# 人力资源管理的发展趋势（5篇）

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-08-28

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：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。2024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 2024-03-08

**第三篇：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。

2024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，2024．

[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，2024，(1)．

[8]胡丽红．战咯导向的人力资源规划[J]．人力资源，2024(3)

[9]陈立荣.新世纪人力资源管理的发展趋势[J].企业研究，2024，（3）

**第四篇：人力资源管理现状与发展趋势**

人力资源管理现状与发展趋势

当前我国经济高速发展，市场竞争日益激烈，人的因素越来越成为企业实现自己战略目标的关键因素，人力资源管理已成为企业管理工作的核心。新的形势下，我国的中小企业面临着前所未有的挑战，加强人力资源管理是其得以生存并长期稳定发展的必要措施。

一、人力资源管理对企业的重要意义

(一)人力资源管理是企业生存发展的关键。企业要从事经济活动以实现其既定目标，就必须使用各种资源作为投入。这些资源基本上可分为五类：即人、财、物、信息与时间。这是创造社会财富不可或缺的源泉，也是企业赖以生存的基础。但其地位和作用并不相同，财、物、信息与时间的利用，必须通过人力资源活动去实现，人才、人力已成为企业发展的最大动力，具有其他资源所不具备的特殊功能，其他资源的组合运用都是靠人力资源来推动的，效能的发挥也都是以人力配置的优化和人才效益的发挥为前提的。

(二)人力资源管理可使企业获取并保持竞争优势。科学、有效的人力资源管理可以使中小企业获取并保持竞争优势。依据美国田纳西大学工商管理学院教授劳伦斯S。克雷曼的观点：为了成功，企业必须获取并维持其对竞争对手的优势。这种竞争优势可以通过两个途径达到：一是成本优势；二是产品差异化。“而这两条途径的实现均得益于人力资源管理。

(三)人力资源管理可以完善和加强企业管理。对于中小企业来讲，提升企业竞争力量直接、最有效的途径就是加强企业管理。企业管理是随着社会经济的发展、企业的是不断进步而不断发展的，在经历了几个不同的历史发展阶段和研究企业管理发生演变历史的过程中，只有进行科学的人力资源管理，包括选人、用人、培养人、激励人以及组织人、协调人等，才能使企业形成互相配合、取长补短的良性结构和良好氛围的一系列科学管理，才能完善和加强企业管理，从而提升企业的竞争力。

二、人力资源管理现状和问题

(一)考核目标不明确。在我国由于一些企业目的不明确，在设计绩效考核体系时往往表现出非科学性，如考核原则混乱，在设计绩效考核体系时往往表现出非科学性；如考核原则混乱，在考核内容、项目设定等方面无相关性，体现长官意识和个人好恶现象严重。绩效考核体系更改随意，缺乏政策的连续性、一致性。绩效考核只是一种管理的手段，是以有效的绩效考核创建高绩效的员工阶段对员工阶段性的工作表现进行评估，并不是管理的目的。

(二)考核标准不清晰。在一些企业存在绩效考核的标准过于模糊、表述不清晰、标准不齐全，以主观代替客观等现象。将不完善甚至是不相关的标准对员工进行考核，得到结果也必然是不全面、缺乏客观公正的，其考核结果往往不会得到被考核者的认同。

(三)考核方式单一，考核结果不科学。有的企业在进行绩效考核时，往往只是单向的考核，即上司对下属的审查式考核。如果考核者曾有过私人感情或冲突、存在偏见等许多非客观的因素将势必影响绩效考核的结果，而且由于考核人员也有自己的职责分工，有时考核者也很难了解被考核者在上司不在场时的工作表现，这样会形成信息不全面，绩效考核结果产生偏差。

(四)人力资源管理与企业文化的契合差距明显。目前，国内许多企业非常关注企业文化的建设，也投入了相当大的人力、物力、财力去策划企业文化。但在企业文化建设过程中却存在着一些误区。例如重视企业文化的物质层建设，而忽略企业核心价值观的作用；重视策划人员的创意，忽视企业的实际情况，致使企业文化只是花瓶，无法获得员工的认同等等。这些都影响到企业应对未来环境和企业员工潜力的发挥。

