# 人力资源管理发展八大趋势

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2024-09-06

*第一篇：人力资源管理发展八大趋势人力资源管理发展八大趋势林新奇 发布时间： 2024-02-13 09:36 来源：光明日报改革开放31年来，我国发生了翻天覆地的变化，其中最为突出的是人的变化。所有国人都是人力资本理论的出色实践者，人力资...*

**第一篇：人力资源管理发展八大趋势**

人力资源管理发展八大趋势

林新奇 发布时间： 2024-02-13 09:36 来源：光明日报

改革开放31年来，我国发生了翻天覆地的变化，其中最为突出的是人的变化。所有国人都是人力资本理论的出色实践者，人力资本投资者、开发者和受益者。由此，我们见证了人力资本的强大与深邃。那么，未来10年、30年，我国的人力资源（HR）理论实践又会发生哪些改变——

我国对人力资本的重视与培养，不过短短30年的历史，但是传统计划经济体制下的人浮于事、平均主义、裙带关系、激励和约束机制空缺等问题，至今仍困扰着众多企业。人力资源管理的改革与提升，已经成为一项迫在眉睫的任务。

追寻改革开放以来我国的人力资源管理，我们可以清楚地看到三个不同阶段的不同发展特点：1978年开始的改革开放，使我国企业管理特别是对人的管理步入一个市场化、充满希望的进程；1998年开始的企业人力资源重组，导致了企业人力资源的大变革、大发展、大提升；2024年开始的又一个10年,我国企业人力资源管理将全面实现向市场化、规范化、国际化的大发展。

从现场管理到非现场管理——

非现场管理越来越重要

网络技术的发展，现代通讯手段的升级，无线联络、电子邮件、网络会议等的使用正成为人们日常工作联系的主要方式。同时，城市的扩大和交通的发达，企业工作场所正由统一集中向点式分布扩大，员工居住地也越来越分散，居家办公进一步普及，在家工作正成为现代劳动就业的重要发展趋势。

随着知识密集型产业的快速发展，知识型员工的人数逐渐超过从事传统制造业和服务业的人数，目标导向、绩效导向、工作以项目为核心的发展趋势日益明显。传统的劳动人事管理主要局限于员工在企业中、上班时间内的行为管理；而现代人力资源管理已经开始将影响组织绩效、员工工作绩效的一切因素考虑在内，大大拓展了人力资源管理的范围。从动荡流动到稳定内敛——

企业HR趋向稳定和内敛

近年来，随着市场化的发展，全国范围内的人才流动不断加剧，尤其是最近10年，人才终身服务于一家“单位”的现象几乎已不复存在。

劳动力的大规模迁移或人才的快速流动也给企业人力资源管理带来了严峻的挑战。由于人才流动不仅可能大大增加企业的管理成本，影响企业的生产效率，而且可能导致客户的外流和商业机密的泄漏，使企业遭受不可估量的重大损失。所以人才竞争越来越激烈，与此相伴随，人员流动也更加频繁，劳动力市场呈季节性动荡、人才市场处于一种非严格规范的状态之中。

2024年元旦开始实行的劳动合同法是一个转折点。这些法律法规的实施，将加速人力资源管理法制化进程，逐步实现从动荡、无序流动到稳定、内敛的转变。法制化将大大改变管理的主观随意性，提升管理的科学化水平，加速我国管理包括人力资源管理与国际接轨的进程，使其逐步达到与国际通行的普遍规则相一致的程度。

从相对低成本到相对高成本——

企业的HR成本快速提高

在未来相当长的时间里，我国经济社会仍将主要面临就业问题。但与此同时，我国也将进入一个工资上涨的时间通道。促进就业，提高就业者的薪酬水平，让全体国民能共享中国经济社会发展的成果，这是保持我国经济持续健康发展、构建社会主义和谐社会的国家取向，也是企业必须承担的社会责任和面对的艰巨课题。

同时，随着企业之间的竞争特别是人才竞争的日趋激烈，一方面需要引入人才的公司会提供更好的条件来吸引优秀人才，另一方面公司要想方设法留住优秀员工，其留人的主要条件便是薪酬福利。这两方面的原因都会促使企业投入更高的成本来进行薪酬福利项目的设计与执行。除了法定福利项目外，企业在公司自主福利项目的建立上也会越来越投入。这样，相互攀比将使企业薪酬福利的投入越来越多，用工成本越来越高。

