# 人力资源发展趋势

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-09-03

*第一篇：人力资源发展趋势人力资源发展趋势内容摘要 随着信息化时代的到来，人力资源管理面临着诸多的挑战。本文提出人力资源管理发展的十个大趋势，包括战略人力资源、工作外包化、人力资本投资增大、人才流动速度加快等，这些发展趋势警示了人力资源管理...*

**第一篇：人力资源发展趋势**

人力资源发展趋势

内容摘要 随着信息化时代的到来，人力资源管理面临着诸多的挑战。本文提出人力资源管理发展的十个大趋势，包括战略人力资源、工作外包化、人力资本投资增大、人才流动速度加快等，这些发展趋势警示了人力资源管理必须变更的新思维和新方法。关 键 词 人力资源 发展 趋势

随着知识经济时代的来临，技术更新速度加快以及融资方式的多样化，使得企业间的竞争由产品经营竞争发展到资本经营的竞争，再逐渐发展到智力资本经营的竞争，人力资源的价值成为衡量企业整体竞争力的标志。同时人力资源管理正遭受到前所未有的来自经济全球化、信息网络化、人口老龄化、教育投资大众化、工作方式在家化、社会知识化、人口城市化、顾客的力量、投资者的力量、组织发展的速度与变革的力量等等的挑战和冲击。现在的中国正经历着工业化没有完成又面临着信息化的挑战，因而中国的人力资源管理即具有工业文明时代的深刻烙印，又要反映着新经济时代游戏规则的基本要求，其发展呈现如下的趋势。随着知识经济时代的来临，技术更新速度加快以及融资方式的多样化，使得企业间的竞争由产品经营竞争发展到资本经营的竞争，再逐渐发展到智力资本经营的竞争，人力资源的价值成为衡量企业整体竞争力的标志。同时人力资源管理正遭受到前所未有的来自经济全球化、信息网络化、人口老龄化、教育投资大众化、工作方式在家化、社会知识化、人口城市化、顾客的力量、投资者的力量、组织发展的速度与变革的力量等等的挑战和冲击。现在的中国正经历着工业化没有完成又面临着信息化的挑战，因而中国的人力资源管理即具有工业文明时代的深刻烙印，又要反映着新经济时代游戏规则的基本要求，其发展呈现如下的趋势。

一、由战术性向战略性人力资源转变 从时间周期看，与其他任何资源的获得相比人力资源都要用更长的时间，如花旗银行只需一周的时间就可以对其金融服务作重大的变革，但是要化多年的时间开发、检验它的以团队为基础的奖励制度并取得成效。正如中国的谚语：“十年树木，百年树人”。人力资源管理不仅仅是人力资源职能部门的责任，而是全体员工及全体管理者的责任。过去是人事部的责任，现在企业高层管理者必须承担对企业的人力资源管理责任，关注人力资源的各种政策。目前的人力资源管理一般可以分为三个部分：一是专业职能部门的人力资源管理工作；二是高、中、基层领导者如何承担履行人力资源管理的责任；三是员工如何实现自我发展与自我开发。人力资源管理的一项根本任务就是：如何推动、帮助企业的各层管理者及全体员工去承担人力资源开发和管理的责任。

二、人力资源管理工作外包化趋势日益明显 为了能够适应组织内部投资结构和工作量的经常变化，使组织能够维持较为明快有效的系统和程序，于是出现了人力资源管理工作外包（ｏｕｔｓｏｕｒｃｉｎｇ）现象。外包就是将组织的人力资源管理活动委托给组织外部的公司承担，主要原因是组织内部投资结构和工作量的经常变化。一部分基础性工作向社会化的企业管理服务网络转移，企业的档案管理、社会保险、职称评定、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，而组织设计、工作分析等具有开创性的职能则交给管理咨询公司。这些咨询公司一般由一大批在人力资源管理方面具有很深造诣的专家、实际工作者组成，专门从事人力资源管理的研究和咨询，他们通常拥有企业本身不具备的知识和技能，既能够帮助降低长期管理成本，又可以使企业获得新的管理技术和管理思想。人力资源管理外包的实质就是降低管理成本，通过从战略高度对企业成本结构和成本行为的全面了解、控制和改善，寻求长久的竞争优势，以达到有效地适应外部持续的能力，当组织发生变化时，人力资源部门通过它的机构和运行以使它变得更精干和更灵活。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。家庭和个人的人力资本投资将继续大幅度地提高，教育投资占家庭收入的比例将增加。２０００年诺贝尔经济学奖得主、美国芝加哥大学教授詹姆斯?海克曼指出，中国教育的真实回报率高达３０％－４０％，因此提高人力资本和受过教育的劳动力能够促进经济发展。我国每年教育投资的绝对数，大约在３０００亿元人民币，但人均不到３０美元，而美国人均是２０００美元。教育消费具有收益递增性。大多数非教育消费品，其消费带来的边际效用是递减的。教育作为特殊的消费品具有报酬递增性，其关键原因是通过教育消费促进了人力资本的形成和存量增加，人力资本的收益递增性使得教育消费产生收益递增性。教育投资的增长，按经济规律，应该先于社会经济发展，应该快于国民收入增长的速度，经济建设才可持续、快速发展。但是我国教育投资不但低，而且低于５．７％这一个世界平均水平。

