# 传统人事管理与现代人力资源管理区别[合集5篇]

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2025-01-31

*第一篇：传统人事管理与现代人力资源管理区别关于现代人力资源管理与传统人事管理的区别-------------------学习《人力资源管理》笔记之一现代人力资源管理与传统人事管理相比较:A更强调人本管理一、管理观念的区别书中提出，传统的人...*

**第一篇：传统人事管理与现代人力资源管理区别**

关于现代人力资源管理与传统人事管理的区别

-------------------学习《人力资源管理》笔记之一

现代人力资源管理与传统人事管理相比较:

A更强调人本管理

一、管理观念的区别

书中提出，传统的人力资源管理将人视为“工具”，而现代人力资源管理将人视作“资源”，注重产生和开发。注意这里，资源有两种状态，一种是产生，这应该是传统人力资源管理所包含的重要内容，而另一种开发，则是传统人力资源管理所没有或者不具备的职能。而这才是现代人力资源管理的核心。在现代企业制度中，我们说什么才是企业的核心竞争力，是人。只有人才才具有无可替代的、不能复制的优势。可是，人才不能用拿来主义，虽然我们也可以空投，不可那只是对极个别的高管或者尖端技术人才而言，我们不可能将所有的企业人才都空投吧，我们也不可能只靠个别尖端人才或者高管来创造我们的企业价值，所以，我们说企业人才必须靠自身培养和发现，因此，人力资源管理部门的一个重要的任务就是开发。这在许多的外资企业中，我们可以发现，外企的人力资源管理才真正做到了以人为本，他们对于职工的培养、职业前景的规划可谓用心，正是如此，才有众多的人才汇聚到外企中去，我们想，外企吸引人的绝不仅仅是依靠高薪，事实上，我们个别私企，甚至国企的薪金水平也不会与有些外企差。关键还在于两种企业下的文化氛围，归结到根本原因了就在于企业的人力开发水平。

二、管理重心的转移

传统的人力资源管理以“事”和“物”为核心，而现代人力资源管理以“人”为核心。这里我们要讨论一下什么是“事”、“物”和“人”，我以为“事”和“物”，应该是可以归结为相关的制度、奖惩措施等，这些是可以物化的东西，同时，这也是过去人力资源管理部门重点的管理手段。而“人”呢，我以为应该是指人力部门对职工的职业生涯规划、培训计划等提升人力资源能力的一些措施。如果我的理解正确的话，那么我们即便在今天提倡现代人力资源管理，仍然不能不要一套严格的“事”和“物”来限制，否则，我们虽然称以人为核心，但很可能会形成因人设事，因人而异的情况。我以为，现代人力资源管理的重点就是要打破过去存在于企业中的各种关系网，形成一种公平、公正的激励和分配机制，如果不能打破这些关系网，没有一个严格、公平、公正的制度，是不可能做到“以人为本”的。所以，从这个意义上说，“事”和“人”是同等重要的，或者说是互为基础的。

三、管理视野和内容上的区别

“传统的人力资源管理功能是招募新人，填补空缺。而现代人力资源管理不仅具有这种功能，还要担负工作设计、规范工作流程、协调工作关系的任务”。从这个方面来讲，现代人力资源管理其管理范围和管理视野较过去的人事管理有很大的拓展，可以说重点和着力点已经完全不一样了，在这样的体制下，对人力资源管理部门人员素质要求非常高，因为他不仅要具备现代人力管理的知识结构，同时还要具备相当的企业管理经验，这样他才能够进行工作设计和工作流程的规范。就国有企业现有的人力资源管理部门的人员结构，其中大多数人都是传统人力资源管理部门的固有人员，从观念上和知识结构上，还不具备这样的能力，如果以这些人为主体，来推行现代人力资源管理几乎是不可能完成的。所以，在国有企业中推行现代管理制度中鲜有成功范例，应该说人力资源管理是个重要的障碍。

四、管理原则和方法上的区别

我以为，传统的劳动人事管理和现代的人力资源管理在管理原则和方法上其实没有什么差别，差别在于好的管理和坏的管理。难道过去的劳动人事管理就不需要创新的管理方法？就不需要心理学、经济学、管理学的知识？这是不正确的。无论是在旧的劳动人事管理，还是现代人力资源管理模式下，作为一个好的管理者，他肯定会自动学习、吸收新的知识，并运用到工作中去。如果说区别，就在于现代人力资源管理将这种需要变得更加迫切，促进了管理者加强这方面的学习。

五、管理组织上的区别

现代人力资源管理要打破过去劳动人事管理模式下的条条框框，这涉及到许多企业中既得利益的分配的问题，所以这对企业来说是个难题。实际上，我觉得现代人力资源管理应将重点放在工作流程、工作岗位、激励机制有效性、合理性的评估上，放在人力资源的培养和调度上，而对于具体的岗位设立、薪酬激励办法以及薪金的发放应该由其它专业的部门（譬如财务）来制定和操作。这样也符合现代人力资源管理“以人为本”的思想，更加切合企业实际，也利于使企业的人力资源部门不致于成为一个绝对的权力部门，因为，分散的权力、有制约的权力才是符合现代企业发展方向的。

----

----

----

ps：看到这么多分 不补充都不行了 囧~

1.传统人事管理的特点是以“事”为中心，只见“事”，不见“人”，只见某一方面，而不见人与事的整体、系统性，强调“事”的单一方面的静态的控制和管理，其管理的形式和目的是“控制人”；而现代人力资源管理以“人”为核心，强调一种动态的、心理、意识的调节和开发，管理的根本出发点是“着眼于人”，其管理归结于人与事的系统优化，致使企业取得最佳的社会和经济效益。

2.传统人事管理把人设为一种成本，将人当作一种“工具”，注重的是投入、使用和控制。而现代人力资源管理把人作为一种“资源”，注重产出和开发。是“工具”，你可以随意控制它、使用它，是“资源”，特别是把人作为一种资源，你就得小心保护它、引导它、开发它。难怪有学者提出：重视人的资源性的管理，并且认为21世纪的管理哲学是“只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。

3.传统人事管理是某一职能部门单独使用的工具，似乎与其他职能部门的关系不大，但现代人力资源管理却与此有着截然不同。实施人力资源管理职能的各组织中的人事部门逐渐成为决策部门的重要伙伴，从而提高了人事部门在决策中的地位。人力资源管理涉及到企业的每一个管理者，现代的管理人员应该明确：他们既是部门的业务经理，也是这个部门的人力资源经理。人力资源管理部门的主要职责在于制订人力资源规划、开发政策，侧重于人的潜能开发和培训，同时培训其他职能经理或管理者，提高他们对人的管理水平和素质。所以说，企业的每一个管理者，不单完成企业的生产、销售目标，还要培养一支为实现企业组织目标能够打硬仗的员工队伍。

传统的人事管理与人力资源管理的区别 传统人事管理与人力资源管理有10大不同．

1.管理的视角不同。传统的人事管理视人力为成本，而现代人力资源管理不仅认为人是一种成本，而且视人力为4大资源中的第一资源，通过科学管理可以升值和增值。

2．管理的类型不同。传统的人事管理多为“被动反应型管理”，而现代人力资源则为“主动开发型管理”。

3．管理的重点不同。传统的人事管理只强调入与事的配合，而现代人力资源管理更着重共事人之间人际关系的和谐与协调，特别是劳资关系和专业技术人员间的协调。

4．管理的层次不同。传统的人事管理一般都处于执行层，而现代人力资源管理一般都是进入决策层的，人事活动的功能多元化。

5．管理的焦点不同。传统人事管理的焦点是以事为中心，在管理系统中被迫落人从属的地位。而现代人力资源管理的焦点则是以人为中心，真正体现了人在管理中的核心地位.6．管理的广度不同。传统的人事管理只注重管好自有人员，而现代人力资源管理不仅要管好自有人员，而且还必须要对组织现今和未来各种人力资源的要求进行科学的预测和规划。

