

知识经济下的人才管理——美国公司的人才资源管理给我们的启示

The Talent Management under Knowledge Economy

武夷山

(中国科技信息研究所, 副总工程师、研究员

北京 100038)

在任何一种经济形态下,人才都是非常重要的。在未来的知识经济中,是否能吸引来、培养好和稳定住优秀人才,则更决定着公司、企业、学校或研究所的生死存亡。我们甚至可以借用《孙子兵法》中的表达方式来说:人才者,死生之地,不可不察也。

美国可算是知识经济浪潮中的“弄潮儿”。美国公司在人才资源管理方面的一些新想法、新措施,应当能给我们一些启发。

1. 求贤若渴

正因为人才决定着公司的命运,美国公司,尤其是软件业、咨询业之类的公司,在招聘人才方面花费了很多心血。

高起点的薪水是吸引人才的措施之一。美国咨询公司为了同投资银行、高技术公司等求职热点单位争夺工商管理硕士(MBA),1998年给应届MBA毕业生提供的平均起始年薪达到9.2万美元。

为招聘人才而投入大量人员和经费,是美国公司的新做法。著名的KPMG咨询公司投入了70名全时工作人员专门搞招聘。Price Waterhouse咨询公司鼓励本公司雇员介绍推荐优秀人才来本公司工作。凡介绍推荐成功者,公司发给2000至4000美元的奖金,推荐人另外还有抽取大奖的机会。

2. 尊重员工

美国很多公司主管认识到,对于白领工作者,对于脑力劳动者,获得充分尊重是最最重要的,这种尊重的作用有时要超过物质报酬的作用。

去年的某期《哈佛商业评论》发表了一篇题为“知识经济下的管理”的论文。文中举例说,某公司老板未与员工商量便做出了一个重大决策,从纯粹理性的角度来分析,这一决策是不错的,但由于缺

少了与员工商讨、咨询的过程,那一决策的实际效果很不好。文章认为,在知识经济中,在知识分子较多的地方,一定要非常注意决策的程序,一定要强调员工参与,使拥有知识和技能的员工心情舒畅。

3. “一日员工百日情”

中国有句老话,“一日夫妻百日恩”。美国越来越多的公司认识到,目前在本公司工作的员工是宝贵的财富,已经或将要离开本公司的员工也是潜在的财富,就看你感情投资做得怎样。有了“一日员工百日情”的思路,在管理措施上就会有新招,就有可能将潜在财富转化为真正的财富。

在美国,咨询业的人员流动率非常高,在有些公司高达15%。人才流失既是客观现实,还不如采取一些较明智的对策。例如,布兹—艾伦和哈密尔顿咨询公司设一专职人员与已调离本公司的人保持联系。这一专职人员还帮助有调离意向的人找工作,争取使调离者在新单位中的位置更高些。这样做的结果,是以后有可能给本公司带来新的咨询课题和其他业务机会。

反观我国的人才资源管理,应当说问题多多:武大郎开店,将能人拒之门外者有之;主管专横跋扈,不尊重下属者有之;在我这里干就是朋友,你想调离立刻反目成仇者有之……。这样的思想方法和做法根本适应不了社会主义市场经济的竞争局面,遑论适应向知识经济过渡的要求了。我们竭诚期望各级领导、公司企业的各级主管将“尊重知识、尊重人才”八个字真正落在实处。

参考文献

- [1] Alex Taylor III, Consulting Have a Big People Problem, Fortune, 1998. 4. 13 (责任编辑 蔡德诚)

(上接第41页)

东县滩涂产业化的发展开拓更加广阔的市场空间。此外,要抓好洋口港的开发,构建立体大交通,加强基础设施建设,创造良好的投资环境,健全服务体

系,搞好配套服务,鼓励外商、外经、外贸一齐上,国家、集体、个人一起上,共同参与滩涂开发。

(责任编辑 孙立明)