

变革时代的人力资源管理 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_8F_98_E9_9D_A9_E6_97_B6_E4_c37_54946.htm 一、变革中的人力资源

管理模式 本文的目的在于，给人力资源管理和经理人员刻画出当代的人力资源管理面临的压力和挑战，从而有利于他们制定和选取全面有效的人力资源管理战略。从这些压力我们也可以看出，人力资源管理并不仅是人力资源经理或专家的工作职责，它同样与总经理有密切关系。由于人力资本理论的贡献，我们业已明白人力资源开发对于一个国家经济成长的重要性。宏观的政策对人力资源开发效果将起决定性作用。但是，人力资源的开发只是提高人力资本的存量，人力资源对于经济绩效的影响还要取决于如何盘活这种存量，即如何对人力资源在微观层次进行有效配置。这涉及的问题是人力资源管理。传统的人力资源管理模式分为美国模式和日本模式两种大类。美国模式注重外部市场，人员流动性大，工资刚性；日本模式注重内在修为，比如注重员工教育、培养和参与管理等。在历史上两种模式都曾被证明是有效的，但后来又被证明是有缺陷的。那么未来一段时间，什么样的人力资源管理模式会对企业在国际化的竞争环境中获得成功有较大帮助呢？可以预见，由于国际贸易自由化程度提高，经济全球化加剧，国际市场竞争将前所未有地激烈。市场的多变要求企业能迅速做出反应，因此，日本模式必须做出根本性变革以适应竞争加剧的市场。而在另一方面，处于高度激烈竞争和情况瞬息万变的市场中的企业，如果不高度分权，势必对市场反应迟钝，坐失无限商机。而高度分权的前提必

须是，以员工的良好知识和技术素质、高度的责任心和自觉性作为保证。从此一角度，美国的模式并不能因袭，而必须象日本企业那样，注重吸收工人参与管理，保障员工在企业的利益，同时加强对工人的培训。这种吸收美日模式各自的长处结合成的新模式并非空穴来风，已经有不少公司进行着这种模式的实践福特公司、克莱斯勒公司在加强员工培训、吸收工人参与管理、推行TQM（全面质量管理）等方面就成绩显著。Xerox（施乐）公司也是一个成功的例子。至于惠普、Intel（英特尔）、Microsoft（微软）以及国内的新浪等知名企业更是一开始就注重调动员工的积极性，发挥员工的能动性和创造性。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