(五)企业文化未体现企业核心价值观念。企业文化是全体员工衷心认同和共有的企业核心价值观念，它规定了人们的基本思维模式和行为模式，创造一种能够使企业全体员工衷心认同的核心价值观念和使命感，一个能够促进奋发向上的心理环境，一个能够确保企业经营业绩积极地推动组织变革和发展的企业文化。而我国目前企业文化的现状则没能很好的体现这一核心价值观念。

(六)人力资源管理的技术方法落后。进入网络经济时代，人力资源管理的内涵，手段与运作模式又发生了新的变化。国内对人力资源开发和管理的重视已达到一个相当高的水平，但还仅停留在人是最重要的生产要素上是不够的。我国在现代人力资源开发和管理的技术诸如人力资源规划、招聘管理、培训分析、绩效评估管理、薪酬设计、组织管理水平等方面的技术和方法还相当落后。

(七)在人力资源配置上岗位需求与人员的能力脱钩。在企业岗位培训方面，尽管我国培训市场发展迅速，但目前我国企业员工培训工作仍处于不稳定和低水平状态，培训的效益难以体现，培训的制度化、规范化程度较低，企业对培训的投资又少，员工的素质难以提高，人员的能力与岗位的需求之间的差距越来越大。

三、实现从传统人事管理观念向人力资源管理观念的转变

(一)管理职能涵盖的范围不同。传统劳动人事工作，考虑的是员工的选拔、使用、考核、报酬、晋升、调动、退休等。人力资源管理打破了工人、干部的界线，统一考虑组织中所有体力脑力劳动者的管理。传统人事管理部门的功能是招募新人，填补空缺，人事相宜之后，就是一系列管理环节督导执行了。人力资源管理不仅具有这种功能，还要担负各种工作设计、规划工作流程、协调工作关系的任务。

(二)实施管理的重点不同。传统的人事管理以降低成本为宗旨，它是把每一位被其所雇佣的人的工资都打入成本之内。因此，如何少雇人，多出活是其关心的问题，而人力资源管理则首先把人看作是一种可以开发的资源，认为通过开发和科学管理，可以使其升值，创造出更大的甚至意想不到的价值。

(三)激励机制。体现奖罚分明，以绩取酬。企业应从整体战略眼光来构筑整个人力资源管理，并让激励机制与人力资源管理的其他环节相互联治、相互促进。激励机制的重要部分是体现对员工的分配制度上，国有企业必须打破原有计划经济制度下的“大锅饭”做法，分配制度可以多种形式进行，如年薪制、岗薪制、实施计件工资、持股分配等，使员工利益与企业整体利益和个人业绩相挂钩，激励机制要体现奖勤罚懒，以绩取酬。

(四)业绩考评机制。体现崇尚业绩，注重素质。要体现公开、公正、公平。就是对任何人的业绩考证方法是公开进行的，对各人制订的业绩指标是公正的，以岗定职、不以人划线，对考证的结果一视同仁。

(五)选才用人机制。体现竞争、择优、规范、灵活。国企人力资源管理中要真正解决“任人唯亲”裙带关系复杂，无法控制人才流失和人力资源浪费现象。其重要一环，就是在选才用人上做到“知人善任，用人为能”，使人力资源管理与市场接轨，最终实现优化配置。

四、中国人力资源发展的新趋势

(一)由战术性向战略性人力资源转变。目前人力资源管理者逐渐从作业性、行政性事务中解放出来，改变过去那种行政、服务和服从的角色，转变为关心组织发展和管理者能力的战略角色。新的人力资源部门应是规模更小，权利更大，核心任务就是战略，这就要求人力资源专家不仅要对商业有深刻的认识，而且要擅长组织设计、组织变革和干预方法，并且还需要具备分析能力和人际关系的能力，以推动变革的顺利开展。