7．管理的深度不同。传统的人事管理只注重用好职工的显能，发挥人的固有能力，而现代人力资源管理则注重开发职工的潜能，以不断激发其工作动机。

8．管理的形态不同。传统的人事管理一般都采用高度专业化的个体静态管理，而现代人力资源管理则采用灵活多样的整体动态管理，给职工创造施展自身才华的机会和环境。

9．管理的方式不同。传统人事管理的方法机械单一，而现代人力资源管理的方法则灵活多样，广泛引进了自然科学与工程技术理论，是科学理性与人文精神在现代管理理论中有机结合的典范。

10．管理部门的性质不同。传统的人事管理部门属于非生产、非效益部门，而现代人力资源管理部门逐渐成为生产和效益部门。

由上可知，人力资源管理与人事管理不单是称谓上的不同，它们代表了在对人的管理方面不同的历史阶段的不同特点。从人事管理转向人力资源管理，是历史的必然。

传统人事管理与人力资源区别与联系

:

简单而言，人力资源管理就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程，是以人为本思想在组织中的具体运用。人力资源管理是人事管理的继承和发展，具有与人事管理大体相似的职能，但由于指导思想的转变，造成了二者从形式、内容到效果上质的区别。另外，人力资源管理是对组织内人力资源的管理，但近年来由于组织形式的发展，特别是虚拟组织的出现，使组织边界变得模糊，以往被认为是组织外的人力资源也被纳入组织内部进行管理，使人力资源管理的对象扩大。例如，摩托罗拉对其供应商与代理商实施培训，进行管理。

我们对人的管理方式都是建立在某种“人性”假设基础上的，这一点对人力资源管理来说尤其正确，对人的这些假设构成了人力资源管理哲学。“人事管理”(PersonnelManagement)和“人力资源管理”(HumanResourceManagement)的区别实际上只是一种哲学上的区别。

人事管理是基于“复杂人”的假设，假设人在不同的情境下有不同的需求，依据这些需求对其进行激励。人力资源管理是基于一种全新的“价值人”的假设，他突破了传统的马斯洛需求层次论，认为人人都有自我发展、自我实现、求上进、求发展的欲望与追求，即使其生理、安全、社交和尊重的需要还没有得到完全的满足，这在高等教育日趋普及、人口素质普遍提高、知识经济即将到来的今天，特别是在那些高级人才云集的跨国公司是站得住脚的。当然这种实现自我价值的需要在外界物质条件相同的情况下也存在着较大的个体差异，但那些自我实现欲望强烈的人在公司的生存与发展中起决定性作用。这种假设使企业将人力资源管理的目标放在提高员工工作生活质量、满足他们成长和自我实现的需要上。

在人事管理中，企业对人的看法局限于人力是一种成本，在使用时以节约为目标；而人力资源管理将人视为可开发并能带来收益的资源进行开发和控制。成本是为实现目标而不得不作出的付出，而“资本是能带来剩余价值的价值”。这样，人力资源管理将工作重点放在以个人与组织的共同实现与发展为目标的人力资源开发上面。在人事管理中虽然有培训，这些培训也会给员工带来了发展，但从企业的角度看来，这些培训只是为满足工作需要不得不作出的成本付出。而人力资源开发中的培训是以提高员工素质与能力、提高工作绩效为目标的主动培训。

因为人事管理中企业所有者将人视为成本，在他们看来，雇员的所得正是他们的所失，在他们眼里这仅仅是一个简单的零合游戏，所以劳资关系比较紧张，人事部门经常陷于劳资纠纷的陷阱之中，他们被迫通过服务、保障、职工参与等手段缓和劳资关系。在人力资源管理中视人为可开发并能带来收益的资源，企业将主动建立互相信任、充分参与、合作的关系，是一种双赢游戏。

在组织上，以前的人事部门仅仅是组织众多部门中的一个，其功能仅仅是整个人员管理的一部分，其他部门如行政、生产等部门都承担了相应的工作。人力资源管理中，人力资源管理作为一种思想贯穿于企业的各个层面，在组织内部建立整合式的功能。人力资源部在企业中的作用日趋重要。人事管理的主要对象是管理层，而企业中的操作层仍然被视为劳动力进行管理，这不仅伤害了他们的积极性，也很难融洽双方关系。在视员工为资源的人力资源管理中，对这种资源的开发就不仅限于管理层，以个人与企业的共同发展为目标的人力资源管理，将拓展到劳资关系的各个方面。人事管理中的绩效评价目的在于发现员工绩效的现状，并以此作为报酬、奖惩、提升的有力依据，因而员工有抵触心理，惧怕绩效评价。人力资源管理中的绩效评价目的在于获得员工绩效现状的信息，找到与目前及未来要求的差距，绩效优秀的员工将得到物质奖励、提升等鼓励，而绩效较差的员工将得到培训机会，为未来的职业生涯发展打下基础。所有员工将从中受益，绩效考评成为员工与企业之间主动交流的有力手段。

以往人事部门的工作是被动的、例行的，如考勤、工资发放等，遇到问题平息了事，而人力资源管理从资源开发、职工职业发展与企业发展角度，前瞻性地注意组织内外环境的变化，如技术更新、员工心态等，根据组织发展的需要进行挑战性的开拓。总之，从人事管理到人力资源管理是一次思想上的创新，它们的差别并非仅仅是形式的，而是有本质的区别。

**第二篇：人事管理与人力资源管理的区别**

人事管理与人力资源管理的区别

前几天去面试，我所应聘的岗位是人力资源岗位。但是由于主面试官临时出差的原因，一位被称为是集团董事长的六十岁左右老太太给我们进行了关于集团的发展经历介绍。同时，老太太也表示出了对人力资源从期待到反感，原因是在她招聘过来的人力资源部长和人力资源专员在她看来就是每天整理一些公司员工的人员档案以及做一些报表，以及去办理一些社保的事情。在长达近一个小时的介绍中，老太太近有十分钟的时间来表达对于此职位的反感。在此，我发现不管是科班出身或是对于半道出家的从事人力资源岗位的多数从业人员都对人力资源管理和人事管理没有正确的认识和区分。所以，我整理和转载了关于两者区别的文章，希望对各位朋友和从事此职业的人员可以起到良好的帮助：

一、简单扼要的区分：

1、管理内容：

 前者以事为中心。包括管理档案、员工资料、人员调配、职务职称变动、工资制作、发放、工资调整等。

 后者以人为中心。将人作为一种重要资源加以开发、利用和管理，重点是开发人的潜能、激发人的活力、使员工能积极主动，创造性的开发工作。

2、管理形式：

 前者静态管理。员工新进、培训上岗、被动型工作、自然发展。

 后者动态管理。强调整体开发，根据组织目标和个人状况，为其做好职业生涯设计；不断培训，不断进行横向及纵向岗位或职位调整，量才使用，人尽其才。

3、管理方式：

 前者采取制度控制和物质刺激手段。

 后者人性化管理。考虑人的情感、自尊和价值、以人为本。多激励，少惩罚；多表扬，少批评；多授予，少命令；发挥个人特长，体现个人价值。

4、管理策略：

 前者就事论事，侧重近期，眼下，当前。

 后者注重人力资源整体开发，预测与规划。根据组织长远目标制定人力资源开发措施，实现战术和战略性结合。

5、管理技术：

 前者照章办事，机械呆板，强调规章制度。

 后者追求管理的科学性和艺术性。采取新技术和方法，完善考核系统、测评系统等。

6、管理体制：

 前者被动型。按部就班，强调按领导意图办事。

 后者主动开发性。根据组织现状及未来，有计划、有目标的开展工作。

7、管理手段：

 前者人工为主，手段单一。

 后者应用计算机软件系统。信息检索、报表、核算、测评、统计、分析，根据数据提供决策。

8、管理参与者：

 前者人事专职干部。

 后者人力资源专业者和直线经理人共同参与。

9、管理侧重点：

 前者为企业服务，提供生产率为宗旨。

 后则既服务企业也服务员工，谋求组织和个人共同发展。

10、管理地位：

 前者执行为主，很少参与决策。

 后者处于决策层，直接参与企业的计划和决策。

二、较为详细的定义、发展和划分：

人力资源管理这一概念最早出现于20世纪20年代的美国，80年代中后期被引入我国，直到90年代初，它还不为国人所理解和认同。随着社会经济迅速发展和企业管理需求的提升，传统的人事管理已不适应当今激烈的市场竞争的形势，开始逐渐被现代的人力资源管理所代替。在形式上从人事管理发展到人力资源管理都是对人的管理，但这绝不是对传统人事管理的简单名词替换，而是对人的管理理念和管理方法的根本转变，是人事管理中一个质的飞跃。在管理的观念、活动、内容、地位及部门的性质上都有着显著的区别。