从自给自足到分工合作——

人力资源外包逐渐成为潮流

过去，我国企业的人力资源管理总是追求大而全，或许是工作性质的“特殊性”，一般都希望万事不求人，用“可靠的”自己人做好自己的事。但现在情况变了，观念也变了，人力资

源外包应运而生。其实质是降低成本、提高效率，从而有效地适应外部环境，使企业人力资源和机构运行更精干、灵活、高效，实现企业可持续性竞争优势和战略目标。

外包就是将组织的人力资源活动委托给组织外部的专业机构承担，基础性管理工作向社会化的企业管理服务网络转移，比如档案管理、社会保障、职称评定等庞杂的事务性工作、知识含量不太高的工作等，逐渐从企业内部人力资源部门转移出去，而工作分析、组织设计、招聘培训、绩效考核等具有专业性的职能则交给外部管理咨询公司。

在发达国家和跨国企业，人力资源外包已经成为潮流。我国企业也必将顺应趋势，从自给自足过渡到更加注重分工合作。

从手工过渡到自动化——

HR信息化正在加速发展

信息化是实现有效管理和战略管理的重要手段。信息技术系统可以解决显性知识的收集和共享问题。21世纪新的信息技术的应用，尤其是互联网的普及，加快了企业信息化的进程。

全球经济一体化加剧了企业之间的竞争，企业对人力资源管理的观念产生了重大的变化，逐渐意识到为了获取独特的竞争优势，人力资源管理必须从事务性的角色转变到战略合作伙伴角色。信息技术在人力资源管理领域的应用及时地满足了企业的这些需求。

知识经济的发展，人力资源管理信息化成为企业关注的焦点，企业通过导入人力资源管理软件系统，建立了一个综合性的、功能丰富的人力资源平台，实现了企业人力资源的优化和管理的现代化。目前，加快信息化建设成为我国企业的焦点，诸如人事信息管理、薪酬福利管理、岗位管理、员工培训管理、全面绩效管理等已经纳入企业的完整人力资源管理系统之中。

从分割到统一——

区域合作导致HR循环经济圈形成当今是强调国际化和战略管理的时代。在全球化进程中，区域一体化趋势正在加强。比如在东亚地区，中日韩三国人力资源市场、雇佣模式、人才系统、文化理念等正面临共同的挑战，并实现相近的变革，逐步走向融合。同时，东亚文化中的人本、和谐理念与美国式人

力资源管理制度和技术也在逐渐融合。因此，无论是美国、日本、韩国还是中国，全球化背景下人力资源管理的整体趋势是在加速融合。

近期新组建的国家人力资源和社会保障部，其目的就是为了更好地发挥我国人力资源优势，进一步解放和发展生产力，统筹机关企事业单位人员管理，整合人才市场与劳动力市场，建立统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动和有效配置，统筹就业和社会保障政策，建立健全从就业到养老的服务和保障体系，从而真正形成全国性人力资源管理与开发体系，促进人力资源竞争力的全区域整合。

建立统一、规范的人力资源市场将打破现有的各种壁垒和障碍，包括区域和行业壁垒。区域合作将导致循环经济圈的形成，包括HR循环经济圈将加速形成。其实，国内许多区域已经出现了这种合作，并且有逐渐加大、增强之势。比如长三角、珠三角、以武汉为中心的长江中部经济带，以及环渤海、西部、东北等区域的人力资源或人才人事合作循环机制。从国内竞争到国际竞争——

劳动力大国正在过渡到人力资源强国

随着我国经济的快速发展，人力资源出现了许多新的特点。一方面是人口出生率在减少，另一方面是人口老龄化在加剧。未来10年我国企业将面临HR的短缺局面，将从强调劳动力规模和廉价优势过渡到注重建设人力资源强国。

全球化使全球市场联系越来越紧密，跨国公司成为了世界经济的主宰性力量，战略联盟、虚拟组织成为新的重要组织形式。相应地，人力资源管理的边界也从清晰到模糊，从封闭走向开放，国际人力资源管理与柔性化组织人力资源管理成为人力资源管理的新领域。突破传统意识中的国家边界和企业边界，培养全球观念和竞争协作精神，实施有效的跨文化管理，将成为我国企业人力资源管理必须面对的挑战。在这一不断整合提升与动态的进化过程中，如何将各种理论、模式与中国的管理实践结合起来，从而实现我国由劳动力大国过渡到人力资源强国。

从泛化普用过渡到职业和专业——

HR的职业化和专业化进一步加强

人力资源价值的显现和地位的提升，使人力资源管理成为一个热门行当，对人力资源管理者本身也提出了越来越高的要求。

现代人力资源管理的内容已经突破了传统的封闭体系，正在不断创新。不仅人们的观念需要转变，而且需要具备许多素质特征和技术手段。人力资源管理是一门最具实践性的学问，但是现实在走极端：搞管理的很多不懂理论，懂理论的基本不搞管理，理论与实践相结合的空间十分巨大。

