# 论传统人力资源管理到现代人力资源管理的转变（定稿）

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-09-03

*第一篇：论传统人力资源管理到现代人力资源管理的转变（定稿）摘要:在以知识为驱动的新经济浪潮中,作为知识载体的人正成为价值创造中的第一资源。因此,对人力资源的管理引起了世界各国和经济组织的普遍关注。而在经济全球化和新经济时代来临的大背景下,...*

**第一篇：论传统人力资源管理到现代人力资源管理的转变（定稿）**

摘要:在以知识为驱动的新经济浪潮中,作为知识载体的人正成为价值创造中的第一资源。因此,对人力资源的管理引起了世界各国和经济组织的普遍关注。而在经济全球化和新经济时代来临的大背景下,随着市场经济体制的逐步建立和完善,传统模式与社会现实要求之间的差距愈来愈远，我国传统的人事管理已不能适应社会的发展,传统人事管理向现代人力资源管理的转变已是迫在眉睫。关键词:传统人事管理;现代人力资源管理;转变

人力资源管理简单的讲就是对人力资源的管理,其具体涵义包括:根据人的心理及行为规律,对人的思想和行为进行正确的研究、引导、激励,并对人员进行合理适当的安排、使用和管理,从而达到对人的积极因素的充分开发和调动,以取得最佳的经济效益,使人得到全面发展。人力资源管理是一门科学,是以心理学、社会学、管理学等学科为基础,并与其密切相联系的一门科学。相对于传统的人事管理概念而言可以说是一门新兴的学科,不论从理论上还

是从实践上都是需要理论研究者和实际工作者深入探讨的。

一、传统人事管理向现代人力资源管理转变的必然性

1、所谓传统的人事管理(Personnel Management)是运用科学的原理、原则、制度和方法,对人事工作所进行的计划、组织、指挥、协调、控制等一系列管理活动。主要包括人事档案管理,人员的进出、工资、晋升、职务升降、岗位变动以及奖惩等工作。它强调对人事制度的贯彻与实施,是管理活动的重要组成部分。从行政职能的角度上看，传统的人事管理工作多属于战术性和行政性的工作，例如组织招聘员工、新员工培训、基本技能的培训、工资的计算与发放、考勤管理、组织文体活动、人事档案管理等等。这些大量的日常工作通常被称之为“人事工作”。由于这部分工作全部是一些企业日常管理工作，不能从本质上对企业的核心价值产生影响，人事部门基本上没有对制度的制定调整权，难以根据实际情况对管理政策和制度进行及时调整。人事部门在企业中的地位不突出，趋同于一般的行政管理部门，更多地关注于事务性的管理，其管理的形式和目的是“控制人”，并不关注个人的绩效，人在企业不被看作可待开发的资源。另外,进入20世纪80年代以后,随着改革开放的逐步深入,传统的人事管理模式与经济基础由基本适应变成了基本不适应。尤其党的十四大决定建立社会主义市场经济体制以后,传统的人事管理模式与经济基础之间的矛盾日益尖锐化。历史前进到今天,传统的人事管理模式已完全不能适应新形势发展的需要,传统模式所展现出来的弊端日益严重地阻碍了国民经济健康有序的发展。

2、所谓人力资源管理(Human Resource Management)是指组织对员工的有效管理和使用的思想和行为。就是发现、投入力量“开采”和利用人力,它包括就业与录用、人力配置、激励、教育培训四个方面的内容。其内涵就是通过一定手段,调动人的积极性,发挥人的创造力,把人力资源由潜能转变为财富。它远远超出了传统的人事管理范畴,是管理学中的一个崭新的和重要的领域。近十年来,人力资源理论的发展势头,远远超过了人事管理,这是因为前者能够给人,特别是各级行政领导以及企事业单位的领导以全新的视野,它不仅符合历史潮流,世界潮流,而且符合中国改革开放的大方向,因此人力资源理论在中国的蓬勃发展是必然的。它既有行政领导者的推动,又有专家学者们的协力,更为重要的是,它还能满足众多企业家办好企业的强烈需求。社会需求为人力资源理论增添了无限的助力,顺应这浩荡的潮流,使得人力资源管理与开发理论在中国扎根、开花,进而结出丰硕的成果。

3、除此之外,传统的人事管理观念是建立在一种成本中心的前提上,将人事部门定为一个成本集中的消耗中心,主张通过一切可行的措施尽量减少人力资源以控制企业的人工成本,把减少人事管理费用作为自己的核心任务之一,这种观念比较集中的反映了企业重视短期利润,最为突出的口号就是“减人增效”,经过几年的实践证明,减人未必能增效,因为企业绩效不仅仅受到企业职工这个因素的影响,影响企业绩效的因素很多,如特殊的地理位置限制了就业渠道,减下来的职工没有脱离企业。尽管他们没有为企业创造利润,但企业还要为他们支付生活费、缴纳社会保险等费用消耗企业利润。然

