等因素，因此在进行预测时应该根据具体的情况，选择相应的方法，劳动力的需求量可以根据劳动生产率法等进行预测。

三、现代人力资源统计指标体系构建

（一）人力资源数量指标

人力资源数量指标主要是为了反映在特定的时期，特定的地区的人力资源总量，一般有以下两种指标：首先，是人力资源的数量指标，也就是人的数量，包括组织内员工的数量，有五个子指标，即初期人数、末期人数、平均人数、年龄结构和平均年龄。

人力资源投资总额，是指在人力资源投资开发集聚等过程中所产生的费用，包括开发、使用成本。

（二）人力资源质量指标

人力资源质量指标包括文化素质指标和技能素质指标，文化素质指标包括员工的文化结构和平均受教育年限。员工的文化结构根据文化程度进行分类汇总，计算出整体结构的相对数，对于组织的发展与实际文化结构之间的相称程度进行分析，确定人力资源开发的方案。对于组织内部员工的文化程度、受教育年限进行统计，计算受教育年限与职工平均人数的比值，反映人力资源的整体文化素质。

其次，是人力资源的技能素质指标，首先是职称结构指标，可以有效的反映组织内部员工的技能水平，通过高级、中级、初级三级职称反映整体结构的相对数，反映整体技能素质水平。其次是技术平均等级，通过等级量化的方法对于员工的技术等级进行平均计算。

（三）人力资源开发指标

通过一定的措施，采用多种形式有效的提高劳动力的知识水平和创新能力，开发高素质人才，主要流程包括人才招聘、人才选拔和人才培养等。因此应该对一定时期的招聘人数、培训人数和人力资源的开发成本设置一定的指标。

（四）人力资源利用指标

人力资源的利用主要包括两方面内容，其一是人力资源的配置，其二是人力资源的利用效益。人力资源的配置包括两个指标，岗位结构指标和岗位员工文化指标，分别反映各个岗位人员结构和员工的文化水平层次；人力资源利用效益包括全员劳动生产率、人均利税率和人力资源投资收益率。

（五）组织结构状态指标

一个合理和适应性强的组织结构将会对经济效益产生巨大的促进作用，因此应该对管理幅度、层次、制度完备率和标准完备率设置相应的指标，对组织结构状态进行统计。

（六）人事状态评价指标

人事管理状态指标包括人事变动率、员工违纪率、投诉率和缺勤率，可以对人事调整、人员流动、管理关系的协调性、人事管理的有效性等方面进行统计和反映。

（七）机构管理状态评价指标

主要包括信息沟通失真率、指令失效率、部门冲突频率和冲突强度、部门目标未达率和预算突破率等方面，对于机构管理效率、有效性、信息沟通情况、组织运行秩序、效率辅助指标等进行统计。

四、加强统计在人力资源管理上作用的措施

（一）建立完善的统计指标体系

人力资源的指标体系是一个互相制约，互相联系的统一体。统计指标可以从不同的方面反映人力资源发展的状况，合理配置人力资源，有效的提高人力资源的管理。

（二）将信息化建设应用于统计工作

随着科学技术的发达，信息化建设越来越重要，人力资源的统计工作也应该引入信息化，运用现有的科技手段，可大大提高工作的效率。因此，建设信息化平台是提高人力资源统计工作的重要举措。

（三）加强监管，健全统计制度的约束

我国现有的相关法律还不是很完善，各个部门应该加强监管力度。避免外界对统计工作造成影响。同时，应该推进法制建设，尽快出台相应的法律法规，才能更好的约束不法行为

[3]。

五、结语

随着市场经济不断完善，人力资源统计对于组织结构的优化和发展有着越来越重要的作用，人力资源统计在人力资源管理中是不可或缺的重要工具。作为经济增长的主要动力，人力资源实现科学合理的管理对于人力资源统计将提出更高的要求，以此为契机，建立系统完善的人力资源统计指标，是非常具有时代意义的。

参考文献：

[1]张建华.论外语强化训练的认知法理论基础.宁夏大学学报（人文社会科学版）.2024（02）：16-21.[2]李慧.统计调查与分析在现代企业人力资源管理中的应用.职业技术.2024（11）：1-21.[3]李安.浅析企业人力资源统计.科技信息.2024（07）：29-34.

