# 传统人事管理（范文大全）

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2025-06-23

*第一篇：传统人事管理传统人事管理与现代人力资源管理比较学号：08721328姓名：王希班级：会计0803关键词：人事管理;现代人力资源管理;比较摘要：现代人力资源管理理念中人本原理的基本内容和特点是尊重人、依靠人、发展人、为了人，传统人事...*

**第一篇：传统人事管理**

传统人事管理与现代人力资源管理比较

学号：08721328姓名：王希班级：会计0803

关键词：人事管理;现代人力资源管理;比较

摘要：

现代人力资源管理理念中人本原理的基本内容和特点是尊重人、依靠人、发展人、为了人，传统人事资源管理是控制人，二者之间的不同，将在文章中展现出来。

一、传统人事管理与现代人力资源管理的概念

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。

现代人力资源管理是指为了完成组织管理工作和总体目标，对人力资源的取得、开发、利用和保持等方面进行计划、组织、指挥和控制，以影响员工的行为、态度和绩效，使人力、物力保持最佳比倒，以充分发挥人的潜能，提高工作效率的各种组织管理政策、实践及制度安排。目的就是吸引、保留、激励和开发组织所需要的人力资源。其基本内容包括：人力资源规划、工作分析、教育和培训、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、企业文化与团队建设、人力资源管理系统评估与生产力改进等。与传统的人事管理相比较，现代人力资源管理是一种深入全面的新型管理形式。

二、传统人事管理与现代人力资源管理的比较

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”和“人力资源管理”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。

通过分析，我们知道，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！

**第二篇：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！

**第三篇：传统人事管理向人事管理转变分析论文**

摘要：传统的人事管理制度必须向现代人力资源管理制度转变，是适应新常态的要求，通过转变人事管理理念，构建科学的考核与管理机制，合理高效的进行人力资源开发与利用，优化人才结构，调动从业人员的参与积极性，是新时代的必然要求。本文以传统人事管理为出发点，对传统人事管理制度存在问题进行剖析，重点讨论传统人事管理向现代人事管理的转变。

关键词：传统人事管理；现代人事管理；转变

人力资源是现代社会重要的资源，尤其是新常态下，人才在我国企事业单位中起着越来越重要的作用，对整个经济社会的发展具有不可取代的作用。传统人事管理模式已经不能适应现代社会经济的发展，如何构建现代人事管理制度，实现从传统人事管理向现代人事管理的华丽转变，是当下亟需解决的问题。

一、传统人事管理制度及其不足之处

传统的人事管理主要是企事业单位组织管理活动的重要组成部分，主要包括日常的人员录用与离职、日常管理、人事安排以及人员考核等。传统的人事管理将人事部门作为一个成本控制的管理部门，通过控制组织内部的人力资源，减少人事管理费费用来达到控制组织人工成本的目的，没有充分认识人才对于组织的重要性。

（一）传统人事管理重视对事的管理而忽视对人的管理

传统的人事管理注重对事的管理，而把员工作为管理和安排的对象，这与现代社会强调“以人为本”的管理原则相违背，缺乏对员工主观能动性及综合素质的培养和提高，不能有效的发掘人力资源的潜力，对单位办事效率以及经济效益提高存在不利影响。

（二）传统人事管理的内容以及方式不能适应新常态

传统人事管理明显地不能适应现代社会的发展，不仅缺乏整体性规划，而且也没有积极主动的管理措施，传统人事管理是被动保守的管理活动，在具体的实施中缺乏各级领导干部与员工的共同参与机制，不能有效发挥全员主观能动性，存在人力资源的浪费现象。

二、传统人事管理与现代人事管理的差异

（一）管理理念不同

传统人事管理把人视为组织的一种成本和负担进行管理，企业会尽量控制人的成本降低人力资源投资，进而提高组织的效能。现代人事管理讲究以人为本，将人力资源管理提高到战略的高度，通过各种手段和方法最大可能的激发人力资源的潜在能量；与传统人事管理相比更加重视人力资源的重要性，更具有科学性。

（二）管理模式不同

传统人事管理是一种被动和保守的管理模式，注重以事为中心，以满足组织需要为目的，对人的关注不够。而现代人事管理，是一种主动和开放式的管理模式，注重以人为本，更能激发人的积极性和主动性。

（三）管理性质不同

传统人事管理由行政事务的管理转变而来，通常是有组织的人事部门来执行管理职能，高层一般不参与管理，导则范围较窄，缺乏战略前瞻性。现代人事管理一般有组织的高层领导来管理，将人力资源管理放在了组织战略地位层面上，能更好的实现组织的战略目标，更好的满足企业发展的需要。

