# 浅谈知识经济环境下的企业人力资源管理创新（精选）

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-08-27

*第一篇：浅谈知识经济环境下的企业人力资源管理创新（精选）浅谈知识经济环境下的企业人力资源管理创新朱晨武【论文关键词】知识经济;人力资源管理;创新【论文摘要】知识经济时代,企业竞争的重点逐渐转向对人力资源的争夺,对企业的人力资源管理提出了新...*

**第一篇：浅谈知识经济环境下的企业人力资源管理创新（精选）**

浅谈知识经济环境下的企业人力资源管理创新

朱晨武

【论文关键词】知识经济;人力资源管理;创新

【论文摘要】知识经济时代,企业竞争的重点逐渐转向对人力资源的争夺,对企业的人力资源管理提出了新的要求。为使人力资源的作用得到充分发挥,必须顺应时代的发展,改革传统的人事管理。为此,企业可以从战略化、动态化、虚拟化、信息化和多样化等方面入手,推动企业人力资源管理创新工作。

知识经济时代是一个以智力资源的占有配置与知识的生产分配使用为生存手段的新经济时代。在这个新经济时代,人力资本已经超过物质资本和自然资本,成为创造经济和财富增长的源泉。1知识经济时代对企业人力资源管理的要求

1.1树立人本导向作为知识经济时代的企业,树立人本管理导向不仅是管理哲学的变革,而且也是出于对自身经济发展合理性的考虑。因此,企业管理者要把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置,更加注意人的潜能和能力的提高与人的全面发展,努力营造鼓励人才工作生活的良好环境,使人力资源的活力充分迸发。

1.2重视学习型管理在知识经济的背景下,企业学习能力的强弱和对学习技能的掌握构成了企业竞争优势的重要来源,企业的人力资源管理也更多的表现出学习型的特征。企业通过学习型的管理,更加重视知识的积累和更新,营造学习与工作浑然一体的氛围,打造学习与工作紧密结合新型教育模式,为人才的终身教育、不断获取新知识营造环境支持,并逐步将企业培育成学习型组织。

1.3变革企业文化在如今的市场环境下,企业文化是促进企业成长无形的精神力量,是成功地实现组织目标的重要保证,同时,知识经济背景下的企业文化应该是基于人的充分解放和全面发展的、以知识的生产和使用为主要内容的精神文化。所以,新经济时代的企业文化必须重视在企业内部知识的分享、学习和创造,形成一种带有激励色彩的开放性文化,使个人的技能和经验得以整合成组织的系统知识。2知识经济时代企业人力资源管理创新的动因

2.1企业环境的变化技术的发展提高了人力资源管理的技术水平和企业对员工素质的要求,使企业更为倚重知识型员工,于是,人力资源管理的战略性工作变得重要起来,人力资源管理部门必须将知识型员工的个人能力与企业的目标统一起来,寻求企业和人才的可持续发展。

2.2互联网的普及网络改变了传统的时空观念,也对企业的人力资源管理方式产生了重大的冲击:一方面人才竞争越来越激烈,另一方面人才又面临着前所未有的宽松自由环境;如何选拔合格人才、保持现有人才队伍的稳定性以及吸引优秀人才成为企业人力资源管理急待解决的难题。

2.3组织的变革知识化和网络化使组织结构扁平化成为可能,在扁平化组织结构中,创造性的工作愈发重要,参与性管理的色彩更加浓厚,人才对弹性工作时间和工作自主权的要求,以及追求自我价值实现的需求

也更强烈。显然,传统的人力资源管理已经不再适合人才对工作和生活环境的质量要求,会扼杀人才的积极性与活力。

3企业人力资源管理的创新

3.1人力资源管理层次的战略化企业的人力资源管理需要逐渐从作业性、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,从维持和辅助型的管理职能上升为具有重要战略意义的管理职能。因此,企业人力资源管理部门要从原来的非主流的功能性部门,转为企业经营业务部门的战略伙伴,从企业经营战略的一个执行者,转为战略的参与者和制定者,在战略执行的过程中通过各种人力资源管理政策和制度的设计以及对人力资源管理实践的调整来帮助企业赢得竞争优势。

3.2人力资源管理模式的动态化在信息爆炸、知识更新快速、技术发展日新月异的时代,要求有与之相应的动态发展变化的人力资源管理模式。着眼全局的动态管理,现代人力资源管理的动态管理既体现在对员工一生全过程的纵向管理,使人员的选拔录用、培训考评、薪酬奖惩和退休保障等有机地联系起来;又体现在横向上跨越企业内部部门分割的局限,将全部人员作为一个整体进行统一管理。

3.3人力资源管理形式的虚拟化 人力资源管理的虚拟化是企业采用现代信息技术,以人力资源管理职能业务外包的形式,将企业内部人力资源管理的一些职能逐渐分离出来,由社会或其它组织、个人承担,并由它们为企业管理提供服务。目前企业人力资源的虚拟化管理主要有虚拟实践社团、人力资源外包和员工自主服务等几种形式,其中,人力资源外包是最重要的形式。人力资源的虚拟管理一方面会提高双方的效率,使企业得到优良的服务,另一方面还会因此而降低企业的经营风险,集中优势和资源关注自身和核心能力和竞争力。人力资源管理的虚拟化使企业对激烈的市场竞争环境增强了灵活应对环境变化的能力。

3.4人力资源管理方法的个性化 人力资源管理的创新是多方面的,对人才的关注使企业必须考虑到人才的不同需要。企业员工的文化背景、心理、工作风格等各不相同,统一的人力资源管理模式难以满足员工的个性化需求。所以,最好能针对不同员工实行个性化管理,采取不同的激励制度、考核方法或者培训形式等满足不同员工的需要,调动员工的工作积极性,推动他们不断提升自我价值,激励他们更好地为企业服务。知识经济时代企业的人力资源管理只有不断在观念、模式、手段、形式和方法上进行创新,才能跟上时代变化的节奏,使人力资源管理充分发挥其战略作用,真正做到以人为本,为人力资源的培育和发展提供服务,实现个人与企业的共同目标。

