# 新经济时代的人才观与组织文化建设

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-01-29

*论文 关键词：新 经济 人才观 组织文化 创新激励 心理契约 论文摘要：不同的时代对人才的看法和观点不同，新经济时代人才的侪值得到前所未有的提升．相对于贵奉而言里得更曲稀缺，出现人才雇佣资奉的新现象。组织要想不断创新并拥有竞争优势就必须创造...*

论文 关键词：新 经济 人才观 组织文化 创新激励 心理契约

论文摘要：不同的时代对人才的看法和观点不同，新经济时代人才的侪值得到前所未有的提升．相对于贵奉而言里得更曲稀缺，出现人才雇佣资奉的新现象。组织要想不断创新并拥有竞争优势就必须创造良好的文化氛禹吸引人才。应创建一种咀正确的人才观为基础，以嗄引留用高素质人才为目的．以创新激励、协作共丰和心理契约为特征的组织文化。

人才观是人力资源管理的一个基本间题.它渗透在识人选人用人留人等一系列人力资源管理的环节中，成为组织文化的核心价值观之一。如何从人才观角度实施组织文化建设。直接关系到人力资源管理的成效。本文拟从人才观角度探讨组织文化的建设同题。

一、新经济时代的人才观

社会对人才的看法一直随着时代的变迁而变化。农业经济社会重视的人才是那些体格强壮精通拱作。具有经验型认知和技能的人; 工业 经济社会的人才是那些能够熟练操作各种机器、制造机器.在工厂进行各种物质生产的人。从表而上看农业社会的人才标准与工业社会迥然不同，但它们对人才的本质看法基本一致，即人才受到资本的雇佣，资本第一位，人才第二位，资本相对于人才而言是稀缺的。后工业社会则认为人才是那种能移灵活运用信息。有创造性的人，随着上世纪末新经济的悄然兴起，人才流动全球化趋势增强，人才的价值得到前所未有的提升。人才作为独特的生产要素。排在产业资本、 金融 资本之首，从而开始了人才雇佣资本的新时代。在知识型 企业 里，创新型脑力劳动者取代资本所有者成为委托人，和管理者共同分享企业剩余;资本所有者成为债权人，获取相对固定的投资收益;生产者负责生产，获得固定的工资报酸。如今人才表现出更多方面的特性:一是专长性。人才都是有所专长和能力的人，是本领域的行家里手，人力资本价值高:二是进取心，人才拥有较高的成就动机水平，他们竭力想发挥自己的才干、 发展 自己的才干，对工作价值的期望高;三是自主性，人格的自主性明显，对人、事、物有自己的看法和处理问题的程序。不轻易受他人左右，自我管理的能力强;四是流动性，人才的流动性远远高于普通员工.他们容易凭借自己的实力和知名度独立于组织之外获得聘用。更倾向于职业承诺而非组织承诺，特别是组织承诺中的感情承诺和继续承诺较低;五是稀缺性.人才不外乎是个体的先天潜质、后天 教育 以及环境熏陶锤炼综合作用的结果，缺少任何一方都难以成材。所以人才对社会来说总是稀缺的，是一种珍贵的资源;六是创新性，它是高素质人才的典型特征，表现出解决疑难问题的能力或生产出有价值的新产品、新观念、新方法的能力。人才作为一个具有人力资本属性和自由意志的主体，总是不断地从组织环境中汲取信息和知识以实现自我价值的成长.而组织也需要不同人才能量的发挥达到自身的且标，二者的关系状况体现着一个组织所特有的文化特色。而所谓的组织文化是“特定群体所发明、发现和发展的、用于学习应对外部环境和内部整合问题的基本假设的形式，这些形式运作良好足以显示出成效、因而它们成为教育员工用以知觉、思考和感受组织间题的实际形式’。组织要想不断创新并拥有竞争优势、就必须创造良好的文化氛围和制度环境，吸引并留住最好的人才。由此可见，新经济时代要求组织创建的是一种以正确的人才观为基础，以吸纳留用高素质人才为目的，以创新激励、协作共享和心理契约为特征的组织文化。

二、创新文化建设

任何一个领域的发展都离不开创新，创新一直是社会进步的推动力。一个组织的成功与否关键是组织成员创造性的发挥。创新文化建设的任务一方面是吸引、聚集一批创新型人才，抢占人才高地，增强组织的竞争力;另一方雨是设立相应机制开发现有人员的创造性:不过“新经济时代的企业创新文化与传统企业文化强调的创新有着差别很大的价值取向和具体内容，前者更加重视经济主体的独立性.个性和灵活性，提倡和保护具有个人冲动的‘’灵感’和独创性，鼓励不畏风险，激发创造热情，允许尝试失败。对人的尊重首先体现在最大限度地满足个人的正当欲望。使其才能智慧得以充分释放。而对工业经济中所提倡的“集体观念.’、“群体意识.’、“步调一致”、“绝对服从’‘等传统企业文化理念则持批判态度，认为这正是扼杀个性创造性的罪魁‘’①二曾几何时。以强调员工的忠诚感、服从性和缓慢提升制度的日本企业文化，在世界范围内掀起一股企业文化研究热潮。但随着信息化 网络 化时代的到来，日本经济的衰退使得日本企业文化的光环日趋式微，日本企业的神话破灭了。而美国经济近十年则持续增长，为此人们不得不冷静反思美国经济繁荣背后的文化根源。美国的文化‘教育历来尊重人的个性、独立性和创造性。