而,现代的人力资源管理部门则不同,它是企业的“利润中心”,为企业创造价值。企业对人的知识、能力、健康等人力资源进行投资,收益率远远高于其它形态投资的收益率。近几十年以来,美国经济持续增长主要得益于对人力资源的投资。

二、现代人力资源管理的特点

现代人力资源管理是运用科学方法,协调人与事的关系,处理人与人之间矛盾,充分发挥人的潜能,人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织目标的过程。

1、现代人力资源管理以“人”为核心，视人为“资本”,把人作为第一资源加以开发,既重视以事择人,也重视为人设事,让员工积极主动地、创造性地开展工作,属“服务中心”，管理出发点是“着眼于人”，考虑人的个性、需求的差异,又考虑客观环境对人的影响，用权变的观点开展工作，从而达到人力资源合理配置、人与事的系统优化，使企业取得最佳的经济和社会效益。

2、现代人力资源管理属于动态管理, 强调一种动态的、心理的调节和开发，将人力资源作为劳动者自身的财富,重视开发使用,强调人员的整体开发。结合组织目标和个人情况,进行员工的职业生涯规划,不断培训,不断进行横向和纵向的岗位职务调整,做到大才大用、小才小用,充分发挥个人才能、人尽其才、才尽其用。

3、现代人力资源管理同时采取理性与感情化的管理。较多地考虑人的情感、自尊、价值,以人为本,多激励,少惩罚,多授权,少命令, 发挥每个人的特长,尽可能地体现每个人的价值。

4、现代人力资源管理追求创新性,不断创新技,完善考核系统、测评系统等科学术方法。多为主动开发型,根据组织现状和未来,被赋予了很多的组织变革职能，通过参与变革与创新，实施组织变革（并购与重组、组织裁员、业务流程再造等）过程中的人力资源管理实践，包括提高员工对组织变革的适应能力，妥善处理组织变革过程中的各种人力资源问题，推动组织变革进程,并以企业变革推动者的身份有计划有目标地展开工作。

5、现代人力资源管理主体是市场运行的主体,行为受市场机制左右,而且须遵循市场通行规则和人力资源管理自身特有的规律。

6、现代人力资源管理上升为决策层, 直接为企业的最主要的高层参与计划和决策。作为企业战略决策的参与者，提供基于战略的人力资源规划及系统解决方案，将人力资源纳入企业的战略与经营管理活动中，使人力资源与企业战略相结合。

三、现代人力资源管理在管理中的重要意义

马克思认为,生产活动是人类最基本的活动。从事生产和经济活动必须具有两方面要素,一是拥有一定数量的劳动者,即人的因素;二是拥有一定的设备工具、原材料,即物的因素,使两者结合才能形成生产力。因此,在现代管理活动中,也就相应地分为两个方面:一是人对生产资料和劳动过程的管理,即人对物的管理,表现为人与物的关系;另一方面是人对人的管理,即人事管理。在社会生产劳动中,物的因素是不可能缺少的,但它是死的因素,是被动因素;而人是活动的因素,是主动因素。所以现代管理的中心是对人的管理,缺乏对人的科学管理,不可能充分发挥物的作用,而且21世纪的现在是社会生产力高度发展和科学技术飞速前进的时代,因此管理工作越来越为人们所重视。而人事管理更被人们越来越认识到是现代管理中的关键环节。

1、人力资源管理作为企业的核心部门，是企业经营战略的重要组成部分，主要通过促进企业长期可持续发展来实现对经营战略的贡献。人力资源职能涵盖了组织建设、文化建设与系统建设各个方面，通过企业文化整合战略、组织和系统，保证企业战略的执行和实现、推动企业长期稳定地成长。

2、人力资源管理要求人力资源管理者以企业战略的高度，一方面充分考虑企业自身资源的优势和劣势，另一方面要考虑企业外部面临的机遇和威胁，主动分析和诊断人力资源现状以及竞争对手的人力资源状况等，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，支持企业战略目标执行和实现。

3、人力资源管理,不论是对于工作目标、管理对象,管理方式方法,管理规律,工作方针等方面,都有独特的内容,都有科学规律可循。在当前经济体制和科技体制深入改革的时候,我们把人事管理等政治生活的健康,政治制度的巩固,经济结构、经济体制的改革实行同步,力求从政权建设和国家经济建设的实际需要,从未来发展的需要,深入进行研究,提高人事管理的科学水平,保证国家在市场经济条件下持续健康发展。

4、人力资源管理可以灵活地按照国家及地方人事规定、制度，结合企业的实际情况制订符合企业需求的各种人力资源政策，从而系统地建立起人力资源管理体系，为企业的战略经营目标服务。同时也能协调劳动关系和加强职业保障，维护员工合法权益，促进员工发展，实现“和谐”的生产经营环境，建立员工、企业利润共同体。

结束语

企业竞争是企业综合实力整体素质的竞争,是科学技术和企业文化力的竞争,而这些归根结底是人才的竞争。因此在未来的竞争中,企业欲通过保持自身的核心竞争能力而获续发展的优势，欲在技术创新和企业竞争中立于不败之地,就必须发挥人力资源优势,而人力资源的发挥就要求管理者应跳出传统人事管理的误区,树立现代人力资源开发与管理的理念。

