# 人力资源工作者面临的新挑战

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-08-23

*第一篇：人力资源工作者面临的新挑战人力资源管理者面临的新挑战近几年，企业越来越重视人力资源工作，人力资源管理者被企业寄予厚望，赋予的职能越来越多，但是随着“用工荒”、“涨薪潮”、“员工罢工”等事件的影响，人力资源管理者将面临越来越多的挑战...*

**第一篇：人力资源工作者面临的新挑战**

人力资源管理者面临的新挑战

近几年，企业越来越重视人力资源工作，人力资源管理者被企业寄予厚望，赋予的职能越来越多，但是随着“用工荒”、“涨薪潮”、“员工罢工”等事件的影响，人力资源管理者将面临越来越多的挑战。

一、如何有效招募到适合的人才。

“用工荒”，原来只在春节后的沿海城市出现，但随着这两年经济的发展，现在全国各地都出现了不同程度的用工荒，而且不仅仅局限在春节后，而是全年都有可能出现。尤其是一些劳动密集型企业，面临的问题越来越严重。究其原因：一是中国国家计划生育政策的原因，“人口红利期”即将结束，适龄劳动力供给逐年减少；二是一些原来的劳动力输出大省由于自身经济的发展需要，截留了大量的劳动力在本省就业；三是中西部等劳动力输出大省承接了沿海产业向内地转移，一些本来外出的劳动力“主动”在家门口完成了就业。对劳动密集型企业的人力资源管理者来讲如何招募到合适的员工是一个非常重要的问题，有时招聘标准一降再降也不能招到足够数量的员工满足企业的需求。

还有一些情况是企业将用人标准定的过高，致使人力资源部很难招募到满足企业要求的人。笔者曾经所在的一家规模不算太大的房地产企业准备招募一名总工程师，老板要求此人要非常精通建筑设计、结构设计、暖通设计、景观设计等知识，具有甲级设计院10年以上的工作经验等等。人力资源部明知标准定的过高，但还是通过多种形式搜集到为数不多的几个应聘者，将简历提交给老板，老板看了简历后就全部淘汰。后来通过几家猎头来联系招聘事宜，猎头听了用人标准后也直摇头，这就是我们经常讲的在人岗匹配方面出了问题。

人力资源管理者一方面要建立丰富的外联关系，为企业积累更多的招聘渠道；另一方面是与企业管理者的沟通，根据企业的实力招聘“门当户对”的人才。

二、如何留住人才。

经济的发展使得企业正加速优胜劣汰，企业的寿命却越来越短。新设企业的门槛越来越低，员工能接触到的企业越来越多。新企业为了站稳脚跟，往往给出的待遇也比较高，对劳动者的诱惑挺大。新成立的企业也大多不愿意去培养人才，而是希望去挖一些其他企业成熟的人才，这样企业间的“人才争夺战”越来越激

1烈。

人力资源管理者首先应该持续关注同行业企业，尤其是竞争对手的招聘政策。其次要持续关注关键岗位员工的心理动态，困惑和需求。根据马斯洛的需求层次理论，高级管理人员和一般员工的需求肯定不同，一般员工更多的关注的是薪酬，高级管理人员更多关注的是自我价值的实现。我们经常讲的事业留人、待遇留人和情感留人就是根据员工不同的需求制定出留住员工的方案，但人力资源管理是一个系统，留住员工应从企业的培训、薪酬、职业生涯、文化氛围等方面制定系统化的方案。

三、如何定位的困惑，是管理者和服务者。

很多人力资源教科书上将人力资源的管理者定位为企业战略的合作伙伴，而现实是很多人力资源工作者只是企业的高级办事员，工作仅限于初步搜集一些简历、初步的面试、办理保险等等。再次面试需要借助业务部门的帮助，绩效考核指标的制定需要业务部门的支持。人力资源管理者具体业务不熟悉如何做管理，人力资源管理工作能不能更深入？怎么深入？这是许多人力资源管理者面临的难题。

每个企业老板对人力资源的认识不一样，人力资源部在企业的地位也随之不一样，有人将人力资源部定位为管理部门，有人将人力资源部定位于服务营运支持部门。如果老板对人力资源认识比较深刻的话，人力资源管理者就会被赋予更多的职能，老板也希望通过人力资源的管理推动和改善其他部门的工作。如果老板对人力资源工作没有一定的认识的话，人力资源管理者就沦为高级的办事员，老板就会按照自己的思路指挥人力资源部门的工作，毕竟在任何一家企业，老板才是企业最大的人力资源总监。

人力资源管理者首先要深入理解企业的文化，老板是怎样来看待人力资源部工作的，他对人力资源部的期望是什么；然后根据自己的性格，职业生涯规划等作出在企业的合理定位。虽然同是人力资源总监，但很可能从事的工作却有很大的差别，有的是企业的高级办事员，有的则真的可能是企业的战略合作伙伴。

四、绩效考核与绩效管理的困惑。

绩效管理是各位人力资源管理者都比较头疼的问题。绩效考核是绩效管理的重要组成部分，绩效考核的结果往往和员工的薪酬、升迁等比较敏感的事项连在一起。以至于很多企业将绩效考核等同于绩效管理，甚至有的老板就把绩效考核结果当做解聘员工的工具和幌子。

绩效管理是一个完整的体系，深入企业管理的方方面面。绩效管理也是企业重要的一个管理过程，按照PDCA理论，绩效考核只是其中一环，并且绩效目标计划在新的绩效考核周期前就应明确的制定，绩效考核人员应关注被考核者的工作过程。员工绩效的评定，他的主管最有发言权，而不是人力资源部门，所以人力资源管理者应对各级拥有考核评价权的人员进行培训，并在在绩效考核中承担监督和指导的职能。

企业的绩效管理方案多由人力资源部门制定，但具体的绩效考核指标主要应由员工的直接领导提供，如果量化的指标比较多的话，绩效指标中涉及的量化指标则需要企业各种完善的信息收集系统和核算体系来支撑。普通员工的考核可以运用更多的量化指标，但是企业的管理人员的考核指标有时却很难量化，而恰恰是这些人对企业的经营成果有举足轻重的影响，怎么对他们做考核，怎么针对他们制定绩效管理方案，也是大多人力资源管理者面临的难题。由于老板的认识和各级管理者的认识不同，绩效管理的效果在各个企业都不相同。而人力资源管理者只是体系的制订者、体系运行的培训者和协调着。

五、人际关系的挑战。

中国是一个人情化比较浓厚的国家，关系网谁都会面对，人力资源的管理者有时需要维护制度的权威，有时又会夹杂与企业内部各种派别的斗争中。我经常听到很多人讲从一个企业离职不是身体累而是心太累了。

不论是外资企业还是内资企业，企业内部都存在帮派或小团体之间的争斗。俗话讲“不要站错队”正是告诫职场中人应关注企业内部的团体之争。人力资源管理者从事的是人的管理工作，不可避免地会触及这些，虽然自己不想卷进去，但有时也会身不由己被划分为某某派别，一旦被打上派别的烙印，工作势必会变得更加难做。工作中同时也会面临更多的心理压力，有时是别人造成的，也有一大部分是自己导致的。

由于绩效考核工作是人力资源部门推动的，绩效考核的结果与员工的薪酬、晋升、惩处紧密挂钩，人力资源管理者很容易因为工作招致个别员工的嫉恨和误解，工作一段时间后就会感到身心俱疲。

人力资源管理者需要很强的人际关系的处理技巧，很强的沟通能力和抗压力，在工作中尽量不要主动站到某一派别中。一视同仁，将工作关系和生活上的关系尽量分开，培养自己较强的职业性可以较好的应付人际关系的挑战。

