

当前人力资源管理的十大变化 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__E5_BD_93_E5_89_8D_E4_BA_BA_E5_c37_54904.htm 人才是信息时代企业发展的动力之源，员工重于利润，人力资源将是企业制胜的关键。谁能掌握越多的人才，谁就能脱颖而出，独领风骚。21世纪，将是人力资源管理再造的世纪。

- 1、策略导向型的人力资源规划成为企业战略规划不可分割的组成部分 越来越多的企业已经认识到，如果一个企业要想获得或保持竞争优势的话，唯有将长期性的人力资源规划与企业战略规划紧密结合。因为人具有人性，也拥有人权，不能象机器设备一样招之即来，挥之即去。
- 2、人力资源管理状况将成为识别企业实力和优劣的重要指标 在美国，有些机构对企业做各种各样的排名，如《幸福》杂志每年评选出美国适合人们工作的企业等等。评选这些企业的主要根据往往就是这些企业的人力资源活动，所选参数通常为：工作场所、员工待遇、企业所有权等。
- 3、人力资源管理专业人员将是具备人力资源专业知识和经营管理知识的通才，人力资源经理职位将成为通向CEO的重要途径 生产流程的重新设计、组织结构的重新调整、管理与评估系统的重新建立、企业价值观的重新树立等等，企业的这些活动不仅与职能部门管理人员有关，和人力资源管理也息息相关，有的本身就是人力资源管理问题。因此，人力资源管理必须了解企业的财务、经营原理、核心技术等基本知识。正因如此，越来越多的高层人力资源主管将问鼎CEO职位。
- 4、“以人为本”的业绩辅导流程管理方式成为主流 该流程的首要要素是开创一种积极的协调关系

，然后它要求人力资源经理人对员工进行培训、职业辅导、直面业绩，并培养员工的自尊，充分释放员工的潜能，最后，该流程建立各种奖励策略，以激励员工增加其责任感并取得成果。

5、人员甄选方式呈多元化与弹性化 多元化：21世纪的企业人力资源服务即可以外包，也可以向外提供，而不再局限于企业内部。 弹性化：突破传统的工时制度，针对技术研发人员工作的独特性，采取弹性工作时间与工作分享等措施，允许他们自行调整工作时间，以此吸引人才和激发工作热情。

6、人力资源管理新职能营造企业与员工共同成长的组织氛围，充分发挥团队精神，规划员工实现自我超越的职业生涯 企业最能吸引员工的措施，除了薪资福利外，就是为员工提供升迁与发展机会。为了避免员工羽翼丰满就跳槽离职现象的发生，企业应当根据自身的实际情况，关注员工生涯管理工作，营造企业与员工共同成长的组织氛围，充分发挥团队精神，规划企业的宏伟前景，让员工对未来充满信心和希望，同企业共同发展，为有远大志向的优秀人才提供其施展才华、实现自我超越的广阔空间。

7、建立动态目标管理的绩效评估体系，是企业人力资源管理的核心功能 在竞争日益激烈的21世纪，绩效评估必须将侧重点由以往对员工的态度与特质评估，转向与动态目标管理相结合的评估体系，以员工的个人目标和企业的经营目标完美地统一起来，从而激发出更大的工作热情。

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