# 浅论传统人事管理向现代人力资源管理的转变途

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2024-08-25

*第一篇：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...*

**第一篇：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年度经营计划、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。

**第二篇：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、传统人事管理与现代人力资源管理的区别与联系

1、区别

首先，二者基于的管理哲学不同。传统人事管理强调对“事”的管理；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，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。传统人事管理基本上是一种业务性管理；而现代人力资源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，形成了自己完整的概念和理论体系，所阐述的基本原理、观点和方法是科学、正确和可行的。

2、联系

现代人力资源管理从人事管理演变而来，是对传统人事管理的继承，同时，现代人力资源管理又完全不同于传统人事管理，是一种全新视角下的人事管理。

二、转变的必然性和不平衡性

1、必然性。这种必然性体现在企业发展、人类自身进步等方面。

2、不平衡性。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。

三、从国家社会的层面分析转变的途径来源

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转变动力。

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，培养具有现代人力资源管理理论和实践经验的人才，为转变提供人才储备。

4、深入开展人力资源管理理论研究和实践调查分析，多层次多渠道组织人力资源专业研讨和交流，为转变提供智力支持。

四、从整个企业的层面分析转变的途径

1、形成以科学管理、人本管理为核心的企业文化是转变的前提。企业文化是一个企业的灵魂和旗帜，是区别于其他企业的本质特征。企业文化决定着企业的方针政策和具体运作，同时又受到它们的反作用。现代人力资源管理首先是科学管理，而以人为本是现代人力资源管理的应有之义。这就决定了不建立以科学管理、人本管理为核心的企业文化，就不可能有真正意义上的现代人力资源管理。

2、企业高层管理者对现代人力资源管理的重视和支持是转变的关键。现代人力资源管理具有战略性特征，决定了它必须站在企业全

局和长远的角度来把握。而高层管理者作为企业的领导人拥有重大决策权和人、财、物的调配权。所以，企业高层管理者在实现人力资源管理转变过程中的关键性地位是不容置疑的。

3、企业人力资源管理者自身职业素质和专业技能的提高是转变的根本。作为企业人力资源管理职责的承担者，如果自身素质和专业技能不高，就将在传播现代人力资源管理先进理念、推行人力资源政策措施、发挥战略性作用、体现人力资源管理巨大价值等方面捉襟见肘。

4、其他部门各级管理者对自身人力资源管理职责的认识和履行是转变的保障。现代人力资源管理的六大模块需要直线管理部门的参与，而且其中的许多工作需要直线经理们负责具体实施并作出重要决策。所以，企业其他部门的各级管理者充分履行自身的人力资源管理职责是保障现代人力资源管理落实的重要一环。

五、从企业人力资源管理者和部门的层面分析转变的途径

1、增加战略性和变革性工作内容。通过对现阶段企业人力资源现状的研究发现，人力资源管理者和部门所从事的各类活动还有很大的改进余地和提升空间。作为人力资源工作者，必须改把大量的时间和精力投入到战略性和变革性的活动中去，尽量少做行政事务工作。

2、以“四定”、“绩效管理”、“员工技能开发”为突破口，使自己成为企业的人资专家。“四定”即是定编定岗定员定额，它的运用实现了人力资源数量和质量的合理配置，搭建了一个保障其系统有效

运作的平台。

绩效管理包括绩效计划、绩效监测、绩效沟通、绩效考评、绩效诊断、结果运用等环节。它是企业人事决策的重要依据和基础；是显示和监测公司领导方式、工作方法、工时制度、劳动环境、生产条件、设备配置状况的重要手段；是实现“效率优先、兼顾公平、按劳付酬”分配制度的基本依据；是监测和提高企业整体生产效率和经济效益的主要途径。对于员工而言，绩效管理又具有相互沟通、规范行为、激励斗志、提升素质、展示才能、促进发展等多种功能。

员工技能开发是指通过科学系统的教育、培养，使员工的职业品质、专业素养和操作技能不断提高，人力资源潜力得到充分发掘。现代人力资源管理比以往任何一种管理理论都更加强调人力资源开发的重要性和必要性。

企业的人力资源管理者要努力提高职业素质和专业技能，把自己打造成企业里人人信服的人资专家，扎扎实实把这三大基石工作开展好，做出实效，为企业创造效益，为业务部门提供优质服务，让员工得以施展自己的才华并获得不断的成长。

3、加强对企业文化的提练总结和宣导。企业文化是关于企业中人的文化。要建设企业文化，首先需要对企业文化进行提练和总结，其次还必须尽最大的努力宣传企业文化。提练总结和宣导企业文化已经成为现代人力资源管理者和部门必须履行的一项重要职能。在企业文化的整个建设维护过程中，现代人力资源管理者和部门始终承担着

