# 人才及人才资源与人力资源简介（精选5篇）

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-07-03

*第一篇：人才及人才资源与人力资源简介人才及人才资源总量人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。（中共中央、国务院2024年6月6日印发《国家中长期人才发展规划纲要（20...*

**第一篇：人才及人才资源与人力资源简介**

人才及人才资源总量

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。（中共中央、国务院2024年6月6日印发《国家中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》）

尽管对人才有新的定义，但是从目前我国统计口径来说，所谓人才还是具有中专（职高）学历及以上或具有初级职称及以上的工作人员。

人才资源总量指党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才的总量。（6个方面）

人才标准

1、具备良好的人品

2、博学广识，在某一个领域或某些领域有所专长

3、效率高，讲方法，洞察力强，吃苦耐劳，有创造性思维人力资源

人力资源即劳动力资源，系指16岁及以上有劳动能力的人口。我国招收员工规定一般要年满16周岁，员工退休年龄规定男性为60周岁（到60岁退休，不包括60岁），女性为55周岁（不包括55岁），所以我国劳动年龄区间应该为男性16—59岁，女性16—54岁。

**第二篇：人才资源和人力资源的区别**

人才资源和人力资源的区别

才资源是那些管理水平高、技术能力强、有智慧、有能力、思想解放、勇于创新、可使效益最大化的人才。它与普通意义上的人力资源相比，人才资源含量最高、价值形成中的作用更大。人才资源属于人力资源，但又不等同于人力资源，它是人力资源中最高的部分。人才资源是独特的资本性资源，具有自我增值的巨大潜力，相对于其它的物质资源而言，人才资源对社会的贡献及其收益具有依次递增的趋势，而其他的物质资源一般则有渐次递减的趋势，即人才资源是具有高增值性资源。特别是在新技术革命日新月异的今天，人才资源尤其是高层次的人才资源对社会的贡献和其自身的收益率明显高于其他的物质资源。同时，人才资源是可以再生的资源，即人才资源作为经济社会发展中最重要的生产要素，通过不断地增加教育和培训投入，在再生产的过程中多次使用，可以不断地创造价值。人才资源是经济和社会发展的动力源泉，是一种特殊的、具有创造力的资源。为此，人才资源的开发是其他一切资源开发的决定因素，人类生存发展所凭借的资源主要包括人力、物力、财力和信息四类，在这四类资源中，人类自身的能力是最为重要的；其次，人才资源开发是经济社会可持续发展的最终基础，人才资源具有其他资源生产要素所不具有的无限开发性，所以人才资源开发程度是衡量社会进步的重要标志，人才资源开发不仅可以直接促进社会生产力的进步，而且有助于从根本上提高其他生产要素的利用与配置效率，带动整个社会的文明进步。

**第三篇：浅谈如何盘活人才资源、充分发挥人才作用**

浅谈如何盘活人才资源、充分发挥人才作用

浅谈如何盘活人才资源、充分发挥人才作用

盘活人才资源、充分发挥人才作用是城市（或企业）发展的关键，也是成就事业的基础。古代先贤常说的“唯才是举”、“人尽其才”也说明了这个道理。充分发挥人才的作用，合理任用人才，给人才一个充分施展才华的空间，将人才放在最合适的地方发挥最大的作用，这些观点可能人人都懂，对工作的开展确实能发挥巨大 的作用，但要真正实施起来，却要受“惯性思维”、人情面子、关系网甚至腐败现象所左右。其实，如何盘活人才资源、充分发挥人才作用的问题说到底是一个如何为人、如何用人的问题。古今中外，但凡成就伟业、青史留名者，无一不与“为人用人”之道有关。“得人才者得天下，失人才者失天下”，这一点从唐玄宗时期的先胜后衰中可以看出。唐玄宗即位之初重用能人，以清正廉洁的姚崇、宋憬为相，政务通达，吏治清明，民殷国富军力强盛，经济文化极其繁荣，史称“开元盛世”。谁知好景不长，玄宗自从宠信杨贵妃之后，生活奢糜，不理政务，使杨国忠、高力士、李林甫等一批贪官酷吏身居要职，把持朝政。致使良臣遭排挤，奸人当道，国力日衰。由此可见，盛在用人，衰亦在用人，教训大鄢。