有关研究表明，优秀人力资源管理者的主要职责可用四种角色来表示：一是人事管理专家，要求熟悉机构或企业的人事管理程序,了解政府有关法规政策；二是业务伙伴角色，要求熟悉组织业务，参与制定业务计划，处理问题，保证业务计划得到有效执行；三是领导者角色，要求发挥影响力，协调平衡组织、部门要求与员工需求之间的关系；四是变革推动者角色，要求协助组织及其管理者,在人力资源及理念方案上为组织变革提供有力的支持。

（作者单位：中国人民大学劳动人事学院教授）

**第二篇：人力资源管理未来发展的趋势**

人力资源管理未来发展的趋势

一、人力资源管理职能分化，人力资源管理外包成为重要手段人力资源管理的职能可以简单地概括为人力资源配置培训和开发、资与福利、制度建设四大类。企业外部经营环境的变化，以及社会专项咨询业的迅速发展，这些职能将再次分化，一部分向社会化的企业管理服务网络转移，于是出现了人力资源管理外包的现象，企业把档案管理、社会保险、职称评定以及工资、福利、招聘和培训等庞杂的事务性工作、知识含量不太高的工作从人力资源部门转移出去，以适应组织内部投资结构和工作量的经常变化。当前人力资源管理服务的供给市场已经是方兴未艾了，诸如人才诊断、人员素质测评、人才咨询、个人职业生涯设计、猎头服务等服务已经为企业领导者提供了丰富的选择。从招聘功能模块来看，国有企业可以根据实际需要，采用建立战略同盟、聘请外部专家顾问、短期聘用等多种多样的方式来获取企业所需的人才。

二、人力资源管理到人力资本管理

进入20世纪90年代，以美国为首的发达国家中，信息技术等高新技术蓬勃兴起，“智力资本”、“知识经济”、“人力资本”等概念成为人们讨论的热点。大家逐渐认识到员工不仅是企业的重要资源，而且是企业的重要资本，对企业员工管理逐渐力资本的管理阶段。管理目的由人力资源管理时的着眼于企业长远发展，同时满足员工自我发展的需要，人力资本管理以综合考虑企业利益与员工利益，形成利益共同体。企业与员工之间不再是雇佣关系，而是投资合作关系。

三、战略性人力资源开发与管理成为指导思想

战略人力资源管理，指如何根据组织的长期战略定位，制定相应的人力资源管理政策和总体目标。它包括三个层面的含义：首先从战略层面上依照目标管理的原理，将企业的总体发展战略进行分解，来制定相应的人力资源管理政策和总体目标；其次在管理层面上合理获取和分配人力资源，以保证战略规划的贯彻落实；最后操作层面上根据管理层面人力资源管理的计划来执行相关的日常操作。知识经济时代企业所面临环境的变化速度加快，企业必须具备良好的自适应能力；人力资源管理工作必须随时紧跟本企业的战略变化而进行调整，因此就需要战略层面上人力资源管理工作能够准确地把握企业的发展动向，并将人力资源管理的功能进行适当地拓展。在知识经济环境下，企业中知识型员工的数量与日增多，基层人力资源管理工作的开展必须借助于各部门的协调。

四、自动化，e-HR出现——电子化人力资源管理术全

信息化是实现有效管理和战略管理的重要手段。信息技术系统可以解决显性知识的收集和共享问题。21世纪新的信息技术的应用，尤其是互联网的普及，加快了企业信息化的进程。全球经济一体化加剧了企业之间的竞争，企业对人力资源管理的观念产生了重大的变化，逐渐意识到为了获取独特的竞争优势，人力资

源管理必须从事务性的角色转变到战略合作伙伴角色。信息技术在人力资源管理领域的应用及时地满足了企业的这些需求。知识经济的发展，人力资源管理信息化成为企业关注的焦点，企业通过导入人力资源管理软件系统，建立了一个综合性的、功能丰富的人力资源平台，实现了企业人力资源的优化和管理的现代化。从而实现电子化沟通、电子化招聘、电子化认识管理与组织管理、电子化培训、电子化绩效考核、员工自助服务等。

**第三篇：现代公务人力资源管理发展的趋势**

现代公务人力资源管理发展的趋势

公务人力资源管理自1980年以后，随着公共管理环境的变化，呈现出新特点和新趋势：

1、知识工作者的兴起以及政府职业化。据估计，在不远的将来，公私组织的工作将有90%为专家系统或人工智能所扩张或替代，同时，知识和信息工作者在政府公务领域内将占主导地位。