六、劳动关系和处理劳动争议的挑战。

近年来，各国对劳动力市场立法都加强了，政府更多地介入劳动关系的各个领域。为了促进人力资源开发，保护劳动者的利益，政府制定出更多的政策需要企业遵守和执行。公司必须对人力资源管理做出相应调整。政府的介入为保护劳动者权益提供了强大的背景力量。在我国，政府更是承担了保护劳动者权益的职责。近些年我国颁布了新的《劳动合同法》、《社会保险法》等法规，并且各地政府也相应颁布了一些更加具体的执行条例，劳动者维护自我权益的意识迅速觉醒。但是，市场竞争环境的恶化也迫使企业想法设法去降低成本，劳资双方的摩擦几率迅速上升，调节彼此关系的交易成本也随之上升。人力资源管理者作为劳资双方的代言人时刻面临着协调双方矛盾的责任，一不小心还可能在法庭上与过去的员工进行对峙。

人力资源管理者应充分了解国家有关的法律法规，尽量按照国家的有关规定去处理有关事宜。如果企业确实有不符合国家相关规定的做法，也要妥善处理，要提前告知老板可能面临的风险，同时做好员工的安抚工作。另外，人力资源管理者需要很强的风险预控能力，对潜在的劳动争议风险作出预控，并制定应急方案；在工作过程中密切关注一些可能引发劳动争议的事件，提早解决。

七、员工个人价值观与企业价值观之间摩擦的挑战。

随着80后、90后进入职场，这些在家庭昔日的“小皇帝”门自小就非常具有个性，加上外来文化的熏陶，相比60后、70后，更加追求自我价值的实现。而作为企业的管理者，则希望自己的员工能充分接受企业的文化，抛弃自己部分价值观，融入企业的大团队中，接受企业统一的价值观。还有的企业一些外籍员工的加盟，来自不同文化的冲突也在所难免。个人价值观与企业价值观之间的摩擦使得人力资源管理者对员工真实的心态更难把握。

原来，我们经常讲的评选优秀员工，树立员工榜样来带动其他员工，而现在评选一两个先进人物所起到的带动作用与原来相比大为削弱。过去可能相隔30年的人还具有相同的思想，而现在相隔不足5年的员工其思想也大不相同了。就

是相同年龄的人，其需求也千差万别，思想五花八门，价值观也大不相同。如何让员工的个性价值观统一到企业价值观里，对人力资源管理者是一种挑战。

人力资源管理者要重视企业文化的建设，通过培训、拓展训练、集体活动等多种形式来营造企业的氛围，统一企业的价值观；另外也要尊重员工的个人价值观，加强与员工的沟通。

七、自身工作绩效不太容易评估。

人力资源管理者从事的工作有很多是不能量化的，人力资源管理工作的优秀与否主要靠老板来评价，随着企业的发展，老板对人力资源工作要求越来越高。人力资源工作的绩效不像一些销售部门和生产部门那样容易量化。比如企业文化建设、企业培训的成果、绩效管理对企业绩效产生的效果，这些工作都不可能在短时间产生立竿见影的效果，很多工作成果需要长时间才能体现出来。

由于工作绩效不容易被评估，人力资源管理者比较容易产生职业疲劳。记得曾经看到一则笑话：有一个人力资源工作者向老板要求涨薪，朋友问其原因，他说老板今年以来脾气越来越暴躁了，我要求增加的这份薪水是我挨骂的费用。笑话归笑话，但也提醒人力资源管理者应加强与老板的沟通，做事要勤汇报，让老板理解和支持自己的工作；但同时又不要事事都汇报，那样的话老板会不胜其烦。人力资源管理者面对各种困惑与挑战，不应仅拘泥于人力资源“六大模块”，应勇于与企业各部门沟通，了解企业各项业务的特点，做个杂家，而不是专家。

**第二篇：企业人力资源管理所面临的挑战（范文）**

企业人力资源管理所面临的挑战

人才市场开放，才华横溢、野心勃勃的管理者将流向报酬丰厚、能够发挥才能的企业。最近，不少国内企业的高层管理人员被美资企业的中国分公司挖走，原因之一是美资企业开出了诱人的薪酬安排。工作中，企业管理层经常要面对稀缺资源的挑战，现在，越来越多的企业领导发现，企业增长最稀缺的资源其实不是财务资源，而是那些有丰富经验的管理者。

尽管人力资本没有在企业资产负债表中明确列示，然而它的确是决定企业成败、推动业绩改善的核心资产之一。为了更好地利用中国不断增长的人力资本，中国企业须尽快在人力资源战略上与国际接轨，才能借助中国庞大的人力资源确立战略优势。

正如财务人员为支持企业增长要进行融资，人力资源部门也应吸引、培养并留住管理人才，来支持企业的战略规划。因此，有效的员工管理和周全的薪酬战略对企业具有关键意义，两者相辅相成，应与企业整体业务和财务目标达成一致，以适应企业不同的管理层次和具体业务需要。在这个过程中，企业人力资源管理所要面对的挑战无处不在。

很多企业的人力资源部门经常会遭遇到运营管理人员的抱怨——不了解业务面临的挑战和机遇，不能提供他们所需的人才，未能以业务为导向。

人力资源管理者首先要改变与业务脱节的状况，深入厂房、销售部门、研发中心，甚至到运营部门轮岗。这种体验不仅能帮助他们了解企业业务，加强运营管理人员对人力部门的信任，还能帮助他们应对一系列的人力资源挑战。

员工管理挑战

人力资源管理部门首要应对的挑战来自于员工管理和发展。对人力资本的培育是企业在资本市场竞争中取胜的前提，企业对员工的投资是其能够实施的最有价值的长期举措之一。

人力资源经理在制定员工管理和发展策略之前，要先了解企业的战略规划和实现战略规划的相关措施，以及企业投资、发展进程和目标等，这些因素确立了企业人力资本管理的需求。

尔后，人力资源管理者应找出企业内部已有人才和战略规划所需人才间的差距。通过组织学习、培训等，缩小员工差距。

工作中，人力经理频繁碰到的难题就是该到何处寻觅人才？其实，内部发展人才和外部招聘结合在一起是发现和培育人才的惟一途径。在这个过程中，如何平衡企业内外部人员间的关系，是个很微妙的挑战：发展和提升内部员工可以巩固企业文化，但它会令企业放缓吸收新管理流程、新技术的速度。在瞬息万变的当今社会，牢固的企业文化很可能会演变为一种劣势。然而，在企业外部招聘过多的员工，由于同事间缺乏共事经验、不了解对方的工作风格，无法建立起顺利决策所需的必要信任，会使企业陷入难以形成一致管理团队的危机。

通用电气（GE）也许是全球培养总经理最好的学校，为此，人们对传奇人物杰克·韦尔奇赞誉有加，他还被 《财富》杂志评为20世纪最杰出的管理者。如今，GE已成为其他企业招聘人才的“黄埔军校”。当杰弗里·伊梅尔特被定为韦尔奇的接班人时，其他大公司马上挖走了其余候选人。

在培育人力资本上，GE的管理者非常主动。每年，GE都会将8.5万名职工和管理者分为5个组，其中，表现最好的10%的员工可以获得可观的股票期权；而表现最差的10%则会被淘汰。有经济学家指出：“杰克·韦尔奇其实是围绕员工开展工作的，他每个月都到克罗顿维尔（Crotonville）给GE员工上课。他还花了不少时间对3000名高级管理人员进行‘C会议’式的评估。”