诸葛亮在《出师表》中曾谆谆告诫后主刘禅：“亲贤臣，远小人，此先帝所以兴隆也；亲小人，远贤臣，此后汉所以倾颓也。”唐太宗李世民也认为“为政之要，唯在得人。”“吾为官择人，唯才是与，苟或不才，虽亲不用；如其有才，虽仇不弃。”“人之才能，不能兼备，当弃其短，取其长。”正因为如此，唐太宗才开创了“贞观之治”。

美国著名企业家艾柯卡的成功之路，更说明了正确用人之重要。1979年美国三大汽车公司之一的克莱斯勒汽车公司濒临绝境，该公司用重金聘请艾柯卡并得一批优秀人才，经过短短四年时间使公司起死回生，1984年公司赢利24亿美元，超过公司创办60年以来的利润，因此艾柯卡成为美国人心中的英雄，连布什也把艾柯卡作为其总统竞选的最强大的对手。《吕氏春秋》记载了这样一个故事：晋平公有一次问大臣祁黄羊：“南阳缺个县令，你看应该派谁去？”祁黄羊答道：“解狐可以任之。”晋平公惊奇地问：“解狐不是你的仇人吗？”祁黄羊说：“你只问我什么人可以胜任，并未问解狐是不是我的仇人呀！”解狐到南阳当县令后，果然把南阳治理得很好，百姓衣食丰足，夜不闭户。祁黄羊能够做到“举贤不避仇”，不以个人恩怨为标准，而以“国家至上，任人为贤”为原则，实在值得我们学习。“金无足赤，人无完人”，在考察人才时，不应求全责备，要发现人才的长处，尽量用其长处，避开短处。在工作时，上级可以按工作需要选人，使得人尽其用。清代诗人顾祠协说：“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”俄国寓言家克雷洛夫说：“鞋匠做蛋糕，厨子修鞋子，那就别指望有什么好结果了。”人各有长处，各有特点，一个具有高度抽象和空间概念的人最好去搞研究；一个善于待人接物、乐观自信的人最好去搞公关。人与人不同，每个岗位都有其要求，必须按岗选人，选择最适合于这个岗位的人。

有了好的人才以后，关键在于怎样建立科学的人才资源库，有效地盘活人才资源，充分发挥他们的作用。一个好的上级不但要善于选人、识人，更重要的在于如何用人。

汉朝的刘邦就是一个懂得如何盘活人才资源、充分发挥人才作用的高手。他曾坦言：“运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家抚百姓，输馈饷，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之军，战必胜，功必取，吾不如韩信。此三者，皆人杰也，吾能用之，此吾所以取天下也。项羽有一范增而不能用，此其所以为我所擒也。”刘邦的话为我们生动地论述了盘活人才资源、充分发挥人才作用的重要性。张良深通谋略，是一位战略筹划家；萧何通晓经济，是一位治国理才的好手；韩信善带兵作战，是帅才。很显然，仅凭其中一人的力量，刘邦是绝对不能打败项羽的。作为地方党委和政府（或企业）的领导要对各项工作有一个清醒的认识，及早做到因事用人，在此基础上，对员工的知识、性格、专长进行全面的了解，真正做到人尽其用。要高度重视人才的发现和使用，抓紧选拔大批优秀年轻干部。要结合新的历史条件，全面正确地贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则。衡量干部的德和才，应该主要看贯彻执行党的基本路线的实绩，选人用人要注意社会公论。要破除论资排辈、求全责备、迁就照顾等陈旧观念，不拘一格选拔人才。要广开进贤之路，避免只在党政机关或周围熟悉的少数人中选干部，反对任人唯亲。对那些在改革开放和现代化建设中政绩突出、群众信任的优秀干部特别是年轻干部，要大胆提拔，委以重任。对那些思想品质不好、弄虚作假、伸手要官的人决不能提拔。要重视各级党政领导班子主要负责人的选拔培养，加强女干部、少数民族干部和非党干部的选拔培养工作。严格执行干部离退休制度，认真做好离退休干部工作。努力盘活人才资源，给真正的人才一个充分发展的空间，让他们倾12全文查看

**第四篇：人才短缺与人力资源规划**

人才短缺与人力资源规划（第1页）

来源：本站原创发布时间：2024/9/27 9:39:20发布人：DLQC编辑人力管理

现在一些企业面临着人才短缺的烦恼，业务高速发展却缺乏相应的人才，员工的频频辞职或跳槽使工作难以为继，工作效率的低下让主管大为光火。企业出现的种种问题，固然有许多原因，但其中不可忽视的一条是人力资源规划没做好。

