

学校编码: 10384

分类号: _____ 密级 _____

学 号: 9915118

UCD _____

学 位 论 文

试论知识经济时代的人力资源管理

——知识型员工的管理与培训

**HR Management in Times of Knowledge Economy:
Knowledge Employees' Management and Training**

林 寿

指导老师姓名: 廖 泉 文 教 授

申请学位级别: 硕 士

专 业 名 称: 工商管理 (MBA)

论文提交日期: 2002 年 3 月

论文答辩时间: 2002 年 3 月

学位授予单位: 厦 门 大 学

学位授予时间: 2002 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2002 年 3 月

论文摘要

知识经济是建立在知识基础上的经济，知识型员工掌握知识、创造新知识，是知识经济的主体。知识型员工的管理将是知识经济时代人力资源管理的主旋律。论文通过分析知识型员工的出现背景和特点，研究知识经济时代人力资源管理的新挑战及对策。

论文共分五个部分：

第一章从企业员工在不同历史阶段的角色分析入手，介绍了企业员工经历体能型、技能型、智能型的演变过程，知识型员工将成为知识经济的主体。

第二章重点分析知识经济时代的知识型员工供求情况和知识型员工具有的知识资源与社会资源丰富、独立工作能力强、工作时间和方式灵活等特点，这些特点使人力资源管理面临着员工流动性强、员工对企业的忠诚度下降、主体意识增强等挑战。

第三章介绍发达国家和地区知识型员工管理的做法。积极争夺知识型员工、大力加强国民教育和员工培训、建立有效的激励和防范风险等，是发达国家和地区解决知识型员工引进、保留和提高等问题的根本措施，是拥有竞争实力的基础。

第四章分析了我国知识型员工的心理特征，提出了我国知识型员工管理的可行性对策。

第五章分析我国知识型员工培训的主要目的、内容及方法，并结合作者工作实践，对原国防科工委的技术人员培训做了简单介绍。

关键词：知识经济 知识型员工 人力资源

Abstract

In times of knowledge economy, hi-tech and service industries are the mainstream industries and knowledge employees' management becomes the essential section of human resource management. This paper studies the challenge of human resource management in times of knowledge economy to refer the implementation policies for managing and training the knowledge employee in China.

This paper consists of five chapters. Chapter 1 and chapter 2 studies the development of employees in different times; analyzes the background and nature of knowledge employees; and discusses the challenge of human resource management in times of knowledge economy. Mainly, the knowledge employees' management model of the developed countries and area and the implementation policies for managing knowledge employees in China, are presented in chapter 3 and chapter 4. The latter section suggests that the state and enterprises must play an important role of the researching and practicing these policies to solve the bottle of knowledge employees' management in China. Finally, this paper discusses the knowledge employees' training in chapter 5. The training of innovation; cooperation and psychology are emphasized for China's knowledge employees to strengthen themselves. A case illustrates the establishment of training programs.

Key Words: Knowledge Economy; Knowledge Employees; Human Resource

目 录

前言	1
第一章 企业员工在不同历史阶段的角色演变	2
第二章 知识经济对人力资源管理的挑战	5
一、知识经济与知识型员工	5
二、知识型员工供求分析	6
三、知识型员工的特点分析	16
四、人力资源管理的挑战	19
第三章 发达国家和地区的知识型员工管理	22
一、多渠道引进	22
二、动态筛选	24
三、重视教育与员工培训	25
四、以完善的激励机制增强吸引力	26
五、实行人本管理	28
六、加强知识劳动风险的防范	30
第四章 我国知识型员工的管理	31
一、我国知识型员工心理特征分析	31
二、我国知识型员工管理的对策	33

第五章 我国知识型员工的培训	3 8
一、我国知识型员工培训目的	3 8
二、我国知识型员工培训主要内容	4 0
三、我国知识型员工培训实例	4 5
参考文献	4 9
后记	5 3

前 言

进入 20 世纪 90 年代以来，以互联网出现为代表的技术突变，使企业的劳动日益从“把资本用于生产”转变为“把知识用于工作”，人类社会正由工业经济时代向知识经济时代转变。

知识经济是建立在知识和信息生产、分配和使用基础上的经济，知识的应用、更新和开发提高了员工的素质要求，越来越多受过良好教育培训、拥有丰富知识和创新能力的知识型员工（Knowledge Employees）成为国家和企业的急需，并将成为知识经济的主体。知识型员工从事知识的应用、生产和传播等活动，具有与以往人力资源不同的特点，知识经济时代的人力资源管理面临着挑战。