1、二者管理思想和观念的区别

传统的人事管理从经营者的观念上，把物质资源作为第一资源。注重对物质资源的利用节约:把人力视为成本，以降低成本为宗旨，把每个为其所雇佣的人的开支全部打入成本之内，从而形成如何少用人多出活这一企业管理者最关心的问题，由此产生想方设法减低人力投资以降低人工成本。

而现代人力资源管理把人力首先看作是一种可开发的资源，并视为组织核心资源。人力资源的重要性已经超过设备的资金等物质资源的重要性，成为企业竞争的主要依托。通过开发和管理现代人力资源，可以使其升值，创造出更大的甚至意想不到的价值。其次现代人力资源管理更注重如何从培训、工作设计与工作协调等方面开发人的潜能，该管理理论认为对人力的投入并非是单纯的成本加大，而是一种投资，企业要舍得对人力资源进行开发投资，以激发员工潜能，发挥团队能力的辐射力量，去赢得长期、长久的实力。

2、二者的性质、管理活动的区别

传统的人事管理与企业的经营发展脱节，工作上没有前瞻性和预测性，因此工作中时常出现被动的应付局面，对员工管理的规范不能事前约定，而是事发后根据结果做应急性处理，从而失去了管理的意义。其次在对员工的管理中，往往把录用、使用、培训、考核、奖惩等几个互相联系的阶段，人为地分割开，孤立地进行管理，更没有考虑与企业的管理、效益和贡献相结合，具体反映在工资分配上，不论岗位、责任、贡献的差异和企业经济效益的好坏，一律执行统一工资方案进行工资调整的“大锅饭”做法，起不到经济杠杆的调节和激励作用。反映在用工制度上，不考虑企业的人员状况，一律按照国家统分规划被动接收员工，造成以人定岗、人浮于事的低效率的工作作风，形成一朝被录用，终身为固定的用工制度。反映在日常管理上，人事工作只考虑人员的录用、报酬、调动、退休等具体工作的规范化操作和实施，忽视了员工积极性的挖潜和工作的系统管理。反映在绩效考核上，形成考核一张表，平时没有跟踪辅导，更没有系统的过程管理。反映在人员使用上，实行论资排辈的终身任用制，不考虑人才的开发利用和激励机制的作用，挫伤了有识之士的积极性，其结果使员工感到沮丧和士气不足，有损于企业的竞争力。

而现代人力资源管理，是以企业的经营效益与发展为中心，以劳动力管理与开发为基础进行综合管理。从员工的选择录用到岗位的设置；从提高工作技能到激发员工积极性；从员的培养到合理开发利用，达到员工职业生涯成长与企业的发展相结合，获取最大的双赢效益。并将分阶段的管理工作有机的结合起来，进行系统化管理，创造出一种协同、规范的管理局面。在分配制度上以企业效益为核心，坚持以岗定薪、岗变薪变的原则，策划制定企业的分配政策和方案，以员工的责任、业绩与贡献为依据，调整员工的工资水平，国家只是进行工资增长率的宏观控制，达到了突出效益与贡献，打破了“大锅饭”的平均主义分配制度，调动了员工的积极性。真正起到经济杠杆和激励机制的作用，实现企业追求效益、员工强调业绩的良性竞争机制。在用工制度上，实施劳动合同制的用工政策，采取双向选择、择优录用、以岗定人、优胜劣汰的用工方式，收到了良好的效果。在绩效考核上，更侧重和突出绩效管理系统的动态控制过程，形成从企业目标到员工的工作计划、日常沟通、协调指导、工作的改进与完善、目标的实现及最终对工作效果业绩的考评等全过程的管理。在人员使用上，打破论资排辈的陈规，废止终身任用制。实现能者上、庸者下，竞争上岗的聘任制，从而调动了不同层次员工的积极性和主动性，真正发挥了竞争机制的激励作用。在管理工作上，人力资源管理既是对员工进行正常的事务管理，更重要的是研究和探讨如何结合企业的战略目标更好的调动员工的积极性，开发和利用人力资源。对员工的需求、培养、自我价值的实现，更好的与企业的发展紧密的联系起来，以达以双赢的目的。从岗前培训、职业生涯规划到如何激发员工潜能的激励机制和约束机制的建立与完善，以促进员工的行为规范化和管理制度系统化，同时结合企业的发展作出人才需求预测及人才培养的使用的动态管理等，充分体现人力资源工作主动性开发型的管理模式。

3、二者在管理内容上的区别

传统的人事管理内容相对简单，部门的功能是招录新人、填补空缺，即所谓“给适当的人找适当的事；为适当的事找适当的人”，人事相宜之后，就是一系列管理环节督导执行了，视组织编制为固定不变，只是提供所需人力，形成了日常事务性操作的办事机构，没有发挥其管理部门的职能作用。相比之下，人力资源管理的内容更为丰富，不仅具备原有的各种功能，还要担负进行工作设计、规划工作流程、协调工作关系的任务，并且随着时代的发展，更加关注工作岗位、人与人的关系以及在岗人员积极性、创造性的发挥。因此对各种岗位进行重新设计，使工作面更宽、内容更丰富，具有挑战性，就成为一种必然的要求，从而突出了部门的管理职能。

4、二者在管理地位上的区别

传统的人事管理中，人事部门往往处于企业较低层的地位，是执行层、辅助部门，是无效益的。在日常管理中，只是为领导提供某些建议，并不参与决策，从职能上只是简单地提供人力、事务管理、政策咨询等服务性工作。

随着知识经济的到来，生产力的关键要素越来越多地依赖于脑力，人力资源已成为企业获取竞争优势的关键性资源。因此企业在研究企业目标、战略时，应同步思考未来人力资源的配置，并从战略发展角度来研究人力资源的开发、培训、使用，使人力资源成为企业的核心资源。通过对这种核心资源的挖潜与开发，以创造更大的价值，从而使人事管理也体现出创造效益的功能。在日常管理中，从企业的发展到设计人力规划；从机制的制定与完善到更好开发和利用人力资源:从直接参与决策到贯彻落实的具体业务操作等管理性工作，这些都是人力资源管理的重要内容。

由此来看，在人力资源管理中，人事部门是决策层，是参与决策的部门，是创造效益的。人事管理与人力资源管理的区别可以讲很多，这里不作详细讲解，仅谈谈的实质区别。从工作内容上来说，人事工作就是做好人员的进入、调出、各种手续、档案管理、工资的发放、按照国家规定的方式去评定职称、评级，也许有一些培训，可能是业务的培训等，可以看出都是一些行政性的事务，是被动执行的，不考虑对员工个人价值的增值和对企业的增值。而人力资源工作就不一样了，工作内容主要关注于去为企业的发展最大程度地发挥人的潜力，人事工作也讲发挥潜力，可是多是讲“贡献”，没有科学的方法，也没有科学的思想去“发掘”；而人力资源就不同了，要从招聘流程就开始分析应聘者与该企业文化的趋同性，考虑应聘者个人职业素质水平，考察是多方面的，不像在人事里面，主要是一些硬性的、表面的学历、职称等信息，其次，绩效考核、培训与发展、企业文化、员工关系、员工职业生涯发展等。