2、从消极的控制转为积极的管理。要在已有的公务人事制度的基础上，创造一个公务人员潜能发挥的良好环境，促使公务人员具有使命感，从而促使组织目标的达成和效能的实现。新公务人力资源管理强调“授能”。

3、公务人力资源管理的重视和强调。面对知识经济的到来，越来越多组织认识到公务人力资源发展的重要性，即通过持续的学习以改变公务人员和公共管理者的态度、行为和技能。快速变迁的社会要求公共管理者和公务人员具备新的学习能力，即马库德所称的新学习。

4、人力资源管理与新型组织的整合。为了因应环境的变化，提高效率、符合创新的要求、发挥公务人力的专业才能、有效运用科学技术、组织的弹性化、灵活化、临时性扩大授权已成为必然趋势。这也是对未来组织结构的要求，该结构强调一种更能发挥公务人员能力和潜能、而非抑制创新与活力的组织。

5、公务人力资源管理的电子化。如电子人事政策法规、电子人力资源资料库、电子招聘等等，可以增加效率、节约成本、有利于加强人员之间的沟通与联系等。

6、政府人力精简与小而能的政府。从1990年以后，各国之文官改革，莫不把人力精简和紧缩管理作为主要措施。随着“小政府”观念深入人心，人力精简将继续成基本趋势。

7、绩效管理的强调与重视。绩效管理意味着组织管理者为公务人员规划责任及目标，以使他们的能力获得最大的发挥；并通过绩效考评，以此作为公务人员奖惩的依据。有效的绩效管理系统应包括陈述任务及价值、规划程序、订立指标等部分。

8、公务伦理责任的强调和重视。近几十年来，越来越多的公职人员的不道德行为导致了政府威信的下降，导致“信任赤字”，故公务人力资源管理的一个显著趋势就是通过强调公职人员的伦理责任而重振政府的威信。许多国家致力于公务道德基础设施和伦理法律建设。

**第四篇：新形势下人力资源管理变化趋势**

新经济形势下人力资源管理变化趋势分析

摘要：随着企业管理的逐渐发展，企业对“人”的作用越来越重视，对人力资源是企业最重要的资源这一认识逐渐提高。因此，人力资源管理成为了现代企业管理与发展中的一项极为重要的工作，人力资源的价值成为企业核心竞争力衡量的关键性标志之一。随着经济全球化的发展，人力资源管理受到了重大的影响和挑战。基于当代经济社会出现的新变化与新特征，通过对当今全球经济环境的变化，进一步阐述人力资源管理发展的新趋势，分析目前企业人力资源管理的现状，为企业抓住并利用好未来人力资源管理的变化提供理论支撑，促进人力资源管理的发展。

关键词：人力资源；经济环境；新趋势

一、当前经济环境的特征

当今时代的经济活动己经进入了新经济的时代，与传统经济形态相比，它更多的表现在经济全球化、知识经济和服务经济。

首先，所谓“经济全球化”，是指在市场经济的基础上生产要素在全世界范围内的自由活动和合理配置，逐渐以至最终完全消除国家间的各种壁垒，使其相互渗透、联系日益紧密，从而把世界变成一个整体的过程。在全球范围内，各国各地区的经济逐渐融合成统一整体，相互交织、相互影响，形成“全球统一市场”，经济全球化趋势已经明朗，企业对国际化人才的需求也逐渐增加。

其次，当今时代的经济是世界经济一体化条件下的经济，是以知识决策为导向的。知识经济正影响着人类经济社会活动的各个领域，包括生产方式、生活方式、思维方式等。知识经济是以知识为基础的经济，是与工业经济、农业经济相对应的一个概念，是一种新型的富有生命力的经济形态。创新是知识经济发展的源动力，教育、文化和研究开发是知识经济的先导产业，教育和研究开发是知识经济时代最主要的部门，知识和高素质的人力资源是最为重要的资源。

最后，服务经济是以人力资本基本生产要素形成的经济结构、增长方式和社会形态。在服务经济时代，人力资本成为基本要素，土地和机器的重要性都大大下降了，人力资本成为经济增长的主要来源。因此，服务经济增长主要取决于人口数量和教育水平。佩蒂-克拉克定理指出：随着国民经济和人均收入的不断增加，劳动力会逐渐的由第一产业向第二产业转移，当国民经济和国民收入水平进一步提高时，劳动力就会向第三产业转移。自20世纪60年代以来，服务业在国民经济中的比重稳步上升。

