# 人力资源与人事行政的区别（合集5篇）

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-10-18

*第一篇：人力资源与人事行政的区别人力资源与人事行政的区别传统人事管理通常把精力放在员工考勤，档案、合同管理等事务性工作上，一般在企事业单位中被定位于后勤服务部门。人力资源管理和人事管理的差别很大:首先，现代人力资源管理与传统人事行政的立足...*

**第一篇：人力资源与人事行政的区别**

人力资源与人事行政的区别

传统人事管理通常把精力放在员工考勤，档案、合同管理等事务性工作上，一般在企事业单位中被定位于后勤服务部门。人力资源管理和人事管理的差别很大:

首先，现代人力资源管理与传统人事行政的立足点不同。人力资源管理以“人”为核心，视人为“资本”，强调一种动态的、心理的调节和开发，属“服务中心”，达到人与事的系统优化。而传统人事管理以“事”为中心，将人视为一种成本，把人当作一种“工具”，强调对“事”单一方面的静态控制和管理，属“权力中心”，其管理的形式和目的是“控制人”。

其次，现代人力资源管理与传统人事行政的业务涵盖的范围不同，人力资源管理涉及面更广泛。人力资源管理作为企业经营战略的重要组成部分，涵盖组织建设、文化建设与系统建设各个方面，传统人事管理属企业的辅助部门，主要工作是负责考勤、考核、档案及合同管理等事务性工作。

其三，人力资源管理在组织中的重要性更强。现代人力资源管理者从企业战略的高度，分析和诊断人力资源现状，为决策者准确、及时地提供各种有价值的人力资源相关数据，协助决策者制定具体的人力资源行动计划，支持企业战略目标的执行和实现。传统人事管理则只能站在部门的角度，考虑人事事务等相关工作的规范性。

**第二篇：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

**第三篇：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．

**第四篇：人力资源与人力资本的区别**

这两个概念是有点泛滥的舶来品，虽然在国外已经存在了几十年，并且得到了很好的应用。但在国内——既便是正在“实践”的许多企业和正在研究的许多学者——都有各自不同的角度和观点。本文禀着争鸣总是越多越好的想法，愿再添一乱，为最终的共识尽些许力量。

中国在进入市场化的改革以后，企业内部关于对“人”的认识和管理发生了巨大的变化。前几年，“人力资源”的概念被引入中国，无论是管理学界还是企业界都对这一崭新的理念趋之若鹜。然而，当国内企业对“人力资源”概念刚刚开始接受的时候，“人力资本”又拍马而来。这两个概念仅一字之差，从字面上不容易区别出本质上有什么不同，更不容易作出伯仲优劣的判断。

事实上，“人力资源”和“人力资本”的管理观念都是产生于美国的经济、管理学成果。与许多经济、管理学上的方法和概念一样，“人力资源”和“人力资本”还没到最终区分出孰优孰劣的时候，甚至这可能根本就不成为一个问题。它们各有适用的环境，同时也在某些方面表现出显著的差别。

一、“人力资源”与“人力资本”之区别的经济学解释及其意义

人力资源与人力资本之间的区别首先在于将“人力”视作“资源”还是“资本”。对于资源与资本的差异，可以从一个实例入手。

2024年北京出现了11次沙尘暴天气，科学家发现沙尘主要来自内蒙古，内蒙古草原的沙化是根本原因之一。而草原沙化的一个重要原因则在于，草原作为畜牧资源被过度利用而缺少养护。改革开放以后，内蒙古的畜牧业开始打破“大锅饭”，转而采取类似于种植业“包产到户”的政策。但不同的是，农民不仅得到了庄稼的产权，也得到了土地的使用权；而牧民只得到了畜群的产权，牧场的产权（包括其中的使用权）则完全归“国家所有”。这样政策的导致牧民只在乎放牧的直接收益，而不考虑草场的“成本”。换言之，草场对于牧民来说，只是可利用的资源（而非资本），草场的损益与牧民没有直接利害关系。牧民在决定是否扩大它的畜群的时候，只需要考虑边际收入是否大于每只羊的单位变动成本即可，即当“边际收入＞单位变动成本”时，牧民就有扩大畜群的动力。事实正是如此，它的后果是草场的严重退化和不可持续发展。因此有经济学家建议汲取农业的经验，把草场的使用权从国家下放到牧民，将草场从牧民“外部性”资源变为牧民的“内部性”资本。如此，在牧民的成本支出中就会多出一个固定成本（草场的成本），牧民在计算他的投入产出的时候就必须考虑草场的损失的机会成本和可持续发展问题，即只有当“边际收入＞边际成本（包括边际固定成本）+机会成本”的时候，他才会有扩大畜群的动力。从而实现了社会资源的优化配置。

