

## Discussion on knowledge economy and management of talents

Zou Wenfang

Longyan University, Longyan

**Abstract:** This paper discusses the development and management of human resources in the era of knowledge economy.

**Key words:** Knowledge economy; Human resources; Development and management

Received: 2020-01-03 ; Accepted: 2020-01-18 ; Published: 2020-01-20

---

## 知识经济与人才的管理浅议

邹文芳

龙岩学院，龙岩

邮箱: ly\_zwf@hotmail.com

**摘要:** 本文论述了知识经济时代的人力资源的管理方面的重要问题。

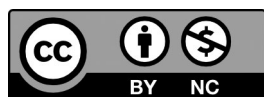
**关键词:** 知识经济; 人力资源; 开发管理

收稿日期: 2020-01-03; 录用日期: 2020-01-18; 发表日期: 2020-01-20

Copyright © 2019 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



## 1 知识经济时代的人力资源管理

知识经济就是人才经济的主体,是企业最大的资产,它是应用自身的知识和技能,把生产资料作用于劳动对象。因此,现代企业的管理理论认为,现代企业管理的主体是人,在整个生产力诸要素中,人是第一生产要素;一切物质因素只有通过人的因素才能加以开发利用。

随着社会的发展,生活水平的提高,人们的价值观念也发生了变化,包括我们生产、经营、生活方式的变化。人们的需求从解决温饱到高层次的需求,在观念上发生了时代性的变化,这些变化正是人力资源开发所要解决的问题。人力资源开发强调人才资源是有价值的资源,对于个人价值不只是物,而更重要的是对社会直接贡献和敬业精神。以业为荣,是实现个人价值的一个方面,在我们现代企业管理中,管好人、用好人,就是现代企业管理。用人之长、容人之短,知人之所长和用人之所长是符合人性的,对人不在于因人设事,而在于因事用人,在知道用人之所长的同时,必须容忍人之所短。这是用人之道,也是我们企业文化的精髓,企业文化是具有企业特色的理论文化,其中价值观念是企业文化的核心内容,它决定着职工的行为取向和思想取向,而人的行为

文化和思想文化素质以及精神形态,直接制约着企业的发展,因而在我们企业整个管理过程中,人的可变性活力最大。因此,在企业进行人力资源管理时,应充分重视人的价值,也是现代企业管理的根本。

管理不现代化,就不能利用管理这一极为重要的资源去振兴国家的经济。在我国的管理,不根据中国的国情去认真地引进西方的管理理论、技术,我国的经济和民族工业就难以发展,在21世纪要赶上世界先进发达国家,就会成为泡影。因此,我们应对西方先进的现代管理理论、原则、技术,要认真地去引进、消化,坚持改革、创新,从我们传统文化中吸取营养,实行古今中外的融合创新。

要实现上述要求,在人力资源管理中,应从精神文明和物质文明两个方面挖掘企业人才的潜力,所谓精神文明方面就是树立自己特色的企业文化。物质方面,即企业应在收益分配上遵循等量贡献,获得等量报酬的原则,切实引入“人力资本”范畴,建立创新机制,充分调动科研人员积极性、主动性和创新激情,把广大职员的心愿、力量、智慧有机地结合成为统一的一个整体来努力奋斗,大胆探索创新,收集信息,开发新技术,去应用和开拓、创业,最后实现我们的目标。

为实现这一目标关键还在于人才的开发和使用,因此,人力资源在企业中,没有开发利用,就没有进步,没有储备和使用就没有发展,这关系着我们事业的成败。要认识到当前人力资源的开发管理是我们新世纪知识经济中的主体,是一种新理论和新概念。

## 2 知识经济时代的人力资源开发

### 2.1 人力资源管理从后院走向前台

目前,企业人力资源管理仍处于传统的人事管理阶段,职能多为工资分配方案的制定和人员调配、晋升、培训等,尚未完全按照企业发展战略的需要将员工包括管理层作为统一的规划,更未能制定出符合国家政策的选择、培训、任用、激励等规定,以达到尽可能利用人的创造力,增加企业及社会财富的目的。传统的人事管理存在很多弊端,使我国企业人员很难做到人事相宜:(1)