（四）管理内容不同

传统人事管理内容简单生硬，由于以事为中心的管理，导致无论人员的招聘、录用还是培训、激励和考核等，都缺乏活力和挑战性，管理的流程固定，比较繁琐和枯燥。而现代人事管理由于注重以为为本，工作内容和范围都有所增加，工作性质也有所改变，更有利于管理人员开展人事管理工作，建立现代人事管理机制，合理配置人力资源，进而更好地为组织服务。

三、传统人事管理向现代人事管理转变的探讨

（一）确立“以人为本”的指导思想

所谓“以人为本”就是以人为中心，把对人、对物、对事的管理紧密结合起来，通过关心人、尊重人、满足人的合理需求来调动人的工作积极性和创造性，以实现人的全面发展及事物全面发展的全过程。

（二）建立科学的人力资源管理机制

现代人力资源管理就是要建立一套科学的人力资源管理体制和机制，包括人才的招聘、开发和激励考核机制，通过一系列的科学管理制度，合理的配置人才，调动人员的主动性、创造性和积极性，在实现自己人生价值的同时可以实现对组织的贡献最大化。

（三）建立健全各项激励机制

在人才竞争越来越激烈的当今经济社会，现代人事管理的一项重要任务就是通过激励机制，吸引、开发和留住人才，激发人才的工作积极性和创造性。主要包括：完善人才配置机制。按照分工和适才适用相结合的原则，通过合理配置，使员工学有所用，让他们有成长的环境，以增强他们对用工单位的向心力；完善酬薪机制。其主导是遵循“按业绩付酬”的原则，采用固定工资和浮动工资相结合的分配办法，浮动工资与本人业绩、单位效益挂钩，也可采用按比例提成、利润分成及其他更为灵活的付酬办法；重视精神激励制度。激发员工主动性和创造性仅仅靠物质激励是不够的，要重视精神激励，应该深入员工的内心世界，通过构建符合人性的精神激励机制来激发员工的创造力，当然，这里所说的精神激励，不只是那种传统的给予表扬或荣誉的精神激励，而是一种新型的赋予更大的权力和责任，使员工能够意识到自己也是管理者中的一员，由此使他们更好地发挥自己的主观能动性，充分挖掘自己的潜能以实现自身的人生价值。

（四）重视员工的个人发展需要

现代经济社会发展速度日趋加快，知识更新速度也一直在加速，组织对员工的要求也越来越高，在开展人力资源管理工作过程中必须更多的关注员工的个人成长问题，积极的组织各种教育和培训，不断提升员工的技能水平，才能保证单位及员工自身的市场竞争力。要树立长远的教育培训的战略思想，形成一套科学长远的教育培训计划，对职工的智能、技能开发、培训、考核、监督、检查等各个环节，都作出硬性规定，这些规定要与单位的劳动用工制度、分配制度直接挂钩，鼓励员工增长知识和技能以实现单位在竞争中占据有利之地。

（五）重视组织文化建设

伴随着个性化时代的到来，也要求组织具有独特性，具有自己的文化体系。用人单位营造一个浓厚的文化氛围可以激发员工的创造性，如果说传统的人事管理一般只重视规章制度的建立，那么在知识经济时代的现代人力资源管理则要特别强调文化建设，通过文化建设的加强，使用工单位成为一个“学习型组织”，由此提高广大员工的文化素质，发挥人才资源的作用，通过文化建设氛围，形成一种具有共同价值观念与独特的组织文化群体，促使各项管理职能的实现及集体效率的发挥。

四、结语

在竞争越来越激烈的当今经济社会，人才的重要性更加突显，未来的竞争必将是人才之间的竞争，要想未来的竞争中立于不败之地，就要求组织把握住人才这个重要的资源。因此，传统的人事管理制度必须要转变为现代人力资源管理制度，通过转变管理观念，建立科学的考核管理机制，调动广大员工的积极性和创造性，实现持续、稳定发展的目标。只有实现传统人事管理向现代人力资源管理的转变，做好人力资源管理工作，才能充分发挥出现代人才资源的潜力，更好的服务于组织的战略目标。

参考文献：

[1]张兄武，徐银香.高校人才资源管理的创新路径[J].管理观察，2025（7）.[2]陈家田.人力资源管理背后的人生感悟[J].中国研究生，2025（01）.[3]李欣.浅论人力资源管理中伦理缺失的原因及对策[J].人才资源开发，2025，（02）.[4]木永跃.高校人才资源开发探析[J].高等教育与学术研究，2025（4）

[5]刘永琴，罗元村，张俊龙等.传统人事管理与现代人力资源管理异同分析[J].现代商贸工业，2025，（11）.