四、人口老龄化的趋势明显，开发老年人潜在的人力资源大势所趋 按照联合国确定的“６０岁以上人口占总人数的１０％即为老龄化”的标准，我国于１９９９年１０月已进入老龄化国家的行列。我国人口正在以罕见的高速度进一步老龄化，其进程将持续几十年。据预测，到２０４０年，６５岁以上老年人口的比例将达到２０％以上，也就是每五人就有一位老人。２１世纪我国的老龄化将更加迅速地、大规模地、高龄化地到来。因此，老龄化趋势将会对企业的人力资源管理带来越来越大的挑战。考虑到成人人口增加、平均寿命延长，社会老龄化问题对人力资源的开发也提出了新的要求。随着老年人人数的增加，他们退休后的生活安排，仍要对他们进行人力资源的开发，真正发挥充实、圆梦、休闲、继续工作等四种功能。老年人是社会发展的一支重要力量，老年人到老年大学学习本身就是一种参与社会的行为，通过学校的学习与教育，从而提高老年人参与其他社会活动的能力。实践证明，发展老年教育事业，让老年人走进老年大学，是实现老有所学最理想的途径，也是参与社会发展、老有所为的理想桥梁。面对老龄化社会，企业应积极采取有效措施，加以应对。一是从内部管理来讲，企业应认真解决老年员工的社会福利问题，如通过制定和完善退休计划、养老保险计划和岗位技能再培训计划等方案，为他们提供良好的工作和劳保环境。二是从外部市场开发战略而言，企业应具有超前意识和前瞻性，努力研究和开发更多的能够满足老年人需求的新产品和新服务品种。三是从用人机制上来说，企业要积极更新观念，积极调整聘任制度，更多地录用经验丰富和可靠性较高的大龄员工，充分发挥大龄员工的丰富经验和较高稳定性等优势提高产品质量和生产效率。例如，在美国，２０世纪最后１０年当中，企业雇佣超过６５岁以上的员工人数比以前增加了３０％。老年人退休后能够继续工作，心情舒畅，利于益寿延年；对企业来说，退休后再工作的员工没有再继续交纳养老金的负担，同时老年打工族一般较为靠得住，能够有效地提高劳动生产的可靠性和安全性。

五、人才流动速度加快 人力资源的角色互动。主管与员工的角色互换会加速，“能者上，平者下，庸者走”的能力主义日益流行，员工炒老板，老板炒员工都将司空见惯。世界范围内的人才流动正在不断加剧。这种越来越快的人才流动性趋势，使得人才终生服务于一家公司的现象正在不复存在。在我国，这一趋势也在愈演愈烈。各种各样的人才招聘市场和就业机构以及猎头公司等，正在一步一步地推动着人才流动的步伐。那种把工作当成″铁饭碗″的观念或终身服务的思想正在成为历史。人才流动的重心在于真正有真才实学和实用技能的人们。他们最有资本和能力从一个职位向另一个职位频繁地跳来跳去，或追求高额收入，或实现人生的自我价值。例如，在当今美国，企业平均在大约５年内有一半以上的员工跳槽。又如，一个今天毕业的大学生在其３２岁以前平均将会更换９次工作。这种人才快速流动的现象已经给广大企业的人力资源管理带来了严峻的考验。人才的流动会增大企业的人力资源管理费用，会影响企业的生产力，更有甚者，有可能导致优质客户的外流和商业机密的外泄，使企业遭受不可估量的重大损失。

六、人力资源开发成为培育企业的核心竞争力的源泉 企业核心竞争力是一个以企业技术创新能力为核心，包括企业的反应能力、生产制造能力、市场营销能力、连带服务能力和组织管理能力在内的复杂系统，而技术创新能力等多项能力的状况与增强主要取决于人力资源的状况与开发。因此，企业核心竞争