**第二篇：城市管理深层次问题的思考（范文模版）**

城市管理深层次问题的思考

参加2024年桂林市委党校城市建设管理专题培训班心得体会

4月20日至28日，我有幸参加市委党校的上海交通大学城市建设管理专题第二期培训班。几天的学习，收获很大，既交到了朋友，又学到了知识，开阔了视野，所学知识很有针对性和实用性，使我受益匪浅，无论是在听取专家的知识讲座、理论指导，还是走出课堂实地考察，甚至与同行们茶余饭后的交流沟通，现代城市管理的新思维、新理念无处不在，已容不得管理者固步自封的懈怠和无作为。为理论联系实际，让它山之石为己所用，经反复思考，我深感在我县实施城市管理过程中要解决好深层次问题，以下三大抓手，缺一不可：

一、城市管理要以疏为主，疏堵结合。城市的管理社会性强、涉及面广，与群众的切身利益息息相关。然而在城市发展中，很多城市往往只注重城市建设，到处高楼林立彰显大气，反而忽略了城市功能性配套设施的建设，不能满足大部分弱势群体的生存和生活空间需要，“城”和“市”的未能有机结合，城市包容性不强，未能实现城市综合性繁华，给城市管理带来了很大的难题。特别是像临桂这样处于城乡结合部的新兴县城，一方面城乡功能尚不健全，另一方面作为打造世界旅游名城的主战场，二者间的矛盾不言而喻。因此，在城市管理中要把以人为本的理念，渗透在政策的拟定和实施过程中，应更多地从利民高度来看问题。就整治沿街倚门设摊，乱停乱放摊位等突出问题而言，要堵更要疏，对阻碍交通、污染环境、影响市容的当然要严禁，而对既能满足市民群众一时急需，又能促进进城农民及下岗工人等社会弱势群体就业的，就应该加以疏导和规劝。为此，应从两方面入手：一是建管并重，同步推进。针对市场容量小、市场少，专业市场发育不健全等情况，城市管理和

建设主管部门应在市场的规划及建设上下功夫，做到建管不脱节，把农贸市场、小商品专业市场纳入规划之中，确保新建城区功能完善，方便人民群众生活；要合理有序进行疏导，因地制宜增加市场容量和数量，创造城市管理可持续发展的条件。二是在人口密集的地方和市场功能不完善的城区，按照“三不”和“三分”的原则有序进行疏导。在不影响交通、不影响市容、不影响群众生活秩序和治安的前提下，划分行业、划分区域和地点、时间，对市民日常生活不可或缺的特色型，对群众消费必需型而又暂无市场的，要进行有序疏导和规范管理。如修鞋、擦鞋、修自行车、缝补衣服等群众生活需要的服务项目，划出固定的街段进行规范管理，这样既能解决城市管理难题、扩大就业，又可完善城市功能，以满足人们群众的消费需求，促进城市和谐发展。