员工的职业规划和发展还要求人力资源管理者注重营造企业的学习氛围，让管理者在不同岗位间轮换，以获得各种工作经验，并让其中最优秀的人承担一部分总经理的职责。此外，还可以鼓励管理者之间互相学习。在GE，“无边界”行为（即分享最佳经验）是其对3000名高层管理人员进行激励薪酬考评的重要内容，这使得高层管理人员以从其他部门学到知识而感到骄傲。有一次，GE的某业务单位的经理告诉韦尔奇，他的下属在教他使用互联网时，韦尔奇立刻制订了一项计划，要求包括他在内的600名高层管理人员进行一对一的互联网应用学习。

尽管杰克·韦尔奇常感分身乏术，但他始终将培养员工成功作为自己的首要责任之一。韦尔奇在当上GE CEO后，烧的第一把火就是建造一个非办公环境的公司会议中心，总投资达2500万美元。他说：“我想创造一流的、非正式的家庭气氛，学习需要这种环境来实现。”这个会议中心已经成为GE“无边界行为”的理想工具：从各业务部门、各国分支机构赶来的管理者欢聚一堂，进行培训、讨论，分享彼此的看法。当市场繁荣、人才紧缺时，很多企业通常都能认识到培养员工的重要性；然而到了经济不景气的年景，由于员工跳槽机会减少，企业管理者往往会放松对员工的管理。但在GE，无论“年景”好与坏，他们都同样重视这一策略，尽力培养最优秀的员工。

以价值为核心的GE企业文化，再加上杰出的领导，使GE成为人力资源管理的杰出案例。重视员工管理的GE并没有把人力资源管理的重点仅仅放在员工身上，很显然，GE的最终目的是希望通过不断学习，强化、试验和改进企业文化。

薪酬结构挑战

在人力资源管理上，如果没有吸引、培养和留住杰出管理人才的薪酬机制，那么，再好的员工管理政策也会失败。但薪酬机制所起的作用不应仅限于此，它还应具有帮助企业选拔管理层候选人、指导管理层确定战略重点、帮助管理层与分析师和投资者进行沟通等作用。从这个角度而言，薪酬政策已成为企业市场形象的重要组成部分。

很多人以为薪酬制度仅是指管理者能获得多少报酬。这种观点在主流财务报刊上尤为常见。其实，这样的论点非常肤浅。

在薪酬战略里，薪酬构成方式占有很重要的位置。人力管理者一定要平衡好薪酬结构中固定薪酬与可变薪酬的比例。可变薪酬在薪酬中所占比例甚微的薪酬结构，很得厌恶

风险的管理者欢心，但它往往会抑制员工创新的精神，形成不思提高的企业文化。这样的薪酬结构比较适合业绩稳定、有固定现金流，但业绩没有多大改善空间的企业。

尽管，加大可变薪酬的比例会给管理者带来更多风险，但它也向管理层提供了获得更高奖金的机会。此外，它还可以鼓励管理者进行明智的冒险和不断寻求改善。这样，投资者就能从大比例可变薪酬计划中受益。更重要的是，可变薪酬结构能吸引更多的创业者和创新家加盟企业，人才的这种自我选择过程能减少企业人力资源的“交易费用”——节省企业和应聘者双方的时间。尤其，它可以将企业人力资源引入良性循环：企业通过可变薪酬结构赢得学习、创新声誉，吸引来优秀人才；这些优秀人才又能增强企业竞争力，而后吸引来更多人才。

管理者的薪酬结构

有位足球教练在输掉比赛后，记者问他，是否战术安排有问题？他说：“不，战术没错。”然后记者追问：“那么，球员们执行战术的情况呢？”“问得好。”教练回答。的确，不同的实施情况将会产生伟大和平庸两种截然不同的结果。

在薪酬战略实施上，传统方法都不尽如人意。例如，企业人力资源部门通常会采取调查或购买相关人力市场数据，来评估本企业各职位的平均薪酬水平。这些市场数据被人力管理部门作为确定基本薪资和奖金机会的基础，以及用做回答企业管理高层和董事会相关疑问的依据。然而，这种方法无疑忽略了许多重要问题——如何确定要调查的相关人力市场的范围，是地方区域还是全国范围？除了国内企业，是否需要调查跨国企业的当地分支机构？是只调查狭义上的同类厂商，还是应涵盖广义上的品牌企业？此外，调查对象的规模又该是多少？

可见，这种调查方法不够科学。更糟的是，通过控制调查方法，有关人员很容易操纵调查结果。因此，笔者认为，与空泛的市场调查相比，市场基准分析更适于作为企业制订薪酬制度的科学参考点。

正确的薪酬理念要求企业管理层应平衡好以下3个相互冲突的目标：向管理者提供有效激励，以鼓励其实现杰出业绩；在坏年头，减少管理者由于不满薪酬而跳槽的风险；在好年头，控制投资者的薪酬支出。

在3个目标要求下，企业在设计薪酬结构时，首先应为各级别管理者确定合适的风险/收益度。通常，企业最高级别的管理者因为承担的风险最大，所以拥有的收益机会也最大。这种薪酬结构很合理。

企业最高管理者的基本薪资必须具有市场竞争力。这要求基本薪资须与其拥有的其他机会一致。向企业最高管理者提供基准水平的工资通常是正确的策略，但问题并没有这么简单，因为不同管理者具有不同情形：有些管理者所具有的专业技能并不适用于其他企业或行业；有些管理者的工作经验适用性则较强，能胜任各种企业的管理岗位。因此，企业在制定薪酬战略时，必须留出充分的灵活性，以适应不同的具体情况。

有些企业尽管向管理者提供了具有竞争力的基本薪资，可是，当高层管理人员需要承担超常规风险时，企业却没有设立更高的目标奖金水平，同样难以达到有效激励管理者的目的。当外部因素，例如，商品价格或经济周期的波动对企业业绩有重要影响时，设立目标奖金对鼓励管理者创造优异业绩显得尤为必要。

现实中，很多企业都是把实现目标业绩与获得目标奖金相挂钩，但这样的薪酬激励机制存在明显不足：企业高层常常通过预算来体现其期望，他们制定的目标业绩一般实现起来都有难度。但是，一旦管理者经过努力运作，实现了这个难度颇大的杰出业绩时，却只能获得之前依据平均水平确定的目标奖金，显然是不公平的。同时，这种奖金机制使得企业须为“浮动”目标的实现支付过高报酬。

另外，有人指出，浮动目标还容易导致欺骗行为：实现不了目标业绩的管理者可能会提前确认收入，或递延预算内的维修费用。针对这种情况，管理和投资大师沃伦·巴菲特指出：“一旦企业转移期间利润，随后发生的经营失误会使之进一步陷入更为‘勇敢’的会计操纵。这些可以令吹嘘变为诈骗。” 因此，将风险与收益挂钩，往往会阻碍企业员工长期发展目标的实现。

笔者建议，企业的人力资源管理者应设立与目标奖金相一致的合理绩效目标，并就薪酬期望，与管理层进行专门沟通。通过这种方式确定的目标奖金，既能体现管理层的期望值，还可以高于平均水平。

接下来，为了使企业风险和成本得以控制，同时使管理层得到强有力的激励，企业还须对不同经济条件和业绩成果下的未来报酬支出进行详细的模拟计算。计算结果既能反映风险收益情形，消除意外情况，还可以避免调整原计划的尴尬局面。

中国加入WTO后，意味着企业对人才的争夺将更为激烈。才华横溢、野心勃勃的管理者将流向报酬丰厚、能够发挥才能的企业，僵化的企业官僚体制将难以吸引到人才。相反，企业如果创造出流畅、灵活的环境，鼓励员工创新、学习和试验，帮助员工获得多种工作经验，让每个人都感到他们能够有所作为的话，无疑这样的企业将会成为人才成长的沃土，同时，在沃土上成长的人才会为企业发展源源不断地输入动力。