3.5人力资源管理氛围的和谐化企业文化虽然不能直接为企业创造价值，但是，没有良好的企业文化，企业就没有长久的生命力，早晚会被市场淘汰。优秀的企业文化是企业管理和发展的软法宝，将“以人为本”的先进理念渗透到员工的思想和行动中，员工自觉地规范自己的行为，自觉地与企业同呼吸、共命运，从而使企业获得一种源源不断的生命力，提高企业凝聚力。企业形成了良好的人力资源管理氛围，员工主动适应创新要求，不再抵触企业改革，而是积极配合企业的改革，有利于人力资源改革及各项制度的顺利执行。企业文化应该倡导创新，提倡挑战，使员工树立一种“勇立潮头搏大浪”的闯劲，时刻为企业的发展和改革献计献策，不断促进技术和管理的创新。这样有利于人力资源改革以及新制度的贯彻和执行，有利于实行竞争上岗;有利于以绩效为衡量标准的薪酬

制度的实行，从而实现内部分配公平，避免优秀人才流失。

参考文献

[1]周朝奋.当代中国企业人力资源管理创新[J].商业研究,2024,(9)

[2]刘晓红,徐杨,张霞.企业人力资源新概念及管理策略[J].北京工商大学学报,2024

**第二篇：知识经济环境下企业人力资源管理浅析**

知识经济环境下企业人力资源管理浅析

2024年11月21日 15:35 来源：《经济师》2024年第2期 作者：庄玲秀 字号

打印 纠错 分享 推荐 浏览量

摘要：知识经济环境下，人力资源管理的内涵和对象发生了变化，“以人为本”，构建和谐的劳资关系，创建学习型组织，要求企业管理者更新观念，进行管理创新。战略性人力资源管理要求人力资源管理的战略和行为与企业的经营战略结合起来，通过有效的人力资源管理活动，提高企业实施战略的能力，促进企业的可持续发展。

这是一个新事物层出不穷的时代，一系列新问题摆在人们面前。新生代农民工、Y一代崛起、“刘易斯”拐点、员工结构的变化。为人力资源管理赋予了“以人为本”全新的内涵；e--HR、ERP等先进的管理技术及沟通平台，迫切要求人力资源的行为和表达方式及时升级转换；“风战争”、“雾联网”、“云计算”，信息技术的日新月异，使人才竞争越来越激烈。现代企业面对的是知识与网络化环境。需要从根本上重构赢利模式，提升人力资源在企业内部的地位，构造起新的企业核心能力，只有这样才能适应知识经济时代的竞争环境，使企业在21世纪的竞争环境下立于不败之地。现如今，人力资本，已成为克敌制胜的核心竞争力；转型，已成为人力资源管理难得的机遇和挑战。人力资源部门将越来越多地参与企业战略规划、传播人力治理技术，担当起员工群体的沟通、宣传和倡议者角色，成为首席执行官的战略伙伴。

一、以人为本，促进和谐发展

人是企业中最重要的资源，特别是知识经济时代，人力资本取代物质资本成为企业能否持续发展的决定性力量。企业必须树立“以人为本”的价值观。所谓“以人为本”就是一种对人在社会历史发展中的主体作用与地位的肯定，强调人的主体作用与重要地位；它是一种价值取向，强调尊重人、解放人、依靠人和为了人。

“企业治理最终就是人力治理”，这是美国企业管理先驱彼得，德鲁克先生的名言。人本管理在本质上是以促进人的全面发展为根本目的的管理理念与管理模式，而人的全面发展的核心内容是个体心理目标结构的发展与个性的完善。全球领先企业纷纷推进人力资源转型，强调人力资源服务能力的进一步塑造和深化，能够对企业运作、发展中的问题提出解决方案。如何有效地把人力资源角色重新定位于专业中心、业务伙伴和共享服务，成为人力资源转型的关键。作为CEO战略伙伴和直线经理的策略伙伴，人力资源管理者应该时时关注目前人力资源管理实践。聚焦那些具有战略价值的人力资源管理重点。不同时期采取不同的管理手段，结合市场和企业本身实际，通过剖析企业内部动力的合成，对绩效成果给予准确判断，通过公平、公正、公开的制度，将团队成员的激情点燃，让每一个人对企业高度热爱，让每一个岗位都有科学规范，让所有部门既能独挡一面又能协同作战，让整个企业肌体健康和谐高效运转。

在企业中，人本管理中的“人”指的就是企业员工。也有国外学者曾指出：管理不是管物，而是开发人才。一切管理活动的出发点和归结点是从满足企业员工作为劳动者的需要出发，以劳动者的素质技能提高和全面自由发展为目的。诺基亚提出“以人为本”的经营理念，包舍了“以人为本的科技创新体系”和“以人为本的市场竞争思维”。因此，人本管理的核心是尊重。社会个体由于个人条件各不相同，需求的层次也不相同，但受尊重是共同的需求，在人力资源管理具体活动中，要充分尊重个性差异，充分体现企关键词：知识经济，以人为本，人力资源管理战略，创新 业对人的重视与尊重，企业要建立真正地能够落到实处的“以人为本”的企业文化，要让这种文化深入到企业的每一个角落，使人成为企业的主角，特别是大型企业，尤为如此。要打破官僚体制的企业文化，引入人力资源的竞争机制，完善人力资源管理的“选人、用人、育人、留人”等各项制度。只有这样，企业的人力资源管理层次才能得到提升，人力资源管理的战略性转变才能实现。

二、心理契约在劳资关系中的作用

心理契约是美国心理学家施恩教授最早提出的，它的定义是“个人将有所奉献与组织欲望有所获取之间，以及组织将针对个人期望收获而有所提供的一种配合。”它是组织与个人双方彼此要付出什么同时又期望得到什么的一种主观心理约定，约定的核心成分是双方隐含的非正式的相互责任。它是员工与企业之间建立的一种非正式的隐形的契约，虽然这不是有形的契约，但却发挥着有形契约的作用。心理契约的核心是员工满意度，员工满意度越高，心理契约越牢固，对企业就有比较深厚的忠诚感和依赖感，工作投入且关心企业及所在部门的整体利益；反之，心理契约就比较脆弱，对企业没有什么感情，员工在工作时不认真负责，不积极主动，也不关心企业利益，在企业危难的时候往往是“树倒猢狲散”，而不是同心协力，共闯难关。因此，心理契约是员工在企业中各种行为的基础。了解心理契约，就能对员工的行为做出台理的预测。