(二)人力资源的使用与薪酬发展趋势。能本管理是一种以能力为本的管理，是人本管理发展的新阶段，能本管理要求企业必须打破身份界限，特权门第和人情关系对用工的干扰，打破在少数人圈内根据人情关系、领导印象和主观好恶用人、选拔人的弊端，根据才能选人才，按照人才的特点用人才。要求在工资制度上，实行按能绩分配，根据人的学历、能力、岗位贡献分配工资或收入。

(三)人力资源管理工作外包趋势日益明显。国外企业人力资源管理职能外包的实践证明，实施人力资源管理职能外包，可以得到专业的人力资源服务，可以获得最新的人力资源信息技术，可以消除时间压力。

(四)人力资本的投资不断扩大。以教育和培训为主的人力资本的投资开发将不断获得增加。企业可以根据自身的实际需要制定多层次、多渠道、多形式的业内培训，以提高员工业务技能和敬业精神；另外，培训对于解决企业下岗人员的问题也不失为一个较佳思路。

**第五篇：国内外人力资源管理发展趋势的比较**

国内外人力资源管理发展趋势的比较

摘 要:21世纪人类进入了一个以知识为主宰的全新经济时代,人力资源与知识资本的独特性成为企业重要的核心技能,人力资源的价值成为衡量企业整体竞争力的标志。从人力资源的管理、使用、配置和激励四个方面,分别对国内外的人力资源管理的现状和发展新趋势进行描述、分析和比较,从而提出了国内人力资源管理进一步发展的对策。

关键词:人力资源管理;发展;趋势国内人力资源管理的现状

1.1 中国人力资源管理的现状可以概括为以下三个方面

(1)人力资源的管理上,大多数企业的人力资源管理还处于以“事”为中心的状态。只见“事”,不见“人”,只见某一方面,而不见人与事的整体性、系统性,强调“事”的单一方面静态的控制和管理,其管理的形式和目的是“控制人”:把人视为一种成本,当作一种“工具”,注重的是投入,使用和控制。

(2)人力资源配置上,岗位需求与人员的能力脱钩。在企业岗位培训方面,尽管我国培训市场发展迅速,但目前我国企业员工培训工作仍处于不稳定和低水平状态,培训的效益难以体现,培训的制度化、规范化程度较低。企业对培训的投资又少,员工的素质迟迟难以提高,久而久之,人员的能力与岗位的需求之间的差距越来越大。

(3)在人力资源激励上,薪酬难以充分发挥作用。中国人力资源开发网对人力资源从业者进行“2024年HRM遇到的最大挑战”的调查显示,选择薪酬福利的人数占总数的16.29%,位居人力资源挑战的第二位。在人力资源管理中,薪酬福利面临的挑战就是平均主义的分配观念和不够灵活的薪酬管理制度,薪酬水平低会直接影响员工的工作积极性,而面对平均主义的分配观念和现实工作之间的差距,企业也不可能把全体员工定格在一个薪酬层面上,薪酬激励效果难以充分发挥。

1.2 国外人力资源管理的现状

国外人力资源管理的现状主要表现在以下四个方面:

(1)人力资源的管理上,实现最高度专业化和制度化。国外的企业管理的基础是契约、理性,重视刚性制度安排,组织结构上具有明确的指令链和等级层次,分工明确,责任清楚,讲求用规范加以控制,对常见问题处理的程序和政策都有明文规定。企业分工精细、严密,专业化程度很高,员工在各自岗位上工作,不得随便交叉。

(2)人力资源使用上,采取多渠道进入和快速提拔的方式。企业重能力,不重资历,对外具有亲和性和非歧视性。受教育多的人起点也高,企业的中高层领导,可以从内部提拔,也可以选用别的企业中卓有建树者,一视同仁,提升和重用,公平竞争,不必熬年头,或是论资排辈。

(3)人力资源配置上,主要依赖外部劳动力市场。企业具有组织上的开放性,市场机制在人力资源配置中发挥着基础作用。企业和劳动者之间是简单的短期供求关系,没有过多的权利和义务约束。