二、城市管理要以教代罚，教罚并举。城市管理是一个动态的过程，管理对象涉及社会的各个层面，城市管理部门应该建立何种机制，采取何种方式，使用哪种手段，来解决城市管理中的现实难题，重“罚”轻“教”行否？显然不妥；重“教”轻“罚”能否？在某种程度上也很难达到预期的效果。特别是面对临桂这样一个进城务工人员多、机关人员和受高等教育人员比重偏少，城市建设起步晚的县城，如是缺乏以民为本、与时俱进、执法为民、讲究执法办案艺术的工作作风和办事能力，必然导致干群关系对立，政府公信力下降，直至激化社会矛盾。因为人民群众是良好环境的受益者，也是不良环境的受害者，只有强化主人翁的意识，使之主动融入，积极参与，充分发挥整体作用，才能使广大市民成为自我约束、自我管理、自我监督的城市管理主体，造就全民参与的一批又一批马路城管、志愿城管。只有以教育为先，处罚为辅，通过加大执法力度，查处不文明行为和违章行为，才能形成使讲文明、讲礼貌、讲卫生、讲秩序的良好习惯和行为，只有通过管理和约束得以规范、巩固和强化，才能实现法律效果与社会效果的双赢。因此，将城市管理宣传教育活动深入持久地开展下去，是我们当前城市管理走上快速通道的有效措施。为此，必须做好三方面工作：一要发挥舆论 的导向作用，宣传部门要把握舆论的导向，弘扬文明新风，创新载体、手段和方式，多角度、多形式宣传，形成大范围、高频率舆论宣传声势。二要发挥典型示范引导作用，由社区、社会团体组织推选出思想政治素质、社会责任感强的居民代表，进行培训和示范，让居民代表学习、了解城市管理的意义，让居民宣传居民，居民教育居民，居民带动居民，充分调动群众参与的积极性和主动性。三要积极开展传帮带活动，从学生抓起，在幼儿园、小学、中学中开设“做文明市民”的一系列教育活动。努力创造宣教平台，利用公共场所和居民小区的画廊、公示板等载体，多方位、多角度的宣传城市管理的重要意义，强化市民的环境卫生意识，让法律法规和规章家喻户晓，人人皆知，营造市民遵章守法的社会环境。

三、城市管理要以人为本，管理与服务同步。城市管理过程中，管理对象和服务对象都是人，这就决定了城市管理的基本原则是“以人为本”，服务城市，服务市民。临桂作为一个农业大县，工矿企业大部分集中于县城，在实行城镇化建设的当今，不少弱势群体为维护生计，他们不得不在“城”和“市”之间营生，这就给每一个城市管理者提出了新的挑战和值得深思的课题。只有社会的公平才有社会的和谐，在城市管理中如何才能体现社会公平，它要求管理者必须用真情去关心全体社会成员的共同利益，注重全体社会成员的共同发展。于是，广泛开展群众性的精神文明活动，充分尊重群众首创精神，在城市建设管理中不仅仅注重从专家、经济利益角度考虑，更要注重公众需求的角度，真正了解公众的需要，使公众在参与中逐渐形成新的思维方式和行为方式，增强公德意识、责任意识，逐步告别不文明行为和习惯，养成关心市容市貌和城市形象的良好品德，使公众受到潜移默化的教育，切实提高公众的文明素质和道德水平，自觉遵守城市市容环境卫生管理法规应是一项长抓不懈的工作。只有把关怀和管理二者有机结合，使之相辅相成，才能把城市管理的效能发挥到最大化。

以上几点，便是本人在该次专题培训中的点滴体会。

**第三篇：现代人力资源管理**

现代人力资源管理

现代人力资源管理，深受经济竞争环境、技术发展环境和国家法律及政府政策的影响。它作为近20年来出现的一个崭新的和重要的管理学领域，远远超出了传统人事管理的范畴。具体说来，存在以下一些区别：

1.管理的视角不同。传统的人事管理视人力为成本，而现代人力资源管理不仅认为人是一种成本，而且视人力为4大资源中的第一资源，通过科学管理可以升 值和增值。

2.管理的类型不同。传统的人事管理多为“被动反应型管理”，而现代人力资源则为“主动开发型管理”。

3．管理的重点不同。传统的人事管理只强调入与事的配合，而现代人力资源管理更着重共事人之间人际关系的和谐与协调，特别是劳资关系和专业技术人员间的协调。

4．管理的层次不同。传统的人事管理一般都处于执行层，而现代人力资源管理一般都是进入决策层的，人事活动的功能多元化。

5．管理的焦点不同。传统人事管理的焦点是以事为中心，在管理系统中被迫落人从属的地位。而现代人力资源管理的焦点则是以人为中心，真正体现了人在管理中的核心地位.6．管理的广度不同。传统的人事管理只注重管好自有人员，而现代人力资源管理不仅要管好自有人员，而且还必须要对组织现今和未来各种人力资源的要求进行科学的预测和规划。