四种人才短缺的原因

人员短缺只是表面现象，其原因早已出现，从人力资源规划分析，主要有以下几点：

1业务发展：业务高速发展的企业，常常会出现这样的情况：发现急需人才，匆匆赶到人才市场，赶紧招聘人员顶事。出现这种情况，企业是否反思一下：人员短期需求规划有没有，业务长期发展的人才梯队建设是否妥当；业务面临突破或转型时，人才储备有没有配合好，如果这些没做好，企业人才短缺未免就捉襟见肘、应接不暇。

2人才流动：当今人才流动已成为趋势，人员流动通常包括人员的流入、流出、晋升、降职、退休、离职等情况。本行业、本企业的人员流动率有多少，各类型的流动占多大的比例，有没有对人员流动做好准备，尤其是关键业务的人员储备。如果这些没有规划好，就对人员的突然辞职会措手不及，更严重的是骨干人才的跳槽，使业务大受影响甚至瘫痪。

3培训开发：企业的有些岗位经常缺乏合适的人选，重要的原因就是没有预先规划，培训不足，造成员工的称职度不够。同样，由于晋升通道的狭窄和不确定，很多人感觉在企业的职业生涯已经到顶，为求更好的发展而离职。因此，针对现有岗位的特点，做好相应的人员培训和替补规划，是企业持续发展的重要保证。

4绩效管理：现有人员绩效不高，使得人员相对缺乏。重要原因是缺乏科学的绩效评估。通过绩效评估，可以提早发现优秀人才和不合格人员，从而可以确定合理的人员安排，对优秀人才选拔晋升，对绩效欠佳者及早培训，对不合格员工调岗或辞退。没有绩效管理，人员绩效，培训开发以及人员短缺的具体情况都缺乏科学的依据和安排。

通过分析发现，人才短缺是可以提前预防和安排的，通过人力资源规划，对想跳槽的预先进行激励，对不称职的进行培训，提高员工的忠诚度和凝聚力，从而避免了临时抱佛脚、慌忙被动的局面。也使人员有了完善的供给渠道。

建立人员数据库

根据企业发展战略，建立人才需求系统。定期调查行业动态，了解市场的整体需求和供给，确定企业未来需求的人才数量。通过建立职位分析系统，对现有人员的盘点，分析人员的素质与数量是否与业务量相匹配，人才供给的内部开发及外部聘用比例等。

人员数据库：它是分析现有员工技能的有效工具。根据员工的实际情况、工作能力建立企业人员储备表，具体包括以前的经历、培训背景、技能证书、职业兴趣、主管的评价等内容。它是对员工竞争力的一个反映，通过它可以判断哪些员工会被提升或调配。这样可以保证空缺的岗位有相应数量的员工来填补，而且有合适的人来填补。

根据业务发展制定规划，需要确定的是：什麽人才是真正的人才。现在许多企业实行的是绩效导向，谁创造的效益多，报酬就高，职位也越高。如果企业形成出业绩就是好员工的价值导向，一个人品德不好，能力越高，对企业的负面杀伤力也越大。

相反，通过数据库发现品德好，对企业文化认同，有潜能的员工，经过培养和锻炼后，其能力就会飞速提升，成为企业未来的黑马。因此，企业高速发展，对人员的要求，尤其是品德要求不能降低。

做好人员接续计划

根据企业人员的流动率，在规划中建立人才预警系统，对流动性较大的岗位及早做好补充计划；针对关键岗位，进行业务分解；同时建立后备人员梯队，以避免人员流失尤其是关键人员的流失给企业带来的不利影响。

人员接续计划：用本方法可以预测具体岗位的人员供给，避免人员流动带来的损失。根据职务分析，确定岗位需求的人数，并把未来的人才流入、晋升、辞职等流动率情况用图表显示出来，然后确定合适的人员补充。如图所示：本岗位人员定编50人，根据绩效评估和经验预测，称职的有32人，需要培训的 10人，3人需要淘汰，而人员流动大约有5人。根据数据，企业就可以确定合适的人员补充，晋升3名优秀人员，对绩效稍差的进行培训，淘汰不合格人员，并通过人才库，选拔内部合适人才6名，然后确定外部招聘人员5人，从而保证本岗位有充足的人员供给。