知识经济时代，企业现实环境急剧变化，识别与管理核心资源是企业战略的重要内容，知识作为一种资源已经逐渐被人们所认可。知识型员工是知识的重要载体，知识型员工所蕴涵的知识和创新潜能对企业、社会的发展起着巨大作用，研究表明：“与没有受过教育的劳动力相比，小学文化程度的能提高劳动生产率 43%，中学文化程度的则提高 108%，大学文化程度的则提高 300%”^①。知识型员工将成为知识经济时代国家和企业最重要、最稀缺的资源，知识型员工的管理将是知识经济时代人力资源管理的主旋律。对知识型员工管理进行研究，制定可行性人力资源管理对策，可以提高人力资源效益，增强国家和企业的核心竞争力。

本文试图通过分析知识型员工出现的背景、特点及其带来的人力资源管理挑战，借鉴发达国家和地区的管理经验，提出我国知识型员工的管理培训对策，为迎接知识经济的到来提供参考。

^① 资料来源：黄敬前、雷德森，“从争夺自然资源到争夺知识劳动力”，《科技导报》，1999 年 10 月，p17

第一章 企业员工在不同历史阶段的角色演变

员工是企业劳动的主体，员工的素质往往与企业就业岗位要求相对应。以 18 世纪 60 年代的产业革命、20 世纪 30 年代的商业计算机应用和 90 年代的全面质量管理（TQM）、企业流程再造（BPR）的出现为分水岭，可以发现不同的历史阶段，企业对员工的素质要求是不同的，员工从体能型演变到技能型，再由技能型演变到知识型。

（一）18 世纪 60 年代以前

企业以手工作坊、家庭作坊形式存在，企业员工往往是企业所有者，即企业所有者=企业管理者=员工，三者合一的员工具备了多方面简单的手工业体力技能和一定的经营管理能力。以制作毛毯的工人为例，他要完成从剪羊毛、纺毛线、染毛线，到在自己的手工织机上织成毛毯一系列工作，还要考虑如何将织好的毛毯卖出。

（二）18 世纪 60 年代后至 20 世纪初前

开始于英国的产业革命，使机械力代替了人力，企业由手工业为主的工场过渡到采用机器的工厂，呈现高度的人力密集型特征，操作工成为员工的主要出现形式。这一时期，亚当·斯密(Adam Smith)提出的劳动分工得到广泛应用，劳动方法出现标准化。从管理之父泰勒（F. W. Taylor）的科学管理，到福特公司的汽车流水装配线，都强调了员工专业化技术操作的熟练程度。劳动分工和劳动方法的标准化要求员工具有简单、机械、熟练的某方面标准化操作技能，管理者为此科学地挑选员工，并组织培训和教育，使之日益成为熟练的操作工。

这个时期还发现，通过个体的结合可以提高劳动效率，因此对员工的协调能力要求提出了要求。

（三）20 世纪 30 年代至 90 年代

随着科学的进步，生产技术得到不断提高，有较高文化水平和技术水平的技术工逐渐占据了主导地位，体力劳动逐渐让位于脑力劳动。同时，随着受教育程度的日益提高，员工开始参与劳动目标、过程的设计及企业决策等，员工能力得到了充分发挥；商业计算机的广泛应用、准时化生产（JIT）思想的提出和实践、企业柔性生产等对员工提出了“充分的柔性”要求，即具有多种、先进的技术水平——技能多样化和工作责任感，以完成多样化的任务，由此出现了工作扩展和工作团队，员工的素质由专业化向多样化发展。尤其是进入 20 世纪 90 年代后，TQM 和 BPR 成为企业保持竞争力的关键战略，TQM、BPR 实施的基础之一——高素质的员工成为企业的一种重要资源，学习和创新能力开始得到重视，技能型与知识型混合的员工开始出现。

（四）20 世纪 90 年代后

90 年代后，企业生产进一步自动化，信息技术和网络技术迅速发展，以微软公司总裁比尔·盖茨的出现为主要标志，世界经济开始从工业经济向知识经济转变。

知识经济是以知识为基础的经济。知识经济时代，企业与知识密切结合，“投入概念、思想和理论，生产知识和思想，并成为企业权益资本所有者”的知识生产者不断涌现，知识型员工比重日益增加。一方面，随着技术的进步，企业生产逐步实现自动化，以体能型、技能型为主的简单劳动也正逐步被以知识型为主的复杂劳动所代替，员工素质发生了重大变化，变成了具有相当技术、知识的生产过程监视者，甚至是过程的创造者。另一方面，以科学技术为基础，对信息和知识进行生产、存储、使用和传播的知识型企业（如软件公司、咨询公司）大量出现，拥有丰富的知识、较强的学习和创新能力的劳动者构成了这些企业的员工队伍。