力的根本在于企业人力资源的开发。离开了企业人力资源的开发，企业核心竞争力便会成为无本之木，无源之水。在信息时代，在一个以服务为基础的经济环境中，企业间的竞争越来越体现在建立、培养和应用有限的知识和专长的能力上，比尔?盖茨把约见优秀的应聘者作为其最重要的管理活动之一，并努力说服其中的优秀的应聘者加盟微软公司。

七、人力资源总监的地位将会迅速上升，管理责任将不断下移 从某种意义上可以说，正是人力资源规划与企业发展战略双向互动，相互依存的关系推动了人力资源管理部门的地位极大提高，主要体现为：人力资源管理技能成为高级管理人员必备的主要技能；人力资源的经理职位成为通向高级管理职位的重要途径。据资料，美国哥伦比亚大学对１５００名高层经营管理人员进行的一项调查研究显示，企业界高层人士认为，ＣＥＯ应具备的知识和技能中，人力资源管理的重要性仅次于制定战略，排在第二位，而市场和营销、财务和会计都将排在人力资源管理的后面。这表明，人力资源活动的重要性在逐渐地得到显著的提高。人力资源管理由行政权力型转向服务支持型。人力资源职能部门的权力淡化；直线经理的人力资源管理责任增加；员工自主管理的责任增加。人力资源管理开始被确认为各级管理人员的共同职责。越来越多的企业将要求各级管理人员参与人力资源管理，并对其进行人力资源管理的培训，推广企业人力资源管理的理念、方法和手段。这种趋势也使得各种管理协会、社团组织、教育机构的人力资源管理专业的培训得以蓬勃发展。面对全球化竞争，大型企业都通过改组和裁员而“轻装上阵”，这就导致了大规模的“失业潮”，成为社会的隐忧。女企业家们的创业正是在这样的背景下展开的。从１９８０年到１９８８年，美国企业家的人数增加了５６％，而女企业家的人数增加了８２％。同期，女性领导的企业产值比所有企业的平均产值增速快一倍。据欧洲女企业家论坛的估计，欧洲近２０年来新增的就业机会中，有１／４是女企业家经营的小型企业提供的。在美国，女性领导的企业创造了１２００万个就业岗位，而所谓的５００强，才提供了１１７０万个就业岗位。据经济合作与发展组织统计，在其２５个成员国里，女性领导的企业占全部企业的２８％，其中最高的是加拿大，占３９％?而美国女企业家的经营活动已占到５０％。ＡＸＯＮ集团主席托马斯认为，目前获得成功的女性企业家拥有一些共同的特点：多数都年过三十，在大学接受过良好的教育且成绩优异；创建企业前都经历过周密的计划并在大型企业中供职多年；获得的投资非常有限；家庭成员很少并在家庭和工作两者之间奔波。中国女性接受高等教育的比例逐年上升，就为女企业家的产生提供了良好的知识保证。学者伊奥内斯库认为，虽然女性创建企业的数量增长不快，但这并不意味着女性企业家缺乏进取心。数据表明，美国和加拿大的女性企业家人数超过了世界其他地区：芬兰和日本女性企业家的比重达到了３０％；韩国和比利时在２０％到２５％之间；土耳其也达到了６％的水平。

九、开发企业能力，倡导“以人为本”的价值观

十、工作方式将会发生根本性的变革 ＳＯＨ０是Ｓｍａｌｌ ｏｆｆｉｃｅ?小办公室?／Ｈｏｍｅ ｏｆｆｉｃｅ?居家办公室?的缩写，是指个人以自己的家为办公室而从事工作的小型事业体?个体户?。目前还只是少部分人采用的办公形式，但是有相当部分的人希望采取居家办公的工作方式。调查显示，各类人群在居家办公方面差异不大，但是受过高等教育的人群采取居家办公的工作形式比较多。人们愿意采取居家办公的最重要原因是舒适，人们不愿意采取居家办公的最主要原因是认为居家办公缺乏与同事和客户“面对面”?ｆａｃｅｔｏ ｆａｃｅ?的交流。“数字化家园”将改变人们的工作方式，到办公室工作的单一化工作方式将被多元化的工作方式所替代。

让人

**第二篇：现代人力资源发展趋势**

人力资源发展趋势--时代的挑战

人力资源发展管理简单地来说就是做识人、选人、育人、用人的工作，而企业管理从本质上来说就是对人力资源的管理，由此可知，人力资源发展管理在企业发展中的作用是举足轻重的，人力资源的发展前景非常广阔。