强调不同于他人的个人价值，这种追求创新的文化背景可能决定着新经济必然最早出现在美国，而不是其他国家，并使其他国家发生强烈的趋同效应二我们知道，新经济时代人才的突出特性就是创新性，美国硅谷之所以被称为’世界脑库‘’即着眼于人才的创造性而言‘创造性人才是组织最宝贵的资源。其能量的发挥离不开相适应的创新文化氛围和创新机制的设置。霍夫施泰德认为，任何一种文化都有其推崇的英雄般的人物，创新文化的建设首先应在组织内外部寻找创新型的偶像人物，使之对组织成员产生强大的影响力.带动一批员工的成长。如比尔。盖兹已成为知识资本家的代表,IT行业的英雄。深深地影响着IS业的年轻人」就一个企业来说，企业家本身就是在特定环境中基于自身人力资本所有权与企业所有权的合理分配而实施创新行为的主体，其创新行为的发生依赖于对企业资源的充分调动和对企业外部环境的准确把握，企业家的创新精神和能力影响到下属员工的工作状态和质量，世界著名大学和老牌企业无不以其 历史 的、现时代的英雄人物激励着后来者。其次，一个组织的创新文化需要通畅的信息流动网络。任何一种创新活动都是对所拥有信息的加工改造过程，新经济越来越要求工作人员具有理解信息、对信息迅速做出反应、管理信息和利用信息创造剩余价值的能力。.组织成员对组织内外部信息保持开放吸纳的态度。以求活跃思维拓展视野，这是人才自我成长的内在需要，现实中的组织却常常存在信息的不对称和信息失真现象。出现信息交流障碍，致使许多从事技术创新的人员和基层员工不了解他们所在公司的发展方向或计划、战略，甚至不了解产品在市场上的销售需求状况，这样就削弱了创新行为的工作动力。信息流动的对称性、公开性和快捷性是组织进行创新活动的必要条件。再次。创新需要合理的异质性人员结构。所谓的异质性结构指的是群体成员在年龄‘个性、性别‑},.度、背景或知识经验等方面的差异。一定的异质性有助于群体进行发散性思维，做出 科学 的决策，利用各人各方面的优势，多领域专家联合攻关，从而使组织适应市场需求的差别化，细分化和个性化的变化环境。最后、创新需要超越自我的精神。从某种意义上说，创新即趁越，它是对现存的超越与否定，是一种不满足心理所带来的行为结果，需要付出异常艰苦的劳动。人才资源的开发和组织的发展就是一个不断超越自我的历程，只有不满足于过去的成就.不固着于己有的竞争优势，具有百折不饶的精神，才会有创新发展。’‘居安思危、’的意识，永不满足的雄.L} ,‘自我实现’的愿望，与“假想敌’‘的不断竞争等组织人格因素的塑造，正是形成创新文化的核心价值观的过程。 三、心理契约建设