知识型员工是知识的主要载体，能够进行知识资源的配置、开发与利用。他们在信息技术的支持下，把知识用于生产，创造新知识。知识型员

工管理将是知识经济时代人力资源管理的主旋律。

表 1 简要概括了企业员工的演变过程。

表 1 企业员工的角色演变

阶 段	企业中地位	典型角色	素 质 要 求
18 世纪 60 年代以前	业主和雇员	老板 = 工人	体能型：多方面简单的手工业体力技能、一定的经营管理能力
18 世纪 60 年代后至 20 世纪初	雇员	流水线操作工	技能型：标准化的劳动技能和操作的熟练程度、协调能力
20 世纪 30 年代至 90 年代	一定程度参与决策的雇员	技术工	技能知识混合型：专业化向多样化发展，学习和创新能力开始得到重视
20 世纪 90 年代后	决定生产方向的雇员	知识生产者	知识型：知识资源的配置、开发与利用能力

第二章 知识经济对人力资源管理的挑战

进入 20 世纪 90 年代以来，随着“冷战”的结束，国际竞争的重点转移到经济科技领域，经济知识化的步伐得到加速，知识经济在世界范围内初见端倪。知识经济是继农业经济、工业经济之后的一种经济形态，是基于最新科技和人类知识精华的新经济形态。在知识经济时代，知识与经济的结合促进经济的迅速发展，知识将成为最基本、最有效的生产要素。

一、知识经济与知识型员工

知识经济是建立在信息和知识的生产、分配与使用基础上的经济。在知识经济时代，经济的增长主要取决于知识生产率，即取决于知识的创新、传播与应用，如知识的创造、研究、教育、培训以及转化为新技术、新产品等的效率。

知识经济的推动力是以信息技术为代表的高技术革命。进入 90 年代以来，计算机的迅速普及、软件产业的蓬勃发展、网络化以及通信技术的迅猛发展使经济的发展越来越依赖于知识的创新。与此相适应，第三产业得到很大发展，提供知识和信息的服务成为了经济发展必不可少的一个重要方面，知识服务成为满足社会需要而进行的重要劳动，并与知识密集的高技术产业一起在产业结构中占主导地位。

知识经济更加重视人的因素。知识经济以人的智力创造为核心，从事知识创新、传播和运用的知识劳动者——知识型员工将成为社会财富的主要创造者，成为社会最宝贵的稀缺资源。

随着知识经济时代的到来，知识型员工将在知识密集的高技术产业和

提供知识信息服务的服务业中首先出现，并将由传统产业中，随着生产技术的改进，掌握了新技术、新知识，具有较强的学习和创新能力的不少企业员工构成补充。

近年来，劳动力市场中知识型员工的供求变化，将使知识型员工的大量出现成为可能。

二、知识型员工供求分析

（一）供给分析

知识经济时代，员工在自身需求、社会风尚和就业压力等内外动力驱使下逐渐成为知识型，国民教育和员工培训则为知识型员工的供给提供了重要保障。

1、企业员工努力使自己向知识型员工转化

（1）员工需求层次不断提高。根据马斯洛的需求层次理论，当人们在物质产品的需求得到满足后，就会产生对精神产品的大量需求。知识经济时代，由于整个社会生产力水平的提高和物质产品的丰富，追求自我价值实现和社会尊重成为人们就业的主要动机。从事知识劳动可以充分发挥个人的创造性，体现自我价值，使员工获得较大的满足感。较高的需求层次改变了员工的就业观念，是员工成为知识型的内在动力。

（2）知识型员工地位逐渐上升。知识经济时代，知识成为一种资本，知识型员工由于拥有知识和潜在的创造力，以及对知识的垄断性，使之地位日益升高，可能成为知识型企业中既受资本的雇佣、参与企业分配，又有力量支配资本、决定生产方向真正意义上的经营者^①。知识型员工甚

^① 资料来源：洪智敏，“知识经济对传统经济理论的挑战”，《经济研究》，1998年6月，p64

至可能成为“知识精英 (Knowledge Elites)”^①，对涉及教育和培训、财富不均和社会排外的公共政策可能施加影响，进而对包括生活方式和工作方式等在内的社会产生巨大影响。