简单来说，人力资源相对于人事工作是动态的，主动的，战略的，价值增值和开发的。中国加入WTO以后，企业也认识到全球化经济竞争最大的挑战是全球化人力资源的竞争。因此，从强调对物的管理转向重视对人的管理，是企业管理的一个明显变化，把“人”作为一种使组织在激烈市场竞争中生存、发展，始终充满生机和活力的特殊资源加以发掘和科学管理的主张，已成为当代管理思想的一个重要组成部分。文章对人事管理向人力资源管理的转变进行了探讨。

随着人类经济社会的发展，人们越来越认识到人这种要素在企业生产与发展中的重要地位。企业要做大做强，必须力求将全世界的资源为我所用，以一定的投入成本实现产出的最大化。那么，谁在管理配置这些劳动力、自然资源和资金呢？在这些人、财、物的资源中，哪个因素起决定性作用呢？显然，人是第一位的。中国加入WTO以后，企业也认识到全球化经济竞争最大的挑战是全球化人力资源的竞争。因此，从强调对物的管理转向重视对人的管理，是企业管理的一个明显变化，把“人”作为一种使组织在激烈市场竞争中生存、发展，始终充满生机和活力的特殊资源加以发掘和科学管理的主张，已成为当代管理思想的一个重要组成部分。

一、传统人事管理与现代人力资源管理的内涵 1．传统人事管理的内涵。

所谓的人事管理是运用科学管理的原理和制度，对人事工作进行组织、计划和协调等。主要是事务性的工作，包括人事档案的管理、工资调整和职务晋升、岗位调整等情况。传统的劳动人事管理强调“以事为本”，抑制了人的能动性，不利于工作质量的改进和工作效率的提高，它过分注重人对工作的适应性，强调要按照国家劳动人事政策和上级主管部门发布的劳动人事管理规定和制度对员工进行管理。人事部门在组织中更多地关注于事务性的管理，其管理形式和目的是“控制人”，而不是关注人的全面发展。2．现代人力资源管理的内涵。

现代人力资源管理是企业经营战略的一部分，要求企业围绕战略目标，建立健全人才短期和长期激励机制。概括地说，人力资源管理是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标企业实现与员工发展的最大化。在其管理过程中加入了以心理学、人际关系学、组织学、行为科学等理论基础，通过挖掘员工的潜力、发挥员工的积极性和主观能动性来为企业创造更大的价值。事实上，现代人力资源管理实质上是通过它实现企业的个体员工优化和集体组织优化，使之成为企业创造效益的基础。现代人力资源管理强调“以人为本”。人，是企业管理中的重要资源，也是第一资源。企业中一切活动都要以人为中心，也就是“以人为本”，而这个“本”就是“人性”，人力资源管理中的“以人为本”，就是以人性为主体的管理，是利用人性、管理人性以达到企业的发展目标。企业要获取长期生存与持续发展的动力和能力，其关键是紧紧抓住“选、用、育、留、引”五个环节，真正做到选出潜力人才、用好现有人才，培育后备人才、留住有用人才、吸引紧缺人才。

二、从人事管理到现代人力资源管理的演进 1．传统人事管理阶段。

传统人事管理把人看作一种成本。员工往往从事事务性操作，不利于开发人员的潜在能力。这一阶段人事管理工作呈现出以下特征：

（1）传统人事管理主要是事务性管理。在企业中地位较低，很少涉及企业高层战略决策。它是对公司人事制度的贯彻予实践，是国家管理活动的组成部分。没有需要创新和前瞻性思考的东西。人们普遍会认为，人事管理只是一项技术含量低、专业性差的活动，无法与生产、财务和销售工作相提并论。

（2）企业将员工视为一种成本负担，将员工角色物质化，员工与企业的关系属于单纯的雇用关系，员工的发展跟企业没有直接的关系。企业支付员工工资，员工做好分配好的工作，并不需要进一步思考自己的发展以及对公司的影响。工作内容单一，企业和员工相互之间没有归属感和信任感。

（3）传统人事管理，往往把对所管辖区域内的人的管理当成对他们的档案的管理，使活生生的人变成了一堆卡片，而不能解决人才的有效配置问题，即人才如何鉴别和如何调配的问题。按传统人事管理的做法，“人才”等于“官位”，“人才的配置”等于“官位的调整”，而实际上，两者是有本质区别的，如一个财务科长，就与现代管理模式下的财务总监有很大的差别，而在现代管理模式下，人事科长就很可能不是一个常设的职衔，而是由某个主管资源调配的业务负责人来兼任这个职能。2．人力资源管理阶段。

1954年德鲁克提出“人力资源”这一概念。德鲁克认为管理具有更宽泛的3个职能:管理企业、管理其他经营管理人员、管理员工及其工作。人力资源管理实际上同财务、生产、市场等其他管理职能一样重要，却往往被人忽视。它包括所有的人事行政管理、劳资关系处理、员工关系协调以及人员开发。与传统人事管理相比，人力资源管理呈现出许多变化。

（1）理论上有所创新。传统工业时代以“事”为中心的人事管理模式逐渐被知识经济时代的“以人为本”的人力资源管理模式所取代。创新能力成为企业生存发展的关键因素，知识、技术成为企业发展核心，人力资源成为企业的第一资源。

（2）人力资源管理更具战略性。劳动人事管理基本上还停留在一种业务管理的范畴。人力资源管理则属于企业经营战略的重要组成部分，更具目标性和指导性。

（3）人力资源管理更着眼于未来。传统观念把劳动力管理部门看成是纯消费部门，因而对人力支出也是尽可能减少。现代观念把人力资源管理的重点放在开发人的潜在能力上。它以投资的目光看待培养人才、激励人才和开发人才，它谋求的是在可以预期的计划期内投入产出的最佳值和最佳方式，它是谋求企业发展的潜力的投资，因而它更具长远性和增值可能。（4）人力资源管理比劳动人事管理更具系统性，它是一项系统工程，且其管理方式也更趋于灵活。这一点在它的职能分析中可以得到体现。人力资源管理工作，考虑的是整个企业的发展态势，它所制定的各种规划也紧紧围绕着目标的实现，所以它更具前瞻性和全局性。

三、人力资源管理与人事管理的区别

1．管理方式不同。

传统人事管理主要以事为中心，讲究组织和人员的调配，过分强调人适应工作，管理活动局限于为事配人。同时，也忽略了人作为一种资源可以加以开发利用的事实，员工往往从事事务性操作，不利于开发人员的潜在能力。而现代人力资源管理则以人为中心，把人看作是企业的首要资产，尊重人格，充分发挥个人的潜能和创造性，注重满足个人的自我实现需求这是企业核心价值观的高度体现，是保证企业竞争优势的源泉。

2．在企业中的战略地位不同。人事管理部门只是企业的一个业务部门或办事机构，而人力资源管理部门则是企业经营战略的重要组成部门，人作为新知识、新技术、新思维、新理念的主体，成为企业的特殊资本。因此，人力资源管理成为企业最重要的经营战略核心。

3．对人力的管理理念不同。

传统人事管理视人力为成本，而现代人力资源管理则视人力为资源。在现行的会计制度中，对人员的投资诸如工资、奖金、福利、招聘费用、培训费用等都被记入产品成本，从而严格地控制对人力的投资，限制了员工的积极性和工作绩效，使员工不愿发挥全部潜力，妨碍了生产技术的改进和物质成本的降低，增加了产品的成本。现代人力资源则认为人力是资源，不仅是自然性的资源，而且是一种资本性资源。与物质资本的边际收益递减规律相反，人力资本体现的则是边际收益递增规律，即随着人力资本积累的增加，人力资本的收益率将会提高，而不是下降。可以这样说，企业对人的知识、能力、保健等方面的投资收益率远远高于一切其他形态投资的收益率。