人力从“资源”到“资本”的转变也具有相似性。当企业将人力视为外部的资源时，它不会有动力去考虑员工在为企业作出贡献的同时付出的时间和精力成本。在工薪基本为常数的情况下，只要满足该员工的边际贡献＞0这个条件即可。从

理论上说，企业有足够正当的经济学理由为了追求最后一分钱的经济利益而妄顾员工 “过劳死”的可能性。

这种机制的弊端是显而易见的。对社会整体而言，这些发生在员工身上的成本并没有完全显示在企业经理心目中的“会计帐本”上，企业对人力的使用有着只考虑显性成本（工薪），而不计隐性成本（员工额外付出）的倾向，这是给社会总资源带来的第一重浪费；另一方面，员工额外付出的很大一部分（比如健康损耗）转移到社会福利的户头来支付。社会福利作为一种公共支出，它的使用效率必然是偏低的，这是给社会总资源的第二重浪费。

“人力”的身份从“资源”到“资本”的转化可以使这种“外部性”经济行为相应地转变为“内部性”的经济行为。一个常见的、已经完成了这种转化的现象是，企业的高层经理除了有更高的收入以外，还享有一系列的福利，诸如舒适的办公室、车辆、和更长的带薪假期等。一个企业付出这笔开销除了排场上的考虑外，也是为了能够给高级经理提供更好的放松和休闲条件，使他们在繁重的工作之后能够尽快地得到恢复。将公司高级经理的精力损耗作为企业的隐性成本加以考虑，无疑是符合企业利益的明智之举。

因此，企业的高级经理或技术骨干更加明显地带有“资本”的特点，常常作为“人力资本”概念的现实表现。因此，许多人认为人力资本只包括企业的精英员工。“京城四少”之一的魏杰就是这种观点的代表之一。但本文认为，如果仅仅把这些企业的精英作为人力资本，而将普通员工划在此范畴之外却是不能让人信服的。这首先是由于一个员工对于企业的重要性是不能量化考评的，以一个完全主观的标准来衡量企业的存量资本，不具有可操作性和实践意义；其次，以对企业的重要性作为资本的身份标准也是不恰当的。一个订书机和一座厂房对企业的重要性的区别是不言而喻的，但它们作为资本的身份却是相同的。如果承认这一点的话，也应该承认企业的普通员工和精英员工共同属于企业的人力资本——既便他们的重要性完全不具可比性。

将人力从企业的“外部性”资源转化为“内部性”资本对宏观层面上的社会资源配置是有益的。它表现为对前述两个弊端的克服上，首先，企业会更加集约化地使用劳动力，避免不必要的人力浪费；其次，企业对人力成本的内部消化比社会公共支出来消化要经济得多。

在宏观层面上优化资源的同时，在企业的微观层面会带来什么结果呢？无疑，直接的印象是会增加企业的经营成本。这基本上是对的，但某一种情况下却可能出现例外，这种情况就是，在人力稀缺、非人力资本富余的经济环境下（比如富国或高新技术产业），企业花费更高的代价购入人力资本将有可能获得比它的对手更强的竞争力。对这样环境下的企业而言，“开源”比“节流”的意义大得多，与产品的高附加值相比，其成本甚至可以是忽略不计的。这也可以视作“人力资本”概念产生的土壤。