随着21世纪的日益临近，在世界范围内，社会经济形态甚至社会结构形态正在或者已经发生了一个巨大的变化，即从工业经济和工业社会向知识经济和知识社会转变。知识经济和知识社会这一概念向人们表明了知识与信息的吸收、处理和应用在创造新的价值和推动社会发展中的重要作用。人类社会正在进入一个以知识资源的占有、配置、生产、分配、使用（消费）为重要因素的时代。

在工业经济时代，资本无疑是一种战略资源，经济增长取决于资本和劳动力的投入；而在知识社会，战略性资源则为人力资源或人力资本。未来学家奈斯比特认为，在新的社会中，关键的战略资源已转变为信息、知识和创造性。管理大师德鲁克断言：知识已成为生产力、竞争力和经济成就的关键因素；知识已成为最主要的工业，这个工业向经济提供生产需要的重要中心资源。

构成人力资源发展管理或人力资本的并不是人的数量，构成人力资本的核心是劳动者的健康状况、价值观念、知识存量、技能水平。人力资源或人力资本不是自然生成的，而是投资的结果。在现实社会中，人力资本投资的主要途径是教育和人力资源的发展，因此可以这样说：人力资本是人力资源发展的产物。正是如此，人力资源发展在现时代具有重要意义。本文说明了人力资源发展的性质；探讨人力资源发展的基本假设；分析了人力资源发展的时代挑战；研究了人力资源发展的基本目的；最后说明了人力资源发展的现代趋向。

一、人力资源发展的价值前提与假设

人力资源发展理论与实践的产生与发展，与我们这个时代环境的变化有关系，同时也是基于对人的本质的某些先决条件的假设和基本价值为基础。因此，要理解人力资源发展，须了解这些基本的价值及其假设。HRD在理论和实务上的基本假定有下列数项：

1、人的价值 基于生物的法则和法律的规范，每个人都有其权力和价值，而个人的价值也超越法律条文的叙述。对每个组织而言，每个成员对组织都有其贡献。

2、人是资源 人是资源，而且是统合组织其他资源的关键枢纽。

3、人的作用的多样性 在组织和管理中，个人远远不只是一种生产和资源因素。他们是由许多组织构成的社会系统的成员；他们是产品和服务的消费者；他们是家庭、学校、政党等各种组织的成员。他们发挥不同的作用。作为社会系统中的成员，他们又相互发生作用。

4、人是多样的 人们不仅起的作用不同，而且他们本身也是各不相同。他们有不同的需要、态度、志向，不同的知识、技能和不同的潜能等等。这就是说人是复杂人，而不仅仅是经济人，社会人，自我实现的人或者其他单一类型的人。

5、人是发展的人 人并非是固定不变的物体，而是变化发展的实体。人可以通过自身的努力和外在的干预措施改变自己。

6、人是完整的人 如果我们不把人作为一个整体来看待，而是单独考虑不同的特征，如知识、态度、技能或个性品质，我们便无法认识人。对人的运用因由工作说明的专长加以运用，转为将其视为整体和完整的人加以运用。

7、人的尊严的重要性 管理必须实现组织的目标，目标实现是重要的。但是，实现目标的方式和方法必须不能侵犯人的尊严。人的尊严是指人必须受到尊重，而不论人在组织

中的地位如何。

8、人的潜能 绝大多数人能够运用更多的创造力、责任、自我指导和自我控制，超过了他们现在所任工作的要求；在现有的工作环境下，大多数人的潜能并没有得到充分发挥。

9、领导职责 领导人员的基本任务是设法利用未开发的人力资源。他必须创造一种环境，使其成员能够以人类本性进行活动，并提供充分发挥潜在能力的机会，使在其中工作的成员都能尽力作出最大的贡献。

10、学习需求 学习是每个物种生存的本能。学习本身是一项历程，其中包括了持续的刺激与反应，经由行动的转化、重组与整合，使我们可以反复地验证生活经验，并从经验中能不断地修正自身的行为，使其行为不仅能符合社会的期待，而且能适应社会的变迁。每个人都有自我成长和自我发展的动机。

11、持续的学习需求 学习不是一劳永逸的，持续不断的学习和多样化的学习才能适应时代的要求。

12、HRD的范围 HRD的范围并不局限于知识的传授和技能的训练，其范围包括更广泛的领域，特别是行为科学、学习理论、教学科技、人际互动等都对HRD发生重要的影响。因此，对于人、工作、学习和组织间的交流和互动，都属于HRD的范围。

二、人力资源发展的时代挑战

人力资源发展是80年代出现的并日益受到全世界重视和关注的一个领域。它已经被全世界的政府、企业和各种组织作为发展的新战略，作为提升竞争力的核心武器。人力资源已成为发展的新宗教。导致这一变化的主要原因在于我们这个时代的变化。具体分析，导致人力资源发展的主要原因在于以下几个方面：