**第三篇：新世纪中国人力资源管理面临的挑战**

新世纪中国人力资源管理面临的挑战

更多的民营企业在创业时注意的是技术和市场，忽视了科学的管理制度。在企业成长到一定规模之后，管理中的矛盾，特别是人力资源管理中的矛盾就会显现。为了应对加入WTO这一挑战，核心的任务首先是普及人力资源管理的理念和知识，其次是建设一支专业化的人力资源管理队伍。需要普及人力资源管理理念和知

识的主要对象是企业经营者，特别是一把手。

人力资源管理将成为21世纪管理学的核心，特别是中国管理学的核心。人力资源管理在中国管理界地位的上升并非偶然，它既有国际因素的影响，也有国内因素的影响。

一、技术的发展提高了人力资源在生产中的地位

从国际上看，20世纪末高新技术的发展使劳动者在社会生产中的地位发生了质的变化。回顾一下工业革命以来的历史就可以看到，工业革命曾使往日的自由劳动者成了机器的附庸；劳动异化为资本的奴隶；人制造的机器反过来成了人的主宰。与此相对应，工业革命时代管理学的构架在很长时期内是围绕着“事”为中心建造的，人不过是为完成“事”而存在的。

高新技术的发展改变了工业革命的传统格局，劳动者在生产中的地位迅速上升。无论是知识的创新，还是高科技成果的应用，劳动再次超越资本成为价值增值的主要源泉。在知识经济时代，企业中的人力资源管理也必须突破工业经济时代的模式，才能构建新的激励机制，才能最大限度地发挥劳动者的积极性和创造性，企业才能形成具有持续发展的竞争力。

二、世界经济一体化带来了管理文化的多元化

工业革命以来，资本一直努力着以各种方式走向世界，占有领土和资源、输出商品、输出资本都是曾使用过的手段，而高新技术的发展才真正使世界经济一体化成为现实。

如今，跨国公司在世界的发展，成为世界经济一体化的强大动力。我国改革开放以来的“三资”企业的发展也构成了这一大潮流的一部分。外资企业的进入，不仅提高了企业的技术水平，也带来了管理理论和管理方法的革命。跨国公司在不同国家的运行，带来了企业人力资源多文化的融合和冲突。再著名的跨国公司，面对全球化的经营，也无法使用单一的管理模式，必须实现管理制度和管理人才的本地化。因此，人力资源管理的国际化与本土化相结合的要求，就成为人力资源管理不同于其他管理领域的重要特征。同时，对于各类企业来讲，借鉴各国的人力资源管理经验也就成为必然。

三、传统体制的转型中最深刻的变革是人的变革

20年经济体制改革的经验告诉我们，最深刻的变革是人的变革，是人的价值观念的变革，人们利益获取方式的变革和人们行为方式的变革。没有人的变革，制度的变革难以持久。

对于企业来说，没有外部体制环境的变化，企业人力资源管理体系就难以建立，即使建立了，也无法发挥出相应的功能。但另一方面，宏观经济体制改革本身并不能替代企业内人力资源管理系统的再造。外部的条件再好，没有企业内科学合理的人力资源管理制度相配合，企业员工的积极性也很难激发出来。

应当看到，对于国有企业来讲，20年的经济体制改革已经为企业人力资源管理体系扫清了主要的外部障碍。经济体制改革进行到了今天，已经对企业内人力资源管理提出了要求，要求企业的管理制度对外部体制变革作出回应，从而形成宏观与微观的互动。这就是人力资源管理在我国日趋得到重视的最重要的原因。

改革以来，民营企业在我国得到了迅速发展。不少民营企业，特别是知识型员工为主的企业，在创业之初就建立了规范的人力资源管理制度。但是，更多的民营企业在创业时注意的是技术和市场，忽视了科学的管理制度。在企业成长到一定规模之后，管理中的矛盾，特别是人力资源管理中的矛盾就会显现。这也是目前人力资源管理在我国日趋受到重视的重要原因。

四、中国人力资源管理面临着既要普及又要提高的双重任务

面对我国即将加入WTO的格局，我国人力资源管理面临着普及和提高双重任务。为了应对这一挑战，核心的任务首先是普及人力资源管理的理念和知识，其次是建设一支专业化的人力资源管理队伍。

需要普及人力资源管理理念和知识的主要对象是企业经营者，特别是一把手。虽然每位管理者都应当是人力资源管理者，但是，如果没有企业第一把手的理解和认同，再好的制度也无法实施。

培养人力资源管理人才要比培养其他类型管理人才更困难。由于人力资源管理的对象是人，因此，并不能象对物的管理那样，用标准化的方法来统一，而需要在规范赌东道的基础上发挥人力资源管理人员的创造性。对于人力资源管理专业人才来讲，这里讲的规范主要不是指专业操作方法的规范，而是管理人员其行为准则的规范。

在新世纪，随着中国经济的进一步发展，企业将成倍地涌现。不同类型的员工与不同类型的企业在中国这一大地上的组合，为中国人力资源管理构造了一个丰富多彩的大舞台。12亿人口的中国的人力资源管理专业化水平的提高，不仅对中国的管理学，而且对世界的管理学都将是巨大的贡献。

**第四篇：企业人力资源面临的机遇和挑战**

企业人力资源面临的机遇和挑战

人力资源作为一个国家竞争力的源泉，必然成为各国竞相吸纳和争夺的核心战略性资源，而人力资源的全球化竞争又是一种无准入过程、无交易条件的完全竞争。一个国家和地区能否吸引优秀人才，取决于这个国家和地区能否为各类人才提供一个良好的成长和事业发展环境。我们在入世后，在人力资源方面将面临更为严峻考验，同时也为人才的发展与开发提供了充分的发展机遇。

一、中国的企业人力资源开发将面对四大变化。

1.国际间和地区间人才争夺战的加剧给企业的发展带来了巨大的压力。

世界银行对192个国家和地区调查表明：在全部资源中，自然资源占20％，人造资源占16％，人力资源占64％。美国人从二战结束后，就把人才争夺放到了一个重要战略地位，使其在各方面都居于世界领先水平，成为惟一的超级大国。其他发达国家如日本、德国、法国、澳大利亚都在纷纷制定人才战略，在世界范围内争夺人才。

在我国内部优秀人才流动活跃，不发达地区向发达地区、发展慢的地区向发展快的地区、劣势企业向优势企业人才流动日趋加快，“人才梯度落差”越大，流速越快。

21世纪的人才短缺将是一个世界现象。如果传统的人才争夺多数属于“个案处理”的话，那么今后的人才争夺可能要“批量进行”。一但时机成熟，将会出现“赢家通吃”的时代。我们的企业如果没有充足的而且是高品位的人才资源做支撑，将无法适应经济市场化、知识化和全球化的要求。