心理契约本质上是一种感情契约，是形成组织凝聚力和团队氛围的一种无形的手段，与制度契约相比，心理契约以较低的成本促进了企业管理效果与经营效率的提高，同时也降低了制度契约的成本。美国著名管理学家埃德加·沙因(E·H·Schein)指出，尽管心理契约是内隐的，但它却是组织行为的一个重要决定因素。正式的经济契约不可能涉及雇佣关系的方方面面，而心理契约可以填补经济契约留下的空白。心理契约的暗含条款能够弥补雇佣关系中正式文本规定的一些不足，降低员工与企业双方的不确定性，从而增加个人与企业的安全感和相互信任感，同时，在心理契约构建和维护的过程中，企业管理者的素质也是一个必须考虑的变量。除了要正视企业与员工之间的心理契约问题，而企业成员之间、团队成员之间的心理感受问题，也是在管理实践中需要加以研究和解决的内容。

心理契约管理的目的就是通过人力资源管理实现员工的工作满意度，并实现员工对组织较强的归属感和对工作的高度投入，进而起到稳定人才的作用。心理契约同经济契约相比。主观性的特点决定了其定量比较困难，一般只能进行定性或简单的定量研究；变动性的特点决定了心理契约构建是一个动态的过程，在这个过程中必须进行必要的维护。心理契约是人力资源管理的重要基础，企业管理者要正视它的存在和影响，让无形的心理契约变成吸引、激励和保留人才的有力工具。

三、转变思想，突出战略地位

目前我国企业人力资源管理还存在很多问题。一是人力资源管理不适应知识经济环境下企业的发展，首先是对人力资源定位的不科学、不准确。长期以来我国企业更多地将人视为一种成本，而在知识经济环境下应当更多地强调人力作为资源而不是成本；其次，人才管理体制不健全。企业人事管理不能够以市场为基础，从而造成人力资源结构不合理，造成人力资源严重浪费；第三是人力资源组织模式落后。我国企业人力资源管理模式是基于权力驱动的管理模式，这是一种比较刚性的模式。这种模式是强制性和命令性的，不能很好地调动员工的积极性。二是我国企业人力资源管理落后于西方先进的人力资源管理。一方面表现为专业性不强，没有一套专门的完整的体制和规范；另一方面表现为人才短缺、结构单一。

因此，我国企业在改革开放的今天，要想实现人力资源管理的转型，必须首先从体制上进行变革，建立“以人为本”的管理理念，培养以高素质员工为核心的人力资源管理体制，实行权利平等、民主管理，从内心深处激发每一个员工的内在潜力和创造性。也就是要从人出发。以人为核心，关心员工的需要，并将每个员工视为有价值的人，通过调动和激发人的积极性、主动性和创造性，实现企业利润最大化，加强企业的人力资源战略管理创新，实现企业的快速持续发展。

其次是要提高管理者自身的素质和影响力，要有先进的管理理念及优秀的管理技能，与员工关系也不再是领导与命令，而是协作和共同参与。一个好的领导者和管理者首先应该是一个好的人力资源战略管理经理。再者就是要招聘有用人才、合理使用人才、科学管理优秀人才、有效培训开发人才等。企业不仅要培养优秀的人才，更要培养杰出的人才，打造充满激情和富有极强竞争力的团队。突出人力资源管理的战略地位，更重要的是将员工视为企业竞争优势的来源，只有这种思想深入贯穿于每一个管理者和员工的心中，并为之行动，企业的人力资源战略管理才能更上一个新的台阶，才能促进企业目标的达成和个人价值的实现，也才能实现企业的快速发展；也只有实现人力资源战略管理的创新、充分发挥人力资源的能动性、更好发挥人力资本的作用，才能使企业在日益激烈竞争中能够持续发展。

为了适应企业的发展需要，企业必须制定明确的发展战略，因而战略管理逐渐成为企业管理的重点，而人力资源管理对企业战略的实现有着重要的支撑作用，所以从战略的角度思考人力资源管理的问题，将其纳入企业战略的范畴已成为人力资源管理的主要特点和发展趋势。

四、构建学习型企业，提升企业竞争能力

彼得·圣吉(Peter Senge)在1990年出版的《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》著作中提出“未来惟一持久的优势，是有能力比你的竞争对手学习得更快”。他提出了学习型组织的五项修炼，即自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习和系统思考。强调要不断深入学习并加深个人的愿景，超越过去，超越自我，突破固有的思维方式和行为模式，建立组织的共同愿景，激励组织成员，通过“深度汇谈”寻找有碍于学习的因素，培养组织形成系统观察和系统思考的能力，培育集体的学习能力，将这种学习优势转化为创新能力，并形成核心能力。正如美国通用电气前CEO杰克·韦尔奇所指出的：最终的竞争优势在于一个企业的学习能力及将其迅速转化为行动的能力。只有学习型组织才能使员工在这个组织里获得成长。战斗力更强，生产效率更高，从而使整个组织的能力随之增强。

创建学习型企业，确立终身学习的观念，提升团队的知识、技术能力，获取竞争优势，提高企业的经济效益，推动企业发展。要以强化企业内部员工培训为手段，建立起适合本企业的教育培训体系，以现代管理知识和高新技术知识为重点，通过对不同专业、不同层次的管理人员、专业技术人员、维修及操作人员进行全面、深入的培训，分析企业对员工的需求，掌握每个员工的的特点和发展前景，并根据企业整体和具体岗位对人力资源的需求，制定出灵活多样的培训、学习计划，不断完善企业教育体系，创造出人尽其才的工作环境及相应的激励体系。对于一个企业而言，学习是创造力和竞争力的源泉。

创建学习型企业，鼓励员工不断学习、更新知识结构，最大限度地发挥自己的智力和潜能，成为企业可持续发展战略的一个重要方面，是企业参与知识经济时代竞争的必然选择。

建立人力资源开发机制，建立高级人才和后备人才选拔与培养制度，促进全体员工提高学习专业技能的积极性、主动性和创造性，全面提高员工的综合业务水平。提供有利于开展学习的环境和必要的条件营造求知好学的氛围，促进员工通过多种形式参与终身学习，拓展和更新知识，提高素质，增长才干。在企业内部形成尊重人才，尊重知识的氛围。管理专家认为，未来最成功的企业将是一种学习型的组织——能够使各阶层所有成员全心投入，并持续不断学习的组织。