经济环境的变化，带来的企业工作环境、用工方式、员工待遇等等一系列的变化。为了更好地应对经济全球化的趋势，跨国公司对员工的聘用走向任人唯才，不论国籍、肤色等，公司内员工与其它不同文化背景的员工同在一个办公室；其次，网络科技催生了新的组织架构，使得原本固定在办公场所的工作也可能被分散在全球各地，在文化背景不同的情况下，跨文化沟通与协调也就变得相当重要了。同时，由于对外投资大幅度扩增，全球产业结构的变革，势必带来劳动力的跨国转移流动。面对当代经济环境的快速变化，企业公司除了采取弹性的企业管理方式外，还必须拥有一定数量、具备核心竞争力的管理者。换言之，企业公司为了适应当代经济环境的改变，其所需的人力资源除了要具备一定的市场洞察力外，还要具备能解决社会、文化及政治等复杂问题的技能，以适应快速变化的经济环境特性。

二、人力资源管理发展的趋势

企业管理中，人的问题永远是最复杂、最重要、最棘手的问题。因此，人力资源管理必须着眼于人的未来和全面发展。现代计算机以及通讯技术的不断发展，也为人力资源的新发展提供了技术支持，新时期人力资源管理呈现出诸多新的发展趋势。从总体上来说，人力资源管理将会出现如下六个方面的趋势：

（一）人力资源管理成为企业战略规划与战略管理不可分割的组成部分。人力资源是企业最重要的资源，其不仅仅是人力资源部门的工作，而是整个企业的战略性工作之一，是最高层管理者必须关注的事情。因而企业在设计自己发展战略的时候，都将公司和部门战略与人力资源战略统一结合起来为企业战略决策服务，各项人力资源管理理念和方法之间应达成有效的切合。

人力资源将会从一个次要的、服务支持型的部门转变为保证和提高公司核心竞争力的关键性部门。人力资源管理从行政职能发展为服务支持职能，未来，人力资源管理会走向更加成熟的自我团队管理，人力资源部门将会越来越多地扮演战略管理的角色，更大效率和效益地推动整个部门的运作能力和功效。

（二）人力资源管理全球化、信息化。随着世界各国经济交往和贸易的发展。全球经济日益成为一个不可分割的整体，这种经济变化趋势己彻底改变了竞争的边界。国际竞争的深化必然推动企业在全球内资源配置，更包括人力资源的全球配置。管理人力资源的难度、培训的难度、不同文化的冲突、跨文化管理，都将成为企业人力资源管理的重要课题。此外，知识经济也是一种信息经济、网络经济，人力资源也将逐步融入信息时代，呈现出鲜明的信息化和网络化特征。

人力资源管理信息化手段的应用，可以大大减轻人力资源管理的事务性工作负担，提高对于人力资源信息的处理、加工、分析和应用能力，实现企业各类各级管理人员对于人力资源管理的资源共享和合作协调，并且，与企业ERP系统进一步整合，使人力资源管理信息系统与其他职能管理信息系统相结合，充分发挥人力资源管理的职能作用。

（三）注重知识型员工的管理，员工自我管理意识加强。在知识经济时代，知识工作者是一个全新的工作群体，他们自身掌握着部分生产工具一一知识，不像传统的劳动者那样一无所有，只能出卖自己的劳动。这一特征决定了企业管理者与知识工作者的关系己不再是纯粹的雇佣者与被雇佣者的关系，而是有着不同程度的合作关系。在这种情况下，人力资源中的一部分—知识型员工成了企业关注的重心。为了获取和控制更多的由于知识经济带来的创新利润，企业人力资源管理就应树立“知识管理”的思想，突出人力资源管理的知识意识、共享意识和效益意识。

同时，企业应以新思维、新方式来看待员工，从全新的角度出发，在公司中发展人力资源服务。企业应该从员工的需求出发，提供令人满意的人力资源服务，吸引人才，留住人才，激励人才，发展人才。在现代企业管理中，企业必须先赢得员工，才能更好地吸引客户，创造效益。因此，现在人力资源管理中，必须加强员工管理，特别是知识型员工，提供员工满意的人力资源产品和服务。

（四）人力资源外包服务发展迅速。在过去的三十年中，每年人力资源外包的增长率超过了百分之十五。2024年，仅上海外服、中智公司和北京外企人力资源服务有限公司三家人力资源服务企业的收入就近100亿人民币。在人力资源外包服务中，外包人员不仅提供高效率和高质量的服务，而且能为企业节约大量雇佣整条人力资本链的人力、物力和财力。同时，由于经济预期下调，裁员的可能性大大提高，这不仅仅是一笔资金的支出，更是对企业声誉和员工士气的考验，人力资源外包服务可以很大程度上避免了裁员，增加企业在人员配备上的灵活性。因此，今后人力资源外包服务将会成为成为一种趋势。