一些调查研究证实。知识塑人才的流动能力更强.拥有更多的工作选择权，他们更倾向于忠实自己的专业或事业、对组织的忠诚度较低。而组织如果没有稳定的人才基础，就很难有长期 发展 的后劲，所以组织为了吸引留用人才所付出的努力要比以往任何时候都更为艰难。长期以来，管理者习惯于用高额的物质利益来争夺人才。这也正是我们的国营 企业 较之外企、私企在吸引人才上处于劣势的重要原因:但是企业一味通过高薪留住人才、吸纳人才也有其无法回避的弊端，正如人力资源研究专家彭剑锋教授所说。它一方面可能造成热门人才的价值与价格的背离，出现人才泡沫现象，另一方面使人才跳槽频繁，增加其流动风险，这对组织、人才个人都极为不利。其实人的任何行为都是物质动力和精神动力双重作用的结果，美国组织心 理学 家SchEin教授干上世纪80年代提出的“’心理契约‘’概念。近年来越来越受到重视，如果把它引人到组织文化建设中。将更适合于新 经济 时代人才和组织发展的需求。SchEIn将契约定义为:“‘在组织中，每个成员和不同的管理者以及其他人之间，在任何时候都存在的没有明文规定的一套期望。“.这种没有明文规定的期望实质上就是对无形的心理内容的期望，是对义务的心理承诺与互惠二i3ohinson and Rousseau也证实心理契约虽然无形，但如果违反。员工会产生较低的信任和工作满意感。更易于离职，会导致员工对组织其他契约的重新评价含。重视组织与个体之间的心理契约的存在及其建设。就是不纯粹靠经济合同留用人才。还要酿造组织与个人之间良好的心理关系，它是双方心理需要满足的体现。我们知道大凡人才，其成就动机都很强烈，只不过不同的个体所认同的成就内涵不一样。有以财富、以权力、以名誉、以社会地位为标准，抑或几种兼而有之。但从成就目标定向来看，主要有两种类型。心理学认为人对自己的内在特质如智力、能力的可控方面都持有一种隐含理论.学习目标定向的个体持有增殖理念.他们相信能力可以通过不断努力和实践得到发展.成就目标定向的个体对自己的能力持实体观，他们认为能力是固定的和不可控的，很难持续发展，所以他们在对任务的理解和适应组织环境的方式上有着明显差异，前者敢挑重担，渴望发展自己的能力、对眼前的物质报酬看得不重，更重视自我发展的机会;后者则会把自己完成的任务看作是展示自己能力的机会，他们不太倾向于接受新任务，自身发展的愿望不强烈，更看重眼前的利益，表现既有的才能，人才能否留住关键在于组织是否能以员工所期望的方式对待他们。并能帮助他们不断提升自己的职业生涯。国营企业在人才竞争中完全可以找到自己的优势所在，并突出其优势，建立、巩固恰当的心理契约关系，譬如人们在国企工作的身份意识不同于在其它所有制企业打工的感觉，国企人才的个体市场价值增殖空间较大.这些都可以成为企业与人才的共同期望，产生激励作用.有利于留住人才。

四、协作共享的文化建设

随着人的精神领域越来越向自由王国迈进.人的个性也越来越得到张扬，人才的独立性自主性更加强烈，加之各人所从事的职位不同。容易强调本职位的工作价值和利益.专业技术人才与行政管理人才之间的磨合，工程师与企业家之间的协作以及不同组织相关人才之间的合作问题将更加突出，谁能避免、化解这一冲突谁就能在市场竞争中取胜。“一山容不得二虎’似的恶性竞争，’‘一言堂“式的专制、描气以及资源分配的不公平不公正等，最终带来的往往不是两败俱伤就是人才外流。

协作共享行为的心理基础在于相关各方彼此认同对方的价值存在，认清个人的能力差异，承认人的能力大小决定了人们的不同分工，人的知识状况决定了人们工作的起点、方向和收人;协作共享的经济基础在于资源分配的公平性:按人的知识和能力分工，构建跨专业跨职能跨部门的项目小组或工作困队.是新经济时代减少组织层级.提高组织绩效的重要方式。在这里.竞争者、合作者、供应者和用户的关系随着项目的变化而变化.使得合作与竞争变得兼容。个人在应做的工作之间轮换，对生产率和工作质量负责的是工作团队而不是个人，团队与个人的工作绩效变得更依赖于他人的表现。组织要激励的是那些善于团队协作，能创造出富有独占性知识、技术和信息产品的人，是对组织绩效做出突出贡献的团队。共享既是一种激励思想又是一种激励方式。可从结果共享和过程共享两个方面考虑。其中结果共享重视的是人才的现实表现和团队的工作绩效以及组织的可分配资源，实施高额的绩效工资制，股权奖励制，优越的福利分配方案等多种措施来满足不同人才的需要。把一定比例的股权让渡给构成企业核心竞争力的人才.使之由高级打工者变为企业的股东.从而以利润分享和事业经营来留用人才二而过程共享表现在操作性上.由于人们的先赋地位、生活经验和 教育 条件不同，人的能力千差万别，所以人的起点的不公平就成为一种通例现象。 现代 人性假设理论认为人都有向上的愿望，人才都渴望着受到尊重，得到重用以表现自己的才能.他们不埋怨也不甘于起点的不公平.而是更相信自己的实力，努力去争取各种发展机会.因而重视过程的公平性.组织应给能力相当且意愿相同的人，提供参与与其能力和意愿相匹配的活动的权利.为不同类别的人才提供相应的升级通道.同时组织内部人才的选拔和培训应该程序公平，以调动希望职位轮换发展多种技能人才的积极性。如一些优秀人才离开他们所在大公司的原因突出表现在缺乏承认，缺乏参与以及槽糕的管理而不在于物质报酬低.他们往往追求的是给人带来身心快乐的工作过程，追求机会获得的可能性和公平性。可以说，只有形成协同共享的文化氛围，人才之间以及人才与组织双方才能双胜双赢，组织才有可持续发展的后劲。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找