4．管理的着力点不同。

人事管理主要着眼于当前人员（岗位）的补充与上岗培训等，而人力资源管理则是谋求企业的长远发展、追求投入产出的最佳方式，基于人性的管理有时是用技术和资金等管理手段无法达到的另一层次的管理，是通过体现对人性需求的合理满足，得到被管理者的认可。这种科学巧妙的管理，可能以小博大，四两拨千斤，使“合适的人在合适的位置上”，以激活员工为手段，创造出“以十当百，以百当千”的积数绩效。

5．管理的思想不同。

传统人事管理的指导思想是对人进行外部的、孤立的、静止的管理，而现代人事管理则从系统论的思想出发，强调对人进行内在的、整体的和动态的管理，高度重视对人的管理的相关性、目的性和开发性。在对员工进行全过程的纵向管理方面，传统人事管理把员工的录用、培训、使用、调动、升降、退休等相互关联的几个阶段人为地隔开，孤立地进行管理，造成上述各阶段的彼此脱节。从横向上看，传统人事管理把相互联系的人划归各部门，各部门从各自管辖范围出发，进行分块式管理，难以发挥人员的整体优势。现代人力资源管理则克服了上述弊端，把录用、培训、使用、调动、升降、退休有机联系起来，克服了部门分割的局限，将全部人员作为一个整体进行统一的全过程管理。

6．组织绩效评价上的不同。

在组织上，人事部门仅仅是组织众多部门中的一个，其功能仅仅是整个人员管理的一部分，其他部门如行政、生产等部门都承担了相应的工作。人力资源管理中，人力资源管理作为一种思想贯穿于企业的各个层面，在组织内部建立整合式的功能。人力资源部在企业中的作用日趋重要。人事管理的主要对象是管理层，而企业中的操作层仍然被视为劳动力进行管理，这不仅伤害了他们的积极性，也很难融洽双方关系。在视员工为资源的人力资源管理中，对这种资源的开发就不仅限于管理层，以个人与企业的共同发展为目标的人力资源管理，将拓展到劳资关系的各个方面。人事管理中绩效评价的目的在于发现员工绩效的现状，并以此作为报酬、奖惩、提升的有力依据，因而员工有抵触心理，惧怕绩效评价。人力资源管理中的绩效评价目的在于获得员工绩效现状的信息，找到与目前及未来要求的差距，绩效优秀的员工将得到物质奖励、提升等鼓励，而绩效较差的员工将得到培训机会，为未来的职业生涯发展打下基础，所有员工将从中受益，绩效考评成为员工与企业之间主动交流的有力手段。

四、从人事管理向人力资源管理转变需要解决的问题

传统的人事管理向人力资源开发管理转变，并不是简单的名词置换，它意味着从思想、理论到方法运用的根本改变。要实现这种转变，首先要解决以下三个问题：

1．观念问题。

首先要把人看作是一种特殊的、可创造的资源。所有提高生产率和要素产出率的途径，都需要人力资源加以开发、传播和利用。那如何实现观念上的转变呢？首先是从“事本”管理观念向“人本”管理观念的转变。传统人事管理以事为中心，在管理过程中强调事而忽视人，人才的开发和利用工作则相当薄弱。随着经济和社会的发展，强调以事为中心的传统人事管理已经不再适应时代发展的要求。管理者要顺应时代发展的趋势，转变观念，确立以“人为中心”的管理思想；要认识到“人是组织最宝贵的财富和资源”，在工作中注意了解和满足组织成员的各种合理需求，激发员工的创新意识，最大限度地挖掘员工潜能，将员工的自我发展与组织发展有机地结合起来。其次是从静态管理观念向动态管理观念转变，从单一管理观念向系统管理观念转变。由于市场经济的发展和网络技术的广泛运用，信息传递速度加快，信息沟通渠道变得更加畅通。原来那种静态的管理方式难以适应时代发展的需要。管理者必须根据实际环境的变化，变“静态管理”为“动态管理”，使人力资源管理适应组织环境的变化。同时还应当注意，传统人事管理在管理内容和管理方式上都比较单一，而单一的管理内容和管理观念难以适应现代社会人力资源管理发展的需要。因此，管理者在实践中要树立系统观念，将组织中可供利用的各种资源作为一个统一的系统加以规划，以达到优化人力资源配置和人尽其才的目的。

2．认识问题。

现代管理理论认为，无论任何国家或任何企业要发展，就要确定发展的战略目标、制定相应的发展战略计划，而人力资源管理是发展计划的重要组成部分。企业要树立现代的人力资源观，要从战略的高度去认识人力资源管理，充分考虑和评估人力资源管理在整个经济发展中的作用和地位。现代的人力资源观认为对人力的投入不是一项花费，而是一项投资，而且这种投资是有收益的，并能不断产生出更多的回报。人力资源管理作为组织战略的一部分，这要求组织围绕战略目标，系统地看待人力资源管理工作。高层次决策者在制定战略时，应同步思考未来发展所需要的人力配置。21世纪是知识经济时代，也是一个战略竞争的时代。人力资源管理作为国家、经济组织发展战略的重要组成部分，是决定战略竞争成败的关键性因素。与此相应的，人力资源管理部门在企业管理体系中也成为一个事关全局的关键部门，事实上，现在越来越需要在企业战略计划制定的早期阶段就将人事部门吸收进来，结合人力资源的开发与管理来确定企业的经营目标。

3．技术问题。人力资源管理是一门综合性、应用性很强的学科，它不仅讲究科学性和系统性，而且讲究实践性和操作性。从人员招聘、薪酬设计到组织设计、工作分析、从测评考试到职位定岗、从考核到培训教育等人力资源管理的环节和程序，技术含量都是很高的。如何将这些人力资源管理模块和职能连接起来，更好地服务于员工，吸引并留住企业的核心人才、更全面地对员工进行科学的、系统的绩效考核等，只有系统地解决这些问题才能使人力资源真正发挥功效。因此，传统人事管理向人力资源管理若想真正实现功能上的转变，必须解决技术问题。必须从全新的角度，以系统、全局的眼光来理解人力资源管理真正的内涵。

五、建立现代人力资源管理新体制

任何一个管理体制都是在不断变革中逐步完善起来的，只有适用、适应，没有完美无缺。尽管人力资源管理在发达国家已有成功的模式，但不能照搬照抄，必须积极探索适合我国国情、适合本企业实际的人力资源管理模式。

1．引入竞争体制。

人力资源管理必须是在竞争和雇用制基础上来确定企业和员工的合作关系。企业稳定发展主要依赖于与员工建立长期合作关系，通过竞争和雇用制的建立，使员工感觉到市场的压力，才会有创新创造的动力，使其处于被激活状态。

2．建立公正合理的价值分配体系。

价值分配体系是企业发展的内在推动力。一是激励体制的价值分配，使个人处于激励激活状态。二是运用多种价格分配形式，给员工提供不同的竞争“跑道”和动力源。如薪金分配上的固定工薪制、年薪制、股权分配及转让制、奖金分配制、职务岗位津贴制、岗位调整机会、职称评定和职务升迁等，形成个人自身价值与企业价值实现的有机集合，个人荣辱与企业兴衰相统一的价值分配机制。

3．建立公正合理的价值评价体系。

这是能否激活员工的关键，也是最难做好的工作。要坚持两个原则：一是公认原则，即公司领导决策层公认的原则和员工认同的原则。二是吸引人才原则，能够长久地吸引有事业心、责任感的人才加盟自己的企业。同时，还要把价值评价指标体系作为传播企业文化，传递企业方针、目标和任务的载体，作为价值分配的依据。这样就能牵引员工为企业效力，约束员工按规程办事。所以，价值评价体系既是价值分配体系的基础和依据，也是企业牵引和约束员工的机制。