(3) 知识劳动更方便快捷。网络成为共享知识并创造新知识的一个重要工具，使知识劳动更方便快捷，越来越多员工被之吸引，通过学习，成为知识型员工。如安达信咨询公司大约 2 万名的咨询人员，通过莲花的 Notes 软件连接在一个称为“知识交易所”的网络上从事知识劳动，爱立信公司分布在全球的 40 多个研究中心的 1.7 万名工程师，通过一个网络连接起来，充分共享知识，促进知识创新。

(4) 报酬与知识贡献成正比例关系。就我国而言，随着“科学技术是第一生产力”的观念深入人心，有技术的员工供不应求，收入丰厚，追求高学识、高报酬成为社会一种风尚。据国家统计局公布的数字，90 年代中期以来，具有高、中、初级职称的员工收入之比大约为 12/9/7；城镇职工中，大专以上学历者年收入比一般职工高 22% 左右，其中大学本科生比大学专科生高 12% 左右。北京市劳动力市场近年来的职业供求年薪排行榜上，计算机工程技术人员、建筑工程技术人员也一直排在高收入的前三位之内。

表 2 是 1994 年我国国有单位中不同教育程度的员工年平均工资的比较，表 3 是 2001 年不同学历人群平均年薪水平调查情况，数据表明：受教育程度越高，年平均工资越高。

^① 资料来源：庞效众等，“新经济·新产业·新挑战”，《沈阳师范学院学报：社科版》，2000 年 2 月，p24

表 2 1994 年不同教育程度的年平均工资水平比较

序号	员工教育程度	调查人数(人)		年平均工资(元)	
		企业	机关	企业	机关
1	硕士及以上	105	153	9538	6138
2	大学本科	6011	5293	7782	6048
3	大专	17213	19197	6883	5711
4	中专、高中、技工	29289	26527	6504	5721
5	初中及以下	13294	4338	6566	6661

数据来源：国家统计局：《1995 中国统计年鉴》，统计出版社，1995 年 9 月

表 3 不同学历人群的平均年薪水平

序号	学历情况	调查人数(人)	平均年薪(单位:元)	英才学历指数(1)
1	大专以下	1294	20124	67.08
2	大专	5799	26567	88.56
3	本科	11334	37282	124.27
4	硕士(不包括 MBA)	1547	51833	172.78
5	MBA	222	62553	208.51
6	博士	173	47247	157.49
7	总计/平均	20369	34607	100.00

注：(1)指数以调查收集到的全体数据的众数为基数，定为 100。指数大于 100 表示薪金水平高于截至 2001 年 1 月参加调查的全国网民大部分人的薪金水平；反之则不如全国参加调查的大部人的薪金水平。

数据来源：<http://salary.chinahr.com>，2001 年 12 月 11 日

较高的工资报酬将激励人们不断提高受教育程度。表 4 是近十年来我国城镇居民平均每年消费性支出中教育支出所占的比重，可以看出：教育消费支出比重在逐渐加大，城镇居民对教育的重视在提高。

表 4 我国城镇居民年平均消费性支出中教育所占支出的比重 单位：%

年份	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
比重	3.81	4.52	4.50		5.20	5.67	6.35	7.00

数据整理自：国家统计局：《1993 年~2000 年中国统计年鉴》，统计出版社，1993 年~2000 年 9 月

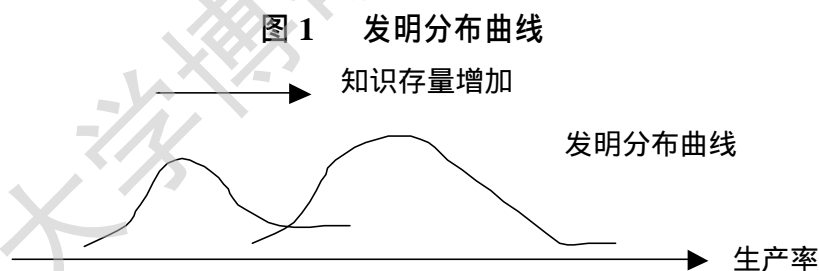
(5) 就业机会向知识型群体的倾斜。员工现有技能贬值，市场对员工

素质要求提高，求职者为了保持就业竞争力、获得理想的劳动报酬，不得不根据有关劳动岗位的需要，通过各种途径不断学习或补充相关的知识，完善自己的知识结构。

(6) 社会生活方式的变化，使知识成为现代社会生活与交往的必备条件。知识经济时代，以计算机和通讯为代表的信息技术，给人们提供了获取资料、通信、理财和购物等各种快捷、方便的服务；智能化产品渗透到生活的各个方面，向人们展示了比以往更丰富、更广泛的生活空间，极大地改变了人们的生活方式，使知识逐渐成为社会生活的必需。