（五）跨文化管理日益特出。随着我国企业的逐渐发展壮大，以及全球人力资源的快速、自由流动，越来越多的外国人进入中国企业，中国人也越来越多地走向外资企业，由于管理习惯的不适宜、认同差异、文化差异等，产生了跨文化障碍与冲突。跨文化管理就是运用跨文化优势消除文化差异的冲突。对于人力资源管理者而言，要有效管理多元文化，就需要在文化尊重与认识的基础上，依据环境的要求和公司的策略需求，解决文化冲击与差异问题。

人力资源管理中，跨国公司的本土化早己深入人心，这也是跨文化管理的重要举措，然而很多问题也随之而来，全球高层失控，例如2024年微软的梁念坚、沃尔玛的陈耀昌等。究其原因，人才的培养是一个漫长的过程，如何培养和利用本土员工，特别是高层管理者成为跨过公司的一个新课题。

（六）劳工关系管理上心理契约的重要性增加。在劳动合同的基础上，劳资双方构建平等的权利义务关系，然而仅靠这一纽带是远远不够的。因此，作为调节员工与企业关系的心理契约就显得尤为重要。在人本管理理念指导下，一方面企业依据劳动法规、市场法则充分保障员工的就业权利、薪酬福利水平和学习成长发展机会；另一方面企业应关注员工对组织的心理期望与组织对员工心理期望之间的默契值，共同建立美好的可共同实现的目标，允许员工在企业中实现自我价值、自我实现。共同的目标、相近的价值观及心理上的相互感激，建立了比薪酬、合同都更为牢固的关系纽带，使劳工关系从对立紧张的冲突状态转变为理解融合互补的战略伙伴关系。

三、我国企业人力资源管理存在的主要问题

尽管人力资源管理的重要性日益突出，但我国不少企业特别是中小型企业，仍存在人力资源管理滞后的劣势，其主要问题表现在以下几个方面：

（一）缺乏人力资源的总体规划

面对快速变化的市场形势，许多企业只看重短期经济效益，忽视长期战略规划，特别是人力资源的总体规划，因此导致人才聘用的任意性。其主要问题有：第一，缺乏员工聘用规划。做出招聘决定时仅依据临时需要，没有系统规划，具体项目完成后，又出现人员过剩的情况。第二，招聘渠道单一。缺乏长期规划，不能整体协调对外招聘和内部招聘，增加了招聘成本。

（二）人才培训体系不完善

有些企业管理者认为员工培训不能为企业扩大利润，而浪费了时间、物力及财力。由于这种错误认识，导致一方面，员工入职培训流于形式化，不能真正提高员工的工作能力；另一方面，入职后培训次数极少，或仅仅局限于管理层的培训，不能适应技术更新对普通员工职业技能提高的要求，也不能对员工形成有效的激励，导致工作效率的下降。

（三）薪酬制度不合理

薪酬是人力资源管理的核心环节，但是在薪酬管理上，不少企业却存在误区。比如关于涨薪的问题，有些企业宁可将产业转移到消费水平较低的地区，来规避给员工涨薪。另一个误区是单纯根据企业是否整体盈利，来决定是否发放奖金。这种大锅饭式的奖励方式，也大大降低了员工的工作积极性。

四、优化企业人力资源管理的建议

针对以上新经济环境的分析和目前我国企业人力资源管理中存在的主要问题，为了使企业人力资源管理更好的适应当前经济的发展，从以下几个方面提出相应的解决对策。

（一）制定人力资源规划

通过对企业人力资源的供需分析，预测企业未来发展对各类人力资源的数量、质量、结构等方面的要求，对人力资源进行具体的规划，并构建人力资源信息系统配合实施。为适应市场竞争环境，人力资源规划还必须加强成本控制，包括提高员工工作效率和减少冗员，尤其是通过提高员工素质，进一步压缩人力资本的成本规模。只有这样才能充分体现人力资源的价值，提高企业的竞争力。

（二）完善人才招聘体系

招聘工作要做好整体规划，包括确定招聘地点、选择招聘时间及确定招聘渠道等。一般而言，招聘地点应遵从人才分布规律及低成本原则，可选择企业所在区域内人才较集中的地方。招聘时间除紧急招聘外，应当遵从人才供应曲线，选择在各大高校的毕业阶段以及毕业前期。