4．建立“以人为本”的企业文化体系。

“以人为本”的管理是需要智慧和艺术的，更需要和谐健全的企业文化体系。与把人当做工具的管理阶段不同，它需要对“人性”需求作合理的调动与利用。一个人除了基本生活需求以外，总是希望自己活得更有价值，自己的工作更有意义，在人的天性中不仅仅只是对钱的追求，还希望通过自身的努力得到他人的尊敬和认可，希望得到他人的赞许，需要有成就感，需要有一个能展示自我价值的平台，包括工作团队和工作环境，在一定意义上这些可能比增加薪酬还要被人看重。综上所述，改变传统人事管理观念，加强对企业人力资源管理问题的研究，实现中国人力资源开发和管理的规范化、科学化、制度化，是企业赢得生存和发展空间的必由之路。转贴于

传统人事管理与人力资源管理有10大不同．

1.管理的视角不同。传统的人事管理视人力为成本，而现代人力资源管理不仅认为人是一种成本，而且视人力为4大资源中的第一资源，通过科学管理可以升值和增值。

2．管理的类型不同。传统的人事管理多为“被动反应型管理”，而现代人力资源则为“主动开发型管理”。

3．管理的重点不同。传统的人事管理只强调入与事的配合，而现代人力资源管理更着重共事人之间人际关系的和谐与协调，特别是劳资关系和专业技术人员间的协调。

4．管理的层次不同。传统的人事管理一般都处于执行层，而现代人力资源管理一般都是进入决策层的，人事活动的功能多元化。

5．管理的焦点不同。传统人事管理的焦点是以事为中心，在管理系统中被迫落人从属的地位。而现代人力资源管理的焦点则是以人为中心，真正体现了人在管理中的核心地位.6．管理的广度不同。传统的人事管理只注重管好自有人员，而现代人力资源管理不仅要管好自有人员，而且还必须要对组织现今和未来各种人力资源的要求进行科学的预测和规划。

7．管理的深度不同。传统的人事管理只注重用好职工的显能，发挥人的固有能力，而现代人力资源管理则注重开发职工的潜能，以不断激发其工作动机。

8．管理的形态不同。传统的人事管理一般都采用高度专业化的个体静态管理，而现代人力资源管理则采用灵活多样的整体动态管理，给职工创造施展自身才华的机会和环境。

9．管理的方式不同。传统人事管理的方法机械单一，而现代人力资源管理的方法则灵活多样，广泛引进了自然科学与工程技术理论，是科学理性与人文精神在现代管理理论中有机结合的典范。

10．管理部门的性质不同。传统的人事管理部门属于非生产、非效益部门，而现代人力资源管理部门逐渐成为生产和效益部门。

由上可知，人力资源管理与人事管理不单是称谓上的不同，它们代表了在对人的管理方面不同的历史阶段的不同特点。从人事管理转向人力资源管理，是历史的必然。

传统人事管理与人力资源区别与联系 简单而言，人力资源管理就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程，是以人为本思想在组织中的具体运用。人力资源管理是人事管理的继承和发展，具有与人事管理大体相似的职能，但由于指导思想的转变，造成了二者从形式、内容到效果上质的区别。另外，人力资源管理是对组织内人力资源的管理，但近年来由于组织形式的发展，特别是虚拟组织的出现，使组织边界变得模糊，以往被认为是组织外的人力资源也被纳入组织内部进行管理，使人力资源管理的对象扩大。例如，摩托罗拉对其供应商与代理商实施培训，进行管理。

我们对人的管理方式都是建立在某种“人性”假设基础上的，这一点对人力资源管理来说尤其正确，对人的这些假设构成了人力资源管理哲学。“人事管理”(PersonnelManagement)和“人力资源管理”(HumanResourceManagement)的区别实际上只是一种哲学上的区别。人事管理是基于“复杂人”的假设，假设人在不同的情境下有不同的需求，依据这些需求对其进行激励。人力资源管理是基于一种全新的“价值人”的假设，他突破了传统的马斯洛需求层次论，认为人人都有自我发展、自我实现、求上进、求发展的欲望与追求，即使其生理、安全、社交和尊重的需要还没有得到完全的满足，这在高等教育日趋普及、人口素质普遍提高、知识经济即将到来的今天，特别是在那些高级人才云集的跨国公司是站得住脚的。当然这种实现自我价值的需要在外界物质条件相同的情况下也存在着较大的个体差异，但那些自我实现欲望强烈的人在公司的生存与发展中起决定性作用。这种假设使企业将人力资源管理的目标放在提高员工工作生活质量、满足他们成长和自我实现的需要上。

在人事管理中，企业对人的看法局限于人力是一种成本，在使用时以节约为目标；而人力资源管理将人视为可开发并能带来收益的资源进行开发和控制。成本是为实现目标而不得不作出的付出，而“资本是能带来剩余价值的价值”。这样，人力资源管理将工作重点放在以个人与组织的共同实现与发展为目标的人力资源开发上面。在人事管理中虽然有培训，这些培训也会给员工带来了发展，但从企业的角度看来，这些培训只是为满足工作需要不得不作出的成本付出。而人力资源开发中的培训是以提高员工素质与能力、提高工作绩效为目标的主动培训。因为人事管理中企业所有者将人视为成本，在他们看来，雇员的所得正是他们的所失，在他们眼里这仅仅是一个简单的零合游戏，所以劳资关系比较紧张，人事部门经常陷于劳资纠纷的陷阱之中，他们被迫通过服务、保障、职工参与等手段缓和劳资关系。在人力资源管理中视人为可开发并能带来收益的资源，企业将主动建立互相信任、充分参与、合作的关系，是一种双赢游戏。

在组织上，以前的人事部门仅仅是组织众多部门中的一个，其功能仅仅是整个人员管理的一部分，其他部门如行政、生产等部门都承担了相应的工作。人力资源管理中，人力资源管理作为一种思想贯穿于企业的各个层面，在组织内部建立整合式的功能。人力资源部在企业中的作用日趋重要。人事管理的主要对象是管理层，而企业中的操作层仍然被视为劳动力进行管理，这不仅伤害了他们的积极性，也很难融洽双方关系。在视员工为资源的人力资源管理中，对这种资源的开发就不仅限于管理层，以个人与企业的共同发展为目标的人力资源管理，将拓展到劳资关系的各个方面。人事管理中的绩效评价目的在于发现员工绩效的现状，并以此作为报酬、奖惩、提升的有力依据，因而员工有抵触心理，惧怕绩效评价。人力资源管理中的绩效评价目的在于获得员工绩效现状的信息，找到与目前及未来要求的差距，绩效优秀的员工将得到物质奖励、提升等鼓励，而绩效较差的员工将得到培训机会，为未来的职业生涯发展打下基础。所有员工将从中受益，绩效考评成为员工与企业之间主动交流的有力手段。

以往人事部门的工作是被动的、例行的，如考勤、工资发放等，遇到问题平息了事，而人力资源管理从资源开发、职工职业发展与企业发展角度，前瞻性地注意组织内外环境的变化，如技术更新、员工心态等，根据组织发展的需要进行挑战性的开拓。总之，从人事管理到人力资源管理是一次思想上的创新，它们的差别并非仅仅是形式的，而是有本质的区别。人力资源管理分六大模块：人力资源规划；招聘与配置；培训与开发；绩效管理；薪酬福利管理；员工关系管理。

（1）人力资源规划是使企业稳定的拥有一定质量的和必要数量的人力，以实现包括个人利益在内的该组织目标而拟订的一套措施，从而求得人员需求量和人员拥有量之间在企业未来发展过程中的相互匹配。

（2）员工招聘和配置是指按照企业经营战略规划的要求把优秀、合适的人招聘进企业，把合适的人放在合适的岗位。员工招聘的来源主要有内部招聘和外部招聘，具体方法有熟人推荐、校园招聘、猎头公司等。

（3）绩效考评。从内涵上说就是对人及其工作状况进行评价，对人的工作结果，通过评价体现人在组织中的相对价值或贡献程度。从外延上来讲，就是有目的、有组织的对日常工作中的人进行观察、记录、分析和评价。

