

未来人力资源政策的方向与空间 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\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54942.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E6_9C_AA_E6_9D_A5_E4_BA_BA_E5_c37_54942.htm) 如何发展及建立与经营策略相互支援的人力资源管理制度，是面向新世纪必须探索的问题。1998年1月的"哈佛企业管评论（harvard business review）分别就共享的思维模式、核心能力、成果、管理、变革能力及领导等几个向度，询问以下问题，以了解企业目前执行的状况。同时可以与值得效法的企业进行比较，以发现未来企业人力资源政策的改善方向与空间：（1）企业文化是否能支援企业策略目标的达成企业文化具有约束成员行为、支持企业竞争优势的功能，问题是企业有无塑造特有的企业文化，这种特有的企业文化对企业是否产生支持作用。

（2）公司是否拥有足够的知识、技术与能力随着知识经济的来临，未来人力资源训练与发展将是人力资源管理的主轴，有了完备的教育训练体系才能建造组织的知识架构，发展与核心能力有关的知识。教育训练体系除了在职的补救式训练外，应该配合生涯规划及公司未来需要进行更大人才的发展训练，如送主管到各大学接受EMBA的训练或送到国外接受长期训练课程。具备上述做法才能谈得上知识管理，毕竟知识除了自己不断地充电之外，更有赖企业有制度、有计划地加以培训。（3）公司是否有适用的衡量指标来评价薪酬及激励制度未来的竞争是高绩效高价值的竞争，而高绩效来自高能力与高意愿的相乘效果。一套适用的薪酬制度可以使员工珍惜工作，发挥工作绩效。同样地，一套只要努力只要有贡献就有机会的绩效考核制度，更是激励员工最重要的法宝

。薪酬制度与考核制度，贵在公平与合理，更需要明确的评价标准。至于需要的评价基准，不管是传统的企业还是新型的企业，业务贡献、业务能力及工作态度还是最重要的衡量指标。（4）公司是否有适当的组织架构、沟通系统和政策由于环境与策略方向的改变，组织也有了新的演变方向，未来的组织为了使沟通顺畅，组织的形态必须趋向简化、扁平化。更因为企业之间的竞争越来越激烈，未来的策略及组织必须走向专业化，专业化经营，把非核心能力的业务舍弃，才能有竞争力。（5）公司是否有足够的能力改善流程、进行变革知识经济时代最大的特征就是不断地创新，也就是"变"。企业假如缺乏变的能力，只能成为落后的一群。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](http://www.100test.com)