（三）建立人才培训机制

首先要重视入职前培训。企业应设立专业部门分管员工入职前培训。新员工一律在接受规范化培训后，才安排至具体岗位。其次要加强在职人员的培训。特别是企业革新技术或购买先进设备时，要提前落实好相应岗位员工的培训计划。第三要提高培训效率。如对有不良信用记录的员工，应对其进行重点培训；对工作掌握较快的员工，提前给予较高层次的培训。另一方面，要注意选择合适的培训机构、培训方式和内容。同时，企业应加强对培训结果的考核，注重对员工接受培训后业绩提升情况进行追踪考察。

（四）重视薪酬制度的设计

薪酬是人力资源管理的核心环节，也是重要的员工激励机制。薪酬设计不仅要考虑企业的整体战略，同时还要兼顾对员工的激励效应。合理的薪酬设计应包括两部分：一是报酬，主要包括基本工资以及奖金。二是中长期的激励工资。一般而言，我们可以采取股权奖励的政策，激励员工更努力地工作，为企业创造更多的利润，同时也是一种稳定员工的良好方式。

五、结语

随着世界经济环境发生的重大变化，人力资源在企业管理中的重要地位日益突出，人力资源的开发和管理也越来越得到重视。人力资源管理需要继续把重心放在正在做的每一件事情上，并尽可能地考虑到所有的挑战，抓住并利用好前所未有的变化，变化就是机遇。

人力资源管理是企业和员工之间的桥梁，知识型员工才是企业发展的真正动力，企业最需要的是人才，最缺乏的也是人才，谁掌握了人才战略的高度，谁就最先掌握企业发展制胜的主动权。面对激烈的人才的竞争，唯有高瞻远瞩、把握时代趋势、超前谋划、树立危机感，构筑起人才战略高地，方能在激烈的市场竞争中占有一席之地。

参考文献：

[1]杨剑霞.全球化趋势下人力资源管理新特点探讨[J].中小企业管理与科技,2024(1).[2]祖庆彦.新时期企业人力资源管理的新变化[J].中国外资,2024(11).[3]侯国立,成迪夫.国内外人力资源管理发展趋势的比较分析[J].现代商贸工业,2024(6).[4]齐亚宁.新形势下企业人力资源管理问题浅析[J].经营管理者,2024(5).[5]逢翼.发达国家人力资源发展趋势分析[J].管理现代化,2024(1).[6]陈慧媛.民营企业人力资源管理问题与对策[J].对外经贸,2024(1).[7]张晓伟.低碳经济下的人力资源管理创新[J].财经界,2024(15).[8]赵少平,李长征.我国企业人力资源管理的思考[J].特区经济,2024(5).[9]蔡立科.企业人力资源管理的创新研究[J].中国商贸,2024(2).[10]司静波.新经济时代企业人力资源管理创新问题研究[D].东北农业大学,2024.[11]杨军.新形势下企业人力资源管理中的问题及对策[J].企业研究,2024(14).[12]朱雅婷.知识型人才资源管理浅探[J].经营管理者,2024(14).

**第五篇：人力资源管理的趋势分析**

人力资源管理的趋势分析

人的问题永远是最重要、最复杂、最棘手、最容易出错的环节，无论如何强调人的重要性都不为过。人错了，一切都白费，人对了，一切都顺了。

如果你想胸有成竹地应对最大管理挑战，你就必须了解2024人力资源管理的十大趋势。

趋势一：员工即是客户

企业应以新思维来看待员工，从市场营销的角度出发在公司中发展人力资源服务。从某种意义上说，人力资源管理也是一种营销类的工作，企业应该从员工需求的角度出发，提供令人满意的人力资源产品和服务，吸引人才，留住人才，激励和发展人才。从专业的人力资源角度来看，敏睿公司认为企业必须要先赢得员工的满意度和忠诚度，从而才能保持竞争力，最终才能赢得客户。人力资源的新功能是为员工提供量身定做的人力资源产品和服务。

趋势二：从本土化到逆本土化

人力资源的本土化早在十年前就深入人心，经过各大跨国公司地不断实践,很多著名公司都达到了95%以上的本土员工比例，更有沃尔玛达到99%的高值。但很多问题也随之而来，全球高层的失控感，过度本土化文化带来的弊病造成了我们在2024年看到的诸多换帅行动，例如：微软的梁念坚，沃尔玛原中国区总裁兼首席执行官陈耀昌。究其原因，毕竟人才培养还是一个漫长的过程，“十年树木，百年树人”，中国高管的培养速度终究还是慢了经济发展半拍，欧债危机深化，一些“不胜任”的逐渐显现是必然趋势，那么“逆本土化”在人力资源的出现，也就不足为奇。