（4）培训与开发是指组织通过学习、训导的手段，提高员工的工作能力、知识水平和潜能发挥，最大限度的使员工的个人素质与工作需求相匹配，进行促进员工现在和将来的工作绩效的提高。这里不能把培训与开发等同，培训是给新员工或现有员工传授其完成本职工作所必需的基本技能的过程；而开发主要是指管理开发，指一切通过传授知识、转变观念或提高技能来改善当前或未来管理工作绩效的活动。

（5）薪酬福利管理。薪酬福利制度制订的步骤包括制定薪酬策略、工作分析、薪酬调查、薪酬结构设计、薪酬分级和定薪以及薪酬制度的控制和管理。

（6）员工劳动关系管理。劳动关系是指劳动者和用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在劳动过程中建立的社会经济关系。员工劳动关系管理的好坏影响着员工对企业的忠诚与去留。

**第三篇：企业人事管理与人力资源管理的区别**

二、企业人事管理与人力资源管理的区别

人力资源管理这一概念最早出现于20世纪20年代的美国，80年代中后期被引入我国，直到90年代初，它还不为国人所理解和认同。随着社会经济迅速发展和企业管理需求的提升，传统的人事管理已不适应当今激烈的市场竞争的形势，开始逐渐被现代的人力资源管理所代替。

在形式上从人事管理发展到人力资源管理都是对人的管理，但这绝不是对传统人事管理的简单名词替换，而是对人的管理理念和管理方法的根本转变，是人事管理中一个质的飞跃。在管理的观念、活动、内容、地位及部门的性质上都有着显著的区别。

1.二者管理思想和观念的区别

传统的人事管理从经营者的观念上，把物质资源作为第一资源。注重对物质资源的利用节约:把人力视为成本，以降低成本为宗旨，把每个为其所雇佣的人的开支全部打入成本之内，从而形成如何少用人多出活这一企业管理者最关心的问题，由此产生想方设法减低人力投资以降低人工成本。

而现代人力资源管理把人力首先看作是一种可开发的资源，并视为组织核心资源。人力资源的重要性已经超过设备的资金等物质资源的重要性，成为企业竞争的主要依托。通过开发和管理现代人力资源，可以使其升值，创造出更大的甚至意想不到的价值。其次现代人力资源管理更注重如何从培训、工作设计与工作协调等方面开发人的潜能，该管理理论认为对人力的投入并非是单纯的成本加大，而是一种投资，企业要舍得对人力资源进行开发投资，以激发员工潜能，发挥团队能力的辐射力量，去赢得长期、长久的实力。

2.二者的性质、管理活动的区别

传统的人事管理与企业的经营发展脱节，工作上没有前瞻性和预测性，因此工作中时常出现被动的应付局面，对员工管理的规范不能事前约定，而是事发后根据结果做应急性处理，从而失去了管理的意义。

其次在对员工的管理中，往往把录用、使用、培训、考核、奖惩等几个互相联系的阶段，人为地分割开，孤立地进行管理，更没有考虑与企业的管理、效益和贡献相结合，具体反映在工资分配上，不论岗位、责任、贡献的差异和企业经济效益的好坏，一律执行统一工资方案进行工资调整的“大锅饭”做法，起不到经济杠杆的调节和激励作用。反映在用工制度上，不考虑企业的人员状况，一律按照国家统分规划被动接收员工，造成以人定岗、人浮于事的低效率的工作作风，形成一朝被录用，终身为固定的用工制度。反映在日常管理上，人事工作只考虑人员的录用、报酬、调动、退休等具体工作的规范化操作和实施，忽视了员工积极性的挖潜和工作的系统管理。反映在绩效考核上，形成考核一张表，平时没有跟踪辅导，更没有系统的过程管理。反映在人员使用上，实行论资排辈的终身任用制，不考虑人才的开发利用和激励机制的作用，挫伤了有识之士的积极性，其结果使员工感到沮丧和士气不足，有损于企业的竞争力。

而现代人力资源管理，是以企业的经营效益与发展为中心，以劳动力管理与开发为基础进行综合管理。从员工的选择录用到岗位的设置；从提高工作技能到激发员工积极性；从员的培养到合理开发利用，达到员工职业生涯成长与企业的发展相结合，获取最大的双赢效益。并将分阶段的管理工作有机的结合起来，进行系统化管理，创造出一种协同、规范的管理局面。在分配制度上以企业效益为核心，坚持以岗定薪、岗变薪变的原则，策划制定企业的分配政策和方案，以员工的责任、业绩与贡献为依据，调整员工的工资水平，国家只是进行工资增长率的宏观控制，达到了突出效益与贡献，打破了“大锅饭”的平均主义分配制度，调动了员工的积极性。真正起到经济杠杆和激励机制的作用，实现企业追求效益、员工强调业绩的良性竞争机制。在用工制度上，实施劳动合同制的用工政策，采取双向选择、择优录用、以岗定人、优胜劣汰的用工方式，收到了良好的效果。在绩效考核上，更侧重和突出绩效管理系统的动态控制过程，形成从企业目标到员工的工作计划、日常沟通、协调指导、工作的改进与完善、目标的实现及最终对工作效果业绩的考评等全过程的管理。在人员使用上，打破论资排辈的陈规，废止终身任用制。实现能者上、庸者下，竞争上岗的聘任制，从而调动了不同层次员工的积极性和主动性，真正发挥了竞争机制的激励作用。在管理工作上，人力资源管理既是对员工进行正常的事务管理，更重要的是研究和探讨如何结合企业的战略目标更好的调动员工的积极性，开发和利用人力资源。对员工的需求、培养、自我价值的实现，更好的与企业的发展紧密的联系起来，以达以双赢的目的。从岗前培训、职业生涯规划到如何激发员工潜能的激励机制和约束机制的建立与完善，以促进员工的行为规范化和管理制度系统化，同时结合企业的发展作出人才需求预测及人才培养的使用的动态管理等，充分体现人力资源工作主动性开发型的管理模式。

3.二者在管理内容上的区别

传统的人事管理内容相对简单，部门的功能是招录新人、填补空缺，即所谓“给适当的人找适当的事；为适当的事找适当的人”，人事相宜之后，就是一系列管理环节督导执行了，视组织编制为固定不变，只是提供所需人力，形成了日常事务性操作的办事机构，没有发挥其管理部门的职能作用。相比之下，人力资源管理的内容更为丰富，不仅具备原有的各种功能，还要担负进行工作设计、规划工作流程、协调工作关系的任务，并且随着时代的发展，更加关注工作岗位、人与人的关系以及在岗人员积极性、创造性的发挥。因此对各种岗位进行重新设计，使工作面更宽、内容更丰富，具有挑战性，就成为一种必然的要求，从而突出了部门的管理职能。

4.二者在管理地位上的区别

传统的人事管理中，人事部门往往处于企业较低层的地位，是执行层、辅助部门，是无效益的。在日常管理中，只是为领导提供某些建议，并不参与决策，从职能上只是简单地提供人力、事务管理、政策咨询等服务性工作。

随着知识经济的到来，生产力的关键要素越来越多地依赖于脑力，人力资源已成为企业获取竞争优势的关键性资源。因此企业在研究企业目标、战略时，应同步思考未来人力资源的配置，并从战略发展角度来研究人力资源的开发、培训、使用，使人力资源成为企业的核心资源。通过对这种核心资源的挖潜与开发，以创造更大的价值，从而使人事管理也体现出创造效益的功能。在日常管理中，从企业的发展到设计人力规划；从机制的制定与完善到更好开发和利用人力资源:从直接参与决策到贯彻落实的具体业务操作等管理性工作，这些都是人力资源管理的重要内容。