2.紧缺人才的培养和培训显得更加紧迫。

从宏观层面上，我们目前紧缺的关键性人才主要分四大类：

第一类是高层次人才，又称高端人才。特别是高级经营管理人才、高层次的经济学专家，更是凤毛麟角。

第二类是高新技术人才。包括信息科学、生命科学、新能源与再生能源、新材料科学、空间科学、海洋科学、环保科学、管理科学等八大领域的人才。这方面的人才培养是当务之急。

第三类是高素质、复合型的企业高层经营管理人才。这类人才的培养、培训应是我们近期的工作重点。

第四类是高级金融和保险人才，这是我们人力资源开发的战略方向。

3.人才资源的整体素质亟待提高。

一是那些素质复合型人才，也称多功能型的人才(π型人才)。不仅知识面要宽，而且知识的融合度要高。只有融会贯通，方能运用自如。二是能力的复合，就是要掌握多种技能。一专多能，身兼数职的人才是受欢迎的。黑龙江斯达集团的总经理董鹰，既是管理专家，又是计算机专家，是一个典型的复合型人才。三是智力因素与非智力因素的复合。也是就是近年来广泛讲座的课题—智商与情商的问题。IBM就十分重视对员工的人格培训。智商是讲做事的本事，情商讲的是做人的道理和与人相处的能力。

4.如何留住高素质的员工已经变得十分重要。

事业留人，是指事业的发展需要人才去推动，人才的稳定需要事业来吸引。国际通行标准，正常人员流动在10％-15％左右，为钱而调动工作的只占全部流动人员25％。

环境留人，是指通过改善工作环境、生活环境和人际环境来吸纳和稳定人才。

制度留人，是指通过改善和完善人事制度来吸纳、安抚和稳定人才。这一点是带有根本性、长期性和全局性的措施。

待遇留人，是指通过提高人才的基本待遇、解除人才的后顾之忧来吸纳和稳定人才(承认人的自利本能)。包括薪水、资助、住房、期权期股、带薪培训教育提高学历等。

感情留人，是指通过情感交流和心理沟通来吸引和稳定人才。即使有人不满意执意要走，也不必大动干戈、对簿公堂，明智之举是举杯欢送、送人留心，寻求日后新的合作。

二、经济全球化，给我国的人力资源开发也带来了许多难得的机遇。

机遇之一，为推动我国企业人力资源结构调整带来了契机。

随着经济全球化进程，我国的经济与世界经济将逐渐融为一体。按国际惯例和国际市场的需求，我们的产业结构以及产品结构都需要进行较大幅度的调整。产业结构和产品结构的调整必然导致就业结构的变化，就业结构的变化又必然引起人力资源结构的调整，产生连锁反应。

机遇之二：为企业各类人才施展才能提供了宽广的舞台。

良好的经济发展环境将充分释放人才的潜能。如果能将我们的人口负担转化为人力资源优势，将是一笔巨大的财富。要为人才创造释放潜能的环境。

机遇之三：为提高企业的核心竞争力创造了条件。

21世纪，技术创新水平和人才创新能力将是企业制胜的关键。人才竞争力是企业的核心竞争力。GE的前首席执行官韦尔奇认为：在通用电气的各项资源中，人力资源是GE最具有竞争力的资源。韦尔奇被认为是制造人才的人才。随着国际交流进一步增多，有助于我们学习借鉴发达国家的先进技术和管理经验，提高我国人才队伍的综合素质和国际竞争力。

机遇之四：为促进企业各类人才的成长注入了活力。

国际竞争将进一步加剧，同时，中国企业有了更多广泛参与国际分工和国际合作的机会，有助于学习借鉴国际先进经营理念和管理经验，推动自身的技术进步、管理创新和人力资源开发。来自于外部的强大的压力和国内优势企业的横向推动力，迫使很多企业把有效的人力资源管理和挖掘有用的人才提升到生死存亡的高度认识问题。

三、适应变化、不断创新，这是中国企业未来发展的必然选择。

一是转变观念。建立全球视野的人才标准与人才竞争条件。要把传统的特别是计划经济时代的旧观念彻底摒弃，确立当今时代相适应的人事人才新观念。

二是制定战略。任何一个企业，无论规模大小，这个战略应该建立以信誉与职业道德为基础，以能力和贡献为准则的用人机制。

三是创新制度，抓好企业内部人才管理制度的创新和理念的创新，以创新的精神促进人力开发。

四是建立良性的人才生态环境，按党的十六大提出的“效率优先，兼顾公平”的原则，既保证人力资源的强势阶层最大限度地创造价值并分享价值，又保护人力资源的弱势阶层在劳动力市场免受伤害的公平就业环境，人力资源真正成为企业经营的核心要素与竞争优势的来源。

人力资本通过人力投资而形成，主要的人力投资包括正规教育和职业培训。世界上优秀的企业几乎都有一部完整的培训史，都热衷于人力资本投资。目前世界经济500强。美国的1200多家跨国公司都开办了管理学院。摩托罗拉公司建有自己的大学，每年在培训上的投资高达1.2亿美元。GE公司每年投入教育、培训经费高达9亿美元。

我们的企业必须充分认识到人力投资的重要性，将员工的培训开发作为人力资源管理的“重中之重”，建立学习型组织，将传统的人事管理尽快向人力资源发展演变，不仅按国内外先进企业标准，加大人力资本的投资，而且培训的“软件”与“硬件”都要向国际标准看齐。

**第五篇：中国外交面临的新挑战新机遇**

进入21世纪，和平与发展的时代主题没有改变，但世界和平与人类发展面临新的严峻挑战。美国已进入新一轮全球战略扩张期，称霸与反霸、单极与多极的矛盾斗争异常尖锐，世界局势动荡加剧，地区冲突有增无减，热点问题日趋激化；新的世界军事变革进一步深化，世界军事和安全斗争更加凸显，各国军事战略的优劣和军事斗争的成败，取决于如何应对这场极其深刻的世界新军事变革。我国周边安全环境得到较大改善，但周边形势趋于复杂，各种挑战趋于严峻。

一、和平与发展的时代主题没有改变，但世界和平与人类发展面临新的严峻挑战

进入21世纪，和平与发展仍是时代主题。这个主题包括三层含义：一是维护和平、促进发展是世界人民的共同心愿，是时代发展的滚滚潮流；二是体现时代主题的最基本标志是世界大战在今后相当长的时期内打不起来；三是和平与发展这两大问题至今一个也没解决，维护和平、促进发展是摆在世界人民面前的重大政治课题。在世界局势保持总体缓和的背景下，世界和平与人类发展面临冷战结束以来最为严峻的挑战。

(一)美国已进入新一轮全球战略扩张期，称霸与反霸、单极与多极的矛盾斗争异常尖锐苏联解体、冷战终结后，美国成为世界唯一的超级大国。布什执政后，美国进入了新霸权扩张期。

1．美国具备新霸权扩张的实力基础。美国经济、科技、军事、政治、文化实力超群，拥有绝对的战略优势。仅就GDP而言，2024年美国突破10万亿美元，占世界GDP总额的30。可以预料，在今后相当长的时期内，世界无其他大国具备与美国单独进行全球较量的综合实力。

2。美国谋求“新帝国”的基本战略已经确立。2024年9月20日，布什政府颁布《国家安全战略》报告，正式将“先发制人”战略确立为美国新世纪安全和军事战略。报告宣称，美国将保持世界上最强大的能够打败任何对手的军事力量，绝不允许任何国家和非国家行为体对其第一军事大国地位构成威胁。如果一旦出现这种威胁，美国将果断地予以消除。2024年爆发的伊拉克战争正是该战略打响的第一炮。同时，在“先发制人”战略的驱动下，美国大幅度增加国防费用，2024财政国防预算高达3554亿美元，另加近800亿美元的战争拨款，创下冷战结束后美国军费开支的新纪录，占世界军费总额的50％。在“先发制人”战略的驱动下，美国一方面全面调整军事战略：单方面退出《反导条约》，加快研制和部署“国家导弹防御系统”，使世界核军备竞赛的焦点由过去全面发展进攻性核武器，转向重点发展防御性武器和有效突破防御武器的进攻性武器，世界有可能进入“第二个核世纪”；另一方面全面调整核战略。实施“核与非核打击手段(包括信息战手段)”、“被动与主动防御(特别是导弹防御)”、“以及为生产和保持战略报复力量所需要的军火工业基础设施”新三位一体的战略，多次进行亚临界状态下的核试验，并计划把核武器由威慑力量转向用于实战；此外还投巨资加快武器装备的更新换代，计划到2024年前后为美军装备新一代武器系统。在“先发制人”战略的驱动下，美国继续加强前沿存在，频繁实施前沿威慑，重点进行局部打击。尤为引人注目的是，美国加强在亚太地区的军事存在，使亚太地区首次成为美国全球军事战略的重点地区。