7．管理的深度不同。传统的人事管理只注重用好职工的显能，发挥人的固有能力，而现代人力资源管理则注重开发职工的潜能，以不断激发其工作动机。

8．管理的形态不同。传统的人事管理一般都采用高度专业化的个体静态管理，而现代人力资源管理则采用灵活多样的整体动态管理，给职工创造施展自身才华的机会和环境。

9．管理的方式不同。传统人事管理的方法机械单一，而现代人力资源管理的方法则灵活多样，广泛引进了自然科学与工程技术理论，是科学理性与人文精神在现代管理理论中有机结合的典范。

10．管理部门的性质不同。传统的人事管理部门属于非生产、非效益部门，而现代人力资源管理部门逐渐成为生产和效益部门。

可见，人力资源管理与人事管理不单是称谓上的不同，它们代表了在对人的管理方面不同的历史阶段的不同特点，从人事管理转向人力资源管理，是历史的必然。

**第四篇：现代人力资源发展趋势**

人力资源发展趋势--时代的挑战

人力资源发展管理简单地来说就是做识人、选人、育人、用人的工作，而企业管理从本质上来说就是对人力资源的管理，由此可知，人力资源发展管理在企业发展中的作用是举足轻重的，人力资源的发展前景非常广阔。

随着21世纪的日益临近，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。知识经济和知识社会这一概念向人们表明了知识与信息的吸收、处理和应用在创造新的价值和推动社会发展中的重要作用。人类社会正在进入一个以知识资源的占有、配置、生产、分配、使用（消费）为重要因素的时代。

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；而在知识社会，战略性资源则为人力资源或人力资本。未来学家奈斯比特认为，在新的社会中，关键的战略资源已转变为信息、知识和创造性。管理大师德鲁克断言：知识已成为生产力、竞争力和经济成就的关键因素；知识已成为最主要的工业，这个工业向经济提供生产需要的重要中心资源。

构成人力资源发展管理或人力资本的并不是人的数量，构成人力资本的核心是劳动者的健康状况、价值观念、知识存量、技能水平。人力资源或人力资本不是自然生成的，而是投资的结果。在现实社会中，人力资本投资的主要途径是教育和人力资源的发展，因此可以这样说：人力资本是人力资源发展的产物。正是如此，人力资源发展在现时代具有重要意义。本文说明了人力资源发展的性质；探讨人力资源发展的基本假设；分析了人力资源发展的时代挑战；研究了人力资源发展的基本目的；最后说明了人力资源发展的现代趋向。

一、人力资源发展的价值前提与假设

人力资源发展理论与实践的产生与发展，与我们这个时代环境的变化有关系，同时也是基于对人的本质的某些先决条件的假设和基本价值为基础。因此，要理解人力资源发展，须了解这些基本的价值及其假设。HRD在理论和实务上的基本假定有下列数项：

1、人的价值 基于生物的法则和法律的规范，每个人都有其权力和价值，而个人的价值也超越法律条文的叙述。对每个组织而言，每个成员对组织都有其贡献。

2、人是资源 人是资源，而且是统合组织其他资源的关键枢纽。

3、人的作用的多样性 在组织和管理中，个人远远不只是一种生产和资源因素。他们是由许多组织构成的社会系统的成员；他们是产品和服务的消费者；他们是家庭、学校、政党等各种组织的成员。他们发挥不同的作用。作为社会系统中的成员，他们又相互发生作用。

4、人是多样的 人们不仅起的作用不同，而且他们本身也是各不相同。他们有不同的需要、态度、志向，不同的知识、技能和不同的潜能等等。这就是说人是复杂人，而不仅仅是经济人，社会人，自我实现的人或者其他单一类型的人。