**第二篇：论现代人力资源管理**

论现代人力资源管理

人力资源管理作为现代企业管理中不可或缺的重要部分，是为了按照企业制定好的计划或设计好的系统，合理有效地配置人力资源，以使公司或企业顺利完成预定目标，更快更好地发展。它是对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。它贯穿于人力资源的整个运动过程，包括人力资源的预测与规划，工作分析与设计，人力资源的维护与成本核算，人员的甄选录用、合理配置和使用，还包括对人员的智力开发、教育培训、调动人的工作积极性、提高人的科学文化素质和思想道德觉悟等。

在现在商业发展飞速的现代化社会中，HR问题更加成为一个企业管理的重中之重。往往，对人力资源的有效管理会使得这个企业在与其他商业实体竞争时具有更大的优势，因为其员工无论从专业技术水平还是从员工素质、对企业文化的理解都更胜一筹，因此如果对于一个同等难度的工作来说，有较高人力资源管理水平的公司员工会更快更好地完成任务。所以，人力资源管理是一个尤为重要的方面。

1.现代企业在人力资源管理中存在的问题

1.1现今的诸多企业中存在的人力资源选择不得当现象 企业在招聘时并不经过严禁慎重的抉择，往往通过一份简历，甚至一点社会关系就盲目招聘。而员工一旦被聘用，即使能力和业绩平平，企业也很难迅速予以解聘。如此一来，企业的发展便会因此而受到阻碍。

1.2企业对员工绩效的管理不够详实

这种现象直接导致了很多员工只是作为一个普通的人员在企业中工作，并未真正融入企业中去。员工并没有“我是公司的一份子，我应该为公司再多做一些。”的积极想法。这样一来，企业员工不再对整个公司的利益有过多的关注和追求，公司也必然不会有好的发展。

1.3企业中普遍存在的员工之间的矛盾

员工间的人际关系问题已经逐渐成为企业发展的另外一大阻碍。许多企业由于内部人员的不协调或不一致而没有一致的工作目标及努力方向，这种人际矛盾，小则会影响某些工作中的细节问题，大则能对整个计划任务的方向产生改变。所以，如何很好地解决这一问题将成为现代企业在未来的发展和竞争中所不容忽视的重要方面。

1.4企业对于管理型人才存在管理的疏漏及缺失

在现代企业中，对于管理型人才的聘用与管理也日益重要，管理层人才的选择更会影响一个企业发展的走向。但很多企业的管理层却并非最合理的配置，由于社会关系或亲属关系进入公司管理层的投机分子普遍存在于各个企业，这可能会导致极大的管理失误或纰漏。同时，在很多企业中，对管理层人员的培训是一直缺乏的，但这种及时的培训又是非常必要的，只有在不断的员工培训中，这些人才才能时刻注重做好领导及管理的工作，从而使得公司的任务顺利进行和完成。

2.现代企业人力资源管理的核心内容

2.1对人力资源分配的控制

在一份新的任务开始或发展计划实施前，企业要根据自己的需求做好公司人力的评估和预编，做出在该阶段的人力资源计划。之后根据这份计划所需要的职工人数及位置对现有配置进行有针对性的调整，再进一步考虑是否有从外界进行考核聘用的需要。

2.2员工的聘用和解聘

一个企业在员工选择的问题上要严格遵循固定不变的较高的标准，并且要有专人负责该部门。针对不同的员工，如管理型员工和基层员工，应该有不同的标准来衡量。基层员工应注重其在所需工作领域的专业技能以及对工作环境的需求。而管理型员工则应更多地侧重于考察其人际交往和沟通能力及决策和应变能力，同时关注其对自身发展的需要。通过严格的面试，将最优人才招聘至公司，并给予足够的待遇及发展空间。

同时，企业应具有员工动态流动的意识，应随时关注员工的绩效，及时给予工作出现问题的员工以指导，并对仍无改观以及出现严重问题的员工加以处罚甚至解聘。

2.3进行有效的员工培训

现代企业应该具有一个先进的意识，即公司与员工同进步、共发展。企业应对新近的先进的技术有一定的敏感度，将最新的最先进的工作方法或专业知识引入公司，以培训的形式授予员工，让员工的工作效率和工作水平得到提升。同样，企业应关注社会的一举一动，及时掌握最新的人力管理知识与技能，并用于对员工的培训中，以提高员工的素质，使员工在思想上有积极的改变，进而对企业发展有更大的促进作用。

2.4对员工做出绩效评估和管理

员工的绩效评估与绩效的考察比较已经逐渐成为现代企业在管理中不可缺少的重要方法。企业应设立明确切实的评估标准，并且对不同位置的员工设立不同的标准。在之后的某一阶段工作中，员工的实际成果和贡献将会由受过专门评估培训的直接管理人员进行评价，以业绩大小作为比较标准，并将结果及时告知