3．美国具有实施新霸权扩张的较好机遇。“9?11”事件为美国推行霸权提供了难得的契机，自此，“反恐”无疑成为美国实施霸权扩张最具欺骗性的军事政治招牌。

面对上述美国超强的实力和超常的霸气，2024年，围绕伊拉克问题，国际社会与美国展开了冷战结束以来最激烈的斗争。法、德、俄反战联盟对美国极端强权发出了挑战。许多弱小国家也声张正义，主持公道，对美国霸权行径进行公开谴责。美国陷入了冷战结束以来最为孤立的境地，形成了“孤独的霸权扩张”，这与“9?11”事件后世界大多数国家支持美国反

恐战争形成了鲜明对比。

(二)世界局势动荡加剧，地区冲突有增无减，热点问题日趋激化

据统计，2024年以来，世界每年发生局部冲突达32起，大大超过了冷战时期世界年均局部冲突总量。日趋激烈的地区冲突不仅严重危害了地区安全与稳定，而且也直接影响着世界和平与发展。

1．美国以反恐为名谋求全球霸权，给地区局势造成了严重不稳。美国利用阿富汗反恐战争，将数万大军开进中亚，打破了中亚地区原有的力量平衡和地缘政治结构，强化了潜伏着的许多矛盾和斗争。印巴关系在美国反恐战争的负效应下日趋恶化，两国冲突不断。美国又以伊拉克拥有大规模杀伤性武器和萨达姆与本?拉登“基地”组织有牵连为由，对伊拉克发动了大规模的军事打击。这场军事战争进一步恶化中东地区局势，激化中东地区矛盾，使世界进入“大众恐怖主义”时代。

2．民族宗教矛盾的日益激化加剧了地区冲突。中东地区的巴勒斯坦和以色列的关系问题，是这一矛盾的突出表现。半个多世纪以来，巴(阿拉伯国家)以双方因民族宗教矛盾曾经爆发过四次大规模的中东战争。20世纪90年代末期以来，中东地区虽未爆发国际战争，但以色列沙龙政府上台后，对巴勒斯坦推行“铁血”政策，甚至把军事打击的目标直接指向巴领导人阿拉法特，巴勒斯坦激进组织则频繁采用“人体炸弹”袭击以色列境内的平民和其他目标，双方陷入以暴抑暴的恶性循环。目前，以美国为代表的有关各方虽然提出了中东“和平路线图”计划，但中东和平进程的真正实现至今仍阻力重重。

3．边界领土争端使局部冲突频生。当今世界不少国家存在着边界领土矛盾，特别是广大发展中国家，由于殖民主义和帝国主义统治的历史影响，给有关国家的边界领土争端埋下了长期矛盾和冲突的种子。困扰印巴两国的克什米尔问题就是边界领土纷争的典型代表，近年来大有激化的趋势。

二、新的世界军事变革进一步深化。世界军事和安全斗争更加凸显

20世纪90年代以来，随着当代高新科学技术特别是信息技术的迅猛发展，世界军事领域里的革命性变革出现了加速发展的趋势，战争形态从工业时代的机械化战争向信息时代的信息化战争迅速转变。尤其是具有信息战争特点的高技术局部战争，更是促使世界主要国家加速调整军事战略，把军队信息化建设作为建军重点，大力发展军事信息技术和信息化武器装备，积极组建数字化、信息化部队，并辅之以法律、组织、技术和教育训练等一系列举措，以迅速提升军队的整体信息能力。可以说，21世纪各国军事战略的优劣和军事斗争的成败，取决于如何应对这场极其深刻的世界新军事变革。

(一)新军事变革的实质是军事信息化革命，信息优势是军事变革和军事斗争的核心优势信息化之所以成为新军事变革的实质，主要是由信息技术运用于军事领域所展现出的独特而又强大的效能所决定的。一方面，信息技术是新军事变革支柱性技术。信息技术的广泛运用，导致了以精确制导武器为代表的信息化弹药，同以计算机为核心的信息化、隐形化作战平台的问世。武器装备和军事系统的高度信息化，极大地提高了整个军事系统的战斗效能。另一方面，信息优势是军事变革和军事斗争的核心优势。当代历次局部战争的实践和世界各国军队建设的实际都充分说明，掌握信息技术，获得信息优势，有效支配信息，是当今世界军事斗争的制高点，是最终赢得战争的重要保证。美军之所以赢得90年代以来的几场局部战争，说到底，靠的就是以超强国力为后盾的超强信息优势。第三方面，信息战将成为信息时代主要作战样式。在信息成为重要战争资源，成为军事力量构成的关键要素的条件下，信息对抗技术为信息战奠定了物质基础，信息系统网络化促进了信息战场的形成，夺取制信息权成为信息化战争的制胜关键。因此，信息与信息系统成为未来战争中打击与防护的首选目标，围绕信息与信息系统的攻防而展开的信息战，也必将成为未来战争的基本形态。在伊拉克战争中，美英联军占据了绝对的信息优势，致使伊军陷入各自为战的混乱状态、未能组织起有

效的反击。

(二)创新的军事理论尤其是作战思想，是世界新军事变革的灵魂

当今世界军事理论和作战思想呈现出变革程度深、变化周期短的显著特点，突出表现在：作战目的由消灭对手趋向改变对手，由歼灭敌军趋向瘫痪敌军，由打垮敌国趋向打服敌国；作战指挥体制由层次叠加的树状结构趋向横宽纵短的扁平化结构，由军种自成体系趋向军种联合指挥；战场形态由有线性战场趋向非线性战场，由三维空间趋向全维空间；作战样式由对称作战趋向非对称作战；作战方式由顺序作战趋向并行作战，由以武器平台为中心趋向以信息网络为中心，由大面积毁灭趋向精确制导打击，由火力制胜为主趋向信息制胜为主；兵力运用由兵力集中趋向系统集成，由单元对抗趋向体系对抗；威慑方式由核武器威慑趋向信息威慑；作战保障由集结式趋向聚集式。以美军为例，因沉浸于二战胜利的辉煌成就，早已过时的军事理论结果导致了美军战后一系列的军事失败。越南战争后，美军开始重视超前性军事理论体系的建立．其战斗条令一直遵循实行一代、论论一代、预研一代的原则，形成了当前和长远高度统一的理论体系，确保了美军始终占据世界军事理论的先导地位。20世纪90年代以来，美国发动了具有代表性的4场局部战争，即1991年的海湾战争，1999年的科索沃战争，2024年的阿富汗战争和2024年的伊拉克战争。在战争中，虽然美军的战略指导和作战思想各不相同，但这为美军赢得战争提供了理论基础和思想保障。