1、科技革命与知识社会

美国未来学家托夫勒认为，就知识增长的速度而言，今天出生的小孩到大学毕业时，世界上的知识总量将增加4倍。当这个小孩到50岁时，知识总量将是他出生时的32倍，而且全世界97%的知识都是在他出生以后才研究出来的。与此同时，科学与技术从来没有象现在这样突出地显示出它们的威力和潜在力。科学和技术正在以惊人的速度向前跃进。科学发现与大规模地应用这种发现之间的时间距离也在逐渐缩短。人们把照相术原理付诸实践花了112年的时间，而太阳能电池从发现到生产只相隔两年。跟不上时代步伐的人将落伍，这条规律不仅仅适用于学者或科技人员，而是适用于一切部门的所有人员。在现代社会，每一个人都将面临着：知识和技能的过时，大量的未知的知识，适应新知识和技术，知识和技术的不断更新，终身教育等。

2、信息社会：劳动与职业的变化

科学技术的发展将人类带入了信息社会。信息社会的特征之一在于劳动日益智能化（intellectualization），也就是讲劳动者不再只是直接处理劳动对象，而且还要处理有关生产过程的不断变化的信息。据统计，在美国，属于信息性的职业在1950年只有15%；1980年已超过60%；而到2024年则有将近80%的职业属于信息性的。在农业社会，大多数人在田地里干体力活；在工业时代，他们照看机器；在信息时代，他们则处理信息与知识。这样，就不得不考虑每个劳动者的知识结构、解决问题的能力和社会适应问题。据预测，从现在到2024年，75%的职业都是“新”的，也就是说，没有人能够详细了解他将来从事的职业需要哪些知识和技能。因此，那种传统的和狭隘的职业培训已变得过时，只有基础扎实、适应能力强，才能适应动态社会的需要。

3、人口的增长和变化

人口的增长是目前大多数国家所面临的问题。据联合国统计，全世界总人口1950年为25亿，1980年为44亿，2024年将达到62亿。由此可见，全世界的学习需求到2024年将大大地增加。同时，在许多国家，出现了人口老龄化的趋势。考虑到成人人口增加、平均寿命延长，社会老龄化问题对人力资源的开发也提出了新的要求。

更重要的是，许多国家特别是发展中国家，人力资本数量大，同时质量也堪忧。据联合国统计，当今全世界15岁以上的人口中，有四分之一以上是文盲。据统计，在中国有1、8亿文盲、半文盲，而且还未从根本上杜绝新文盲的产生。在中国劳动力就业人口中，有60%左右的属于小学文化程度以下的。人力资源开发与培训的任务就十分艰巨。在此情况下，传统的教育制度不再具有那种应变性。为了确保人们能够得到日益增长的知识以及各种训练，只有通过大规模地求助于传播知识和提供训练的各种手段和媒介，才可能实现。

4、经济对人力资源开发的挑战

近年来，人们对教育、人力资源开发与经济的相互作用有了较清楚的认识。人们已经普遍认识到：人力资源开发的前景，是受经济状况的影响的。经济发展中的失业问题、通货膨胀问题，以及出现严重的财政紧缩，尤其是人力资源投资经费的紧张，对人力资源的开发形成了巨大的挑战。这些挑战来源于： ？如何满足以几何速度扩张和变化的要求以及由此引发的对人力资源投资的增加与财政拮据之间的矛盾。对人力资源开发预算的增加，将取决于各国经济发展的速度以及国家将人力资源开发放在何种优先地位上。

失业与就业问题。失业将是许多国家在经济发展中不可避免的一个问题。在发达国家，服务部门的持续发展―这常常伴随着从事工业劳动力的相应减少―并将继续下去。同时，经济发展对新的职业的需求将会扩大。据国际劳动组织（ILO）的统计，全世界工作人数在本世纪末将达到25亿。这就意味着：人力资源的开发如何与解决失业人口问题相联系，以为未来劳动力的就业与发展提供必要的保障。

根据以上的分析我们可以看出，一方面，人力资源的重要性在不断增加。如果说在工业社会人力资源的教育与开发只是一种陪衬的话，那么在现代信息社会，人力资源的发展就成为一种推动力或基础；另一方面，时代的发展也为人力资源发展提出了新的课题和新问题，需要人力资源管理者的高度重视和回应。