员工。最后，根据员工的绩效评估结果，进行有针对性的调整。由于现代企业中普遍存在的不公正现象，评估标准及过程、相关管理人员的评价内容应尽量公开透明。

3.现代企业在人力资源管理的新举措

3.1建立员工工作档案

现今，各个企业对员工的管理不再仅仅从工作方面着手。很多企业开始建立员工档案，用以记录员工的职业轨迹，以期对员工在公司今后的发展能有更清晰的规划。

3.2健全员工福利制度

由于现代社会对于人生活水平的愈加重视，企业开始有意识地给予员工必要的福利，如医疗保险、年假、年终奖金等，这种制度使得员工增加了对公司的忠诚度，也提高了他们对于工作的热情和积极程度，有效地让企业得到了更好的发展。

现代人力资源管理已经渐渐成为当今社会大中企业最重视的管理项目之一，它会影响企业整个发展的进程。因此，将其看作企业重点关注的问题来认真对待才是现今企业能够良好快速发展的最好途径。

**第三篇：传统人事管理向现代人力资源管理的转变途径**

传统人事管理向现代人力资源管理的转变途径

一、区别于联系

1、区别。现代人力资源管理与传统人事管理之间存在着明显的区别。首先，二者基于的管理哲学不同。传统的人事管理强调对“事”的管理，把员工当做机器的附属物，将员工臵于严密的监督和控制之下。而现代人力资源管理把员工视为具有内在无限建设性潜力的最活泼的要素，视为企业的第一大资源，强调为员工提供并创造良好的环境、氛围和条件，使其主观能动性和潜力得以充分发挥。其次，二者的战略层次不同。传统的人事管理基本上是一种业务性管理，好比是机器的润滑油，需要的时候才能发挥作用。而现代人力资源管理不仅兼顾局部还要总揽全局，不仅要应对当前更要考虑长远，一切着眼于未来，它比传统人事管理更具战略性和预见性。再次，现代人力资源管理比传统人事管理更具系统性、科学性和可行性。现代人力资源管理吸收了当代各种相关学科的最新研究成果，为我所用，形成了自己完整的概念和理论体系，同时，它所阐述的基本原理、观点和方法，经受了长期的实践检验，被证明是科学、正确和可行的。二者之间的具体区别如下表所示。

2、联系。现代人力资源管理与传统人事管理之间是一种继承和发展的关系：一方面，现代人力资源管理是对传统人事管理的继承，它从人事管理演变而来，现代人力资源管理依然要履行传统人事管理的很多职能；另一方面，现代人力资源管理又是对传统人事管理的发展，它的立场和角度完全不同于传统人事管理，可以说是一种全新视

正在成为企业管理中具有战略性地位和作用的一部分。

从人类自身进步的角度看，随着科学技术的进步，经济社会的发展，特别是计算机和互联网技术的普遍运用，人们的思想观念、行为方式已发生深刻的变化，人们的需求变得日益多元化、个性化。对六七十年代的人还可以用传统的人事手段去管理，但对于“80后”“90后”而言，则根本无法适用。我们只能认识并适应这种变化，用现代人力资源管理取代传统人事管理，才能履行好相应的职责。

2、不平衡性。由传统人事管理向现代人力资源管理的转变，具有不平衡性，它体现在时间和空间的不平衡、不同性质企业之间的不平衡、不同行业之间的不平衡、企业个体之间的不平衡等方面。这种不平衡性也是客观存在的。

首先在时间和空间上，西方资本主义国家从18世纪工业革命开始，特别是以“科学管理之父”泰罗的相关实验和理论完成为标志，传统人事管理向现代人力资源管理的转变就在不间断地发生着，至今已有100多年历史。而新中国成立后早期的企业是计划经济的产物，企业的人事管理是行政指令性的事务工作。改革开放以来的30年是中国企业由传统人事管理向现代人力资源管理转变的时期，大致可以划分为：80年代以扩大国营企业经营管理自主权、打破“三铁”为代表的阶段；90年代以外资企业、港澳台资企业为主体引入、实践现代人力资源管理的阶段；及近年来以中央直属企业、外资港澳台资企业和数量众多的中小民营企业等共同推进现代人力资源管理实践和深化的阶段。

其次，在不同性质企业之间转变也不平衡。欧美企业、日资企业转变时间最早，且人力资源管理工作规范；港澳台资企业的人力资源管理受西方影响较早，工作较规范；国有中央直属企业和大型民营企业在现代人力资源管理方面已探索出符合中国国情和自己企业文化的总体战略、规章制度和运行体系；数量上占绝对优势的中小民营企业总体上转变速度慢，而且参次不齐，还没有达到现代人力资源管理的要求。

