# 现代人力资源开发新技术-王通讯（共5则）

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-08-16

*第一篇：现代人力资源开发新技术-王通讯请加QQ1219258993下载、观看如需观看、下载本课程，请联系QQ1219258993，保证全网最低价内容简介：在二十一世纪日趋激烈的全球化竞争中，人才的竞争尤为重要，谁能在这场竞争中取胜。谁就将...*

**第一篇：现代人力资源开发新技术-王通讯**

请加QQ1219258993下载、观看

如需观看、下载本课程，请联系QQ1219258993，保证全网最低价内容简介：

在二十一世纪日趋激烈的全球化竞争中，人才的竞争尤为重要，谁能在这场竞争中取胜。谁就将获得持续发展的动力。由国家人事部人事与人才科学研究所提供学术支持、国家经贸委经济干部培训中心监制、中央广播电视大学音像出版社出版、北京都市新典影视文化传播中心录制的《现代人力资源开发新技术》系列音像教材，为您适时地送去了人才竞争中取胜的武器，望您把握信息、提升能力，莫失良机。

目 录

·现代人力资源开发的理论与方法——企业如何吸引、留住人才

一、人力资源开发的理论与方法

本片着重阐述了在加入WTO的新形势下，在人才竞争愈来愈激烈的发展趋势中，企业如何吸引人才、留住人才，如何使人才不断注入活力，对影响人才的十大要素逐一提出相应对策和解决方法。本片是企业兴旺发达，永过错立于不败之地的有力法宝，是企业领导的好参谋、好助手。

（一）人力资源产生的国际背景

科技发展对人的工作带来负面影响，为克服这种影响，人力资源开发必须提到日程上来。

经济的发展，带来职工需求层次的上升，为了在竞争中取胜，企业家会把人才资源开发做为自己的战略决策。

（二）人力资源开发的基本概念：人力 人才 资源 资本 什么叫开发

（三）人力资源宏观开发方法

1、制定人才开发规划

2、规划文本结构

3、问题：一般化与雷同化

4、国外经验与国内做法

（四）人才资源开发的微观技巧

1、工作内容丰富化

2、工作职位挑战性

请加QQ1219258993下载、观看

3、职业生涯设计

二、WTO对我国人事人才工作的影响

1、我国就业结构将发生变化

2、我国的就业面将扩大，就业台阶将提升

3、人才竞争将更趋激烈

4、制定和实施人才战略成为一件根本性的大事

5、做事将更多地强调国际惯例和国际规划

6、员工管理的重点将由档案管理转向契约管理

7、企业工资决定将有新机制

8、还有一个学位与资格的国际互认问题

9、我国人才市场将受到外国人才中介机构的冲击

10、行政部门将受到严重的挑战

·现代人力资源战略体系与检测体系

本片提供以人为本的管理模式，同时提出一系列开发管理人力资源的科学方法。这些方法可使企业管理者转变传统管理思维方式，有效减少和化解企业管理者与被管理者之间的矛盾。其提出的“企业人力资源3D检测系统”可以有效地对一个单位的人力资源体系进行评估，从而找出企业人力资源方面存在的问题产生的原因及解决方法。

许多企业在发展过程中受到重挫，是因为缺少一个完善、有效的HRS体系是其订 原因之

一。但是不少企业还不太清楚HRS到底包括哪些内容以及如何运作。

一、HRS体系的四个组成部分：

（一）MA管理者的能力、品格、素质是最主要的，其中包括：品格、素质、能力、思维、心理、交往、行为、品质。一个单位管理层的素质能力实际上决定了单位的发展前途。

（二）EV营造良好的环境是人力资源开发与管理的关键，其中包括：团队、沟通、心理、关系、价值、理念、安全、健康。企业核心工作文化是EV中的重要组成部分。

（三）ED让员工同企业一同发展是可持续发展的必经之路，其中包括：职业生涯、培训与发展、选拔与晋升、变化与发展。建立学习性的组织有的效手段之一就是建立员工职业生涯发展档案。