三、现代人力资源发展的基本趋势

随着国际社会对人力资源开发战略地位认识的不断强化，人力资源发展理论研究的不断深化，以及人力资源发展工作在世界范围内的不断展开，在整个世界范围内，人力资源的发展无论在观念形态上，还是在实际行为上，都出现了一些新的趋向。这些趋向反映了世界范围内人力资源发展方向的基本趋势：

1、人力资源投资观念的确立与人力资源开发投资的增强

人力资源作为一种经济性资源，它具有资本属性，又与一般的资本不同。它作为一种资本性资源，与一般的物资资本有基本的共同之处。资本的共同属性表现在：(1)它是投资的结果；(2)在一定时期，它能获取利益；(3)在使用过程中也有损耗或磨损。人力资源同样具有这三种属性。首先它是投资的产物。传统的理论在很大程度上忽视了这一点，甚至错误地认为它是自然形成的同质资源。事实上，人力资源确实是社会和个人投资的产物。人力资源的质量完全取决于投资程度。一个人的能力固然与先天因素有关，但能力获取的后天性是最主要的。一个人后天获取能力的过程，便是接受培训教育的过程，教育培训就是一种投资。可以讲，人力资源投资是人力资本形成的基本条件。现在，人们已经普遍认为：人力资源的教育培训是一种投资，而不是一种消费。

在当代世界，“投资于人力资源并使之优先发展”已成为大多数国家的战略共识。在工业发达国家，培训费用在过去10年间一直是政府支出项目中增加最快的一项。许多国家尽管受到财政的压力，但仍试图不断加大人力资源投资的强度。在发达国家用于人力资源的投资占国民生产总值的比例平均为6、5%左右，发展中国家平均为4%，世界平均水平

为5、7%。“投资于培训”已成为许多企业和公司的投资重点。当日产汽车公司在美国田纳西州开始经营时，在工厂开工之前，它花了6300万美元培训约2024名工人，每个人培训多达3万美元。美国伦纳德公司每年用于每位员工的培训费用达1000美元。

2、终身学习和培训的确立

在当今世界，知识、技能、价值观变化的速度越来越快。学习已经不是人生某个阶段的事情。在处于不断变化的新信息社会中，我们不能期望受到一次教育就一劳永逸了，现在没有一种知识或技能可以终身受用。教育与培训第一次真正成为以这种或那种方式贯穿于，人的一生过程，其目的和形式必须适应人在不同发展阶段上的需求。

3、培训教育的制度化与法制化

在全球范围内兴起的“人力资本投资”和“终身教育”等现代人力资源开发观念的影响下，培训教育作为社会发展战略的一个有机组成部分正在被越来越多的国家纳入法制化与制度化的轨道。

如美国，早在1938年6月24日，总统颁布了7916号行政命令，规定联邦文官委员会掌管联邦政府雇员训练事宜。1958年7月正式颁布《政府职员培训法》

（The Government Training Act）。该法令规定了训练的宗旨在于加强行政效率；该法适用于联邦一切公务人员。70年代末，美国又颁布了《成人教育法》，提出法案的目的在于“使所有的成年人都学到为社会服务所需的基本技能”，“以使他们成为更能受雇用、更有才能和负责任的公民”。

法国政府也十分重视培训的制度化运作，形成了考试、培训、晋升的完整制度。法国公务员法规定，各官厅、各机关无论在任何场所，必须对所有合格的公务员确保其研修与依序编入上一级的便利。又规定A、B、C三级的官员采取竞争考试，在考试后，很多公务员 特别地位法规定不能正式任命，必须通过一个实习阶段，根据实习成绩决定是否正式任命。实习可能在工作岗位上，也可以是在学校实习，即实习与培训结合，如法国国立行政学院。政府为适应训练需要，创立了专门的学校，这类学校一方面是公务员考试录用机关，一方面又是公务员培训机关。1978年，法国通过法令规定了各企业应提供培训经费（工资总额的2%），而且确立了带薪培训休假制度，任何工人都有要求脱产培训的权利。日本公务员法规定，人事院及各部部长，对公务员工作效率的改进与发展，应制定研修计划，此项效率改进计划，与考绩列入同一范围之内，目的在于培养初任工作人员执行职务的知识及适应性；维持并增进执行职务的能力；赋予晋升、监督的能力；培养行政官员。1956年建立行政研修制，1959年人事院设置公务员研修所，作为行政研修的常设机构。1979年日本政府颁布《职业训练法》，该法第一条规定，该法的“目的在于同雇用对策法相结合，共同开发和提高劳动者的职业所需要的能力，通过充实职业训练内容，普及和加强职业训练及技能鉴定，以谋求劳动者职业的稳定和地位的提高，并有助于促进经济和社会的发展。”