在企业内部，学习型组织要求员工之间既合作又竞争，组织中的团队精神至上，知识共享成为人人都遵循的价值观。在知识的共享过程中，企业成员的能力都能得到提高。要创建学习型组织必须加快知识的传输。在企业内部建立知识共享平台，最大限度地促进员工知识交流和更新。科学技术的迅猛发展，市场的瞬息万变，竞争日趋激烈，人力资源的管理要促进组织成员团结协作，发扬团队精神，形成集体学习的文化氛围。建设以知识为核心，鼓励学习、鼓励知识交流与分享以及崇尚创新的企业文化氛围。正所谓一流的企业源于一流的效益，一流的效益源于一流的产品，一流的产品源于一流的员工，一流的员工源于一流的学习型组织。

知识经济时代。人们的工作性质发生了变化，人们需要学会如何相处，寻求合作的新形式，创造人与自然、人与人及人自身的和谐。20世纪初，泰勒科学管理理论的产生具有划时代的意义，使管理由经验走向科学。在21世纪管理创新已成为企业持续发展的关键因素之一，面对新的经济环境，我国企业必须更新管理观念，善于学习国外先进的管理理论与管理经验，结合我国经济及企业发展现状，积极进行企业人力资源管理创新，打造企业持续竞争优势。在知识经济时代，人力资源管理是经济增长和可持续发展的决定因素，是企业兴盛之本，是企业发展的基石，要加大人力资源开发的力度，构建人力资源管理新机制，促进企业的可持续发展。

参考文献：

1．罗的庆．知识经济时代下的人力资源规划.大众商务(财经版)，2024年(4)

2．李恩平，党盛豇.知识经济环境下的企业人力资源管理变革．人力资源管理,2024(8)

3．单文娟心理契约在员工管理中的作用分析现代商贸工业,2024(12)

4.张菊霞．创建学习型企业，实施人才发展战略．人力资源管理,2024年(1)

（作者单位：神华准格尔能源有限责任公司）

责任编辑：晓雁

**第三篇：创新企业人力资源管理**

龙源期刊网 http://.cn

创新企业人力资源管理

作者：白林景 李岸然 李兆雄

来源：《科学与管理》2024年第03期

摘要：通过科学的培训机制，不断提高员工文化修养、技术水平、管理能力，把企业各项经营活动全面推向市场，构建优良的、具有实践意义的企业文化，建设符合企业发展战略的核心团队是企业人力资源管理创新的源动力。

关键词：企业发展 人力资源 管理团队

一、有效的人力资源管理是企业业绩成长的重要因素

在市场经济条件下，企业面临着日益激烈的竞争环境，无论从企业战略层面还是战术层面看，生存与发展是企业经营管理活动的永恒主题，伴随企业运营全过程。

企业的生存与发展依赖于经营管理活动的有效控制和企业资源的优化配置，众多因素对企业经营结果具有影响力。其中，最重要的因素就是企业的劳动者一一人力资源，他们是企业优化配置资源的重要组成。进行有效地人力资源管理是企业实施人才战略，构建企业可持续发展经营团队的需要。

但在实际运营中，企业更关心的往往是有关资金和市场问题，这些问题因经常表现为紧迫而被高度重视。人力资源管理则因其长期性特征而得不到应有重视，一般缺乏规划和管理形成人力资源瓶颈，阻碍了企业的进一步发展。许多企业的成功经验证明，人力资源开发与管理在企业发展过程中发挥着举足轻重的作用。

二、创新求变的人力资源管理

国内外企业管理的经验和教训表明，人力资源开发与管理的成效，对企业中长期经营业绩将产生决定性影响。企业为适应日趋激烈的市场竞争环境，需要坚持人力资源创新管理，谋求持续稳定的业绩。创新管理思路从以下四方面展开：组建一支适应企业战略规划的管理团队；制定良好的人力资源培训机制；将管理部门推向市场；培育优秀的企业文化。

1、建设符合企业战略的管理团队

企业发展战略的实现，首先需要一支充分理解并高度认同企业经营战略的管理团队。企业依靠他的管理团队，从决策和执行层面有效实施企业发展战略，方能使企业在经营活动中，各专业相互协调、有机联动，面对市场快速反应，实现价值最大化。

建设符合企业战略的管理团队，首先是正确识别实现战略规划的组织模式和各岗位人才需求，二是预见企业发展各阶段人才需求状态；三是选派和聘任各岗位人员，并明确权责和对其

成长的组织期望；四是规划关键岗位人才的梯队目标。如此，保证了团队建设的长期和有序实施。

企业的发展和团队建设需要人才，这是不争的事实，人才的来源不外乎招聘和培养两个途径。但是企业在这个问题上往往出现重招聘而轻培养的倾向。在他们看来只要有了高学历人才，就应当为我所用，否则按照自然淘汰法则，优胜劣汰、自生自灭，忽略了人才的招聘、使用成本和自生自灭机制对企业稳定队伍的负面影响。孰不知人才对企业战略的认同和企业特有的管理、技术的再学习，对团队建设有着至关重要意义。

另一个容易出现的倾向是，采取“招聘、设岗、安排”的简单方式，其结果一方面带来影响组织规划、增加成本的风险，另一方面同样导致优胜劣汰、自生自灭的结果，缺乏人才选聘、培养、储备、更新的科学机制。因此，我们主张根据组织目标“挖坑、选种、育秧、施肥、间苗、结果”的人才管理模式。

2、制定良好的人力资源培训机制

在多数企业中长期规划中，一般都可以见到培训计划。但是，这些计划往往表现为“为计划而计划”，脱离组织目标，缺乏有针对性的培训设计。在实施过程中则表现为，期末总结时发现多数培训还没实施，有些培训走了过场，收效甚微投入产出不成正比，其结果只是企业组织了，人员参加了如此而已，其他一无所得。

建立良好的培训机制，需要解决从企业目标和人员结构出发，正确认识培训需求，即：要做哪些培训，培训的重点群体和哪些人参加，解决好资源配置问题。计划阶段，主要是规划符合企业需求的培训内容、方式、时间、组织、人员和资金安排；实施阶段，是通过组织活动落实具体培训计划，并根据实际进行必要调整，确保培训效果；总结阶段，对培训效果进行评估，有时需要人力资源管理部门进行跟踪考查，同时有必要建立培训考核机制并纳入企业考核体系。每一次总结都将对今后的培训活动的改善产生影响。