（四）PM进行有效的管理是企业发展的有力保障手段，其中包括：招聘、录用、薪金、福利、奖惩、考核、流动、调配。人力资源体系3D整合的COPS要素，包括：文化、组织、人员体系、员工（Culture Orqanigation People System）

文化包括：信念、价值观、规范、方式

组织包括：架构、职位、职责、序列

员工包括：技术水平、员工潜能、管理能力

HR体系包括：薪金、福利、招聘、培训、沟通

二、人力资源体系中的COPS四个方面实际上就是对企业战略发展基础的概括，能否在这四个方面做好是单位发展的关键。

1、单位人力资源体系3D整合系统是什么呢？

2、什么叫3D整合系统

3、企业为什么要做3D整合系统

4、什么样的企业应该做3D的整合系统

5、什么时候应该做3D整合系统

6、什么人应该介入3D整合系统

7、怎样做3D整合系统最有效8、3D整合系统的特点是什么9、3D检测的方法是什么10、3D检测的最主要的目的就是杰出企业内部人力资源体系中存在的问题以及问题状况，并根据这种状况找出解决的方案。

专家简介：

王通讯，1969年毕业于北京大学，现任国家人事部中国人事科学研究院副院长兼人事与人才科学研究所所长，研究员，北京市人民政府顾问，是在国际国内享有盛誉的人力资源专家。

从1979年开始从事人才研究，是我国人才学的创始人之一，著有《微观人才论》、《宏观人才学》、《人才学通论》、《人才资源论》、《潜能开发论》等，主编《人才资源学导论》、《人才学大词曲》等。在国际上曾获美国加州蓝带大印模奖，并被日本文部省聘为日本知名大学客座教授，其学术成就载入英国剑桥世界名人大辞典。

多次受邀在中央国家机关、国际国内大中型企业以及北京大学、清华大学等单位作过多场专题报告，听众达数万人之多。

魏志通，英国工商管理硕士，现任国家人事部高级公务员培训中心人力资源开发处处长，是我国知名企业人事诊断专家，曾赴瑞典、加拿大、澳大利亚等十几个发达国家考察，对罗尔斯罗伊斯、北欧航空公司、西门子、英国航空公司、候顿等数十家著名企业进行调查研究，并致力于研制符合中国国情的人力资源开发与管理方法，被数十家企业集团和企管公司聘为高级顾问。曾多次受邀在中央国家机关及北京大学、清华大学等单位做过多场专题报告，听众达数万人之多。学术成果有：《人力资源开发与管理》（电视系列片，参考书）。

1999年被北京市授予“文明志愿研究员”荣誉称号，2024年亚洲国际公开大学特聘教授。

罗双平，国家人事部人事与人才科学研究所考评室主任，副研究员，是我国知名职业生涯规划专家，数家部委培训中心的兼职教授。近五年来在《中国人事报》、《中国人才》、《中国公务员》等国家、省、市级报刊上发表学术论文60余篇，出版《职业生涯规划》专著，先后受邀在国家经贸委经济干部培训中心，中远国际贸易公司、国务院经济体制改革办公室培训部等单位做过多场专题报告。

董志超，复旦大学国际政治系硕士研究生，现为国家人事部人事与人才科学研究所考评室副主任、副研究员，是我国知名人事考评专家；主持研制国家工作人员考核软件，获全国人事科研成果二等奖；担任“现代人事考核技术课题组”组长，该课题获全国人事科研成果一等奖，并在“中国人才”等杂志和刊物发表多篇论文；参与了“国家公务员考核实务”、“人事学导论”等著作的编著；被中国移动通讯、摩托罗拉等企业聘为客座教授或顾问教师；先后受邀在国家经贸委经济干部培训中心及国有大、中型企业等单位做过多场专题报告。„„ 如需观看、下载本课程，请联系QQ1219258993，保证全网最低价

**第二篇：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。

**第三篇：中兴通讯的人力资源开发机制**

以人为本

共创辉煌

——记中兴通讯的人力资源开发机制

有人说，知识经济时代是一个以人为本的时代，人才是这个时代真正的无价之宝。其实，历史向来是青睐人才的，国家和民族建功立业，离不开一代英才的推波助澜；处于激烈市场竞争中的企业要获得制胜的先机，更离不开一代英才高瞻远瞩的智慧与胆略。