二、一根金线

管理学的人性假设从“经济人”发展为“社会人”，进而到“复杂人”。其发展至始至终贯穿着一根金线，那就是每一次理论上的突破都向着更加人性的方向迈出一步，体现出对人的权利和尊严的尊重。

管理学这种对人权的追随并非是一种偶合。因为它不同于自然科学对自然存在的发掘和解释，而是基于对社会变化的解释，作为社会科学的一部分，管理学内含的价值观必然是社会价值观的一部分，并与整体的发展方向相一致。

人力资源的概念是在这个背景下产生并发展的。它首先在西方得到阐释和应用，然后传播到新兴地区和发展中地区。既使在国内，也是在一些市场化程度较高的发达地区，首先破除了传统的“人事管理”模式，引入“人力资源”概念。

“人力资源”的理念承认人力不仅仅是一项成本，其本身就具有价值；而且，其作为价值的意义远远大于作为成本的意义。在承认人的价值上，它实现了具历史意义的突破；但在对人力的开发利用上，它保持了“人”做为纯粹的、物化了的管理对象的不幸地位。

“人力资本”的出现则在很大程度上改善了这一现象。在实物资本的范畴内，股东通过向企业注入资本，完成了财产所有权向股东权益的转换，并赢得“老板式”的尊重。人力资本也是相似的，它使人向着更受尊重的方向迈出了一大步；而且，虽然它并不能换得真正的股东权益，但有时确实能得到类似于股东权益的东西，比如干股，比如期权。

这些现象表明，企业的确在考虑人的价值和潜在价值（或者说人的现有价值和长远价值），并以实物资本的形式做出衡量。“人力资本”概念隐喻着人的价值、人的付出和所得都将被纳入企业核算和考虑的范畴内。在这种环境下，人不再是纯粹的被管理对象，而在整体上真正成为了企业的一部分。

三、问题和合理性

经济学将生产要素分为劳动力和资本两大类，一切经济分析和数学模型都是建立在此基础上的。如果人力泛化为资本，将与之产生矛盾，这个天大问题如何解决？

但同时，这一概念似乎有另一种合理性，但这种合理性却不是表现在经济学范畴，而在政治经济学内。马克思在劳动异化理论中认为人和劳动的分离使人沦为劳动的工具和奴隶。如果人能从劳动力变成资本成为企业的一部分（而不是生产要素的一部分），是否能从根本上将“人服从于劳动”改变为“劳动服从于人”，从而实现向“自由王国”的迈进？

粗粗看来，这种逻辑好象有它的合理性。

**第五篇：人力资源与人力资本的区别与联系**

人力资源与人力资本的区别与联系：

人力资源，它属于静态的概念范畴。对于整个社会，它是指其中全体人口所拥有的劳动能力的集合，受社会的政治、经济、文化和心理等各种因素的制约，并反过来对上诉诸因素施加至关重要的影响；而对于一个企业而言，它则仅包括其所拥有或控制的，在一定时期内可以使用的全体人口的的劳动能力，它与社会人力资源构成个别与总体的关系，是后者价值的具体表现。

人力资本，则是动态的概念范畴，他所强调的是人力资源在生产、经营过程中的使用。当人力资源用以作为赚取利润的手段时，即被赋予了人力资本的内涵，其载体是人力资本的真正所有者—劳动力。

（1）首先概念不同：人力资源是指一个国家或地区具有为社会创造物质、精神和文化财富的，从事智力和体力劳动的人们的总称。而人力资本是指投资在劳动者身上并形成劳动技能等的资本量。

（2）两者关注的焦点不同；

人力资源关注的事价值问题；而人力资本关注的是资本量。

（3）两者的性质不同

人力资源包括自然性人力资源和资本性的人力资源；而人力资本存在于人力资源中

（4）两者性质不同：

人力资源反映的是存量的问题；而人力资本反映的是流量与存量的问题

（5）研究角度不同

人力资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富关系研究人的问题

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