



人力資源管理過去主要負責員工考勤、出糧、購買勞工

保險等傳統工作。但隨着企業國際化、法定人事制度複雜化、經營模式改革、技術要求提升，以及科技快速發展，人力資源管理已轉變為提高員工生產力、加強員工投入感、建立人才庫、管理權力傳承、協助企業持續發展等功能。而人力資源管理正面臨以下四大挑戰和趨勢。

第一，科技急速發展改變員工之間的溝通模式及與顧客的交流狀況。通訊技術提高了資訊傳遞效率，員工可通過各種網絡溝通方式順暢溝通，隨時隨地處理和匯報業務，令工作方式更靈活。

第二，技術要求大轉移。這個趨勢在生產業格外明顯，如中國本是世界工廠，因勞動力成本上漲，員工與社會的需求改變，現已從藍領工廠技術型開始轉為服務和智慧型經濟，招聘、福利、培訓、員工關係等各方面都需要改革。

第三，管理層和員工關係發生變化。隨着服務業與智慧型經濟高速發展，「以人為本」人力資源管理盛行，管理層要根據員工個人特質與狀況推行福利或培訓計畫，以扁平化管理或寬頻薪酬激勵員工，幫助員工工作息平衡和提高滿意度。

第四，管理階層年輕化。愈來愈多中高級管理和專業人員是「八、九十後」和「千禧一代」。他們通常雄心勃勃，有創新精神，並掌握先進技術，但流動性強。他們有能力為行業帶來顛覆性的技術革新及意想不到的新機遇。

加強專才國際視野

人力資源管理培訓須根據未來趨勢與市場要求，制定前瞻性的方向培育新一代人力資源管理專才。為適應科技急速發展，其中一個培訓重點是高科技的應用。各種電腦系統有助簡化行政程序，並幫助管理層迅速處理人事問題和評估組織管理現狀。人工智能分析可增強招聘實踐，降低招聘成本，並篩選出更合適的候選人及提供更精準的培訓。

由於產業結構多樣化，人力資源管理專才的培訓亦應着重加強國際視野，提高跨部門合作和多元文化環境中的溝通能力。有關培訓亦應讓他們能夠在急速變化的情境下預測和分析未來市場和人力的配合，有效推進企業改革，關注企業文化和價值觀。

在千禧一代影響力和資訊透明度日益增長的時代，員工更期待有吸引力和愉快的工作體驗。人力資源管理專才應使用新技術收集員工意見和進行員工敬業度的深層次數據分析，採取相應措施提高員工對工作的投入和樂趣。

註：小題為本報所加
嶺南大學人力資源管理和組織行為學碩士課程主任
林敬新博士

嶺南大學在香港復校半世紀，乃本地博雅教育先驅。本欄由嶺大學者執筆，分享個人的學術和專業見解。讀者意見可電郵至ocpa@ln.edu.hk。

人力資源管理面臨全新蛻變