(三)加速组建信息化军队，是世界新军事变革的重点．

美军是信息化军队建设的先行者。2024年11月，美国防部成立了由30多人组成的军队转型办公室，统一领导美军向信息化转型的工作，美国陆、海、空三军也分别制定了信息化计划。其中，信息化程度最低的陆军以部队数字化建设为纲领，着手建立“21世纪的陆军”，现已试验性组建了一个数字化旅和数字化师，计划于2024年前后组建一个数字化军，进而实现全陆军数字化。数字化程度较高的海军也在主战舰船上加装先进的卫星通信系统和信息战系统，尔后在舰队、战区等级实现情报、指挥、控制系统的网络互联，计划于2024年建成网络化部队。信息化程度最高的空军加速推进“空天一体化”的建设规划，通过建立新型的特种部队包括天军，来实现转型目标，将信息化建设引向深入。根据美国陆、海、空三军的转型规划，到2024年左右美国陆军将与空海军联网，到2024年前后，在三军数字化的基础上，逐步实现美军的整体转型，届时美军将初步完成全军的数字化建设。与此同时，中国周边的俄罗斯、日本、印度也在加紧组建信息化军队。台军也不甘落后，企图通过打造信息化军队，以武拒统。

(四)加快武器装备由机械化向信息化过渡，是世界新军事变革的支点

目前，西方发达国家军队武器装备系统的主体已经初步实现信息化，其中，美军信息化程度最高，CISR(指挥、控制、通信、计算机以及情报、监视和侦察)系统的一体化建设，是美军信息战技术准备的重中之重。武器装备信息化可能带来的最大变化是，武器系统的智能化和作战系统的一体化。未来的武器系统将具有人类大脑的部分功能，不仅能自主地对各类目标群进行分析和识别，还能按其性质排列出先后顺序，在最佳攻击时机一举命中最有价值的目标。作战系统的一体化包括两层意思，一是功能上的一体化，即把过去由几件武器分别遂行的作战职能，改由一个武器系统来完成。如美、日先进的宙斯盾导弹驱逐舰，其雷达系统和火力系统就在功能上实现了一体化。二是结构上的一体化，即通过各级CISR系统，把整个战场上的武器系统和保障系统联为一体，实现充分的联合与协调。

在新军事变革席卷全球、进一步向纵深发展的背景下，军事和安全斗争形势更加复杂和激烈。以伊拉克战争为突出表现，美国将“先发制人”战略由战略指导转化为战略实践，必将引发世界新一轮的军备竞赛。欧盟军事一体化进程有望加速推进，法德军事合作关系进一步加强。俄罗斯将把加强军事实力作为重振大国地位的战略支撑。中东国家为了防止成为美

国下一个教训的对象，将更大规模地购买先进武器装备。被美国列入重点打击对象的所谓“流氓国家”和“无赖国家”，将采取更加冒险的方式加紧扩充军备，力图以武抗美。日本将继续搭乘美国“反恐”战车，走向世界军事大国的战略正发生实质性变化，“攻防兼备”已取代“专守防卫”，“先发制人”将成为未来防卫方针的战略取向。印度将进一步强化军事实力，南亚大陆在印巴愈演愈烈的军备竞赛中将长期被军事对峙的阴云所笼罩。台湾当局也蠢蠢欲动，企图通过支持美国对伊作战，进一步密切与美国实质性军事合作关系。这样，国际军控与裁军的进程将严重受阻，世界有可能出现冷战结束以来最为激烈的军备竞赛。

三、我国周边安全环境得到较大改善。但周边形势趋于复杂。各种挑战趋于严峻

当前，中国的周边安全环境正处于建国以来最好的时期，但“9?11”事件后尤其是伊拉克战争以来，随着世界安全形势和地缘政治的演变，中国亚太安全态势也相应发生了一系列新变化。这种变化既给中国创造发展的新机遇，也使中国面临许多新挑战。

(一)在地缘政治上，中国处于世界政治新版块的中心区域

“9?11”事件后，世界政治军事的地缘结构迅速向东倾斜，亚太地区成为攸关世界和平与安全最为重要的地区和影响世界发展与繁荣最具决定意义的地区，是新世纪世界地缘政治新版块的战略重心。位于亚洲大陆东端和太平洋西岸的中国，无疑成为世界政治新版块的中心地带，同时也是大国进行地缘战略调整与磨合的重要对象。

在美国国家安全战略的深刻调整中，亚太地区无疑是对美国全球利益产生决定性影响的核心地区。然而，美国在全球范围内的安全威胁几乎都来自亚太地区：该地区是对美国安全构成致命威胁的国际恐怖势力的滋生地和集中地，是对美国安全构成现实威胁的所谓三个“邪恶轴心国”的分布地，也是因大国崛起可能对美国长远安全利益构成挑战的地区，还是对美国经济安全尤其是能源安全产生最重要影响的地区。因此，美国已将全球战略重点东移，确保美国国家安全战略的实现。在美国的亚太战略中，中国的地位和作用举足轻重。在地缘政治上，中国扼守亚洲东部，是美国推行欧亚大战略并企图将东西两线联为一体的重要屏障；在地区局势上，中国是美国解决亚太地区所关注问题时必须借重与合作的重点对象；在双边关系上，中美两国特殊的安全联系和复杂的利益冲突，使美国对华始终怀有一种矛盾心态，对华政策表现出明显的两面性：中国是美国既要进行建设性合作、又需要加以防范的国家。只要国际恐怖势力仍是美国当前大敌和主要威胁，美国重视中国地缘战略优势、谋求对华合作的方针就不会改变。

俄罗斯在调整国家战略、推行面向西方新外交的过程中，仍视亚太地区为国家和全球战略的重要利益所在地，把巩固和发展对华关系置于重要的战略位置。无论从国家利益还是从地缘政治上，一个稳定发展的中俄战略协作伙伴关系，将为俄罗斯的复兴创造良好的外部条件。

欧盟在谋划与推进一体化欧洲的同时，把发展对外关系的重点放在了亚太地区。东亚——欧盟政府间的定期对话机制，就是欧盟这一战略的具体体现。中国是欧盟在亚太地区谋求合作的最重要伙伴。世界第一条磁悬浮列车在上海的诞生，标志着中国与欧盟关系已进入发展的快车道。

(二)在周边环境上，中国周边主要地缘版块的战略地位明显提升

亚太地区主要地缘版块战略地位的明显提升，既是该地区成为世界地缘政治中心的导因，又是该地区主导世界政治舞台的体现。

中东地区因其复杂和特殊的矛盾而成为世界矛盾冲突最激烈的地区。美国以伊拉克为突破口推进所谓“民主化”改造，可是巴以冲突的时起时伏，使该地区成为牵动世界和平与安全的“火药桶”。

中亚地区在“9?11”事件后成为国际社会关注的重要地区。国际恐怖势力的猖獗和民族

宗教矛盾的泛起，使这一地区成为影响世界和平与安全的关键地区。国际恐怖势力的全球性、严密性、诡秘性和狂热性，决定了国际反恐斗争的艰巨性、复杂性和长期性，也决定了在今后相当长的时间内，中亚仍将是世界地缘政治最敏感的地区之一。

南亚地区的战略地位也因“9?11”事件更加凸显。南亚的印度和巴基斯坦处在恐怖与反恐怖的矛盾交汇点上，印巴两国在强力扩充军备战略的驱动下，双方的矛盾摩擦将呈现复杂化和长期化的趋势，使南亚大陆笼罩在纷争与冲突的阴云中。

东南亚地区极其重要的地理位置和复杂的人文环境，使该地区成为国际恐怖势力泛滥的重灾区和反恐斗争的“第二战场”。东盟区域合作的不断发展，“1O+3”(即泰国、印尼、马来西亚、菲律宾、文莱、新加坡、越南、柬埔寨、老挝、缅甸等东盟1O国分别与中国、日本、韩国对话)、“1O+l”(即东盟1O国与中国对话)合作机制的日益巩固，使东南亚地区在世界地缘政治的演变中处于更加重要的地位。