4、学习性组织的建立

传统上，人们更多地将组织视为一个工作场所、利润生产中心、或控制管理的场所。在技术、知识、环境日益变化今天，人们越来越感到传统组织观的过时，而提倡学习性组织（Learning Organization）美国《财富杂志》（Fortune Magazine）认为，在二十世纪九十年代乃至以后，最成功的组织将是学习性组织或知识创造的公司

（Knowledge Creating Companies）。学者丹尼尔．托宾（Daniel？R？Tobin）认为学习性组织最大的特点在于：接受新观念的开放性；具有鼓励并提供学习与创新机会的文化；具有整体目的与目标。另一些学者认为学习性组织的基本特征在于：学习意愿强；强烈地效力与新知识传播；敏于学习组织环境外的新知识。学习性组织反映了当今世界组织与知识和技术变化的适应，换言之，学习性组织的观念强调知识、科学、技术对组织的重要性，并

倡导组织作为知识创造中心的作用。

5、培训形式与方式的多样化

在培训方式、方法上，无论是公共组织还是私营组织，皆本着学用一致，按需施教，讲求实效的原则，呈多元化的发展趋向：

在体制上，趋向于集中化的控制（政策和法律），散性的管理。如美国改变集中化的培训体系，将培训权力分散于个州和地方政府。1983年的“就业与培训合作法”，进一步将培训权力下放给地方和企业，联邦政府只起协调、指导和资助作用。使之更趋于符合市场要求、适应多样化的培训要求。

培训方式多元化。包括国家专门培训教育机构的培训、委托培养、自修、职业指导、研究员制度、业余培训、现场培训、岗位轮换、工作扩大化等。

企业与教育界的联合。企业界与教育界共同对人力资源的开发进行合作，供需双方协调。英国斯温登大学从1985年起开办“公开学习中心”，向个人和公司开放，他们可以按小时为单位购买学习时间。学校日趋企业化，并试图成为“企业家精神的孵卵器。”越来越多的公司也建立起自己专门化的教育机构。

6、培训的信息化与手段的现代化

随着科学技术的发展，科学技术对 教育培训的影响越来越大。其中信息处理技术在教育培训中的应用，促使教育培训更具好的前景。差不多所有的国家，计算机在培训教学的各个环节如资源管理、政策分析、资料处理、模拟教学等发挥了作用。当然，信息技术运用于培训教育之中是否能取得成效还取决于许多因素，例如，具备用于开发必要的硬件以及更为重要的软件的开发及投资；拥有操作这些新技术的合格人员；教师、管理部门与技术人员的合作；保证存储信息的质量等等。对于新技术运用的前景，有人认为未来的培训教育将完全“非机构化”，即学校和培训机构衰落，有人认为则不可能。但有一点是可以肯定的：视听技术和信息处理技术将日益在培训与教育中发挥作用。

7、人力资源发展培训的职业化

如今，随着培训被作为实现各种发展目标和组织目的的强有力手段被人们的普遍接受，以及培训活动的广泛展开，培训的职能在公、私组织中日益专门化，培训工作日趋职业化。这主要表现为：培训已发展了自己的一套理论体系；已发展了一批专门从事培训工作的管理人员和培训专家，并以高超的培训知识获取了权威；实施培训已得到社会的认同；职业化的组织已经建立；发展了培训的职业标准，并逐步形成了培训的职业文化。

**第三篇：人力资源服务行业发展趋势**

人力资源服务行业发展趋势

在资本的运作之下，中国未来的人力资源企业会朝着超大型综合服务型企业和小而专的微型服务企业两条路径前进，这就对企业的专业化积累提出了更高的要求。同时，对人力资源服务行业的业务进行整合是一个不可逆的趋势，为企业提供一条龙服务将会变得越来越重要，处于上升期的中国人力资源市场的发展必定会经历短期和长期两个阶段，从3到5年之内的短期来看，人力资源公司会经历一个阵痛期，由粗放转向精细；从长期方面来看，并购整合会是一个趋势，经过这个阶段之后就会产生综合性人力资源公司，他们会具有咨询、外包、招聘、测评等业务，他们的专业化会得到提升，精细化水平也会得到提升，客户需要的，正是这样的公司与服务。

迎接新生需要专注，把握趋势需要专业，只有面向市场，从最市场化的领域入手，才能避免历史包袱的产生，才能时刻保持灵敏的嗅觉，先知先觉的人力资源服务公司会率先进行改革，完成新的蜕变，进而带动整个行业的变革，为中国人力资源服务行业的发展画上光辉的一笔。

