# 人才资源和人力资源的区别

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-06-20

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：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。

**第三篇：人力资源与人力资本的区别**

人力资源与人力资本的区别

“资源”是一个数量概念，加上人的能力当然还是一个数量概念，“具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和”我们称之为人力资源。因此，“人力资源”是一个量的概念。人力资源和其他资源一样，具有可开发性、有价性、有限性、可配置性等特性，企业所指的人力资源，就是要利用这些特性，支付一定的费用，通过合理配置，综合开发达到资源的有效利用。企业人力资源管理，首先是要知道企业需要怎么样的资源，然后是评估支付多少成本能获取这些资源，最后是开发和配置好这些资源，使这些资源为企业所用，这是企业人力资源部的工作重心。

马克思早在《资本论》中就谈到，“资本是能够带来乘余价值的价值”，“值概念，资本的具体形式为投入商品生产的一切有价值的资源。形态，人力资本是为了获取乘余价值而投入商品生产的劳动力，权和控制权，人力资本也需要其他人的劳动才能增值。因此，“但并不是所有人力资源都能成为人力资本，生产经营管理等，通过其他人利用其发明、革新和被其管理，才能称为人力资本，这是企业战略发展的工作重心。

对某一独立组织来说，从人企业用人策略应当是发

“人力资源管理”vs“人才资本管理 3，我们可以看出，企业的人力资源战略可分为三种，即“”。把劳动力（员工）定位于“成本”层面，如电子/BPO机构的后台业务处理人员等。即为

资源”层面，如会计师事务所的审计人员、电子/组装制造“配置”、“效率”，即如何“薪水买能力、奖“3P”模型，给员工更合理的全面回报等。

“资本”，如企管公司的顾问、医院的医生、金融行业的产品创在这一框架下，人才资本管理的重点是：把员工视为企业最重要的战/回报，一切与人力资源管理活动，都以“增值”和“回报”为出发点。如关注“人（员工）对企业利润的贡献”、投资于员工的综合回报率等。

从上述对员工的不同战略定位，可以看出：不同的战略选择没有层次性，也没有发展的阶段性，只要真正实践正确、合理的人力资源管理战略选择的组织，都可以形成一个高效、有序的系统工程和人力资源管理实践模式。基于以上的分析，我认为：人力资源管理一套管理体系（系统、机制），而人才资本管理则是一项战略。

——2024北大资源研修学院

**第四篇：人力资源工伤和交通事故的区别**

【人力资源】工伤和交通事故的区别

明阳天下拓展

在日常生活中，经常会遇到工伤咨询者提到工伤赔偿有没有精神损害赔偿即精神抚慰金？工伤二次手术费由谁来出？工伤伤残等级为什么经常与交通事故伤残鉴定等级结果不一样？工伤和其他人身损害赔偿发生重合，能获得双赔吗？1-4级工伤伤残等级能够一次性赔偿解决吗？一系列问题。为此，笔者对以上情况加以区别，以帮助工伤者及其家属更加准确和深入理解国家关于工伤赔偿的相关法律规定，更好地运用法律作出正确的选择、取舍和判断，最终达到依法维护好自身权益的目的。

一次性赔偿的区别

在一般人身损害赔偿纠纷中，除了后续治疗费之外，一般都是一次性解决赔偿问题。而在工伤赔偿中，除了5-10级伤残可以一次性解决赔偿外，1-4级伤残一般法律不允许一次性赔偿解决，因为1-4级伤残一次性解决往往不利于伤者的后半生生活。通常，如果一名工伤者如果25岁、4级伤残的话，如果按月领取伤残津贴，若在北京一般都有一百万元以上的总额累计。如果1-3级还有护理费的话，按月领取伤残津贴和护理费总额累计可达数百万元之巨。所以，1-4级伤残，国家法律一般不支持一次性赔偿解决，因为伤者吃亏太大了。目前，在我国有的省、市和自治区地方性法规或规章规定了1-4级可以一次性解决(如北京、天津等)，但赔偿额真的是杯水车薪，建议伤者及其家属最好不要采取这种方式，还是按月赔偿有保障。2024年7月1日，《社会保险法》生效了，1-4级伤者的后半生将会更加有保障了：第四十一条规定，“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。”