(4)人力资源激励上,以物质刺激为主。国外企业多使用外部激励因素,少使用内部激励因素,重视外酬的作用。认为,员工工作的动机就是为了获取物质报酬,员工得到认为合理的报酬后,就不应该再有其他要求了。因此,员工的报酬是刚性的工资,收入的95%甚至99%以上都是按小时计算的固定工资。

1.3 国内外人力资源管理现状比较

从我国人力资源管理的现状看,我国的人力资源管理,尤其是企业的人力资源管理与国外发达国家还存在着较大的差距。这些差距主要表现在:

(1)在人力资源管理上,国外企业比我国企业更注重人与岗位的密切联系。他们在进行了详细的岗位分析以后,面对岗位的需求来选拔具有本专业知识技能的适合人员,人员上岗后可以根据明文规定的岗位要求来工作。而不是仅把人与事联系起来,还把人与岗位相连,重视人的因素。这种手段的好处在于,工作内容简化,易胜任,即使出现人员“空穴”,也能很快填充,而

且简化的工作内容也易形成明确的规章和制度,摆脱经验型管理的限制。这与我国企业以“事”为中心,把人看成是做事工具的观点大不相同。

(2)在人力资源使用上,国外企业比我国企业更公平,更注重能力。他们从企业发展的立场出发,摒除了那种靠“人际关系”在企业里进入、晋升的弊端,采取多渠道进入和快速提拔的方式,无非就是在竞争的前提下,为企业吸引更优秀的人才。在晋升方面,他们也一视同仁,不分你我亲疏关系,不分服务年限和资历,公平竞争有能力者居之。这种用人原则,拓宽了人才选择面,增加了对外部人员的吸引力,强化了竞争机制,创造了能人脱颖而出的机会。

(3)人力资源配置上,国外企业与外部劳动力市场建立短期供求关系。面对人才的不断流动,国外企业通过严格的招聘程序,在外部劳动力市场吸引优秀的人力资源,他们为招聘的人才提供可靠的发展机会和培训机会,并与之建立短期的供求关系,以减少权利和义务的约束。这种方式,通过双向的选择流动,实现全社会范围内的个人和岗位最优化匹配。

(4)人力资源激励上,国外企业把付出的劳动与合理的报酬紧密的结合起来。人力资源管理发展的趋势分析

我国人力资源非常丰富,这是建设社会主义现代化强国的宝贵财富,但是我国的人力资源管理状况,尤其是企业的人力资源管理与国外发达国家还存在着较大的差距。这些差距主要表现在:

(1)在人力资源管理上,国外的柔性化比我国的战略制度化更具有时代优势。国外企业在经过了“刚性管理”的时代后,为充分发挥人的能动性和创造性,提出了柔性管理的方式。它使企业在市场机会不断变化、竞争环境难以预测的情况下,快速反应,不断重组其人力和技术资源,获得竞争优势和利润。这种柔性管理的方式很快被应用到企业,得到了大多数企业的认可。而我国的战略制度化虽然比以前的管理方式有了很大的改进和发展,但是与国外的柔性管理相较而言,在时代的适应性上略逊一筹。

(2)人力资源使用上,国外企业更注重人性化的解放。他们将“以人为本”奉为企业核心的理念,把员工视为企业最宝贵的财富,把员工的发展与企业的发展结合起来,使员工们看到自身的发展是建立在企业发展的基础之上。同时,他们相信员工,相信员工能把本职的工作作好,减少了监督和控制,实现了人性化。而我们的员工在企业中还没有受到充分的重视,他们还在为自己的工资在努力,为自己的绩效而担忧,企业看重的也就是他们的绩效,而忽视了创造绩效的人员才是企业的根本。

(3)人力资源配置上,国外企业比我国更注重人员与企业战略的结合。

国外企业对员工的培训并不仅仅是像我国企业进行的岗位技能培训,而是有计划、针对性强的实施系列培训项目,其目的是提高员工岗位技能,更重要的是开发人员的能力、培育有潜在能力的高级管理人才,为企业的发展战略贡献一份力量。而我国的人员在有限的培训时间里仅仅是为了岗位的需求。