唯仕旗历经多年执着发展与不懈追求，始终坚持致力于全国住房和城乡建设领域垂直型人力资源服务工作，缔结了建设领域教育培训、企业发展管理、工程建设、人力资源、等行业资深人力资源管理精英顾问团队，坚持以行业发展为导向，以客户需求为己任，不断整合各方优势资源，坚守行业诚信口碑，奠定了坚实的行业可持续发展经验。

**第四篇：2024人力资源发展趋势**

新拐点上的HR出路

刚刚过去的十九大，用“新时期、新思想、新征程”展示了中国在伟大复兴道路上的定位与出路，今天全球政局的不稳定，西方经济的衰退，中国政权的顺利过渡与国际影响力，一切都在推动告诉我们“中国经济到了新拐点”，GDP不再是我们的唯一追求。对于人力资源的战略，老龄化人口加速增长，青年一代的成长缓慢，在今天乃至未来的很长一段时间内，中国多数企业都会面临更为严重的“用工荒”，过去的一个月，我们通过企业联盟/抱团取暖、招聘顾问团、劳务派遣、员工返聘等多种渠道及方式来招聘人才，但企业的用工缺口还是很大，远远满足不了产能的交付，今天在劳务派遣的会议中，我将明年的用工形势做预估，“更严峻、更艰难”，招聘外包的多种合作模式及人力资源服务生态的整合已经成为一种必然。

除了人才的引进，在经济与人力资源新拐点上，企业除了技术创新、流程改造、智能发展等策略减少用工外，围绕“员工满意、工作价值、归属感、信任度”等一系列的人力资源管理工作显得尤为重要，“文化落地、互联融合、价值共创”是软性层面的文化治理，HR要紧紧围绕业务，协同业务去开展文化的变革工作；除了企业文化建设与变革，企业有关员工收入、职业发展等硬性的管理系统创新及组织能力打造又是重中之重；还有和员工生活及业余有关联的“衣食住行”等日常行政管理工作，这么多方方面面，一方缺失都有可能造成企业员工的敬业度与归属感极低，没有“人”，企业谈何发展，HR从来都不是被动服务，而是要在新的拐点上，不断结合企业环境的现状问题，组织与开发人力资源产品与服务，更好的推动企业健康可持续发展。

“拐点”意味着困难与挑战，更多的意味着机遇，十九大报告中，国家大部份的篇幅提到了人力资源战略，无论是经济拐点还是政治拐点，企业HR都将迎来全新的变革，唯有变化、才能蜕变成蝶！

**第五篇：2024年人力资源发展趋势**

2024年全球人力资源趋势报告出炉

近日，世界最大的人力资源管理专业协会(SHRM)发布了“2024年人力资源趋势报告”，对全球人力资源管理走向进行了总结和预测。

SHRM中国董事总经理、首席运营官冉毅波博士在接受媒体采访时表示，2024年全球人力资源管理仍将保持许多现有的趋势，如雇主品牌的建立、全球化和多元化管理、劳动关系的合规管理、人力资源管理信息化投入的增加、企业社会责任与人力资源管理的有机结合等等。在今后很长一段时间里，提升员工敬业度和素质能力、强化人力资源对企业经营的直接贡献、提高劳动生产率将是突出的趋势。

具体来看，有以下五个发展方向。一是采用软性和硬性措施结合的整体激励战略举措来提升员工的保有度和敬业度，目前更多的企业管理者关注非薪酬激励计划的正确应用，包括员工认可嘉奖计划、员工培训和发展计划、职业生涯规划，这在大中型企业里尤为突出。二是现在企业强调有限培训资金的有效和优化使用，促进员工态度和行为的积极变化，提高对企业的经营贡献。三是在员工薪酬管理方面，特别显著的一个全球趋势是，在企业整体薪酬水平能够有限增加的条件下，管理者更加强调对绩优员工的激励，强调可变薪酬水平，比如各类奖金与绩效差异的挂钩。四是用数据说话、强调人力资源管理的投资回报率，冉博士认为，具有战略眼光的管理者总是关注自身企业的竞争力，关注企业的人力资本投资回报率，也就是企业人力成本投入与经营产出的结果对比。五是对企业员工配置战略规划的要求加重，即需要企业在吸引并留住优秀人才、识别有跳槽意愿的员工、找出现有员工队伍的能力与未来企业需求之间的差异等方面进行战略规划。SHRM的调研报告表明，80%以上的美国企业难以招聘到工程师、高技能的医务人才、科技人才和管理人才。

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