再次，不同行业之间转变也不平衡。互联网、现代生物等高新技术行业在企业诞生之初，就是按照现代人力资源管理模式建立的，转变最为直接；金融、房地产、现代服务业及文化体育娱乐行业在由传统人事管理向现代人力资源管理转变过程比较快速和全面；而传统制造业、农林牧渔业，这种转变则较慢，还有许多企业仍然停留在传统的人事管理阶段，这也是这些企业无法做大做强的一个重要原因。企业个体之间在传统的人事管理向现代人力资源管理转变过程中更体现出不平衡性的特征，无论是转变时间的早迟和快慢，还是转变的深度与广度都各不相同。这是由每一个企业自身的主客观因素综合影响的结果。

所以，我们不仅要看到传统人事管理向现代人力资源管理转变的必然性，更要认清其不平衡性，等待是等不来现代化的，只有积极主动地面对现实，从各个层面促进传统人事管理向现代人力资源管理的转变。

三、从国家社会的层面分析转变的途径

1、深化市场经济体制改革，完善企业退出机制和失业人员保障措施，使企业生存竞争的压力成为促进传统人事管理向现代人力资源管理转变的动力。

2、不断完善劳动保险法律体系，严格执法检查，规范劳动争议调解仲裁程序，使法律的强制性要求促进企业传统人事管理向现代人力资源管理转变。

3、完善企业人力资源管理师国家职业资格考试制度，逐步实现持证上岗，培养一大批具有现代人力资源管理理论和实践经验的人才，为传统人事管理向现代人力资源管理转变提供人才储备。

**第四篇：浅论传统人事管理向现代人力资源管理的转变途**

浅论传统人事管理向现代人力资源管理的转变途

论文关键词：国有企业 人事管理 人力资源管理

论文摘要：在管理领域发展越来越宽广的形势下，人力资源的开发与管理成为国内外广为重视的对象。但是在我国国有企业当中，有许多人力资源管理部门所扮演的仍然是传统人事管理的角色，如何看待两者之间的区剐，并找准适合自身的转变途径已成为当下人事改革的重要话题。

一、现代人力资源管理的概念

自改革开放以来，国有企业的人事改革在争论和探索中进行了一轮又一轮的尝试和实践，与传统人事管理相比，现代人力资源管理在企业中扮演的角色发生了“质”的飞跃。现代人力资源管理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组织、培训和调配，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，以实现组织的目标。

二、现代人力资源管理与传统人事管理的区别

我们要探索传统人事管理向现代人力资源管理的转变途径，首先要知道它们之间的差别，其主要区别在于：

1．从管理视角而言，传统人事管理视人力为成本，现代人力资源管理则视人力为资源，为人力资本。前者是以“事”为中心，将人视为一种成本，把人当作一种“工具”，强调“事”单一方面的静态的控制和管理；而后者强调一种动态的、心理的调节和开发，其管理出发点是“着眼于人”，达到人与事的系统优化、使企业取得最佳的和社会效益之目的。

2．从管理地位而言，传统的人事管理属于执行层，是事务性部门，而现代人力资源管理则处于决策层，是战略性部门。现代人力资源管理要求人力资源管理者以企业战略的高度，主动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计划，支持企业战略目标执行和实现。传统的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，充其量只能传达决策者所制定的战略目标等信息。

3从部门性质而言，传统人事管理部门属非生产、非效益部门，而现代人力资源管理则为生产与效益部门。现代人力资源管理作为企业的核心部门，是企业经营战略的重要组成部分，主要通过促进企业长期可持续发展来实现对经营战略的贡献；涵盖组织建设、文化建设与系统建设各个方面，通过企业文化整合战略、组织和系统，保证企业战略的执行和实现、推动企业长期稳定地成长。而传统的人事管理属于企业的辅助部门，对企业经营业绩没有直接贡献，主要的工作是负责员工的考勤、档案及合同管理等事务性工作。

4．具体职能方面：

(1)人力资源规划。现代人力资源管理是在根据企业发展战略及经营计划、评估组织的人力资源现状、掌握和分析大量人力资源相关信息和资料的基础上，科学合理地制定人力资源规划。传统人事管理则只能按照领导的指令来进行相关的人事工作，根本谈不上考虑人力资源规划方面的工作。

(2)招聘与选拔。现代人力资源管理在面试评估时除关注应聘者与职位匹配外，更会特别关注应聘人的价值观念是否符合企业的核心价值观、应聘人的发展期望公司是否可以提供

等因素，确保招聘的人选能长期为企业服务。传统的人事管理只是关心应聘者的条件是否与职位相匹配，或者只是能起到用人部门负责人与应聘者之间沟通、桥梁的作用而已。

(3)培训与开发。现代人力资源管理会根据企业战略发展需要，结合员工的个人发展计划提供系统完善的人力资源培训开发体系，确保为企业源源不断地输送所需各种类型人才的同时，实现企业迅猛发展与员工职业生涯发展双赢。传统的人事管理只是负责新员工进入企业后的组织纪律、劳动安全、质量管理等方面的培训，很少会组织员工其他方面的培训；限于部门局限性等原因，不可能建立起全面的人力资源培训与开发体系