深圳市中兴通讯股份有限公司，是我国以程控交换机为主业的高科技企业中首家上市公司，1998年实现销售合同额40亿元，比1997年净增两倍多，其“中兴通讯”股票已成为证券市场的高科技龙头股，市值逾百亿。据《证券时报》1998 年11月25日对100 家上市公司所作的评价调查报告显示，中兴通讯在投资机构和投资者心目中的市场形象和发展前景均名列第一。挖掘中兴通讯成功经营的秘密，恰恰在于其以人为本的人力资源开发机制。

一、选聘人才：建立企业可持续发展的生力军

选拔人才，对任何企业来说都是一项重要工作。“用一流的标准选聘人才”，这是中兴通讯1999 年的首要经营方针。

选拔高素质人才始终是中兴通讯经营决策中的一个重要内容。一方面，公司每年投入百万元，与全国各重点高校建立了科研协作和人才推介关系；另一方面，公司格外重视有丰富研发经验、管理经验和市场拓展经验的人才，常年挂牌选聘，全国各人才密集城市的人才交流中心都是公司的人才吸储器。录用方式上，公司严格把关，着手实行“集体面谈，一票否决”的选聘办法，在面试时，针对录用岗位的要求，由相关专业、不同角度、不同层次的人员组成集体面谈小组，严格筛选，确保质量。

人力资源开发作为企业经营决策的战略要素之一，不仅仅是挑选人才那么简单。在中兴通讯，选拔人才不是守株待兔，只等人才找上门来，而是主动出击，四处寻访可用之才；聘用人才，不只是为了一时之需，遇到真正的精英，也可以先储备起来，他们相信，只要是金子，就会有闪闪发光的时候。

储备人才，在中兴通讯的人力资源开发中是一个重要环节。有备才能无患，这只是一个层面的原因； 爱才、惜才，才是这种企业行为的深层动机。充足的人才储备，为企业的持续发展灌注了生生不息的原动力，中兴通讯正是在这样的实践中体会到企业的人力资源开发并不只是为公司招一批人来用那么简单，而是建立在一个企业对自身及所处行业有充分认识、有长远规划的基础上的一种战略行为，绝不可掉以轻心。

二、设计跑道： 重新认识人才与企业的关系

中兴通讯拥有一支朝气蓬勃的高素质员工队伍，5400 余名员工平均年龄仅27 岁，70%以上是中高级技术、经营、管理人才, 其中博士、博士后81 人，硕士以上学历的1400余人。中兴通讯发展的前冲力和弹跳力就蕴藏在这支队伍中。如何最大限度地激活这支队伍呢？

在中兴通讯，人才和企业之间的关系已经突破了一般意义上的雇佣和被雇佣的关系，建立起了温馨家园式的相互依存的新型关系。在公司内部，不仅强调“人才是企业最大的财富”、“人才是企业发展的根本动力”，同时更强调“企业是人才成长的摇篮”、“培育人才是企业发展的最终归宿”。在融合个人追求和企业发展的基础上，人才推动企业发展，企业则为员工成材提供机会，为员工搭建充分施展才华的舞台。

中兴通讯为员工设计了三条成材跑道：专家跑道、管理跑道和业务精英跑道，分别鼓励被录用的员工成为技术带头人、高级管理者和业务骨干。你有什么样的才能，就为你提供什么样的跑道，你可以以此为起点, 尽情展翅高飞。与此相适应，中兴通讯既强调人对岗位的适应，也着眼于对人的个性的充分尊重，突出人才在企业中的充分自主能力。公司为员工提供了多条跑道, 员工就可以根据自己的兴趣、特点、专长和潜力在相对固定的时间段中选择自己的方向。

在中兴通讯，人才已明确地被看做了企业的第一资源，公司十分重视给人才创造宽松的工作环境，“ 因事择人”和“ 因人设事”相结合，公司的项目完全可以按照人才的特长进行资金、项目、岗位、目标、市场等其他要素的配套。一方面，公司发现了有远景的项目，便全方位地物色合适的人来运作；另一方面，你有科研才能，公司就给你配助手、资金、设备，你有管理才能，就把你放到相应的管理岗位上去。