最主要的作用，这也是区别传统人事管理与现代人力资源管理的一个重要标志。

**第四篇：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。

**第五篇：现代人力资源管理与传统人事管理异同浅析**

现代人力资源管理与传统人事管理异同浅析

摘 要：在新世纪的今天科学技术已然成为第一生产力，然而科学技术终究是人力的体现，并且企业的发展落实到底还是企业人力资源的发展与进步。就此本文对传统人事管理与现代人力资源管理的异同进行了对比，并提出了一些传统人事管理向现代人力资源管理转型的方法。关键词: 现代人力资源管理传统人事管理转型

随着改革开放的不断深入，中国的经济发生了翻天覆地的变化。各行各业的公司如雨后春笋般成长起来了，但是这些企业的人力管理模式大多都是传统人事管理，随着经济的发展这种模式的弊端越来越明显，企业越来越感到力不从心。企业若想适应市场化、全球化的要求,迎接接踵而来的挑战和机遇就必须抛弃原有的人事管理制度，采用现代人力资源管理模式。进而使得人人尽其力，达到企业的效益最大化。要做到这样就必须对这两者有全面系统的了解和认识。

1传统人事管理与现代人力资源管理的基本含义

1.1传统人事管理

传统人事管理主要指各单位人事部门负责招聘，调配，考核等一系列的动态管理和相互协调的工作。他们主要参与人与人之间人与事之间关系的协调，是以社会劳动的人和相关的事为对象，以实现一系列管理行为的总和。说开一点就是在一个企业或组织内的所有机构部门对其内部人员的管理。

1.2现代人力资源管理

现代人力资源管理指为了完成既定的目标，对人力资源的来源，以及利用进行优化配置，达到物力的最佳比例。其开展的一系列的工作、活动都是为了吸纳人才，留住人才，并激励开发人力资本。做到“人尽其才，才尽其用。岗得其人，人适其岗。”目的，起基本内容为：“人力资源规划、工作分析、员工培训、考核和激励、工资福利、劳动保险和劳动保护、职位分类、定编定员、文化与团队建设、人力资源管理系统评估与生产力改进等”。

2传统人事管理与现代人力资源管理的异同

2.1传统人事管理与现代人力资源管理相同点

2.1.1观念的不同

传统人事管理其中心思想在于“事”,他的组织形式主要针对事。在其观念中认为人是生产的成本，因此在生产中为了提高产品的市场竞争力，各厂家都尽量的减少人力投入，包括各种培训、福利等。他们更加看重人员组织和调配的结果，要求应事择人，这么做当然无可厚非，但是过分的强调人适应工作，从根本上来讲就没有注意到人力这一宝贵的资源，因此可能失去很多拥有高素质人才的机会。其模式可以用三

个字来概括“进，管，出”。对人的要求是我要你做的“被动式反应”。

现代人力资源管理其中心思想则在于“人”，强调以人为主，注重人在实际工作中的效益，把员工看成一种资源，一种具有价值并能创造价值的资源，认为只有努力开发人力资源才能产生巨大的利益，基于这个理念他们把人才投入放于其他的有形产品之前，着重开发人力资源。

2.1.2管理的模式不同

传统的人事管理基本上是行政性质的，它是由上级下达命令下级无条件的接受并执行，在某种程度上有一种官僚的意味，Boss即是是至高无上的皇帝而员工则为尾随的群臣。总得来说是一种“被动反应式“的操作模式，而现代人力资源管理则更像是一种个家庭，他们努力培养员工的归属感，而不仅仅是一种被雇佣的关系，并且吸收员工参加日常管理，尽可能满足他们的需求。同时Boss注重人力更胜于其它有形产品、重视对人的创造力和智慧潜力的开发和利用。因此管理员工是一种“主动开发型“的模式。

2.1.3管理内容的不同

传统的人事管理相对来说比较单一，无外乎三个环节“进，管，出“。“进“指企业通过一些方法招聘一些岗位所必须的人才，而“管“则是指员工被录用后的人事管理比如：建立档案、奖罚事宜、工资薪酬等相关事宜。“出“则指聘用关系的结束，员工离开公司。而现代人力资源管理内容则要丰富的多，在传统人事管理的基础上还要进行工作设计、规划工作流程、协调工作关系。并且更加关注人与人的关系以及在岗人员的积极性、创造性。在必要的时候还要对现有的岗位进行调整，使之更加适合公司的综合效益。通过这些内容更加显现出现代人力资源管理的管理职能。而在传统人事管理部门是不参与公司日常事物的管理，仅仅是一个辅助部门而已。