关于赔偿款由谁支付和法律适用的区别

在一般人身损害赔偿纠纷中，一般赔偿款都是由侵权人或加害人本人来承担，国家不承担任何赔偿责任，一般人身损害赔偿适用的是诸如《民法通则》、《侵权责任法》、《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》等法律法规，属于一般民事法律范畴。而在工伤赔偿中，很多项目都是由国家工伤保险基金来支付，例如丧葬费、一次性工亡补助金、供养亲属抚恤金、工伤医疗费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、住院伙食补助费等;只有少部分款项由用人单位来支付，例如一次性伤残就业补助金、5-6级的伤残津贴、停工留薪期工资等。工伤赔偿适用的是《工伤保险条例》及地方性工伤赔偿法规或规章，属于劳动法律范畴。

关于5-10级伤残解除合同后后续治疗费由谁承担的区别

在一般人身损害赔偿纠纷中，后续治疗费由侵权人或加害人来承担没有任何异议。而在工伤赔偿中，5-10级伤残的伤者，在解除劳动关系后，二次手术费等后续治疗费一般都由伤者自己来承担。一般在解除劳动关系后，工伤职工就和原单位不存在任何关系了，工伤二次手术费(一般为取内固定物钢板费用)由工伤者自己出。因为在解除劳动关系时，法律规定了工伤者可以要求单位赔偿一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等，其中一次性工伤医疗补助金里面就包括了后续治疗费，而后续治疗费里面就包括了二次手术费用。如在四川，九级工伤一次性工伤医疗补助金赔偿有6个月的当地上一职工平均工资即6个月\*3000元=18000元，这笔补助做第二次手术取钢板一般是没有问题的。那工伤职工如何才能让二次手术费由单位出，一次性工伤医疗补助金自己又能得到赔偿呢?那就有两个办法：

1、暂时不解除劳动合同，等做完二次手术再解除劳动合同，这样二次手术费用就由单位出了，自己解除劳动合同还能得到一次性工伤医疗补助金。

2、和单位协商预付了二次手术费才解除劳动合同，要不就不解除劳动关系。

关于精神损害赔偿的区别

在一般人身损害赔偿纠纷中，一般只要存在伤残等级就会有精神抚慰金的赔偿，一般各地掌握在一个伤残等级为2024元-5000元的赔偿标准。而工伤赔偿没有精神抚慰金一说，如果在工伤赔偿中，伤者及其家属一方在劳动仲裁或诉讼中提出精神抚慰金，则没有任何法律上的依据，一般不会得到仲裁或法院的支持。当然，如果伤者及其家属在与单位谈判、协商过程中提出精神抚慰金，这个可以和单位商量，但如果单位不同意此项要求，则不能强加于人、强人所难，毕竟该项要求目前尚无任何法律上的依据。

关于伤残等级的区别

目前，我国工伤伤残等级鉴定标准的依据为《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残等级》(GB/T 16180-2024)。而其他一般人身损害伤残等级鉴定暂时全国还没有统一的标准，只有《道路交通事故受伤人员伤残评定》(GB18667-2024)和医疗事故分级标准(试行)。一般来说，对于同一种伤情，工伤伤残等级要比交通事故等的伤残等级更有利于伤者，比如说同样是脾切除，按照工伤属于6级或7级(以35岁为界，35岁以下是6级)，而按照交通事故评残只能评为8级伤残。再比如同样是手掌骨折，按照工伤可评为10级，而按交通事故评残可能根本评不上级别。之所以会出现同种伤情不同伤残等级鉴定结果，是因为工伤和交通事故两者评残的鉴定依据不同所致。

关于是否城镇户籍的区别

在一般人身损害赔偿纠纷中，赔偿额存在城镇户籍和农村户籍的区别，而且城镇户籍往往赔偿额超过农村户籍的两倍以上，相差悬殊。而在工伤赔偿中，则没有城镇户籍和农村户籍的任何区别，两者赔偿额完全一样。所以，在有些案件中，因即没有劳动合同也没有任何社保、无法区分是否属于劳动关系的情况下，伤者及其家属在选择是按照工伤程序来进行赔偿还是选择按照人身损害来进行索赔，需要进行事先准确计算。如果按照工伤计算赔偿的更多，那就按照工伤程序进行;如果按照人身损害赔偿的更多，那就按照人身损害赔偿进行诉讼解决。

关于是否存在过错的区别

在一般人身损害赔偿纠纷中，一般都会涉及过错责任分担，按照侵权双方过错大小承担不同的赔偿责任比例。而工伤不存在过错问题，只要是属于工伤，国家或单位要承担百分之百的赔偿或补偿，工伤者本人不承担任何损失。

关于诉讼时效的区别 在一般人身损害赔偿纠纷中，一般诉讼时效是1年，从受伤害之日起计算。而工伤认定申请的时效也是一年，伤者及其家属应在受伤害或职业病鉴定后1年之内向劳动部门申请工伤认定。工伤认定、伤残鉴定结论出来后，原则上也是一年内何时提出劳动仲裁申请赔偿，法律对此不严格执行一年劳动仲裁申请时效规定，根据具体情况掌握。