5、人是发展的人 人并非是固定不变的物体，而是变化发展的实体。人可以通过自身的努力和外在的干预措施改变自己。

6、人是完整的人 如果我们不把人作为一个整体来看待，而是单独考虑不同的特征，如知识、态度、技能或个性品质，我们便无法认识人。对人的运用因由工作说明的专长加以运用，转为将其视为整体和完整的人加以运用。

7、人的尊严的重要性 管理必须实现组织的目标，目标实现是重要的。但是，实现目标的方式和方法必须不能侵犯人的尊严。人的尊严是指人必须受到尊重，而不论人在组织

中的地位如何。

8、人的潜能 绝大多数人能够运用更多的创造力、责任、自我指导和自我控制，超过了他们现在所任工作的要求；在现有的工作环境下，大多数人的潜能并没有得到充分发挥。

9、领导职责 领导人员的基本任务是设法利用未开发的人力资源。他必须创造一种环境，使其成员能够以人类本性进行活动，并提供充分发挥潜在能力的机会，使在其中工作的成员都能尽力作出最大的贡献。

10、学习需求 学习是每个物种生存的本能。学习本身是一项历程，其中包括了持续的刺激与反应，经由行动的转化、重组与整合，使我们可以反复地验证生活经验，并从经验中能不断地修正自身的行为，使其行为不仅能符合社会的期待，而且能适应社会的变迁。每个人都有自我成长和自我发展的动机。

11、持续的学习需求 学习不是一劳永逸的，持续不断的学习和多样化的学习才能适应时代的要求。

12、HRD的范围 HRD的范围并不局限于知识的传授和技能的训练，其范围包括更广泛的领域，特别是行为科学、学习理论、教学科技、人际互动等都对HRD发生重要的影响。因此，对于人、工作、学习和组织间的交流和互动，都属于HRD的范围。

二、人力资源发展的时代挑战

人力资源发展是80年代出现的并日益受到全世界重视和关注的一个领域。它已经被全世界的政府、企业和各种组织作为发展的新战略，作为提升竞争力的核心武器。人力资源已成为发展的新宗教。导致这一变化的主要原因在于我们这个时代的变化。具体分析，导致人力资源发展的主要原因在于以下几个方面：

1、科技革命与知识社会

美国未来学家托夫勒认为，就知识增长的速度而言，今天出生的小孩到大学毕业时，世界上的知识总量将增加4倍。当这个小孩到50岁时，知识总量将是他出生时的32倍，而且全世界97%的知识都是在他出生以后才研究出来的。与此同时，科学与技术从来没有象现在这样突出地显示出它们的威力和潜在力。科学和技术正在以惊人的速度向前跃进。科学发现与大规模地应用这种发现之间的时间距离也在逐渐缩短。人们把照相术原理付诸实践花了112年的时间，而太阳能电池从发现到生产只相隔两年。跟不上时代步伐的人将落伍，这条规律不仅仅适用于学者或科技人员，而是适用于一切部门的所有人员。在现代社会，每一个人都将面临着：知识和技能的过时，大量的未知的知识，适应新知识和技术，知识和技术的不断更新，终身教育等。

2、信息社会：劳动与职业的变化

科学技术的发展将人类带入了信息社会。信息社会的特征之一在于劳动日益智能化（intellectualization），也就是讲劳动者不再只是直接处理劳动对象，而且还要处理有关生产过程的不断变化的信息。据统计，在美国，属于信息性的职业在1950年只有15%；1980年已超过60%；而到2024年则有将近80%的职业属于信息性的。在农业社会，大多数人在田地里干体力活；在工业时代，他们照看机器；在信息时代，他们则处理信息与知识。这样，就不得不考虑每个劳动者的知识结构、解决问题的能力和社会适应问题。据预测，从现在到2024年，75%的职业都是“新”的，也就是说，没有人能够详细了解他将来从事的职业需要哪些知识和技能。因此，那种传统的和狭隘的职业培训已变得过时，只有基础扎实、适应能力强，才能适应动态社会的需要。