中兴通讯还奉行着一条“让公司适应人才，而不是让人才屈就公司”的原则。中兴通讯在深圳、北京、上海、南京和美国硅谷共设立了六个科研机构，其中上海一地就设有两个研究所。众所周知，北京、上海、

**第四篇：香港现代人力资源开发分析**

香港现代人力资源开发分析

内容提要：香港地少人多，经济却高度发达，研究发现积极发展高等教育，重视高等职业教育，加强人才培训，灵活有效的薪金政策，尊重知识尊重人才，重视培养学习氛围等措施使香港具有较高专业水平人力资源是香港经济发展的香港地少人多，面积只有1099平方公里，人口却有672.49万，是世界上人口

密度最大的地区之一，但经济却高度发达，到2024年国内生产总值达12667亿港元，人均193311港元，国际货币基金组织认为，香港是“全球透明度最高、管治得最好、政府干预最少的营商地区”。世界经济论坛和国际管理及发展研究所等权威机构，称香港是世界上最具竞争力和营商环境的地区。德国梅赛德斯—奔驰中国有限公司总裁麦基乐先生说：“香港是一个理想的营商基地。”［1］。然而香港自然资源极其匮乏，是什么促使香港的经济高度发达，研究后不难发现，香港经济社会的发展与香港现代人力资源开发有密切的关系，这应归功于香港百姓及香港政府对人力资源开发及管理的高度重视。

一香港人力资源现状

2024年香港社会从业人员为343.99万人，女性占141万，男性占202.99万，其中25岁以下占就业人口总数11.7，25-44岁占59.7，45-64岁占27.4，剩余部分为65岁以上从业人员，可见社会从业人员青壮年占绝大多数，从行业分布来看，社区、社会及个人服务业75.74万人，批发、零售、进出口贸易、饮食及酒店业98.17万人，金融、保险、地产及商用服务业45.27万人，运输、仓库及通讯业35.66万人，以上共占香港从业人员的74.3，其他就业人员主要分布在电力及燃气业、制造业及采石业等，这也从一个侧面说明香港第三产业高度发达。回归后的香港更加重视发展教育，教育支出由于1996年的336亿港元增至2024年的514亿港元，占整个公共支出比例由1996年的17.5提高到2024年的19.3。目前，香港15岁以上人口中未受教育人数仅占7.3，受中小学教育占68.3，受高等教育(专科及以上)的有19.9，仅次于美国、加拿大、日本。

二香港人力资源开发及管理的措施

香港经济发展离不开丰富的人力资源，香港开发与管理人力资源有一系列值得借鉴的措施。

1积极发展高等教育事业

香港积极发展展高等教育事业，促进经济发展，主要表现在：(一)根据经济发展的实际需要设置相应的专业，使人才培养与社会需求密切结合。由于香港是个国际化城市，它的经济基本上与商业社会有关，因而高等院校几乎都普遍设有工商管理、财经、电脑、信息和社会工作等相关专业。学校是根据香港社会需要什么就设置什么，一切按社会实际要求而定。(二)加强高等教育国际交流和合作，培养具有国际眼光的专门人才。为使香港高校毕业生能有效地参与国际竞争，香港高等院校积极开展国际合作和国际交流，训练学生的国际竞争意识，开阔学生的眼界。各校均积极与海外高校建立合作关系，开展联合办学活动，这种联合办学的方式，一方面弥补了本校师资队伍的不足，另一方面也有利于学生接触和了解国际科技、经济最新动态。此外，香港名高校还重视聘请外籍教师和海外知名人士到校任教。同时，各高校都分别参加了国际大学联合会等一个或多个国际教育组织机构。这样，使学校成为国际大学大家庭中的一员，为学校的对外合作与交流打下了良好的基础。(三)鼓励社会各界办学或支持资助办学。香港有许多高等院校是由社会各界的私人、团体和企业单位提供资金而开办的，如：树仁学院、岭南学院是香港地区颇有名望的私立学院。此外，香港还有二十余所专业私立院校。香港社会各界除了直接开办高等院校外，还提供巨资资助那些香港政府开办和负担经费的大学和专业学院。