2.1.4管理对创新的重视不同

传统的人事管理更多的是按部就班的工作，对所做的内容没有创新意识。给人的感觉就是上班，下班，拿钱这样三点一线。员工的心态更多的是在公司混日子等着老板发工资。而人事管理部门则是只要员工不犯错，按时完成工作就万事OK！但是随着只是经济浪潮的袭来，这种无创新，无作为的模式越来越跟不上历史的潮流。虽然在传统人事管理中也有组织一些人员进行科研创新，但毕竟太片面不系统，发挥的功效往往也只是在某一点上，远远跟不上经济的发展速度，同时投入的物力人力相当大。而现代人力资源管理非常注重每一位员工的特长，进而根据每一位员工的长处去组织、规划相关的工作，并且注重事后效果的调查，并及时的处理相关的问题，不断的改进体制，进而使之高效、有序、快速的发展。

2.1.5管理效率不同

传统的人事管理管理方法单一，且效率低下投入的人力物力大。比如：传统人事管理中对员工建立档案，大多都是采用纸质的。对员工的薪酬记录、考勤记录、奖罚记录都是采用手写和人工计算而得。这样处理日常的事务效率远远满足不了经济的发

展要求。而如今的人力资源管理大多都是半自动化或全自动管理。如：给员工建立档案时可以采用Access,SQL等相关的查询语言。对员工的考勤可以采用手纹识别系统，以及人脸识别系统。对员工工资计算可以采用Excel等办公软件。这样不仅方便而且有利于信息的传递分享，有利于实现公开，公平，公正。现代人力资源管理搭载上了信息高速公路，使之相对于传统人事管理的效率大幅度的提高了。

2.1.6绩效考核方法不同

传统人事管理由于制度上的缺陷，因而在绩效考核上很难体现出公平公正的原则。比如：在银行办事儿的时候他们的态度总是让人很不爽，你可能常常看到这样的现象：银行就开着一个或者两个窗口，然而满大厅都是等候服务的人，并不是说服务人员忙不过来，而是他们在里面却不做事儿。如果你们有留意的话就会发现他们每月评选的“服务之星”，几乎是每人一月轮着做。造成这样的原因我想就在于传统的人事管理考核制度流于形式化，笼统化，使员工造成“努不努力结果都一个样”的心理。那有拿什么来提高员工的积极性呢？试问企业的效益拿什么来提高呢？而现代人力资源管理易于区分每个员工的具体业绩情况，易于区分优劣次序。其操作的更加的细化，并且将考核结果与员工培训、薪酬管理等相关事物挂钩，并作为聘用的重要指标，从而使考核内容更加全面、考核方法更加科学，更加符合实际情况。

2.1.7对管理人员的要求不同

传统的人事管理对管理员没有太大的要求，可以说一般人都能胜任，其工作内容很单一，没有太大的专业性。而现代人力资源管理工作者必须具有较高的综合素质，同时不仅要掌握现代人力资源管理的相关基本理论、基本方法，而且要对公司各部门之间的特点了如指掌，以便在工作中协调各部门之间的关系，使之高效的运转。而且要分析内外环境，对公司的发展有较远见解以便进行相关的人才储备，可以说现代人力资源管理必须是一专多能的“T”型人才。

2.2传统人事管理与现代人力资源管理的相同点

2.2.1目的相同

无论是传统人事管理还是现代人力资源管理其目的只有一个--用最少的人力物力获取最大的利益。都是想通过适当方法调整企业内部各部门的矛盾，调节企业中人与人之间的关系，使之和谐共处达到最佳战力的目的，以及用最少的代价招来更好的人才，留住优秀的员工、培训特色人才，进而创造出更大的利润。

2.2.2管理对象有相同性

两者都是针对一个对象－－人，处理围绕着人而产生的人与人，人与事之间的关系，并衍生出人与岗位匹配的问题，人与环境相适应的问题，人与企业各部门之间的联系，以及人与外部人员之间的联系。这些都是两种模式要解决的问题，要做的事儿。

2.2.3管理程序有相同性

现代人力资源管理源于传统人事管理，但又高于传统人事管理。因此两者有一些

相通之处比如说：传统人事管理的人员招聘、培训考勤、职务升降，考核奖惩，绩效管理，工资福利、档案管理等，这些事物即是传统人事管理的内容又是现代人力资源管理的基础。

3传统人事管理向现代人力资源管理转型的探讨

3.1观念的转变

观念是做任何事的指南针，观念不对做起事来更多的是南辕北辙。因此要实现转型，观念的改变势在必行。以舒尔茨为代表的一些学者提出了人力资本理论,从理论上阐述了人力资源中“人”的重要作用。因此首先我们要把人力看作是一种生产成本、一种工具的错误观念抛弃掉，树立人力是一种自身就有其价值并可以创造价值的资源，把人力资源管理提高到企业战略高度来考虑。只要把这个观念改变了，在做很多事儿的时候自觉或不自觉的就以“人”为中心了，这样很多事儿就好办了。