由此来看，在人力资源管理中，人事部门是决策层，是参与决策的部门，是创造效益的。

**第四篇：人力资源管理与人事管理的区别**

一、“点”与“面”的区别。

在企业中，管理事务有点、线、面之分，岗位责任是“点”、组织目标是“面”。人事管理关注的是“点”，人力资源管理则是 “面”。“点”关注的是眼前，人事管理就是在关注这些“点”上的具体的琐碎事务，比方说招工、离职、薪资考勤、工伤社保、后勤保障等等。比方说人事部把人招回来就行，至于回来在其他部门能不能用、发挥的怎样、需不需要培训，人事一般是不会去管的，不行就再去招呗，这样日复一日地进行简单重复，只在一个狭隘的“点”上发挥自己的作用，很多人因为无法把事情做好做到位，就连这些点上的作用都发挥不了。而人力资源管理关注的则是企业“面”上整体目标的实现，是一个团队的协调运作，是企业整体的绩效目标。

二、“道”与“术”的区别。

在任何组织中，机制、思想、战略、文化是“道”，流程、方法、手段、技巧为“术”。人事管理大多集中在“术”的层面。所以，实施人事管理的企业大多是“简单问题重复犯”，所有人都会天天在喊“忙”，其实都是在救火，说忙不过是一种心理慰藉而已。这是缺乏优秀文化思想指引导致的“心盲”，也是典型的“经验管理”，而人力资源管理关注的则是企业发展之“道”。人力资源管理一定要运用系统思维，规划组织的长远战略，关注企业的组织变革与流程再造，重视内部整体人力资源的开发与提升，重视企业文化的建设，以文化人。必须建立优势企业文化、逐步实施规范化管理。

三、效果与效率的区别。

人事管理关注的是“效果”，招不到人、解决不了人员问题，就是没有效果，可能管理者很快就必须走人。大多情况下老板不会让你去检讨为什么招不到人、怎样留人的问题。而人力资源关注的则是“效率”。为了效率就必须去建立系统流程、实施规范管理、打造精英团队。“效果”是眼前的、局部的，而“效率”是则整体、长远的。“效果”可以通过检验和考试判定，而“效率”必须通过考核评估。“效果”依靠个人努力可以产生，而“效率”必须通过团队协作才能达成。所以，未能实施绩效管理的企业一定还是在经验管理阶段，一定是落后管理。

四、价格与价值的区别。

决定一个人价格的是这个人为企业创造了什么样的价值。一个小工厂需要的只人事经理，其薪酬大多不过在3000—5000之间，但是，一个企业则一定需要一个人力资源经理，这个职位起码也会给出8000—10000万以上的薪酬。这就是价值导致了不同的价格。综上所述，人事管理是传统的事务性的，关注的点上事务，凭借的是管理者的个人经验，发挥的作用和创造的价值必定有限。而人力资源则是关注企业的战略。依据的是现代管理手段和系统思维，发挥的是组织绩效、达成的是公司战略目标，其价值是无可估量的。

不过，遗憾的是，因为招聘能力技术的缺乏，大多数企业都是花了一个人事经理的价钱，招回了一个招聘专员，花了一个人力资源经理的价格，找回一个普通的人事经理，或者是一个招聘主管而已。这就是为什么人力资源管理是离职最频繁职位的主要原因。很多人抱着希望进来一家企业，然后很快带着失望出去，然后再慢慢绝望，千篇一律地都去抱怨企业不重视人力资源管理。却一直不愿有人检讨为什么企业不重视人力资源管理？试想一下，一个只能天天坐在人才市场替代招聘专员摆摊的人事经理，又能为企业创造什么样的价值？企业又凭什么给你很高的价格？这种职位又能有什么发展？

**第五篇：传统人事管理与战略人力资源管理**

传统的人事管理与战略人力资源管理的对比

人力资源管理

快速变化的顾客需求、迅猛发展的技术变革、锐不可挡的全球经济一体化，企业所拥有的资金、规模、技术等优势都将是非常短暂的，只有持续构筑人力资源竞争力，企业才能基业长青！由此带来的是企业人力资源管理被提升到战略的高度，那么战略人力资源管理与传统的人事管理有什么区别呢？

在正式阐述两者的区别之前，让我们先了解一下什么是战略人力资源管理和传统的人事管理。战略人力资源管理，是指组织为达到战略目标，系统地对人力资源各种部署和活动进行计划和管理的模式，是组织战略不可或缺的有机组成部分。传统人事管理，则是指为完成组织任务，对组织中涉及人与事的关系进行专门化管理，使人与事达到良好的匹配。

本文将从以下几个方面来阐述传统的人事管理与战略人力资源管理的区别：

一、战略人力资源管理以“人”为核心，视人为‘资本\'，强调一种动态的、心理的调节和开发，属于“服务中心”；其管理出发点是“着眼于人”，达到人与事的系统优化、使企业取得最佳的经济和社会效益之目的。而传统的人事管理则是以“事”为中心，将人视为一种成本，把人当作一种“工具”。强调“事”的单一方面的静态的控制和管理，属于“权力中心”，其管理的形式和目的是“控制人”。

二、战略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。

三、战略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，从而建立起系统地人力资源管理体系，确保企业实现经营战略目标。传统的人事管理则主要是制度的执行，即按照国家劳动人事政策和上级主管部门发布的劳动人事管理规定、制度对员工进行管理，人事部门基本上没有制度的制定和调整权；最多只能“头痛医头、脚痛医脚”，难以根据实际情况对管理政策和制度进行及时调整。

四、战略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行动计划，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。

五、具体职能方面：

1、人力资源规划：战略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老板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：战略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：战略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：战略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：战略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，确保所制订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；既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？

六、战略人力资源管理体现企业全员参与人力资源管理的特色。这是因为人力资源工作要想切实有效，没有各职能部门的执行、配合是不可能实现的。对于决策层：所有的管理最终都会落实到人，只有管理好“人”的资源，才抓住了管理的精髓；对于HR工作者：只有企业全员参与人力资源工作，才能真正体现自己的价值、才能上升到战略伙伴；对于直线经理：参与到企业人力资源工作，不仅能确保部门任务的顺利完成，而且可以使部门员工及自己得到调动与晋升的机会与空间；对于普通员工：可以更好地领会企业的战略，并根据部门目标，同时结合自己的发展计划，科学、合理地安排自己的工作与学习，实现自己的理想职业生涯规划。而传统的人事管理基本上是单兵作战，似乎与其他职能部门的关系不大，其中关系比较紧密的部门是财务部门，因为工资的计算与发放、社保的缴纳大多是由财务部门负责的。

七、战略人力资源管理价值的体现是通过提升员工能力和组织绩效来实现的，而提升员工能力与组织绩效要结合企业战略与人力资源战略；因此需要重点思考如何提炼和塑造优秀的企业文化、制定个性化的员工职业生涯规划等，特别关注对企业人力资源的深入开发。而传统的人事管理，其价值的体现主要在于规范性及严格性，即是否将各项事务打理得井井有条、是否看得住和控制住企业员工等，所以说，传统人事管理的绝大部分工作还只停留在事物的表层。

八、战略人力资源管理强调其在企业整体经营中的重要地位，侧重变革管理和人本管理，属预警式管理模式，即采取前瞻态度，防患于未然。试想如果不借助现代化的手段怎能及时地了解到分散在全国各地甚至海内外的各种人力资源相关数据等信息？又如何能做到人力资源工作具有前瞻性？更何谈防患于未然？因此借助先进、科学的现代化管理工具搭建系统全面的人力资源管理体系是执行战略人力资源管理的有效而必须的手段。而传统的人事管理则侧重于规范管理和事务管理，属事后管理。几乎所有工作都手工完成，即使是采用了现代化的管理工具，也只是采用了仅供人事部门单独使用的简单人事管理系统，没有战略的指引，没有前瞻性的人力资源管理思维，则不可能搭建起系统的、全面的人力资源管理体系。

综上所述，我们可以看到：战略人力资源管理并不是泛泛而谈，它有清晰的传导路径：企业的整体战略—→人力资源管理部门—→确立相应的人力资源战略—→制定适合的人力资源政策—→员工需求得到满足—→员工满意度提高—→生产率/服务提高—→客户满意和忠诚—→企业的可持续发展。因此，只有构筑好战略人力资源管理系统，才能确保企业实现战略目标、永续经营！

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！