2重视高等职业教育

香港企业最重要的特征是拥有大批动手能力很强的各种应用型人才，并通过他们不断地消化改进引进的技术和设备，及时了解世界各行业的动态，熟悉和掌握市场的行情，增强企业的活力和竞争性。应该讲，靠掌握实用技术和动手能力强的人才，不断开发新的应用技术和改善企业管理，这是香港各企业不断发展和繁荣的重要因素。这些第一线技术员和技工等应用型人才的培养归功于香港各高等职业技术学院如香港工业学院等院校，这些学校为了实现培养目标，各学院的学科专业设置有针对性很强的实习操作课程，使教育与训练结合起来，注重操作技巧，学以致用，使学生一毕业便可成为熟练的技工或技术员。同时，各学校建立了一支与此相适应的教师队伍和比较完善的实验室和实习工场，使广大师生的注重动手能力的培养。

3重视人才培训

首先香港政府重视人才培训，香港职业训练局每两年对各行业从业人员技术状况和需求作一次调查。政府据此制订人才培训计划，确保香港各行业有足够的受训职业技术人才。如香港政府曾对全港

**第五篇：现代人力资源开发与挑战**

现代人力资源开发与管理面临的挑战越来越多。

1、全球化

全球化使世界市场融为一个整体，组织需要面对更大范围的竞争，对人力资源的争夺也呈现出全球化的特征，如何在全球化背景下获得和留住优秀人才，是组织，特别是企业保持竞争力的重要课题。

2、迎接新技术

计算机技术的进步使组织能够获得信息激增带来的优势。在计算机网络的作用下，大量的数据可以不受限制地储存、恢复，并广泛地使用在各个领域，从简单地记录、保存到控制复杂的设备。现在，很多组织都采用人力资源管理信息系统来进行相关的操作与管理，谁掌握了新技术，谁就可以取得人力资源管理的优势，从而吸引和留住人力，提升组织竞争力。

3、变化管理

现在组织面临着巨大的竞争压力，同时也处于一个复杂多变的环境中，组织要想在竞争中获得生存与发展，就必须有应对内外部环境变化的能力。诚如GE总裁杰克韦尔奇所指出的：“你站在变化的风口浪尖，不可能无动于衷。因为有些人总是带着其他产品从其他国家来，或者消费者的偏好发生变化，或者成本结构发生变比，或者他们的技术有突破性的重大发展。如果你不能很快地适应种种变化，你就容易被淘汰。这对世界上的每一个国家的每一项事业的每一部分都是真理。”作为组织战略的核心部分，人力资源管理同样也面临着应对变化的挑战，需要让组织员工意识到这种变化的存在，并参与到应对变化的活动中来。

4、开发人力资本

人力资本就是对一个组织来说有经济价值的个人的知识、技巧和能力。组织的“人才竞争”概念强调这样一个事实，即成功越来越取决于该组织管理人力资本的能力。人力资本是一个概括性术语，用于描绘知识、技巧和能力的总价值，虽然并没有在组织的资产负债表上反映出来，但是对于一个组织的绩效而言，确实是十分重要的因素。

5、成本抑制

投资与再造、全面质量管理、智力资本、技术、全球化对于组织竞争来说都是非常重要的，但这也给组织在降低成本以及改进生产率最大限度地提高效率（效率最大化）方面增加了压力。对任何组织来说，人力资源并不仅仅是创造新价值的源泉，还会消耗大量的成本，因此，如何尽可能抑制人力成本是组织面对的巨大挑战。在现代服务型和知识密集型组织中，组织可能采取的包括裁员、外包、员工租赁以及提高生产率等成本抵制政策，都直接影响着人力资源政策和实践。

您当前查阅的文章是：《现代人力资源开发与挑战》，本文在qiye10000.com发布，转载请备注本文来源。

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