(4)绩效管理。现代人力资源管理会根据企业战略需要、结合员工能力制定全面的绩效管理体系，关注企业全面的绩效管理，包括绩效计划、绩效考核、绩效评估、绩效反馈与绩效激励等全过程；更加关注绩效反馈与激励，确保员工绩效不断提高的同时，从而实现企业绩效的螺旋式上升。传统人事管理只关注绩效考核与惩罚，大多扮演企业警察的角色，只负责挑毛病、找漏洞，不可能形成科学的绩效管理体系。

(5)薪酬管理。现代人力资源管理会根据国家政策、经济环境、人才市场状况、行业及其他企业薪酬状况等因素，再结合本企业的实际情况制定切实可行的薪酬管理战略与体系，确保所制定的薪酬政策既能吸引优秀人才加盟，又能留住核心人才；同时，更加注重人力资源投入成本与产出效益的核算与分析工作，从而不断地完善企业的薪酬管理体系。而传统的人事管理只是按照国家及地方政府的相关规定进行工资及社保管理，基本上没有什么制定和调整权；即使有也只能进行一些简单的工资计算，且绝大部分工作是由财务部门负责，试想如此状况又怎么会根据企业发展战略制定科学的薪酬管理体系?

三、重塑人力资源管理部门角色的主要措施

1．切实做好人力资源规划和管理制度体系。

(1)人力资源规划。人力资源规划是指根据组织的发展战略、目标及组织内外环境的变化，预测未来的组织任务和环境对组织的要求，以及为完成这些任务，满足这些要求而提供人力资源的过程。

人力资源管理需要实现与企业的经营计划、业务模式、业务流程、财务系统、研产销系统等要素所组成的整个经营管理系统的对接，需要根据企业经营战略的目标，“切实做好人力资源规划，确保组织在生存发展过程中对人力的需求，控制人力成本，在预测未来企业发展的条件下，有计划地逐步调整人员分布状况，为组织对人员的考核录用、培训开发、晋升、调整等提供可靠的信息和依据”，从而确保企业战略的实现。

(2)人力资源管理制度体系。人力资源管理部门从事的是一个包括人力资源规划、招聘调配、培训开发、绩效评估、薪酬管理、劳动关系管理、职业生涯规划等在内的系统性工作，因此制定和有效执行人力资源管理体系，即构建合理的组织架构，建立完善的职位体系、培训开发体系、职业生涯规划、绩效评估体系，建设并完善企业文化等等，能够保障各项人力资源管理措施的落实，使得新的理念能够得以贯彻和实施，使人力资源管理部门在企业当中的作用充分体现出来，从而改变过去人力资源部门纯粹从事人事管理的形象，提升人力资源管理部门在领导和员工当中的地位。

要构建人力资源管理制度体系，我国绝大多数国有企业仅以现有水平还难以依靠自身力量做到这一点，因此需要外部咨询机构的参与。企业需要在咨询机构的帮助下，根据自身所处的特定历史阶段、经济社会政策环境、人员现状与管理水平，借鉴成功企业的人力资源管理经验，研究设计本企业的人力资源管理制度体系。

2．引进入力资源管理专业人才，加强在职员工的培训。在当今成为一名人力资源管理者是一项具有挑战性的任务，并且需要具备若干种专业技能。一项研究发现，人力资源管理人员需要四类专业技能：人力资源专业知识、商业能力、领导才干以及学习能力。

人力资源规划和管理制度体系的制定和建立需要企业人力资源管理者的实施和操作。要胜任这方面的工作，人力资源部的管理者必须具备现代化的管理科学、行为科学等方面的知识，须熟悉国家有关法律法规，了解企业经营的内外环境及本企业生产流程、发展方向，掌握全体员工的个人基本信息。而当前国有企业人力资源管理者或者缺少相关专业背景，或者知识技能落伍，不清楚现代企业人力资源管理的基本理论和操作实务，不能完全按照企业发展战略的需要将企业人力资源作统一的规划，更无法制定出科学、实用的选择、培养、任用和激励举措，以达到尽可能地利用人的创造力，增加企业及社会财富的目的。

为更好地履行人力资源管理部门的职责、充分发挥其在企业当中的角色，必须引进足以胜任的相关专业人才，充实到关键岗位；同时要对现有管理者进行必要的培训。通过培训使其了解和掌握人力资源管理的相关知识、技能，转变观念，提高胜任力，以便适应和满足企业发展的需要。

3．明确人力资源管理目标，参与企业经营战略的制定和实施。人力资源管理部门存在于企业内部，归根结底是要为企业的经营管理服务的。因此要进行人力资源管理，首先，必须明确人力资源管理的目标。明确人力资源管理的目标，就可以制定和实施有效的人力资源管理政策和活动，从而促使员工提高工作效率、改善生产和服务质量、降低旷工率和跳槽率，增加企业收益。