建立科学的培训规划。企业应定期对人力资源状况进行全面清查，即进行人员需求预测和供给预测：通过供给预测，了解现有人力资源数量、质量、结构，预期可能出现的职位空缺、劳动市场状况、社会有关政策以及本单位在公众中的吸引力等；通过需求预测，了解产品市场需求、工作时间变化、技术与组织结构、劳动力的稳定性等。在这两种预测的基础上，为长期所需弥补的职位空缺事先准备具有一定资历的人员，从基础知识、专业技能、管理思维等方面对其进行系列培训，确保未来用人需求；这样做的另一个好处就是，能够调动员工积极性，将企业发展与员工个人发展有机地联系起来。

培训可以采用多种多样的方式。企业定期对员工进行管理知识、专业技能、质量等方面知识进行系统培训；部门根据专业特点和工作实践开展内部培训；选派骨干到大专院校、科研机构进行培训；鼓励在职员工根据企业和个人知识更新的需要进行再学习；积极倡导员工以提高技术水平和操作技能为目标的自我充电学习。

企业建立人力资源培训机制，是团队建设的重要环节。只有良好地培训机制方可不断提高团队战斗力，保持团队稳定和健康成长。建立企业人力资源培训机制，我们强调有效性、实践性、持续性原则。

3、将管理部门推向市场

市场竞争的日趋激烈，已被企业特别是那些完全竞争行业的企业深切感受，在市场竞争中求生存某发展已经成为多数企业的共识。但很多企业在全力建设营销团队，构建市场格局时从人员、资金、制度等方面盲目地向营销倾斜，而忽视了市场取胜需要全企业共同面对竞争，市场是企业运营各方面工作的总目标。

有些企业营销队伍可谓精兵强将，在市场上东拼西杀，却总感到孤立无援，按期履约时常紧迫、顾客投诉频于应付、质量缺陷重复出现、技术支持力度不足。而生产系统、技术系统、供应系统、质量系统却表面上固守本职，实际上各自为政与市场保持距离，迷失了市场目标，对营销组织产生诸多抱怨，表现出生产组织忙于应对、质量改善缺乏动力、技术进步相对滞后。这种状态只能使企业失去参与市场竞争的整体合力。

解决企业运营的不和谐状态，除加强教育提高全员竞争意识，还要在组织设计上规划各部门的市场地位，明确所有岗位与市场的链接；强化信息管理，经常通报市场动向和顾客需求，及时、主动地支持市场，让市场营销部门和人员及时了解生产、技术、质量等保障部门的工作状态，主动谋求支持；建立畅通的市场与其他保障部门沟通渠道和机制；合理制定考核指标体系，导向明确，经营指标与各部门业绩评价挂钩。

因此，合理规划企业人力资源管理，使之满足企业发展目标，适应市场竞争环境，从组织上、制度上和管控流程上引入市场机制，把管理部门推向市场，是企业创新人力资源管理的重要内容。

4、培育优秀的企业文化

企业文化的核心是企业价值观，其灵魂是企业精神。企业精神体现企业员工的意志和利益，反映企业奋斗目标、价值观念和道德行为准则的一种集体意识。优秀的企业文化是企业不断进取的思想源泉；是塑造企业形象的重要表现，是提高团队凝聚力的精神支柱；引导员工认同企业目标，实现自我价值的导向，也是度量员工对企业忠诚度和向心力的规尺。

建设优良的企业文化，需要把企业核心价值观贯穿企业经营全过程，而不是简单停留在不切实际的，甚至有悖于企业目标和价值观的华丽口号。优良的企业文化可以解读企业面对市场、顾客、社会、员工、伙伴以及对手的态度；可以了解企业目标、组织、人才、运营的基本状态。优良的企业文化一定能够从企业经营活动中反映出来，主要包括市场营销活动、生产活动、质量活动、研发活动以及部门协作和员工敬业精神。无需去看企业提出的口号，企业核心价值观的精髓被员工领会并实践着，被市场和顾客所认同。成功的企业大抵如此。

**第四篇：浅论企业公司人力资源管理创新**

文章标题：浅论企业公司人力资源管理创新

企业组织类似于生命有机体，需要通过“吐故纳新”和“去芜存菁”与外部进行持续的物质与能量的交换，以保持自身的活力，并提高素质。

随着知识经济的兴起，我们正在进入一个以智力资源的占有配置与知识的生产分配使用为生存手段的新经济时代。在这个新经济时代，企业之间的竞争将愈演愈烈，人才将成为企业中惟一不断增值的资源。只有合理、有效的人力资源管理制度才会使企业更有向心力和凝聚力，同时，它也是企业提高市场竞争力、成功发展的根本保证。

企业经营环境发生的重大变化

人力资源管理，自上世纪70年代起，已成为企业经营、管理和决策的一个重要模式，并随着社会环境、经济环境和企业环境的变迁而不断发展创新。21世纪是以知识为基础的新经济时代，在这个“知识大爆炸”的时代，知识理所当然地成为最重要的资产及竞争差异因素。知识是企业的战略资产，企业是一种知识整合系统或是创造、传递和运用知识的组织。

在这种大的背景之下，企业环境必然发生重大的改变，适应社会、经济环境的发展。与此同时，人力资源管理制度模式要想在竞争中占有优势，就必定要适应企业环境的改变，以发挥最大的功效。那么，在21世纪，企业环境发生了哪些重大变化呢？主要有：

●员工的转变——新时代的员工的价值观不同，有所谓的“Y时代”或“Z时代”的特征，流动性高、强调个人价值。

●组织结构的改变——由传统的功能型的垂直式组织结构，转变为更强调团队合作的扁平结构。

●管理模式的改变——由从上而下的集中式规划和控制为主，改变为强调授权、责任、绩效为主。

●工作设计的改变——从分工清楚、专项负责的工作，改变为比较复杂的、多样化的工作。

●员工训练的改变——从过去的“训练”模式，改变为“学习”、“教育”的模式，强调个人学习能力和责任心，也更注重员工的行为、价值观的教育。

●绩效评估的改变——从目标管理为主，改变为更强调效果的管理，个人工作能力、工作态度等也纳入绩效评估范围。

●薪酬体系的改变——从固定薪金，以职位、年龄为主要考虑因素，改变为以绩效奖金为主，强调企业的绩效成果和个人的绩效贡献。

●升迁的改变——从过去强调绩效结果，改变成强调其能力和工作、个性和工作的匹配性，以及升迁后能否胜任。

●中层管理角色的改变——从“督导”的角色改变成“辅导”的角色。

●高层管理角色的改变——从“领导”的角色改变成“规划”的角色。

企业认清人力资源管理应解决的三个问题

从近一个世纪的企业经营发展过程来看，我们不难发现，企业生产经营经历了从生产导向到市场导向的演进过程，目前正在进入人力资源导向时代。可以说，在新经济时代，人力资源导向将成为企业获取成功的基本导向。那么，在企业环境发生重大变化的前提下，如何建立一个积极的人力资源管理模式来引导企业获取成功呢？