工伤和其他人身损害赔偿发生重合时的区别

在我们国家，关于交通事故导致的工伤，是最为常见的一种重合，是否可以得到双重赔偿，国家没有统一的法律来规定。这个由各省、市和自治区来规定，而且规定也并不一致。在北京等省市，是可以得到双重赔偿的，因为法律没有相抵触的规定，而且《北京市劳动和社会保障局北京市高级人民法院关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》中规定除了一次性票据报销的除外均可以获得赔偿(双赔);而在四川等省市自治区，却规定了不能得到双重赔偿，而是类似地规定了交通事故赔偿额不足的工伤保险应当补足差额。根据《最高人民法院关于因第三人造成工伤的职工或其亲属在获得民事赔偿后是否还可以获得工伤保险补偿问题的答复》([2024]行他字第12号)：“因第三人造成工伤的职工或其近亲属，从第三人处获得民事赔偿后，可以按照《工伤保险条例》第三十七条的规定，向工伤保险机构申请工伤保险待遇补偿。”律师在此建议各地仲裁机构或法院，在工伤和其他人身损害赔偿发生重合时，除了一次性票据报销的之外其他赔偿项目均应获得双赔，借鉴首都北京的做法，这样更有利于保护伤亡者及其家属。

本文转自明阳天下拓展，转载请注明出处。

**第五篇：行政与人力资源的区别**

行政与人力资源的区别

行政、人事、人力资源的关系和区别是什么呢？行政部门是一个组织的综合部门，可以说是一个组织的后勤保障部门、对外联系部门，可能还起着决策参谋的作用，它包含了行政、文秘、信息、后勤等诸多职能，并不比其他职能部门低下，但因为它不直接参与生产经营，所以看起来像是打杂的，其实不是，服务并没有什么不好，每个职能部门都是在服务，只不过内容不同而已。你们的新总监要求你们有服务意识，这无可非议，或许他的言语比较严厉，你们不习惯。关键在于摆正位置、调整心态、加强沟通。始终记住，行政部门是一个与其他部门同等重要的部门。人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。人事部的职能：

接待新人、考核新人、办理专政手续、名片制作发放、工作分配、配合各部门的人员管理、处理公会各项任命提案、配合处理游戏及公会成员之间的矛盾。“人事部干事坚持上线之后上TS”

人事部 负责公会成员内部工作调动，掌握会员动态及公会人才需求状况，及时做好调剂；负责新进会员的接待、考核、转正、使用、管理工作；以及日常工作的安排等。

行政部主要工作：对公司行政后勤、总务、保卫秘书等工作的指挥、指导、协调、监督、管理的权力

人力资源部岗位性质：负责全面主持本部的劳资、人事方面的管理工作,对人员的招聘培训考核等工作.公司的行政公文的印发是行政部.公司机构的设计是人力资源部呢.总经办是总经理的辅助部门,是为总裁决策,外事交往,日常公务处理服务的.而行政部和人力资源部是从公司层面设立的,他们面对的群体是公司.打个比方:如果在封建社会

总经办就是皇宫里面的内务府.行政部就是礼部;

人力资源部就是吏部.其中的关系和职责很清晰.公务、公文是总经部的主要职责之一，当然还包括战略、企业文化、制度、重点工作督办等等。

行政部：负责内务、如接待、办公场所、水电、等

人力资源部：这就好理解了啦

至于机构的设计，这个一般可以由总经部和人力资源部共同设计，总经部负责战略、人力资源部负责细节

人力资源部门是负责公司人员招聘晋升出差合同保险工资核算考勤等

行政部门是如:总务部门,负责公司日常后勤,食堂绿化维修培训安全宿舍等

行政主要是办公室的日常事务，前台，接待，后勤、住宿、保安、安全、食堂、住宿等等都可以包括进去

而人力资源主要是招聘与甄选、薪酬福利、培训与开发，人力资源规划、绩效考核、劳动关系、工作分析等几大模块

人事部则相当与有些公司的人力资源部 企业行政人事职能的等级划分： 对于企业单位人员级别设置（有部分国家考级的除外）国家或地方政府都无相关规定，各企业根据工作需要可以自由设定职员、助理、专员、主管等级别，但不一定每个企业都一样。人事、行政助理主要职责： 人事、行政助理主要是协助人事、行政经理开展工作，每家公司都有具体的岗位职责，各有不同的．

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