3、人口的增长和变化

人口的增长是目前大多数国家所面临的问题。据联合国统计，全世界总人口1950年为25亿，1980年为44亿，2024年将达到62亿。由此可见，全世界的学习需求到2024年将大大地增加。同时，在许多国家，出现了人口老龄化的趋势。考虑到成人人口增加、平均寿命延长，社会老龄化问题对人力资源的开发也提出了新的要求。

更重要的是，许多国家特别是发展中国家，人力资本数量大，同时质量也堪忧。据联合国统计，当今全世界15岁以上的人口中，有四分之一以上是文盲。据统计，在中国有1、8亿文盲、半文盲，而且还未从根本上杜绝新文盲的产生。在中国劳动力就业人口中，有60%左右的属于小学文化程度以下的。人力资源开发与培训的任务就十分艰巨。在此情况下，传统的教育制度不再具有那种应变性。为了确保人们能够得到日益增长的知识以及各种训练，只有通过大规模地求助于传播知识和提供训练的各种手段和媒介，才可能实现。

4、经济对人力资源开发的挑战

近年来，人们对教育、人力资源开发与经济的相互作用有了较清楚的认识。人们已经普遍认识到：人力资源开发的前景，是受经济状况的影响的。经济发展中的失业问题、通货膨胀问题，以及出现严重的财政紧缩，尤其是人力资源投资经费的紧张，对人力资源的开发形成了巨大的挑战。这些挑战来源于： ？如何满足以几何速度扩张和变化的要求以及由此引发的对人力资源投资的增加与财政拮据之间的矛盾。对人力资源开发预算的增加，将取决于各国经济发展的速度以及国家将人力资源开发放在何种优先地位上。

失业与就业问题。失业将是许多国家在经济发展中不可避免的一个问题。在发达国家，服务部门的持续发展―这常常伴随着从事工业劳动力的相应减少―并将继续下去。同时，经济发展对新的职业的需求将会扩大。据国际劳动组织（ILO）的统计，全世界工作人数在本世纪末将达到25亿。这就意味着：人力资源的开发如何与解决失业人口问题相联系，以为未来劳动力的就业与发展提供必要的保障。

根据以上的分析我们可以看出，一方面，人力资源的重要性在不断增加。如果说在工业社会人力资源的教育与开发只是一种陪衬的话，那么在现代信息社会，人力资源的发展就成为一种推动力或基础；另一方面，时代的发展也为人力资源发展提出了新的课题和新问题，需要人力资源管理者的高度重视和回应。

三、现代人力资源发展的基本趋势

随着国际社会对人力资源开发战略地位认识的不断强化，人力资源发展理论研究的不断深化，以及人力资源发展工作在世界范围内的不断展开，在整个世界范围内，人力资源的发展无论在观念形态上，还是在实际行为上，都出现了一些新的趋向。这些趋向反映了世界范围内人力资源发展方向的基本趋势：

1、人力资源投资观念的确立与人力资源开发投资的增强

人力资源作为一种经济性资源，它具有资本属性，又与一般的资本不同。它作为一种资本性资源，与一般的物资资本有基本的共同之处。资本的共同属性表现在：(1)它是投资的结果；(2)在一定时期，它能获取利益；(3)在使用过程中也有损耗或磨损。人力资源同样具有这三种属性。首先它是投资的产物。传统的理论在很大程度上忽视了这一点，甚至错误地认为它是自然形成的同质资源。事实上，人力资源确实是社会和个人投资的产物。人力资源的质量完全取决于投资程度。一个人的能力固然与先天因素有关，但能力获取的后天性是最主要的。一个人后天获取能力的过程，便是接受培训教育的过程，教育培训就是一种投资。可以讲，人力资源投资是人力资本形成的基本条件。现在，人们已经普遍认为：人力资源的教育培训是一种投资，而不是一种消费。

在当代世界，“投资于人力资源并使之优先发展”已成为大多数国家的战略共识。在工业发达国家，培训费用在过去10年间一直是政府支出项目中增加最快的一项。许多国家尽管受到财政的压力，但仍试图不断加大人力资源投资的强度。在发达国家用于人力资源的投资占国民生产总值的比例平均为6、5%左右，发展中国家平均为4%，世界平均水平