作为影响东北亚安全态势核心的朝鲜半岛局势也发生了新变化。朝美在核问题的较量上如何收场，大国围绕朝核问题如何协调，韩国如何应对朝鲜的“核冒险政策”，将是今后必须关注的重大问题。

(三)在矛盾布局上，中国处于国际恐怖势力猖獗和民族宗教矛盾交织并发的高危弧形地带

“9?11”事件改变了世界的矛盾组合，重构了世界的矛盾版图。从北高加索、车臣地区经中东、中亚到南亚、东南亚这个广阔的“U”形区域，是国际恐怖势力猖獗和民族宗教矛盾交织并发的高危弧形地带。中国正位于这一地带的腹地，处于国际恐怖势力和民族宗教矛盾环形合围的中心。在这个高危弧形地带上，以恐怖势力猖獗为主导的各种矛盾呈现出鲜明的特征。一是各种矛盾交织并发，此起彼伏。既有恐怖势力的猖獗，又有民族宗教矛盾；既有边界领土纷争，又有借机制造的恐慌。二是许多矛盾都有形或无形地存在着某种内在联系。巴以冲突、印巴矛盾和车臣首府及巴厘岛的爆炸声看似互不相联，但都不同程度地反映着“9?11”事件的冲击效应。三是一些矛盾还附着上了恐怖主义的色彩，导致地区局势更加动荡。持续升温的印巴矛盾就说明了这一点。四是一些矛盾正在被异化。巴勒斯坦和以色列的矛盾冲突本不属于恐怖与反恐怖的斗争，但以色列沙龙政府假借“反恐”旗号，对巴勒斯坦推行强硬的“铁血”政策，使中东和平进程雪上加霜。

(四)在安全态势上，中国面临的安全矛盾多元化和多层性

应该说，中国的周边安全环境既处于建国以来最好的时期，也面临安全矛盾最为复杂的时期。主要表现为矛盾种类多，矛盾式样新，矛盾区域广，矛盾烈度大。我们既面临着传统安全矛盾，又面临着非传统安全矛盾；既面临着以“台独”为代表的分裂势力的现实威胁，又面临着以“东突独”为代表的境外分裂势力的恐怖颠覆威胁；既存在着超级大国的霸权战略威胁，又存在着一些地区性大国扩充军备的挑战；既存在着民族宗教矛盾，又存在着领土边界纷争；既存在着陆地领土矛盾，又存在着海洋主权之争。这种多元化和多样性的矛盾如果处理不好，就有可能恶化中国周边环境，危害中国国家安全。当前，亚太地区已成为美国实施“先发制人”战略的重灾区，这一战略加剧了本地区安全矛盾的多元化，并将直接影响中国国家安全。首先，美国将加强亚太地区的力量存在。当前和今后相当长时期内，美国在亚太地区的军事力量部署将呈现出东(东亚)西(中东和中亚)为重、南(东南亚、印度洋)北(东北亚)策应、巩固重点、全线推进、战略合围、联为一体的战略特征。在西线，目前美国在中东地区集结了近3O万大军，在中亚驻扎了两万余人的军队。伊拉克战争结束后，美国在伊拉克仍部署至少6万大军，使美国在海湾地区的军事存在维持在15万人的规模，并企图将中东与中亚的军事力量联为一体。在东线，2024年3月初，美国国防部决定调派12架B一52战略轰炸机和12架B一1战略轰炸机前往关岛，以增强美国在东亚地区的军事威胁力。美国在亚太地区的军事力量存在点面相串、区域相联、总体战略合围的态势正加紧形成。从东北亚、东南亚、南亚(印度洋)到中亚和中东，美国军事力量无处不在，无时不有。美国在亚太地区总体兵力今后将多达25万人，大大超过欧洲地区1O万驻军的规模，这造成中国在亚太地区许多重大问题上不得不直面美国的强势存在。其次，一旦美国在伊拉克问题上得以抽身，不排除以强硬方式解决朝核问题，这样东北亚安全环境有可能发生复杂的变化，中国将面临新的现实压力。再次，如果美国完全稳定了伊拉克和阿富汗政局，作为政治性联动，中国不仅要面临更加严峻的周边民族宗教矛盾，而且还将面临更大的“西化”压力，因此维护国内政局稳定的任务更加突出和繁重。

中国面临的安全矛盾还相应呈现出明显的层次性。台湾当局不断强化军事实力，相应调整军事方针，妄图“决战境外”，“以武拒统”。与此同时，美国加大对台湾的渗透，在图谋将台湾问题“国际化”的同时，正企图将台湾问题“军事化”，近两年加速发展美台实质性军事关系。2024年4月下旬，美军首次派高级军官全程指导和参与台军“汉光十九”演习。这样，就使中国祖国统一大业面临更加复杂的外部环境。朝核问题是朝鲜半岛局势复杂化的突出表现。面对美国的军事政治压力，如果朝鲜执意发展核武器，日本和韩国就有可能实施核武装，在东北亚地区造成大范围的核扩散，美国就有可能成立新的东北亚战区司令部，调整东亚战略，东北亚地区有可能出现新“冷战”。

以强大的经济实力为后盾，日本正全力向世界军事大国迈进。根据西方权威军事机构分析，日本的军事实力堪称亚洲之最、世界之强，事实上是一个核大国，拥有的核原料是中国的好几倍，日本海军实力位居世界第三位，战争动员潜力也相当大。但是，日本至今尚未对侵华战争进行深刻反省和诚挚道歉，政局明显趋向右倾和保守，公开把中国当成其主要防卫对象。日本加紧扩充军备和加速向世界军事大国迈进的动向，日益引起中国及亚洲相关国家的严重关注。

(五)在力量对比上，中国在亚太地区力量重组中有得有失、得大于失

亚太地区地缘政治的重组和安全结构的变化，将大幅度调整国家利益关系，重塑国家安全战略。在亚太地区力量重组中，中国有得有失，得大于失。中国最大的失莫过于美国将数万大军部署到了中亚地区，安插到了中国的西大门，中亚地缘政治发生了不利于中国的新变化。如果美国企图将中亚驻军基地化、机制化和长期化，势必恶化中国西部安全环境。同时，伊拉克战争后，美国将进一步加强在亚太地区的力量存在，并把这一地区作为实施“先发制人”战略的重点区域，也将使亚太地区安全环境趋于复杂。当然．在亚太地区力量重组中，中国也获得了一些重大利益。第一，由于美国当前和今后将集中精力解决伊拉克问题，客观上将减缓对中国的战略压力，增大对中国的战略需求，中美两国自“9?ll”事件以来，尤其是国家主席江泽民2024年10月访美以来，平稳发展的建设性合作关系得到深化，这将为中国外交战略态势的总体稳定创造有利条件。第二，由于亚太地区地缘政治的凸显，中国特殊的地缘政治优势进一步得到国际社会的认同，战略地位更加重要，战略影响力明显提升。第三，在亚太地区大国关系的调整中，中国处于较为有利的战略地位，外交回旋空间增大。第四，中国在国际反恐斗争合作中发挥着重要的特殊作用。一方面，中国对正常的国际反恐斗争表示坚决支持；另一方面，中国强化了“上海合作组织”的反恐功能，形成了以“上海合作组织”为依托的反恐特殊优势。第五，中国抓住有利时机，大力开展多边外交，主动营造周边环境，“上海合作组织”的深化，“中国——东盟自由贸易区”的启动，是中国近期开展睦邻多边外交的重要成果。

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