趋势三：外包服务持续升温

我们不难发现人力资源外包服务的发展势头迅猛。在过去的30年里，每年的增长率超过15%。2024年，仅上海外服，中智，北京外企三家人力资源服务企业的收入就近100亿元人民币。在人力资源外包服务中,这些“外聘”的专家，他们不仅可以提供高效率和高质量的服务，而且是在相当短的时间内达到，比起企业雇用整条人力资本链所耗费的人力、物力来有相当的优势。同时，由于经济预期的下调，裁员的可能性也在提升，这不仅仅是一笔资金支出，更是一个对企业声誉和员工士气的考验。使用hr外包服务则可以很大程度上避免裁员，增加企业在人员配备上的灵活性。因此，可以预见，人力资源外包的热度在下一年将继续保持甚至更热。

趋势四：心理契约重要性增加

人才的重要性早已是妇孺皆知，作为人才和企业的关系，仅仅靠一纸契约作为纽带，显然是远远不够的。心理契约，作为调节员工与企业之间关系的纽带现在显得尤为重要。一方面要依据劳动法规、市场法则确定员工与企业各自享有的权力，双方的义务和利益关系。然后，企业应与员工共同建立起美好的可共同实现的未来，允许员工在企业中实现自我实现；另一方面，企业要关注员工对组织的心理期望与组织对员工的心理期望之间的“默契”值。共同的目标、相似的价值观以及心理上的相互感激，则是比薪酬、合同都更加牢靠的纽带。

趋势五：战略地位上升，管理责任下移

人力资源将会由一个次要的、服务支持型的岗位转向帮助公司保证积极竞争力的核心职能部门。公司将会不断认识到“人”是稀罕的、不可仿效的、灵活功能的主要来源。不幸的是，人力资源管理部门成员却常常忽略了如此重要的一点，从行政职能到服务支持职能的转变证明人力资源管理内部悄无声息的发生着。未来，自我团队管理将被发展得更加成熟。由于员工自身对培训和发展的渴望必将导致以个人为单位的组织结构的发展，如此，人力资源管理部门将腾出更多的时间在“战略角色”的扮演上，更大效率和效益地发挥整个部门的运作能力和功效。

趋势六：动态目标管理盛行

现在对绩效评估的关注已经从评价员工的工作态度和表现转变为与之结合的动态目标管理系统。以这种方式，员工的个人目标以及公司的管理目标将机密结合起来，并且定期进行及时的调整或利用目标管理培训进行再关联，有助于激励员工乐于尽自己最大努力，时时保持对工作的热情。

趋势七：有效掌控知识资本

尽管在2024年有关退休金的政策没有发生什么改变，那是否会一成不变吗？首先，作为人力资源部门，需要了解如何用公式推算的方法。协助员工跳出错误计算的误区。其次，如何给员工解释养老保险政策的变化的每一个hr需要考虑的重点。了解只是第一步，然而帮助他们计算出变化会产生什么样的影响是关键。作为人力资源管理，必须承担起新的角色来满足不断出现的新挑战。

趋势八：应用社交媒体招聘工具

在过去的短短几年中，社交媒体已成为众多企业招聘策略中的重要的一角。LinkedIn Facebook和

Twitter作为前三名常用的社交网络，在公司运营中发挥着越来越重要的作用。通过公司更新的信息和资

料，寻找潜在的新员工并建立连接，建立雇主品牌形象并招募新的候选人。使用社会化媒体同时也为雇主和人力资源创造了新的责任感。

趋势九：借力云计算

云计算作为一种服务，而不是一个产品，作为一种实用工具(如电网)，在网络上，特别是互联网，共享资源，软件和信息提供给计算机和其他设备的交付。在云计算的基础，是基础设施的融合和共享服务的更广泛的概念。这种类型的数据中心环境，使企业能够得到他们的应用程序运行速度更快，更容易管理，维护少，使it部门能够更迅速地调整，以满足业务需求的波动和不可预测的it资源(如服务器，存储和网络。趋势十：雇主品牌社会化

新浪微博的粉丝数从2024年的6900万到2024年的1.95亿再到2024年的超过3亿，你已经不能再忽视这个社会化的网络时代。这种大背景下，品牌的建立找到了一种新的方式、新的途径。雇主品牌也不再是单纯为招聘服务的附属品，它的建设可以为从招聘到企业文化传播再到企业整体产品和形象定位起到不可缺少的作用。很多公司现已设置了雇主品牌主管或者数字品牌主管，如果你还没有，2024年的规划一定要加上。这，就是趋势；这，就是未来。

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