为5、7%。“投资于培训”已成为许多企业和公司的投资重点。当日产汽车公司在美国田纳西州开始经营时，在工厂开工之前，它花了6300万美元培训约2024名工人，每个人培训多达3万美元。美国伦纳德公司每年用于每位员工的培训费用达1000美元。

2、终身学习和培训的确立

在当今世界，知识、技能、价值观变化的速度越来越快。学习已经不是人生某个阶段的事情。在处于不断变化的新信息社会中，我们不能期望受到一次教育就一劳永逸了，现在没有一种知识或技能可以终身受用。教育与培训第一次真正成为以这种或那种方式贯穿于，人的一生过程，其目的和形式必须适应人在不同发展阶段上的需求。

3、培训教育的制度化与法制化

在全球范围内兴起的“人力资本投资”和“终身教育”等现代人力资源开发观念的影响下，培训教育作为社会发展战略的一个有机组成部分正在被越来越多的国家纳入法制化与制度化的轨道。

如美国，早在1938年6月24日，总统颁布了7916号行政命令，规定联邦文官委员会掌管联邦政府雇员训练事宜。1958年7月正式颁布《政府职员培训法》

（The Government Training Act）。该法令规定了训练的宗旨在于加强行政效率；该法适用于联邦一切公务人员。70年代末，美国又颁布了《成人教育法》，提出法案的目的在于“使所有的成年人都学到为社会服务所需的基本技能”，“以使他们成为更能受雇用、更有才能和负责任的公民”。

法国政府也十分重视培训的制度化运作，形成了考试、培训、晋升的完整制度。法国公务员法规定，各官厅、各机关无论在任何场所，必须对所有合格的公务员确保其研修与依序编入上一级的便利。又规定A、B、C三级的官员采取竞争考试，在考试后，很多公务员 特别地位法规定不能正式任命，必须通过一个实习阶段，根据实习成绩决定是否正式任命。实习可能在工作岗位上，也可以是在学校实习，即实习与培训结合，如法国国立行政学院。政府为适应训练需要，创立了专门的学校，这类学校一方面是公务员考试录用机关，一方面又是公务员培训机关。1978年，法国通过法令规定了各企业应提供培训经费（工资总额的2%），而且确立了带薪培训休假制度，任何工人都有要求脱产培训的权利。日本公务员法规定，人事院及各部部长，对公务员工作效率的改进与发展，应制定研修计划，此项效率改进计划，与考绩列入同一范围之内，目的在于培养初任工作人员执行职务的知识及适应性；维持并增进执行职务的能力；赋予晋升、监督的能力；培养行政官员。1956年建立行政研修制，1959年人事院设置公务员研修所，作为行政研修的常设机构。1979年日本政府颁布《职业训练法》，该法第一条规定，该法的“目的在于同雇用对策法相结合，共同开发和提高劳动者的职业所需要的能力，通过充实职业训练内容，普及和加强职业训练及技能鉴定，以谋求劳动者职业的稳定和地位的提高，并有助于促进经济和社会的发展。”

4、学习性组织的建立

传统上，人们更多地将组织视为一个工作场所、利润生产中心、或控制管理的场所。在技术、知识、环境日益变化今天，人们越来越感到传统组织观的过时，而提倡学习性组织（Learning Organization）美国《财富杂志》（Fortune Magazine）认为，在二十世纪九十年代乃至以后，最成功的组织将是学习性组织或知识创造的公司

（Knowledge Creating Companies）。学者丹尼尔．托宾（Daniel？R？Tobin）认为学习性组织最大的特点在于：接受新观念的开放性；具有鼓励并提供学习与创新机会的文化；具有整体目的与目标。另一些学者认为学习性组织的基本特征在于：学习意愿强；强烈地效力与新知识传播；敏于学习组织环境外的新知识。学习性组织反映了当今世界组织与知识和技术变化的适应，换言之，学习性组织的观念强调知识、科学、技术对组织的重要性，并