笔者认为，企业首先要认清三个亟待去解决的问题。由于长期处于计划经济体制下，很多企业没有真正意义作为经济实体参与市场竞争。同时，面对来自国内和国际市场的竞争压力，面对瞬息万变的信息和技術革新，面对纷繁复杂的市场需求，多数企业在管理上、经营上、观念上都有应变上的滞后性。

1．机制上的问题。由于机制不灵活，尤其是某种机制下决策者由于受到长期以来的影响，较难有突破性的举措。譬如，现在尽管是市场经济，但其管理思想、管理模式还不够开放，甚至用计划经济模式下的思维方式看待问题。

2．理念上的问题。知识更新、社会变迁，企业有些力不从心。我们常常看到企业对有贡献的员工进行奖励(有精神的，也有物质的)，其实对有业绩的员工采取的奖励方式的效用远没有兑现方式的好。因为兑现体现的是一种合理性、原则性和契约式的严肃性，也就是说这是员工应得的；而奖励的方式体现的是政策性、不对等性、额外性和没有保障性，作为员工会感到假如他再有类似贡献的报酬还得取决于主管(领导)的“研究”。

3．认识上的问题。欧美企业一般对人才的重视程度普遍要比国内企业强得多，不论是从战略的角度、工作的内容还是对人才的能力发挥方面。而很多国内企业得了“短视病”，看得较近，缺乏动态的人力资源规划与开发，无论在观念上还是实践上都有依赖以往规划的一劳永逸的思想，造成静态观念与动态市场需求和人才自身发展的需求极不适应。譬如，希望员工有工作经验是吃其“老本”，挖人才是希望能短时间内为企业带来财富，培训怕人才流失，对员工的真诚度、成熟度、完美度及论资排辈、怕抢了自己的“饭碗”等认识偏差较为普遍。很多企业的老总连自己都不知道两三年后在

**第五篇：人力资源管理创新**

论高校人力资源管理专业实践教学模式的创新

【摘要】 作为培养复合型应用人才的重要途径，人力资源管理专业实践教学的研究日益受到关注。本文通过对阐述目前全国高校人力资源管理专业的实践教学现状，和加强人力资源管理实践教学，加快培养学生实践能力的意义，指出我院人力资源管理专业实践教学的尝试与不足，并创新性构建人力资源管理专业实践教学体系。

【关键词】人力资源管理专业；实践教学：创新

1．目前我国高校人力资源管理专业实践教学现状

教育部在《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见（征求意见稿）》中指出：高等学校应着眼于国家发展和人的全面发展需要，坚持知识、能力、素质协调发展，注重能力培养，着力提高大学生的学习能力、实践能力和创新能力。2024年3月28日教育部再一次发出通知，要求本科应届毕业生大学四年内实践教学时间原则上不少于1年，可见实践性教学将会越来越受到重视。

实践教学又称实践性教学，是相对于理论教学的各种教学活动的总称，是为配合理论教学，培养学生综合运用能力、动手操作能力、发现分析与解决问题能力、创新思维与社会适应能力而设置的教学环节，包括实验、实习、设计、管理、实际操作、社会调查等。实践教学是人才培养的重要环节，是实现人才知识、能力、素质协调发展的重要途径和手段。近10年来，我国高校的人力资源管理专业教学有了长足的发展，在1993年之前，我国只有7所高校开设了人力资源管理专业，到2024年一共有365所，开办人力资源管理本科院校总数达到了260所左右。在1999年，我国的人力资源管理专业本科毕业生只有327人，到2024年，本专科毕业生达到22955人，招生人数从1999年的2112人，上升到2024年的30850人。在1999年到2024年间，我国高校培养的人力资源管理专业毕业生总人数已达到70320人，招生总人数达到161030人。在专业教学迅速发展的同时也凸现毕业生实践能力不足、就业能力低下等问题，尤其是以地方性高校最为突出。本文拟从地方性高校人力资源管理专业实践教学的现状出发，探讨其改革的思路。

2.创新大学人力资源管理专业教学模式的必要性分析

2.1传统教学模式已经不适应管理人才培

养和教学要求传统的大学课程教学模式的特点是理论性、课堂性教学。在这种模式下,教学理念是以教师为主体和中心, 教和学之间的沟通几乎是单向的。教学内容完全由教师设计, 教学效果主要取决于教师的组织能力与语言表达能力。管理类学科的教学不同于理论性学科, 其教学目的是提升教学对象的理性思维商数和解决实际问题的能力。社会对人力资源

管理领域人才的需求是多层次面的, 有决策层面的人力资源总监、总裁的需求,更多的是技术层面(包括人员素质测评、工作分析与工作设计、绩效管理、薪酬福利管理、员工培训管理、员工关系管理等)的人才需求。

2.2.人力资源管理专业课程性质要求构建

实践教学人力资源管理专业课程分为人力资源管理理论知识和人力资源管理技术两大模块。在宏观人力资源管理知识学习方面主要偏重理论教学, 包括西方经济学、劳动经济学、社会保障理论、管理学原理等课程。在微观人力资源管理知识学习方面主要侧重于企业人力资源管理技术的学习,包括: 人力资源管理规划、员工的招聘与配置、培训管理、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理几大模块, 它们以员工素质模型研究和企业岗位研究为基础。专业课程的设置以这几大模块为中心,要求学生通过四年的学习系统掌握企业人力资源管理相关的各种制度层面、资源层面、运作层面的技术。

2.3高校人力资源专业实践教学的现状与不足

人力资源管理是一门专业性、应用性和操作性极强的学科，传统的理论教学模式势必使人才培养无法满足社会对人力资源管理专业人才的需求，所以必须加强实践教学，重视对学生操作技能的培养和管理技能的锻炼，这样才能弥补目前高校培养体系中的短板，提高学生的就业力和竞争力。按照教学组织形式，实践性教学可划分为三类：