人力资源管理目标主要分为：直接目标、具体目标和最终目标。

(1)直接目标是通过人力资源管理活动来吸引员工、留住员工、激励员工、再培训员工。

(2)具体目标是提高生产率、改善工作质量、遵从法律、获得竞争优势，增强员工的灵活性。

(3)最终目标是通过组织中有效的人力资源管理来维持组织生存、提高组织竞争力，促进组织发展和组织利润的增长、增强组织的竞争力和适应外部不断变化环境的灵活性。其次，人力资源管理部门必须参与到企业经营战略的制定和实施中去。人力资源管理部门根据企业总体目标确定自身的工作目标，再根据自身的目标制定和实施企业人力资源管理的政策和活动，从而实现企业效益的提升。同时，人力资源管理部门还要为企业高层决策者提供重要的人事决策咨询服务和基于战略的人力资源规划及系统解决方案。

4．人力资源管理者要熟悉企业业务，当企业主导产品和主营业务的内行。当今世界，人力资源管理前所未有地与企业或公司的战略性商业需求紧密联系在一起。人力资源管理部门要转变在企业中的角色，提升在企业中的地位，就必须熟悉企业的产品和经营业务。对商业能力的要求反映了人力资源管理专业人员对于企业经营发展的重要性。人力资源管理部门的整体质量只有达到较高的水平，才能有资格与企业决策层对话，与其他部门平等协调。因此，“当今人力资源管理者必须熟悉企业是如何运营的，包括战略规划、营销、生产及融资，必须掌握„财务总监的语言‟，如投资回报率、投资回收期、单位服务成本等。”总而言之，通过构建起科学的人力资源管理制度体系，引入专业人才，加强在职员工培训，增强企业管理人员的业务知识、专业技能和综合素质，使人力资源管理部门真正参与到企业经营发展战略的制定与执行当中，认准管理目标，就有理由相信，国有企业人力资源管理部门一定会在未来实现其角色的根本性转变。

**第五篇：传统人事管理到现代人力资源管理的转变**

传统人事管理到现代人力资源管理的转变

人力资源管理简单的讲就是对人力资源的管理,其具体涵义包括:根据人的心理及行为规律,对人的思想和行为进行正确的研究、引导、激励,并对人员进行合理适当的安排、使用和管理,从而达到对人的积极因素的充分开发和调动,以取得最佳的经济效益,使人得到全面发展。人力资源管理是一门科学,是以心理学、社会学、管理学等学科为基础,并与其密切相联系的一门科学。相对于传统的人事管理概念而言可以说是一门新兴的学科,不论从理论上还是从实践上都是需要理论研究者和实际工作者深入探讨的。

一、传统人事管理向现代人力资源管理转变的必然性

1、所谓传统的人事管理是运用科学的原理、原则、制度和方法,对人事工作所进行的计划、组织、指挥、协调、控制等一系列管理活动。主要包括人事档案管理,人员的进出、工资、晋升、职务升降、岗位变动以及奖惩等工作。它强调对人事制度的贯彻与实施,是管理活动的重要组成部分。从行政职能的角度上看，传统的人事管理工作多属于战术性和行政性的工作，例如组织招聘员工、新员工培训、基本技能的培训、工资的计算与发放、考勤管理、组织文体活动、人事档案管理等等。这些大量的日常工作通常被称之为“人事工作”。由于这部分工作全部是一些企业日常管理工作，不能从本质上对企业的核心价值产生影响，人事部门基本上没有对制度的制定调整权，难以根据实际情况对管理政策和制度进行及时调整。人事部门在企业中的地位不突出，趋同于一般的行政管理部门，更多地关注于事务性的管理，其管理的形式和目的是“控制人”，并不关注个人的绩效，人在企业不被看作可待开发的资源。另外,进入20世纪80年代以后,随着改革开放的逐步深入,传统的人事管理模式与经济基础由基本适应变成了基本不适应。尤其党的十四大决定建立社会主义市场经济体制以后,传统的人事管理模式与经济基础之间的矛盾日益尖锐化。历史前进到今天,传统的人事管理模式已完全不能适应新形势发展的需要,传统模式所展现出来的弊端日益严重地阻碍了国民经济健康有序的发展。

2、所谓人力资源管理是指组织对员工的有效管理和使用的思想和行为。就是发现、投入力

量“开采”和利用人力,它包括就业与录用、人力配置、激励、教育培训四个方面的内容。其内涵就是通过一定手段,调动人的积极性,发挥人的创造力,把人力资源由潜能转变为财富。它远远超出了传统的人事管理范畴,是管理学中的一个崭新的和重要的领域。近十年来,人力资源理论的发展势头,远远超过了人事管理,这是因为前者能够给人,特别是各级行政领导以及企事业单位的领导以全新的视野,它不仅符合历史潮流,世界潮流,而且符合中国改革开放的大方向,因此人力资源理论在中国的蓬勃发展是必然的。它既有行政领导者的推动,又有专家学者们的协力,更为重要的是,它还能满足众多企业家办好企业的强烈需求。社会需求为人力资源理论增添了无限的助力,顺应这浩荡的潮流,使得人力资源管理与开发理论在中国扎根、开花,进而结出丰硕的成果。