(4)人力资源激励上,国外企业比我国企业更注重不断地完善留住人才的激励机制。国外企业的人力资源管理部门通过不断改进和完善工资福利来强化对员工的激励。他们的浮动工资制,不断调动员工的积极性向价值高的职位挑战,满足了员工自身价值的实现,保障企业有稳定的员工队伍,留住了企业发展需要的人才。可以说,激励是企业人力资源管理的核心,是吸引人才、留住人才的重要手段。人力资源管理发展趋势的对策

3.1 人力资源使用上员工作为企业的“本”

以人为本,企业以员工为本是现代人力资源管理理念,将企业中所有的成员都看作待开发的资源,挖掘人的潜力、鼓励全体人员参与管理。同时重视职业和技术的培训,增加教育投资,不断提高职工人力资本的存量和综合素质。在工作中充分考虑到员工的成长和价值,是员工的利益得以最充分的体现。改变过去在人力资源使用上的以监督和控制方式,把工作放手给员工,转向了以领导与激励为主,给员工充分空间去发挥自己的潜能,为企业创造价值。

3.2 人力资源配置上员工参与企业战略

新时期,企业的发展战略计划的制定,已经不再仅仅是企业高层部门的事务。企业的战略还与企业的员工息息相关,企业战略的方向既是企业的发展方向,也是企业员工自身价值的实现方向。让员工参与企业战略的制定,能更好的体现以人为本的管理。员工参与企业战略必须有合理的人员配置为前提。而人力资源管理的第一步人力资源的合理配置往往得不到企业的重视。

我国很多的企业都存在着“人情世故”,致使企业的效率低下,人力资源管理的开展步履艰难。国外正是摒除了这一弊端,公平竞争上岗,才使人力资源管理顺利的开展,使企业不断前进。可见,人力资源的合理配置是人力资源管理得以开展的基础条件。人力资源是企业的最宝贵的资源,它比企业的技术、资金等其他资源更宝贵。企业的最终目的是盈利,只有合理配置人力资源,才能实现企业利润的最大化。在合理配置人力资源中,一定要体现出“以人为本”,也就是说,在最合适的时间把最合适的人放到最合适的岗位。人是配置的中心,一切都要围绕人来进行。另一方面,人力资源的合理配置可以很好的激励员工最大限度地发挥自身的潜能,它比薪酬激励更有效,可以说是人力资源管理比较高的境界。另外,人力资源配置必须以有效的招聘体系和完善的培训体系作为保证。

3.3 人力资源激励上完善薪酬制度

留住人才最基本、最重要的环节就是薪酬,国外正是在完善的薪酬制度的基础上,来开展员工的其他方面的发展,才吸引了大批的人才。看似简单的薪酬管理,可以说是人力资源管理中最难的一个环节,一方面是员工都希望自己获得企业的认可,得到较高的收入;另一方面企业需要降低成本,追求最大人力资本回报。如果企业在薪酬制度中能体现这两方面的因素,将有利于提高员工的工作积极性,促进企业进入期望与发展的良性循环。完善的薪酬体系是企业有效的激励途径,它可以更好的激发员工工作的热情和斗志。不仅让员工觉得实现了自己的人生理想,对企业有了满足感和归属感,而且企业也将会实现利润的最大化,真正实

现企业和员工的双赢。因此,建立完善的薪酬制度是我们人力资源管理发展的一项基础工作。参考文献

[1]苏列英,李广义.人力资源管理[M].西安:西北工业大学出版社,2024.[2]陈万明,吕佳.柔性管理——发展人力资源管理的新趋势[N].市场周刊财经论坛报,20241125.[3]赵曙明,戴万稳.欧洲人力资源管理研究[J].外国经济与管理,2024,24(12).[4]陈立荣.新世纪人力资源管理的发展趋势[J].企业研究,2024,27(273).

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