一是日常性实践性教学或课程性实践教学，这类实践性教学操作简便，任课教师在专业课程教学中，根据课程知识内容、学生特点和自身理解来组织实施，通过材料分析、课程作业、实验操作、观察讨论、布置小论文等形式进行，只要在教学过程中予以要求，在教学管理中予以检查，在教学评价中予以考核即可完成；

二是阶段性实践教学，即通过集中安排一些社会调查、课程设计、模拟操作、集中实习、社会服务等实践活动内容，让学生把平时掌握的知识进行阶段性总结和综合运用；

三是综合性实践教学，即通过毕业论文、毕业设计等形式，让学生综合运用知识和能力，对社会生产、生活中的具体问题进行深入分析研究，撰写出具有较高质量的学生论文或毕业设计方案，这是实践性教学的最后环节，对学生综合素质和综合能力的集中强化训练具有重要作用。

现在各地方高校已经充分意识到社会需求对人才素质要求的变化，明确了实践性教学在培养应用型专业人才的重要作用，因此在人才培养方案的制定或修订中都突出了实践性教学的内容，如广东工业大学在2024年的人力资源管理专业人才培养方案中就十分强调实践性教学，在各专业课程都设置相应的实践教学环节，包括实验、实训、实习等内容。

但目前我国地方性高校人力资源管理实践教学存在以下问题：

(一)在实践教学目标层面，一些地方高校仅仅把实践教学视为培养学生技能的手段，而忽略了实践教学在学生的知识、能力、素质培养方面的综合作用，从而影响实践教学功能和

作用的发挥。

（二）实践教学在构建过程中，社会、企业参与的色彩不浓，导致在实现途径上，与国外发达国家相比，行业、企业的主体作用发挥不够，教学计划和教学内容与社会实际需求存在一定程度的脱节等一系列弊端。

（三）在实践教学模式与方法层面，我国地方高校人力资源管理实践教学没有与地方经济发展实际紧密结合，有效服务当地经济，并且形成可推广的综合性较强的教学模式和方法。目前人力资源管理专业课程普遍存在教学内容中理论课时量偏大，实践教学课时相对较少，而且内容陈旧，实践课程不能综合运用理论课程所学的知识等问题。

（四）在实践教学具体实现途径层面，一般采用实验、实训和实习等教学环节，借助集教与学、学与练、校内与校外、课内与课外一体的实践教学基地。但目前我国高校校外实践教学基地缺乏，能真正起到培养学生实践能力的基地不多。学生的毕业实习和社会实践活动大多是自己找单位，而实习单位与学生并无利害关系，因而对学生的实习过程指导不够，而相当一部分学生则找不到实习单位。实践教学基地缺乏成为制约大学生实践能力提高的瓶颈之一。

（五）在实践教学计划制定和实施方面，大部分地方本科院校都没有与理论教学相辅相成，又相对独立的实践教学计划，只是由专业任课老师根据自己的理解来开展实践教学。

（六）在实践教学师资队伍建设方面，教师实践操作能力不足。大多数人力资源专业教师虽然取得了人力资源专业硕士、博士学位, 有较丰富的理论知识, 但由于长期在校内从事教学工作,缺乏在企业工作的经历,实践操作能力欠缺。他们往往习惯于是传统的“填鸭式”教学,忽视学生动手能力及创新能力的培养,影响了教学的效果。实践经验缺乏是我国高校教师的“硬伤”。我国高校教师队伍的来源多是从学校到学校，多从事理论教学，教师所学习的东西从理论到理论，实践经验普遍不足，难以指导学生进行实践性学习。

（七）校内专业实验室的建设相对滞后。实践教学的开展必须要有一定的环境和基础,专业实验室的建立,可以为学生提供良好的学习环境,它可以将理论与实践很好的融合在一起,对于增强学生分析问题、解决问题的能力和提高学生的动手能力有很大的益处。然而,.在硬件条件支持方面，目前我国地方性高校由于经费短缺，建立人力资源管理专业实验室的高校不多，即使个别高校建立了实验室，但也由于资金投入不足，存在实验室规模小，功能单一，有效利用率低或实验室设施落后、严重老化等问题，不利于学生实验技能、综合能力和创新能力培养。

国内高校建立人力资源管理综合技能实训室也只是近两年的事, 许多大学由于资金等因素在这一块都是空缺。因而该专业大多数毕业生没有见识过人事测评软件、人力资源管理软件, 到实际工作中一筹莫展也就是情理之中的事了。

（八）尚未形成独立完整、科学权威的实践教学评估体系。目前以理论学习成绩为主的人才培养考核评价体系在我国高校沿用已久，而独立的实践教学考核体系目前尚未建立或健全，从而无法对教师的实践教学能力和学生的实践能力做出公正而又科学的评价，这使得实践教学在很多方面没有标准，没有规范，缺乏对实践教学质量积极主动的自我约束机制，实践教学有较大的随意性，缺乏制度化的全过程监控体系。

3.创新大学人力资源管理专业实践教学模式的路径（可行性分析）

3.1 积极强化师资队伍建设

努力提高教师的操作技能,鼓励校企之间的合作。具体可考虑采用以下方式:(1)教师教学一段时间就到企业“挂职”锻炼,如教学两年到企业工作半年。(2)教师一边教学一边到企业兼职。(3)教师利用寒暑假参与企业实践或到企业学习。(4)教师与企业之间开展一些横向课题。(5)教师参加一些由实战专家授课的专项技能研讨或培训班。

3.2 建立与完善校内人力资源管理实验室

首先, 做好软件模块的建设工作。在工作分析、绩效评估、人员素质测评、职业生涯设计、薪酬体系设计、人力资源管理信息系统设计等实验课程中会涉及到学生对相关测评软件和管理信息系统的运用。实验室需要做好软件模块的建设工作, 使学生不仅能够学会使用测评工具进行人员素质测评,还能够分析测评结果,把握测评的信度和效度, 从而提高将来的工作绩效。其次,加强对专业实验室的管理。人力资源管理专业实验室是由专职的教师来负责指导各年级学生学习,还是由各任课教师在理论教学过程中分别就所教学的模块对所教的特定班级进行指导, 这是在专业实验室管理中普遍存在的问题。