**第四篇：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, 2025,(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, 2025,(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,2025,(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, 2025,(5).[6] 刘江.我国人力资源管理模式探析[J].经济师，2025，(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，2025，(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, 2025,(1), 231——

231

**第五篇：传统人事管理与现代人力资源管理的比较**

传统人事管理与现代人力资源管理的比较

会计0803 王芳 08721326

内容摘要：21世纪的世界已进入知识经济时代，人成为经济发展、社会前进的最关键的资源，人事管理在企业管理中举足轻重。传统人事管理随着时代发展、企业优化日渐显露出了弊端，人力资源管理作为一个新兴的管理领域正在国内崛起并迅速发展。现代人力资源管理起源于传统人事管理，却拥有传统人事所不具备的、适应时代进步的优越之处。本文比较了传统人事管理与现代人力资源管理之间的相同点和主要区别。

关键字：传统人事管理，现代人力资源管理，比较

一、传统人力资源与现代人力资源的内涵

（一）传统的人事管理

传统人事管理是指运用某种原理、原则、制度和方法，对人事工作所进行的计划、组织、协调、监督、控制等一系列管理活动。

它以事为重心，为人找位，为事配人。管理的形式和目的是控制人，重拥有不重开发，员工被动接受工作安排。传统人事管理是战术性管理，着眼于当前，就事论事。它照章办事，按计划办事，无科学性、创新性，只重视数量不重视质量。管理主体是行政部门，管理制度受领导人意志左右，个人和组织均是被动的接受者。人事的重大决策集中在政府行政部门，企业在机构设置、干部任免、职工进出、工资标准等方面无自主权。

（二）现在人力资源管理

所谓人力资源管理, 是指对人力资源的取得、开发、利用和保持等进行计划、组织、指挥和控制, 使人力、物力保持最佳比例, 以充分发挥人的潜能, 提高工作效率, 实现组织目标的管理活动。

现代人力资源管理是以人为重心，既重视以事择人，也重视为人设事，让员工主动地、创造性地开展工作。人力资源被提高到了战略地位上来。现代人力资源管理发挥个人特长、才能，体现个人价值，追求创新性的科学方法。现代人力资源管理主体是市场运行的主体，多为主动开发型，根据组织现状和目标，有计划地展开工作。

二、传统人力资源与现代人力资源的相同点

严格来讲，现代人力资源管理是在传统人事管理的基础上发展而来的，是在新形势下对传统人事管理的发展和完善，因此，两者有一些共同之处。

（一）管理对象有相同性

不管是传统人事管理还是现代人力资源管理, 它们的管理对象都是人, 都是处理“人与人”及“人与事”的关系。在实施管理中, 按需设岗，对人员进行合理配置, 使人与岗位的匹配达到最优, 以利于发挥人的主观能动性;解决、协调管理中“人与人”、“人与事”之间发生的各种矛盾、冲突, 以保证组织的正常运行。

（二）管理任务有相同性

人员的招聘录用、考核奖惩、职务升降、考勤、工资福利、档案管理、培训等等, 这些工作既是传统人事管理的基本任务, 也是现代人力资源管理的基础性工作。现代人力资源管理工作引入了电脑化管理, 提高管理水平和工作效率。

（三）管理目的有相同性

尽管两者管理方式和具体内容不同，但都以完善单位管理和保证单位目标的实现为最终目的，力求在不断变化的经济条件下，充分利用“人”这一能动资源，实现人、财、物的最佳配合，提高效率，使员工实现自己的价值，为单位、社会创造最大的财富。

三、现代人力资源管理与传统人事管理的区别

与传统的人事管理相比, 现代企业的人力资源管理是一种更深人和更全面的新型管理

形式, 两者有根本的差异, 主要体现在以下几个方面

（一）管理的观念不同

现代人力资源管理与传统人事管理的不同, 首先体现在对“人”的认识观念上。传统的人事管理视人力为成本, 将员工视为成本负担, 因此企业尽量降低人力投资, 以提高产品在市场上的竞争力。同时以“事”为中心开展工作，只见事不见人，只见某一方面，而不见事与人的整体性、系统性，强调“事”的单一方面的、静态的控制和管理，其管理的目的和形式就是“控制人”。