通过人员接续计划，可以避免企业的人才中断风险：当前许多企业，实行一专多职制，企业的核心业务掌握在少数几个人手中，人才高度浓缩。从短时间看，企业的效率很高，而一旦人才流失，企业损失将是巨大的。通过人员接续计划，建立后续人才储备梯队，根据职位要求提早进行相关培训。这样既培养了后备人才，又有效规避了企业的风险。

制作管理人员晋升卡

通过人力资源规划，建立企业培训开发系统，运用在职培训、岗位调配、工作丰富化等手段，使人员胜任现在及未来的工作要求；同时，建立人员晋升通道，使员工看到努力的方向，提升其工作价值。这样，员工绩效飞速提升，企业绩效也会水涨船高。

管理人员晋升卡：如图所示，它描述的是可以胜任管理岗位的个人。做法是：为每一个职位制作一张卡片，上面表明本职位的工作范围、每个关键职位的可能接替人选、接替人选目前绩效、提升潜力以及需要培训的内容，由此决定企业重要职位空缺的人选。其目标是确保企业有足够的合格管理人员供给，并将个人职业目标与企业目标相结合。

通过管理人员晋升卡，可以有效避免一种倾向：许多企业喜欢用猎头公司挖人，或者用其他公司的熟面手。这样做虽然短期能提升企业业绩，但对企业长期发展不利。因为这样的人才，很多是看中金钱和短期利益，一旦利益不满足，别的企业的高薪又会把他挖去。通过管理人员晋升卡，优先提拔培养内部人员，使人才有发展的平台，企业的回报会更多。

此外，建立企业的绩效考评体系，是人员规划的重要内容，通过科学的职位分析和目标管理卡建设，使每一个员工都有明确的岗位职责，同时有明确的业绩目标规定。通过目标和绩效的达成情况，对每位员工能力进行科学的评价，并以此汰弱留强，建立企业内部的竞争机制，这是企业持久发展的制度保障。

通过综合分析，产生人才短缺的原因不是单一的，而解决方案也是一个系统过程，不仅需要进行人力资源规划，更需要整个人力资源体系的支持。对许多人才短缺的企业来说，及早进行人力资源规划，建立人力资源体系，是确保企业可持续发展的长久保障。

**第五篇：人力资源简介**

人力资源管理

所谓项目人力资源管理，就是要在对项目目标、规划、任务、进展以及各种变量进行合理、有序的分析、规划和统筹的基础上，对项目过程中的所有人员，包括项目经理、项目班子其它成员、项目发起方、投资方、项目业主以及项目客户等予有效的协调、控制和管理，使他们能够与项目班子紧密配合，尽可能地适合项目发展的需要，最大可能地挖掘人才潜力，最终实现项目目标。

项目人力资源管理是近几年才发展起来的。围绕项目人力资源管理的概念，国内外专业机构和专家学者都作了大量的研究探讨，从不同的文化观念和观察角度对其内涵进行了系统阐述。美国项目管理协会（PMI）的《项目管理知识体系指南》（PMBOK?指南）第4版提出，项目人力资源管理包括组织、管理与领导项目团队的各个过程。

中国专家学者认为，项目人力资源管理就是通过不断地获得人力资源，把得到的人力整合到项目中而融为一体，保持和激励他们对项目的忠诚与积极性，控制他们的工作绩效并做相应的调整，尽量开发他们的潜能，以支持项目目标的实现。

袁家军在《神舟飞船系统工程管理》专著中提出，项目人力资源管理是指项目有关参与方为提高项目工作效率、科学合理分配人力资源、实现人力资源与工作任务之间的优化配置、调动其积极性、高质量地完成顾客委托的任务，对项目的人力资源进行计划、获取和发展的管理过程。由此可见，不同地域文化背景和行业领域特点，决定了人们对项目人力资源管理内涵的理解和认识有所差异，但核心理念和关键要素都保持一致性。

对项目人力资源管理的研究和探讨，国内外专家学者更多地把焦点集中于项目组织设计、招募与甄选、团队激励、绩效考核、团队文化等领域。随着项目管理理念不断深入，项目管理方法在各行各业得到广泛运用，催生出许多项目人力资源管理的新思想和新技术。

比如：透明流程组织、学习型组织、高绩效团队、虚拟团队、项目“全团队”管理等，有效促进了项目人力资源管理的理论发展，同时也更加丰富了项目人力资源管理的职能领域内涵。可以说，项目管理界对人力资源管理更加重视，对项目人力资源管理职能领域的研究也逐步深入。[

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找