3.3 构建科学的实践教学体系

技能的培养,应与理论教学相配合科学的实践教学体系主要包括以下几方面:校内实践包括课程实践、人力资源管理软件应用、人力资源管理综合实践。课程实践应与课程的讲授同时进行,校外实践包括暑期社会实践、毕业实习等。暑期社会实践和毕业实习是人力资源管理专业学生提升自身能力、认识社会的最好时机。实践性教学不仅改变了在传统的教师讲、学生听的“满堂灌”式教学中学生所处的被动局面,而且弥补了课堂案例分析中学生动手少,直接感触少”的不足,既为学生搭建了深入实践、直接体会的平台,同时也将实践与讲堂有机地结合在了一起,丰富了学习内容,活跃了课堂气氛,激发了学生的学习兴趣,增进了学生的实际能力。

3.4 强化人力资源管理专业实践教学管理

高校要重视实践教学的管理, 建立人力资源管理实践教学的质量监控体系;要结合企业生产实际安排和组织实践教学,以尽可能避免实习学生过于集中, 企业难以承受的尴尬局面;要充分利用寒暑假组织学生有计划地进行社会调研和实践活动,以增加学生的感性认识;要周密安排专业实习, 专业实习要尽可能选择人力资源管理水平比较高的企业集中实习, 以避免

出现实习学生分散,教师指导困难的问题;要改革毕业实习教学环节, 毕业论文应尽可能针对人力资源管理中的实际问题提出解决办法或方案。.5 建立稳定的人力资源管理专业校外实习基地

由于人力资源管理的对象是复杂的社会现象, 因此人力资源管理专业学生的实践能力培养有别于理工科专业的学生。理工科专业学生的实践动手能力很大程度上可以借助校内实验室进行训练和培养, 而人力资源管理专业学生必须把一个企业,一个行业,一个经济发展区域作为“实验室”,来进行管理实践能力的训练和培养。因此,建设一批条件优良,数量相对稳定的人力资源管理校外实习教学基地是确保人力资源管理专业实习教学环节顺利实施的尤其重要。人力资源管理校外实习基地的建设要采用“双赢”的模式,即一方面,企业为学生提供优良的实习条件,另一方面,学校为企业提供管理咨询和服务, 帮助企业培养管理人才,解决企业管理难题,通过“双赢”模式,形成企业和学校互惠互利的良好合作机制。要走“产学研”相结合的路子,加强校企之间、校际之间、学校和科研单位之间的合作和交流, 真正建立“产学研”相结合的利益相关的稳定性校外实习基地建设,以拓展学生校外实习渠道。

3.6 转变教育观念

人力资源管理专业实践教学的改革必须首先转变教育思想和教育观念，以培养“厚基础、宽口径、强能力”的高素质、创新型复合人才为指导思想，以学生为主体，逐步实现由专业对口教育向基本素质教育、由知识传授为主向能力培养为主、由注重共性教育向强调个性教育、由重视理论的系统性向倡导应用的综合性转变。

4．构建创新型实验教学体系的意义

创新型实验教学体系的构建，有利于提高学生实际操作能力，培养学生的团队意识，并开发学生的创新思维，经此培养出的人力资源管理专业学生会在人才市场上具有更强的竞争力。

4.1 创新型实验教学能够培养学生分析和解决实际问题的能力

传统的课堂教学方法过于重视知识经验的传授，虽然传播知识的效率较高，利于学生短时间内全面掌握知识的系统、体系、框架，了解一些基本理论，但同时也忽视了学生实际能力的培养，不利于学生专业技能的形成与提高，不利于学生主动性、创造性的发挥。人力资源管理实验教学可以有效地弥补传统课堂教学的不足，一方面，通过在实验室模拟办公环境下对人力资源管理技术的反复操作、演练，使学生深切体会到其中的要求与方法，从而提高学生的专业技能；另一方面，通过充分调动学生的主观能动性，使之在实验过程中运用所学知识积极思考，主动探索，培养学生运用相关理论分析和解决实际问题的能力。

4.2 创新型实验教学能够促进学生创新能力的锻炼与提高

现代教育理念提倡“启发式”教学，注重培养学生的创新意识、创新精神和创新能力。这种理念体现在实验教学中，要求改变学生学习方式，变被动接受为主动探究，激发学生学习兴趣。创新型实验教学体系的设计就能够满足这个要求。比如，创新型实验教学内容中的设计型实验由教师提出实验任务和目的，学生自行设计实验的全过程，非常有利于挖掘学生的创新能力。再比如，创新型实验教学方法中的研究型实验教学方法，教师只提出问题和实验要求，把思维的时间和空间留给学生，为学生创造了主动深入探究问题和实现创新的机会。创新型实验教学体系的构建能够鼓励学生积极探索，大胆创新，敢于发现新问题，提出新观点，创造新方法，从而使学生的创新能力得到锻炼与提高。

4.3 创新型实验教学能够提高学生在人才市场的竞争力

人力资源管理是一门应市场需求而生的新专业，技术操作性较强，人才市场对毕业生的需求很大。但是，我国不少高校的人力资源管理专业教育与市场人才需求不匹配。一方面是每年有大量的人力资源管理专业理论知识扎实但操作技术和创新能力欠缺的毕业生无法就业，一方面是人才市场对技术操作能力和创新精神较强的人力资源管理专业毕业生大量需求无法满足。创新型实验教学体系的构建在培养学生解决实际问题能力的同时，开发了学生的创新思维，可以提高学生在人才市场的竞争力，更好地满足人才市场的需求。

参考文献

[1] 游传新.人力资源管理专业教学的问题及对策[J].决策与信息(财经观察),2024,6.[2] 杨力.人力资源管理专业实验教学设计与研究[J].高教论坛,2024,6.[3] 周文成.基于应用素质培养的大学课程体系研究——人力资源管理专业视角[J].中国大学教学,2024,12.[4]赵红梅.人力资源管理专业本科应用型人才培养实践教学体系的建构与探索[J].中国大学教学,2024,(1):79-81.[5]傅忠贤,易江营,赵娟.对强化实践性教学培养创新人才的几点思考[J].人力资源管理,2024,(4):104-105.[6]罗帆,李昂,彭谦.就业需求导向的人力资源管理实践教学改革探索[J].高教论坛,2024,(7):43-45.

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