倡导组织作为知识创造中心的作用。

5、培训形式与方式的多样化

在培训方式、方法上，无论是公共组织还是私营组织，皆本着学用一致，按需施教，讲求实效的原则，呈多元化的发展趋向：

在体制上，趋向于集中化的控制（政策和法律），散性的管理。如美国改变集中化的培训体系，将培训权力分散于个州和地方政府。1983年的“就业与培训合作法”，进一步将培训权力下放给地方和企业，联邦政府只起协调、指导和资助作用。使之更趋于符合市场要求、适应多样化的培训要求。

培训方式多元化。包括国家专门培训教育机构的培训、委托培养、自修、职业指导、研究员制度、业余培训、现场培训、岗位轮换、工作扩大化等。

企业与教育界的联合。企业界与教育界共同对人力资源的开发进行合作，供需双方协调。英国斯温登大学从1985年起开办“公开学习中心”，向个人和公司开放，他们可以按小时为单位购买学习时间。学校日趋企业化，并试图成为“企业家精神的孵卵器。”越来越多的公司也建立起自己专门化的教育机构。

6、培训的信息化与手段的现代化

随着科学技术的发展，科学技术对 教育培训的影响越来越大。其中信息处理技术在教育培训中的应用，促使教育培训更具好的前景。差不多所有的国家，计算机在培训教学的各个环节如资源管理、政策分析、资料处理、模拟教学等发挥了作用。当然，信息技术运用于培训教育之中是否能取得成效还取决于许多因素，例如，具备用于开发必要的硬件以及更为重要的软件的开发及投资；拥有操作这些新技术的合格人员；教师、管理部门与技术人员的合作；保证存储信息的质量等等。对于新技术运用的前景，有人认为未来的培训教育将完全“非机构化”，即学校和培训机构衰落，有人认为则不可能。但有一点是可以肯定的：视听技术和信息处理技术将日益在培训与教育中发挥作用。

7、人力资源发展培训的职业化

如今，随着培训被作为实现各种发展目标和组织目的的强有力手段被人们的普遍接受，以及培训活动的广泛展开，培训的职能在公、私组织中日益专门化，培训工作日趋职业化。这主要表现为：培训已发展了自己的一套理论体系；已发展了一批专门从事培训工作的管理人员和培训专家，并以高超的培训知识获取了权威；实施培训已得到社会的认同；职业化的组织已经建立；发展了培训的职业标准，并逐步形成了培训的职业文化。

**第五篇：现代人力资源开发**

网上期中考试答案参考要点（需要适当的展开）

第一题

1.原因是:杰绅认为高薪等于高发展。

2.思路:

第一，请杰绅结合自己的专业，工作经历和性格特征，进行自我定位。找出优势和劣势，并设定目标。

第二，帮助杰绅找出实现目标的障碍在哪里，并通过教育和工作实践的积累，克服障碍。第三，杰绅有较丰富的管理经验，并且曾留学英国，可以加盟国际物流行业，积累经验和

资历，从中层管理向高层管理方向发展。

第二题

1、• 财务部门不适合使用硬性分配法进行绩效考评其原因是：

•（1）强制分布法是假设组织中员工的工作行为和工作绩效整体呈正态分布，那么按照正态

分布的规律，员工的工作行为和工作绩效好、中、差的分布存在一定的比例关系，在中间的员工应该最多，好的、差的是少数。

•（2）从案例中可以看出，财务部门员工的工作行为与工作绩效并不符合正态分布，而是呈

偏态分布，员工业绩之间的差距很小，不具备推行强制分布法的前提。

2、如果重新设计该公司财务部门的绩效考评方案，我认为应该注意以下问题：

•（1）不能用强制分布法来决定员工谁好谁坏。

•（2）对财务部员工的评估方法可用行为锚定法、目标管理等。

•（3）应该注意让员工个人参与自我评估及相互评价，同时注意公开性。

•（4）对员工的工作行为打分要注意及时记录关键事件，并随即沟通。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找