# 传统人事管理与现代人力资源管理的比较

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2025-07-19

*第一篇：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...*

**第一篇：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.

**第二篇：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

**第三篇：传统人事管理与现代人力资源管理的区别**

传统人事管理与现代人力资源管理的区别

宏观意义上的人力资源管理是指政府对社会人力资源的开发和管理过程。我们通常所说的人力资源管理涉及的是徽观的，即企业的人力资薄管理，是指企业内部对人的管理。

现代人力资源管理源于劳工管理，并经由美国的人事管理演变而来。20世纪70年代后，人力资源在组织中所起的作用越来越大，传统的人事管理已明显不适用，它从管理的观念、模式、内容、方法等全方位地向人力资源管理转变。从20世纪80年代初期起，西方人本主义管理的理念与摸式逐步突显。所谓人本主义管理，就是以人为中心的管理。人力资源被作为组织的首要资旅，现代人力资源管理应运而生。现代人力资源管理与传统的人事管理的差别，已不仅仅是名词的转变，两者在性质上已有了较本质的差异。

传统人事管理是社会管理的核心部分.处理的是社会劳动过程中有关人与事之间关

系的问题，即通过组织、协润、控制、监任等手段，谋求人与事之间的相互适应，使事得

其人、人适其事，以充分发挥人的才能，把各项事业推向前进。

现代人力资源管理是将传统人事管理的职能予以提高扩大。从行政的事务性的员工控制工作转为：为实现组织的目标，建立一个人力资源规划、开发、利用与管理的系统，以提高组织的竟争力。

因而，现代人力资源管理与传统人事管理的最根本的区别在于前者较后者更具有战略性、整体性和未来性。

贾思远（原中国高等文秘学院首席行政文秘专家），职业核心能力培训师，人力资源管理师一级，教育部秘书职业资格培训师，教育部职教学会文秘公关专业委员，原中国高等文秘学院教授、首席行政文秘专家。

传统人事管理重使用而轻培育。只注重使用人现有的才能，而不注重开发人的才能，增加人力资源的储量。

人力资源部门更注重员工在未来为实现组织的长远目标能够作出的贡献.因而对员工更加注尤其能力的培养和职业生涯的规划。

现代人力资源管理与传统人事管理的第三个重要区别是：人力资源管理部门成为组织的生产效益部门。

人力资源基本功能的根本任务就是用最少的人力投人来实现组织上的目标，即通过职务分析和人力资源规划，确定组织所需最少的人力数量和最低的人员标准；通过招聘与录用规划，控制招寡成本，为组织创造效益。

现代人力资源管理与人事管理的另一个重要区别是.人力资源管理对员工实行人本化管理。现代人力资源骨理视员工为“社会人”，它不同于传统人事管理视员工为“经济人”，它认为，组织的首要目标是满足员工自我发展的需要。在当今人本管理模式下，人力资源部门在对员工管理时，更多的是实行“人格化”的管理，注重员工的工作满意感和工作生活质量的提高，尽可能减少对员工的控制与约束，更多地为员工提供帮助与咨询，帮助个人在组织中成长与发展。

**第四篇：传统人事管理与现代人力资源管理的区别**

论传统人事管理与现代人力资源管理的区别：

1、管理的视角不同。传统的人事管理把人力看做是成本，人力资源管理把人力看做是资源。从成本的角度出发，管理活动追求的必须是人员的减少，人力成本的节约，从资源的角度出发，管理活动就会重视对人力资源的开发和利用。

2、工作的性质。人事工作属于行政管理的范畴，主要是一些事务性的工作。人事部门负责招待领导的决策。人力资源管理则包含战略性的工作和事务性的工作。吸纳和开发人力资源成为人力资源管理工作的重中之重。人力资源管理部门既是人事行政管理的办事机构，又是领导层制定、实施人才战略的参谋部。

3、管理的重点。人事管理以事为核心，强调的是“因事评人”。工作任务是否完成，是一切管理活动的出发点。人力资源管理则是以人为中心，注重人事相宜。在某些企业中，为了留住人才，充分发挥其才能，甚至出现了“因人设事”的现象。例如，如果某位研发人员提出了某个研发项目，在经过适当的评估之后，企业会为这位研发人员提供相关的支持。