2、教育的重视使知识型员工出现成为可能

教育是增加知识存量的主要手段，是经济增长的重要动力。据 OECD 对 29 个国家的调查^①，经济增长的 25% 应归功于教育的作用。从发明分布曲线的变化来看（图 1），当知识存量增加时，发明曲线右移，发明分布函数的均值增加，国民生产总值（GNP）增加。



资料来源：王宇航，《知识经济与人才素质》P17，浙江大学出版社，1999年9月

受过教育是知识型员工重要前提之一。政府、企业对教育的重视，使教育得以普及，知识型员工的出现成为可能。以我国为例，随着教育的普及，近年来，我国青壮年文盲率呈现不断下降的趋势（表 5），受过大学以上教育的人口在总人口中比重逐年加大（表 6），将影响从业人员的构成。

^① 数据来源：邱均平等，“论知识经济中的知识管理及其实践”，《图书情报知识》，1999年3月

表 5 1990~1999 年我国 15~45 岁青壮年文盲率 单位：%

年份	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
文盲率	10.38	7.98	7.18	6.14	6.60	5.52	5.20	4.82

注：抽样率为 1%。

数据来源：国家统计局：《99 中国人口》，统计出版社，2000 年 10 月

表 6 1990~1999 年我国大学以上教育程度人口占总人口的比重 单位：%

年份	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
大学及以上比重	1.42	1.62	1.71	2.03	2.05	2.53	2.58	2.87

注：抽样率为 1%

数据来源：国家统计局：《99 中国人口》，统计出版社，2000 年 10 月

表 7 是我国从业人员中大专以上学历教育程度的比例变化情况，表 8 是我国国有企事业单位队伍中专业技术人员的比重变化情况，二者均有不同程度的增加趋势。

表 7 我国从业人员中大专以上学历教育程度的比例变化 单位：%

年份	1996	1997	1998	1999
比例	2.8	3.5	3.5	3.8

数据整理自：国家统计局：《1997 年~2000 年中国劳动年鉴》，统计出版社，1997 年~2000 年 9 月

表 8 近十年国有企事业单位的专业技术人员比例变化⁽¹⁾

年份	人数(万人)	职工总数(万人) ⁽²⁾	占比例(%)
1990	1080.8572	10346	10.45
1991	1716.8413	10664	16.10
1992	1759.6532	10889	16.16
1993	1812.4140	10920	16.60
1994	1865.8689	11214	16.64
1995	1913.3834	11261	16.99
1996	1985.6213	11244	17.66
1997	2049.5006	11044	19.04
1998	2091.3343	9058	23.09
1999	2143.0140	8572	25.00

注：(1)以每年年底数为计。(2)职工总数由企业、事业和机关类国有单位数相加得。

数据整理自：国家统计局：《2000 中国统计年鉴》[(2)为《2000 中国统计摘要》，2001 年 5 月]，统计出版社，2000 年 9 月。

(二) 需求分析

受人类社会由工业经济时代向知识经济时代转变，企业竞争和我国加入 WTO 等因素影响，劳动力市场对知识型员工的需求日益增加，市场就业结构发生了巨大变化。

1、社会转型急需知识型员工

知识经济时代，技术进步使人力被自动化系统、机器人、计算机等“智能机器”取代，工作中的知识含量在不断增加，企业劳动逐渐趋于知识型，熟练使用和维护这些智能机器的能力成为员工就业上岗的基本要求。同时，社会的发展使市场对产品、服务提出了更高的要求，如产品量身订作的个性化、柔性生产（Flexible Manufacturing）、敏捷制造（Agile Manufacturing）等，劳动力市场对具有多样化的知识和技能，富有创造性的知识型劳动力需求日益增加。据统计，1974~1990 年间，经合组织（OECD）国家熟练技术员工的就业率年均增加了 1%，而非熟练员工的就业率年均下降 0.7%^①。

从我国失业人口的构成也可以看出，受教育情况是决定能否就业的关键因素之一。表 9 是 1998 年我国城镇失业人员构成，大专学历及以上的失业人口总数中的比例最小，仅占 4.7%。

表 9 1998 年我国城镇失业人口构成

单位：%

受教育情况	小学及以下	初中	高中	大专及以上
比例	8.5	52.0	34.8	4.7

数据来源：国家统计局：《2000 中国统计摘要》，统计出版社，2000 年 5 月

^① 数据来源：童星、鲁兴虎，“东亚危机·知识经济·创新体系”，《社会科学研究》，1999 年 4 月，p90

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库