

浅析知识经济时代的人力资源开发与管理

董洪清

(西昌学院 四川西昌 615013)

摘要:人力资源管理是社会管理的重要组成部分。二十一世纪的竞争是人才的竞争,知识的重要性受到前所未有的承认和肯定,知识型人才也就成为社会经济发展的战略性资源。在知识经济时代下,如何开发与管理好人力资源,既具有现实性又具有紧迫性。

关键词:知识经济;人力资源;开发与管理

中图分类号:C931

文献标识码:A

文章编号:1008-4169(2004)04-0034-03

二十一世纪是知识经济时代,知识和经济不同于以往任何一个时代,某种程度上讲已成为鱼和水的关系。经济是鱼,知识是水,鱼有多大,就得看水有多深。知识的重要性受到前所未有的承认和肯定,在知识经济形态中,知识型人才毫无疑问地成为国民经济和社会发展所必须依赖的战略性资源。但是,据第五次全国人口普查资料显示:在大陆居住的126583万人口中,大专以上学历的人口数为4571万人,高中学历人数为14109万人,分别占总人口数的3.6%和11.1%,这表明我国的人口素质与发达国家甚至发展中国家相比都存在较大差距,为此,在知识经济时代如何开发与管理好人力资源,既具有现实性又具有紧迫性。

一 人力资源开发的重要性

随着经济的发展和世界经济的一体化,国家之间、企业之间的竞争日趋激烈,竞争的方式多种多样,就其实质是人力资源的竞争。江泽民同志早就明确指出“21世纪的竞争,是人才的竞争”。

(一) 加强人力资源的开发,是加强企业竞争力的根基

在知识信息的经济时代,技术日新月异,消费者的购买动机和购买行为千变万化,传统企业所具有的竞争优势如规模优势、技术优势、质量优势、价格优势、地理优势等在一定程度上都是暂时的优势。“人是万物之灵”,竞争的根本在于人,企业只有构筑自身的人力资源竞争力,形成人力资源竞争优势,才能形成企业竞争力的源泉和根基。

(二) 加强人力资源的开发,是充分利用企业人

力资源的需要

人尽其才,物尽其用,企业方可取得最佳的经济效益。在传统的管理体制条件下,工龄资格、学历、职称等成为衡量人才的标准。现代企业的人力资源衡量和管理是全方位的,是一项复杂的社会系统工程,只有建立健全企业人力资源开发制度、措施,才能更好地引进有用人才,善用人才,也才能最终留住人才,真正达到充分利用企业的人力资源的目的。

(三) 加强人力资源的开发,是推动企业持续发展的决定性因素

有的企业可能依靠某个新的点子,所谓“一招鲜,吃遍天”,但这只是暂时的优势,一个企业欲获持久的竞争力,绝非靠一个“锦囊妙计”即可,也不是靠一个新的产品就行,最终靠的还是拥有人才竞争力。既然现在是知识经济时代,而知识的载体是人,所以,企业形成人力资源竞争力,是知识经济时代企业的唯一持久竞争优势。

二 知识型人才的特点

前已述及,我国知识型人才相当匮乏,与国民经济和社会发展的要求极不适宜。因此,知识型人才在我国属于贵重型资源,必须十分珍惜并充分利用。要合理利用知识型人才,必须了解知识型人才的现状及特点。知识型人才与一般人力资源相比较,主要具有以下几个特点:

(一) 较强的自主性

知识型人才由于受教育的程度较高,掌握的科学文化知识较广博,其人生观和价值观与普通人均有很大的差别,通常有较强的优越感和自尊心,他们

收稿日期:2004-10-15

作者简介:董洪清(1964—),男,经济管理系副教授,主要从事管理学、统计学等教学与研究。

可以充分发挥主观能动性、积极进取、再接再厉,但是一旦失败,也很可能丧失信心,从此无所作为,这些都是其自主性的典型表现。这样的自主性使其工作生活更具独立性和自主性,更多地自我控制、自我约束、自我激励,组织的作用退居其次。

(二) 潜在的创新性

创新是生存之本,有创新才有活力。知识型人才的创新,更可显示其与众不同的魅力,这是知识型人才的真正价值所在,也是企业不惜重金求贤的原因,是一般人力资源难以替代的特点,是推动社会经济向前发展的潜在的和现实的动力。

(三) 双难性

知识型人才是一种难以估计和难以开发的人力资源。一般资源所创造的经济价值和社会效益很容易统计得到,而知识型人才的价值是难以估量的。由于它的创新性随着实验到规模生产、销售,转变成现实的生产力的进程不同而显示出不同的社会效益,所用的时间可能会更长,或者更多的体现为社会效益而非经济效益,这样就很难用数字具体、准确地衡量,也难以开发。

三 开发与管知识型人才的几项措施

知识型人才由于具有贵重性、创新性和难以估量价值的特点,对国民经济的运行和社会发展起到直接的影响和制约作用,必须进行有效利用。本文拟从引进人才、善用人才、留住人才等角度,提出开发与管知识型人才的几项措施:

(一) 树立“人力资本”的管理思想,建立“人本管理”理念

物质资本与人力资本比较,虽然物质资本是经济组织的物质基础,是所有生产活动的硬件,没有物质资本就谈不上经济组织,但是,人力资本是管理和运作物质资本的主体。两者的有机结合构成经济运行的基础,而这其中人力资本是能动的、主导的,它直接决定物质资本运作的效率。为此,传统意义上的“以人为本”是把人当作管理对象,在知识经济年代已难以奏效,而树立“人力资本”的管理思想也就提上议事日程。与此相对应的“人本管理”则是将知识型人才当作管理的主体,放在主动的位置,当作一种难得的资本和贵重的资源。由于它在经济组织中起主导作用,发挥积极性,实现经济目标,同时也完成自我价值的实现。只有当知识型人才处于主体地位时,各方面的积极性和创造性才会充分发