3.2进行战略性的人力资源管理

战略性的人力资源管理由美国学者罗纳德·舒勒他的论文:“Strategies HumanResource Management:Linking the People with the Strategies Needs of the Business”中提出的。其主要思想在于人力资源管理必须要与企业的发展战略相结合，重视人力资源管理的时效性。他创造性的将资源管理的理念、政策、项目、实践和过程等五项通过企业的各个层级而有机地融合一个整体，也就是我们常说的5P模式。按照我的理解可以将其细化到以下这几个方面的规划。

3.2.1晋升规划

具体说来就是在日常工作中表现出色的人适当的加以提升。在心理学上马斯诺学者把人的需要由低到高分为五个等级生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要。其实人力资源管理最高的境界就是使员工有一种自我实现的感觉，有一种被认可的感觉。但是在实施细节中要注意不要使职位频繁的变动，这样会使得员工没有安全感，压力感强烈。这样做有违于以“人”为中心的指导思想。并且又要防止其僵化，不要使员工觉得在这样的企业没有发展前途。这两者要平衡发展，不能偏向任何一方。

3.2.2空缺规划

预计企业在一段时期内可能需要的人才，可能空出来的职位，防止企业在人才方面出现断层的现象。尽早的规划，储备相关的人才。而且及时的补充人才有利于锻炼员工，以便为企业发展提供充足的准备性人才

3.2.3培养计划

根据企业的长期发展战略，选择一些基础好的，资质深的员工进行一些专业性的培训。比如说：企业的以后要实现现代化、信息化就必须对一些资质老的员工进行相关电脑知识培训。再者比如：可以组织一些青年才俊去外地考察，学习别人的一些先进的技术，先进的管理模式，以及在发展过程中一些可借鉴的经验。通过适当的培养计划，可以使企业少走很多弯路，并可以使企业快速、稳定的发展。

3.2.4职位调整规划

通过有计划的人员内部流动，合理调整企业内人员在未来职位上的分配。这样可使得企业部门之间交流学习，使其在以后的工作中更能明白自己工作的方向、工作的方式。因为一个部门是基于另一个部门而存在的，只有员工了解其他部门的工作方式后，才能很好的调整自己所在部门的工作形式。正如真正好的程序员他是非常精通硬件的，因为他知道软件是基于硬件上的，要写出好的、高水平的软件对硬件的了解是非常必要的。其次又能在企业内部形成良性的人员循环系统，使企业工作充满活力。

3.3制度的完善

制度是一切成方圆的保障，在人力资源方面要着重建立完整的奖励的机制，福利制度以便激励员工进行创造性的工作，留住人才。再者要有人才战略制度，要根据企业的发展方向进行人才培训、人才招募工作，储备相关的人才。其次各种科学评价制度、约束机制、监管机制，以及建立事业单元位和劳动力权益有保障的契约机制等。来使团体高效、稳定的运行。

3.4对人力管理者的要求

好的将军能抵十万雄兵，因此在实施这些政策时有一个好的执行官是非常必要的。首先人力资源管理者综合素质要高，待人接物要十分妥当，再者要对人力资源的基本理论，基本方法要有系统的掌握，并且对人力资源管理有自己独到的见解，并且对中外人力资源管理模式有一定的研究，不局限于书本上的东西。使之在实际政策制定中成为一个参与者，而不仅仅像传统人事管理那样作为一个旁观者而已。

4结后语

一个制度如果不本着“拿来主义”的思想进行选择吸收处理，使之适合自己企业的发展，那么再优秀、再好的制度都可能成为发展的羁绊，而发挥不了其实际的作用。因此在采用这一制度时要从实际出发，结合自身发展的特点制定出有自己特色的相宜的制度。这样才能在越来越激烈的市场竞争中占据一席之地。

本文在写作过程中，得到xx 讲师/教授的精心指导，在此表示衷心的感谢。

主要参考文献：

[1] 贾征.传统人事管理现代人力资源管理的比较[J].行政与法, 2024,(03), 24——26.[2] 杨华, 董丽华, 马凤华.传统人事管理与现代人力资源管理比较[C].826——828.[3] 阮柏荣, 宋锦洲.关于人力资源管理模式的研究综述[J].中国外资, 2024,(195), 266—

—268.[4] 阮新全.试论传统人事管理向现代人力资源管理的转变途径[J].经济师,2024,(9)，204—

—205.[5] 刘春安.浅议现代人力资源管理与传统人事管理[J].经管空间, 2024,(5).[6] 刘江.我国人力资源管理模式探析[J].经济师，2024，(10), 288——289.[7] 耿宏.浅论人力资源管理与传统人事管理[J].人力资源管理，2024，(5), 62——62.[8] 高 飞, 王 曦.浅谈人力资源管理与传统人事管理[J].财经与管理, 2024,(1), 231——

231

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