企业行为政府化。潜意识中政治气氛浓厚，重名而不重实。（2）企业领导更换频繁，导致企业行为明显短期化，只重眼前利益，而人力资源管理重心则是中长期规划。（3）人力资源在企业尚处于理念传播阶段，对人力资源管理的引进，又较普遍地模仿照搬西方经验，只是简单地嫁接一些技术工具和工作程序，忽视或没有意识到与民族性、文化传统、行业特征及企业具体情况相结合。（4）企业文化建设范围狭窄，内容陈旧，对员工的凝聚力微弱。多数企业对企业文化的理解还很肤浅，也没有明确的价值观。

由于人事配置手段落后，形不成合理流动的优化配置机制，以致企业的人事安排往往是因人设岗。因此，企业人力资源部门亟需转变职能，由传统的人事管理向人力资源管理转变，由职位管理向整体性开发管理转变，由常规性人才管理向战略性人才开发转变，由静态管理变为动态管理，为企业使用人才注入活力。

## 2.2 企业人力资源开发应着眼于智能型人才的开发

在知识经济社会里，企业经济生产活动中最重要的战略资源是信息、知识、科技和创造力，而这些资源的生产者只能是智能型人才。企业成败的关键依赖于既掌握高深专业知识，又能利用资讯科技进步，获取宝贵的 前沿信息当作决策依据。为顺应这种未来趋势，企业必须首先着眼于智能型人才的开发，着重于人的思维方式的再造和创造性能力的培养，更重视职工整体、系统、权变思维方式的训练，培养职工的观察力、创造力、判断力，使职工能运用资讯科技、信息、知识和自己的判断力来对企业面临的复杂问题作出正确决策，以创造性地解决面临的“动态性复杂问题”

## 2.3 员工人格培养

在知识经济时代，企业人力资源的开发应着眼于人的健康人格的培养，包括持久工作热情、坚忍不拔的意志力、人际关系的协调和团队合作精神等。

## 2.4 人才发展战略制定

从企业发展战略、产品生命周期和产业发展规律方面人手制定人力资源开发的动态策略和政策及企业自身发展战略事前规划与之适应的人力资源需求的总体计划,使人才供给紧随企业发展步骤。同时依据产业发展不同阶段人才需求的不同特点,进行有针对性的人力资源开发培训。

## 2.5 重视人才的选拔、培养与人才的招聘

人才的聘、选拔、培养,必须采用科学方法和途径。人才竞争取胜的关键是人才是否为“真才”,应采用科学的测量工具和手段,如智能测量、人格测量、情境模拟测验、评价中心等科学方法,作为我国企业人才资源开发的选录手段。在培养人才方面强调企业与高校在教育科学上的对口合作、产学协调,有利于对企业管理的系统整体思维和缩短人才的培养周期。

## 2.6 校企结合培训

主管教育部门应把专业学校与企业自办的培训结合起来,使两者形成相互促进相互激励的良性循环运行机制,把过去偏重理论的观念改为“求实”、“求新”的理论与运用,并发挥其专业学校的多功能作用,为社会市场和成人学习提供培训教育服务。

## 参考文献

- [1]陈惠雄. 知识经济时代人力资源管理的新特点[J]. 经济与管理, 2001(7): 9-10.
- [2]陈佳. 知识经济时代人力资源管理与开发的探讨[J]. 现代商业, 2015(20): 142-142, 143.
- [3]盛琪翔. 我国人力资源管理的发展现状与优化分析[J]. 现代商业, 2012(3): 81-82.
- [4]丁永波. 知识经济时代的人力资源管理与开发[J]. 情报科学, 2000(10): 887-888, 900.