3、除此之外,传统的人事管理观念是建立在一种成本中心的前提上,将人事部门定为一个成本集中的消耗中心,主张通过一切可行的措施尽量减少人力资源以控制企业的人工成本,把减少人事管理费用作为自己的核心任务之一,这种观念比较集中的反映了企业重视短期利润,最为突出的口号就是“减人增效”,经过几年的实践证明,减人未必能增效,因为企业绩效不仅仅受到企业职工这个因素的影响,影响企业绩效的因素很多,如特殊的地理位置限制了就业渠道,减下来的职工没有脱离企业。尽管他们没有为企业创造利润,但企业还要为他们支付生活费、缴纳社会保险等费用消耗企业利润。然而,现代的人力资源管理部门则不同,它是企业的“利润中心”,为企业创造价值。企业对人的知识、能力、健康等人力资源进行投资,收益率远远高于其它形态投资的收益率。近几十年以来,美国经济持续增长主要得益于对人力资源的投资。

二、现代人力资源管理的特点

现代人力资源管理是运用科学方法,协调人与事的关系,处理人与人之间矛盾,充分发挥人的潜能,人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织目标的过程。

1、现代人力资源管理以“人”为核心，视人为“资本”,把人作为第一资源加以开发,既重视以事

择人,也重视为人设事,让员工积极主动地、创造性地开展工作,属“服务中心”，管理出发点是“着眼于人”，考虑人的个性、需求的差异,又考虑客观环境对人的影响，用权变的观点开展工作，从而达到人力资源合理配置、人与事的系统优化，使企业取得最佳的经济和社会效益。

2、现代人力资源管理属于动态管理, 强调一种动态的、心理的调节和开发，将人力资源作

为劳动者自身的财富,重视开发使用,强调人员的整体开发。结合组织目标和个人情况,进行员工的职业生涯规划,不断培训,不断进行横向和纵向的岗位职务调整,做到大才大用、小才小用,充分发挥个人才能、人尽其才、才尽其用。

3、现代人力资源管理同时采取理性与感情化的管理。较多地考虑人的情感、自尊、价值,以人为本,多激励,少惩罚,多授权,少命令, 发挥每个人的特长,尽可能地体现每个人的价值。

4、现代人力资源管理追求创新性,不断创新技,完善考核系统、测评系统等科学术方法。多

为主动开发型,根据组织现状和未来,被赋予了很多的组织变革职能，通过参与变革与创新，实施组织变革（并购与重组、组织裁员、业务流程再造等）过程中的人力资源管理实践，包括提高员工对组织变革的适应能力，妥善处理组织变革过程中的各种人力资源问题，推动组织变革进程,并以企业变革推动者的身份有计划有目标地展开工作。

5、现代人力资源管理主体是市场运行的主体,行为受市场机制左右,而且须遵循市场通行规

则和人力资源管理自身特有的规律。

6、现代人力资源管理上升为决策层, 直接为企业的最主要的高层参与计划和决策。作为企

业战略决策的参与者，提供基于战略的人力资源规划及系统解决方案，将人力资源纳入企业的战略与经营管理活动中，使人力资源与企业战略相结合。

三、现代人力资源管理在管理中的重要意义

1、人力资源管理作为企业的核心部门，是企业经营战略的重要组成部分，主要通过促进企

业长期可持续发展来实现对经营战略的贡献。人力资源职能涵盖了组织建设、文化建设与系统建设各个方面，通过企业文化整合战略、组织和系统，保证企业战略的执行和实现、推动企业长期稳定地成长。

2、人力资源管理要求人力资源管理者以企业战略的高度，一方面充分考虑企业自身资源的优势和劣势，另一方面要考虑企业外部面临的机遇和威胁，主动分析和诊断人力资源现状以及竞争对手的人力资源状况等，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，支持企业战略目标执行和实现。

3、人力资源管理,不论是对于工作目标、管理对象,管理方式方法,管理规律,工作方针等方面,都有独特的内容,都有科学规律可循。在当前经济体制和科技体制深入改革的时候,我们把人事管理等政治生活的健康,政治制度的巩固,经济结构、经济体制的改革实行同步,力求从政权建设和国家经济建设的实际需要,从未来发展的需要,深入进行研究,提高人事管理的科学水平,保证国家在市场经济条件下持续健康发展。

4、人力资源管理可以灵活地按照国家及地方人事规定、制度，结合企业的实际情况制订符

合企业需求的各种人力资源政策，从而系统地建立起人力资源管理体系，为企业的战略经营目标服务。同时也能协调劳动关系和加强职业保障，维护员工合法权益，促进员工发展，实现“和谐”的生产经营环境，建立员工、企业利润共同体。

四、结束语

企业竞争是企业综合实力整体素质的竞争,是科学技术和企业文化力的竞争,而这些归根结底是人才的竞争。因此在未来的竞争中,企业欲通过保持自身的核心竞争能力而获续发展的优势，欲在技术创新和企业竞争中立于不败之地,就必须发挥人力资源优势,而人力资源的发挥就要求管理者应跳出传统人事管理的误区,树立现代人力资源开发与管理的理念。

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