

未来经营环境与弹性人力资源规划 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E6_9C_AA_E6_9D_A5_E7_BB_8F_E8_c37_54457.htm 一个稳定、可以预期的外部环境曾是企业希望和追求的最佳经营环境。然而，随着知识经济时代的到来，企业面临的经营环境却越来越无法预测，充满变数又商机无限。IBM总裁在最近一次演讲中提到：就信息相关产业而言，每十年将重新洗一次牌。言外之意，当前如微软、康柏这样的行业领先公司，很可能在下一波的竞争中惨遭淘汰。不只是信息产业，其他如高科技、金融、服务等行业都正在进入或即将面临这样的经营环境。未来的经营环境究竟如何，无人可以预知，但其核心是“变化”，则毫无疑问。全球经济在九二年由衰退逐渐复苏，信息及相关产业主宰了大部分的制造业及服务性产业。然而，我们可以看到的一些曾经辉煌的大型跨国企业，如APPLE、DEC等，或因为整体战略规划失误，或因为核心业务调整，而被迫进入痛苦的重组，竞相将行业领导地位拱手让出。与此同时，一些名不见经传的小型公司，如微软、雅虎、亚马逊等却通过掌握自身的核心技术，依靠一批优秀人才建立企业的核心竞争价值而迅速的成长起来。对当代的企业而言，如果依旧还沉醉于“寻求一个稳定可以预期的最佳环境”这种侏罗纪时代的经营理念中，可以肯定的是，你将成为知识经济时代的恐龙。那么，到底我们将面对一个什么样的经营环境？企业面临的挑战又有那些呢？总体来说，变数可能来自以下几个方面：一、知识：由于电脑和互联网的介入，知识与信息的取得、储存、积累和传递变得更加方便快捷。国

外权威研究机构指出：每5年左右，全世界的知识积累增长1倍，过去三十年知识的增长量已超过前五千年的总和；知识的半衰期已由过去的7-14年缩短为目前的3-5年。

二、技术：拜现代科技所赐，新技术的更替已经越来越快，经营者的智慧更多地体现在技术创新，建立企业的核心技术和自有知识产权。

三、市场：沃尔玛说，顾客永远是对的。但对企业而言，真正的问题在于你永远没办法确切知道你的顾客到底要什么。标准化、大量生产在未来注定无法生存，唯有敏锐地掌握消费者的动向，通过市场营销有效地创造需求，配合灵活的产销，才是未来制胜的关键所在。

四、竞争：由于资讯更易快捷方便的取得，成功企业会因为其经验将在更短的时间内被对手学习而失去原有优势，因而，未来的竞争将是组织学习能力的竞争。

五、价格：未来环境中的价格决不是简单得成本加利润，价格变动的幅度更大，且大多会体现下降的趋势。

六、人力资源：技术创新、新产品开发、品质改善、成本降低、客户满意度的提高，这些对企业的利润和生存具有重大影响的课题，都无一例外的涉及到人力资源的因素。由于市场经济逐渐深入人心，人才的流动性加大，优秀的人力资源既不易求得更难留住。显而易见，上述各项变数中的基础因素--人力资源，本身的变化也更难以捉摸了。

基于上述分析，未来企业面临的经营环境将是：市场变化更加迅速，产品生命周期越来越短，消费者偏好的多元化趋势更加明显，企业因之而进入白炽化竞争阶段。在整个的角逐中，自有知识产权或核心技术、管理与市场营销能力、创新构成了企业的核心竞争能力，无可质疑，优秀的人力资源绝对是这场战争中致胜的关键。这就对企业的人力资源管理，尤其

是处于基础性的、计划性的中长期人力资源规划提出了更高的挑战。而如何使企业的中长期人力资源规划既能适应市场变化导致的人力需求，又能摆脱固定人力架构造成产品成本过高的缺陷，则是人力资源规划所面临的核心问题。相信问题的杠杆解应是使企业的人力资源规划具有弹性。弹性人力资源规划能切实提高企业的应变能力，为企业在未来环境中的生存和发展奠定坚实的基础。所谓弹性人力资源规划，就是基于企业的核心竞争能力，重新评估并规划企业的人力资源，形成一个一般性的如菜单式的人力资源组合，以便在保证企业核心竞争优势需要的条件下，达到满足因外部经营环境变化导致的临时性人力需求的目标。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com