4、对管理人员的要求。承担人事管理工作的人，通常是人事方面的专门人才。人力资源管理则要求其工作人员是通才。他不仅要懂人事工作，还要了解企业各方面的经营管理状况。

**第五篇：传统人事管理与现代人力资源管理的优劣分析**

传统人事管理与现代人力资源管理的优劣分析

伴随着时代的变迁，传统人事管理逐步开始向现代人力资源管理转变，这是历史发展的必然过程。这不仅仅是从名称上的改变，还是从观念和内涵上的根本改变。

什么是人力资源？人力资源是一定范围的人口具有智力和体力劳动能力的人的总和，它是包含人体内的一种生产能力，并以劳动者的数量和质量来表示的资源。并且具有能动性、双重性、时效性、社会性、再生性、有限性等特征。而人力资源管理是指运用科学的方法，在企业战略的指导下，对人力资获取与配置、培训与开发、考核与激励、安全与保障、凝聚与整合等，最终实现企业目标与员工价值的过程。在传统的人事管理中，企业是以事为中心，看重的是员工的党案、调配、职称等。侧重于事后管理和事务管理。在他们看来，员工就是企业的成本，雇员所得就是他们所失。他们认为这仅仅是一种简单的零合游戏。在组织中管理者就是管理者，员工就是员工。他们之间横着一条鸿沟，无法跨越。而现代人力资源管理则是以人为中心，注重的是员工的开发、利用、激励。侧重于变革管理与人本管理，采取前瞻的态度，防患于未然。他们将人视为可以开发并能带来收益的资源。通常企业主动的去与员工建立相互信任、充分参与合作的关系。他们强调员工在组织中个人作用的同时也强调团队的作用。让员工在组织中得到发展，从而使员工的潜能被激发以提高他们的积极性。这在现代企业眼里是一种双赢的游戏。这样不仅员工获得了自我认识，企业也的到了良好的发展。所以相较而言，在员工管理方面现代人力资源管理更加的灵活、科学，更加的具有艺术性。相反，传统的人事管理是不可能运用系统全面的人力资源管理体系来进行先进的管理。

在管理方式上传统管理与现代管理之间存在着许许多多的差异。在传统人力资源管理中，有明确的劳动分工，员工将重复机械的做同一个工作。同时，管理者将员工视为经济人，以钱为唯一的衡量标准和激励手段。他们并不关注员工在生产过程中的感受，只看重结果。但是，现代人力资源更多的是在关注结果的同时，也充分的考虑了员工在工作中的感受。金钱不再是唯一的激励手段。在梅奥的霍桑实验中提到人的感受、社会关系、安全感等都会影响到人的行为。管理者能处理好人与人之间的关系，激励员工的主动性和积极性，将有利于提高员工的工作效率。随着社会的不断进步，员工对精神和感情上的需求越来越高。所以，这方面现代人力资源更具有优势。

对于每个人而言，有目标有计划就等于有了前进的指标，所以工作现率就高。相反，做什么事情都要别人给命令，被动的接受一切安排。然后带着排斥的心理去完成任务，当然也就不会做得很好。在传统的人事管理中，管理者为了容易控制和管理员工采取的是集权统治。也就是一切决策权都掌握在最高层领导着手里。员工和领导之间存在着明显的界限，员工不能参与公司的决策。于是这就阻碍了员工的自我开发和创新，但创新对企业来却十分重要。在现代的管理模式下，员工可以参与公司决策层的讨论，提出自己的观点，在可行的情况下被采用。这样既鼓励了员工努力创新，也为企业找到了新的发展。同时也促进了部门之间的合作。

现代人力资源管理中，管理者是以人为本，将人视为是最稀缺的资源，作为第一生产力来看待。人在是企业发展的动力，所以招聘和选拔人在对企业来所非常重要。现代人力资源管理在选拔人才的时候，不仅仅关注应聘者的能力和职位的匹配，还要制定科学的人力资源战略规划。对人才的需求量要进行科的预测，注重的是长远目标的发展。而传统人事管理则只注重眼前，也就是企业现在需要多少人就招聘多少人，超额的就裁员。大多时候这样的裁员会遭到员工的强烈反抗。在我看来，一个企业想有一个长远的发展就必须有一个长远的企业规划战略。

总而言之，现代人力资源管理不管是从理念上还是管理的方法策略上都要比传统的人事管理更科学。

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！