而现代人力资源管理则视人为资源, 将员工看成有价值并且还能够创造价值的资源, 只有努力开发人力资源,才能产生巨大的经济利益。现代人力资源管理是以“人”为中心开展工作，充分肯定和认同人在组织中的主体地位，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，其管理重在人与事的系统优化。

（二）管理的模式不同。

传统的人事管理基本上属于行政事务管理，多为“ 被动反应型” 的操作式管理, 主要是按照上级决策进行组织分配和处理。现代人力资源管理多为“ 主动开发型”的战略型、策略式管理，重视对人的能力、创造力和智慧潜力的开发和发挥，要求企业必须在快速变动的环境下，主动发现问题所在，懂得利用信息技术去寻找对策，提出创新的构思。

(三)管理的内容不同。

传统人事管理内容简单，主要是对员工“进、管、出”的管理过程。“进”是指员工的招聘、录用；“管”是指员工的考核、奖惩、职务的升降、工资福利待遇、档案管理等；“出”即办理员工离开的各种手续等等。因为以“事”为中心，所以不承认人在管理中的中心地位，认为人是机器的附属物，组织在进行工作安排时主要考虑组织自身的需要，很少考虑员工自身的特点和要求，极大地影响了组织效益的增长和员工积极性的发挥。

现代人力资源管理涵盖了传统人事管理的基本内容，而且管理内容更加丰富，工作范围拓宽了。因为强调以“人”为本，所以在考虑组织工作的同时，充分考虑员工个人特点、兴趣、特长、性格、技能和发展要求等，把合适的人放在合适的工作岗位上，有效地激发了员工工作热情，使组织和员工的需要都得到了满足。

(4)管理地位不同

传统的人事管理属于功能性部门，管理活动处于执行层、操作层，往往无需特殊专长、不需要有专业知识、不需要有良好的管理水平和综合素质，着重展现各种功能及执行效率，单纯处理文书、事务性工作的人事行政、执行已制定的政策、活动、薪资管理及维持员工关系和谐的管理角色。现代人力资源管理进入决策层、运作层，是具有战略和决策意义的管理活动，除承担传统人事管理的基础业务外，还扮演各部门的战略性伙伴角色，主要承担策略及执行前瞻性的人力资源规划等任务。

（五）绩效考核不同

由于制度上的原因，传统人事管理的绩效考核不能很好地体现公开、公平、公正的原则。在传统人事管理中，绩效考核不但被严重地弱化，而且方法单一，考核的方法只限于定性的描述。定性化的考核虽然也有它的优点，但不易区分每个员工的具体业绩情况，不易分出优劣次序，容易造成形式化的弊端，使考核失去了实际意义。现代人力资源管理的绩效考核对传统人事管理的绩效考核做了进一步的发展和完善。将绩效考核结果与人力资源管理的其它环节（如员工培训、薪酬管理、职业生涯管理等）相挂钩，并将考核结果作为人员聘用的重要依据。循名责实，突出绩效，从而使考核内容更全面、考核方法更科学、考核结果更加符合实际情况。

综上所述，传统人事管理与现代人力资源管理虽然在内容上有其相通之处，但在本质上却存在明显差异。传统人事管理模式是旧管理体制下的产物，弊病很多，影响很广，必须进

行大力阔斧的实质性改革，创建崭新的人力资源管理机制。现代人力资源管理是一种比传统的人事管理更为深入、更具战略性的新型管理模式，它要求企业必须突破传统的“人事”定位，建立起以能力为基准、以人为本的管理体系，从更宏观的视角，从发展战略的角度，开展和完善企业的人力资源管理。

参考文献：

[1] 萌萌、卓玛措、蓝晓宁，中国企业的人力资源管理现状分析[J]，社科纵横,2025.01

[2] 蔡开顺,传统人力资源与战略人力资源比较研究,科技创新导报[J],2025 NO.31

[3] 郑丽娟,从传统人事管理向现代人力资源开发转变, 北京广播电视大学[J],2025.1

[4] 何跃美,企业传统人事管理与现代人力资源管理的比较分析,管理纵横[J],2025.01

[5]钟永娴:传统人事管理与人力资源管理的比较研究．韶关学院学报•社会科学，2025年2月，第29卷第2期.[6]李凌 周应蓉:论现代人力资源管理与传统人事管理的区别．新疆有色金属，2025第3期.[7]王姝瑜:浅谈现代人力资源管理．经济技术协作信息，2025年总第970期.[8]孔 冬:论现代人力资源管理的理念基础——以人为本．管理学研究，2025年第4期.[9]仝延光:试论传统人事管理与现代人力资源管理的异同及转变．黑龙江交通科技，2025年第6期，总第172期.

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！