挥,“以公司、企业为家”的观念才会建立并得以巩固。

(二) 建立激励机制,调动知识型人才的积极性

人的潜能是巨大的,通过感情留人、待遇留人等方式多方调动其积极性,在一定程度上均能奏效。知识经济时代,社会经济飞速发展,变革不断深入,知识型人才的需要既是多方面的、也是不断变化的。因此,激励机制的深度和广度必须适应知识型人才的变化,需要进行不断创新。企业应从岗位工资、分红、补贴、福利等方面提高知识型人才的物质待遇,授予知识型人才相适应的职务,使其感到自身对企业的需要性以及责任重大;通过精神上的激励从思想上对有成就的知识型人才给予肯定。

(三) 建立可行的人才竞争战略,确保企业对人才的需求

在知识经济时代,企业之间的竞争就其实质是人才之间的竞争,知识型人才是人才竞争的主要对象。企业要增强其竞争能力,必须制定切合实际的人才竞争战略,去吸引人才、留住人才、激励人才。为此,企业管理者不仅要掌握各类知识型人才的专业技能,而且要了解其相关业务知识,通过各种手段将人力资源转变成人力资本,充分发挥知识型人才的潜能。

(四) 实行职业生涯管理,为员工进行职业生涯设计

实行职业生涯管理制度,就是通过各种培训方式对员工的职业生涯进行再设计帮助其实现可能的工作岗位的轮换。这就特别要求企业领导和人力资源管理者要转变观念,帮助那些不适合在本岗位工作的员工找到其合适的岗位,以此促进由单位人向社会人转变的进程,最终实现人力资源的全社会共享,这也是知识经济时代要求人力资源社会共享的必由之路。必须指出,实现人力资源的全社会共享,在目前还有一定难度。但是,只要真正转变观念,措施得当,各个经济组织就能够在人才市场找到自己需要的人才,实现人力资源的社会化配置,进一步促进知识经济的发展。

(五) 构建有自身特色的企业文化

对职工而言,不仅希望在工作中取得良好的成绩,希望获得良好的人际关系,更希望有一个充分发挥特长和潜能的文化环境。人的成长,潜能的发挥需要“新鲜空气、阳光、沃土”,这“新鲜空气、阳光、沃土”就是企业的文化环境。人是流动的资源,哪个企业的文化环境好,对人才的吸引力就大,优秀的人才

就会涌向哪里。因此,企业必须创造一种奋发、进取、和谐、平等的文化环境,在工作中定期不定期地进行沟通,及时发现矛盾以取得共识;启动并完善职工继续教育系统,让职工享受终身教育、感受学习的重要性。通过这些手段,使企业形成强大的凝聚力,从而对人才产生强大的吸引力。

(六) 建立绩效管理体系,对职工的工作业绩进行合理评价

所谓绩效管理是指管理者确保员工的工作活动以及工作产出能够与组织的目标保持一致的过程。它不仅是一种量才的手段,也是一种管理方式。把员工的业绩提到管理的层面上来,通过员工的工作业绩的评价,保持对员工的有效反馈,不仅能激起员工的工作热情和创造精神,还能帮助制定人事决策。绩效管理的内容很多,主要应注意:一是不能只靠定性,应注重量化。建立职工薪酬评价指标体系,通过一系列评价指标从各个方面对员工的工作

业绩进行评价;二是要结合岗位的特点,分别加以考评。不同的岗位,其工作性质、职能作用、劳动贡献是不一样的。比如:对企业的市场、销售、研发、行政等部门进行评估时,由于各自工作的特殊性,必须结合职位的特点来考虑,不能等同视之、一概而论。三是要将短期效果与长期吸引相结合。职工的利益需求是多方面的,既有眼前的,也有长远的。眼前的刺激是必要的,见效也是比较快的;但长远的激励也是非常重要的,尤其是知识型人才。四是评价指标体系的标准既要考虑企业自身的财力状况,也要参考其它企业薪酬情况,不能闭门造车,否则会失去竞争优势。

参考文献:

- ① 人力资源的生态开发.人才开发,2003.1
- ② 李燕萍,等.人力资源管理.武汉大学出版社,P245
- ③ 斯蒂芬·P·罗宾斯(美).管理学.中国人民大学出版社
- ④ 彼得·圣吉(美).第五项修炼
- ⑤ 信任与企业成长方式的相机选择.经济体制改革,2003.1

On Human Resource Exploitation & Management in the Knowledge Economy Era

Dong Hong-qing

(Xichang College, Xichang, Sichuan 615013)

Abstract: Human resource administration is a significant part of social administration. The competition in the 21st century is the competition of talents, so the significance of knowledge is acknowledged more than ever, and knowledgeable talents have become strategic resources for social economic development. How to exploit and manage human resources in the knowledge economy era is an issue of both practical and urgent natures.

Key Words: Knowledge Economy; Human Resource; Exploitation & Management

(上接 33 页)

Learning How to Learn——On Role Change Techniques of Freshmen

Ma Ji-xun, Hou Cheng-wan

(Xichang College, Xichang, Sichuan 615013)

Abstract: Learning how to learn is a basic skill that freshmen need in order to adapt themselves to college life and a learning-based society.

Key Words: College Students; Learning How to Learn

©1994-2017 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>