

21世纪高职高专规划教材
经济管理系列



人力资源管理

(第2版)

■ 周占文 主 编
宗蕴璋 副主编



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

21世纪高职高专规划教材
经济管理系列



人力资源管理

(第2版)

■ 周占文 主 编
宗蕴璋 副主编

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 / 周占文主编. —2 版. —北京: 电子工业出版社, 2005.8
21 世纪高职高专规划教材. 经济管理系列
ISBN 7-121-01245-6

I. 人... II. 周... III. 劳动力资源—资源管理—高等学校: 技术学校—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 083239 号

责任编辑: 刘露明

印 刷: 北京市天竺颖华印刷厂

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮箱 100036

经 销: 各地新华书店

开 本: 787×980 1/16 印张: 15 字数: 320 千字

印 次: 2005 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 22.00 元

凡购买电子工业出版社的图书, 如有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系。联系电话: (010) 68279077。质量投诉请发邮件至 zllts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

21 世纪高职高专规则教材·经济管理类

编委会名单

主任：应可福

常委：周占文 李天剑 钱明霞 潘 丰

张国健 张举刚 周玉鸿

委员：常明华 戴庾先 华容茂 牟伟明

李海林 李 莉 李贻玲 盛大绥

宋秀珍 施燕萍 汪洪波 熊 斌

徐 伟 姚育新 杨先顺 杨泽民

张强华 张舒华 张卫东 庄燕滨

宗蕴璋

出版说明

高职高专教育是我国高等教育的重要组成部分。近年来，高职高专教育有了很大的发展，为我国的现代化建设事业培养了大批急需的各类专门人才，为经济发展和社会进步起到了重要作用。

高职高专教育不同于传统形式的高等教育，它的根本任务是培养生产、建设、管理和服务第一线需要的，德、智、体、美全面发展的高等技术应用型专门人才，学生应在掌握必要的基础理论和专门知识的基础上，重点掌握从事本专业领域实际工作的基本知识和职业技能，因而对应这种形式的高等教育教材也应有它自己的体系和特色。

为了适应我国高职高专教育对教学改革和教材建设的需要，在国家教育部的指导下，电子工业出版社在全国范围内组织并成立了“全国高职高专教学研究教材出版编委会”（以下简称“教学研究与教材出版编委会”），旨在研究高职高专的教学改革与教材建设，规划教材出版计划，以推动教育部策划的“21世纪高职高专规划教材”的出版工作。“教学研究与教材出版编委会”的成员单位皆为教学改革成效较大、办学特色鲜明、办学实力强的普通高校、高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院，而教材的编者和审定者则均来自于从事高职、高专和成人高等教育教学与研究工作的第一线的优秀教师和专家。

为推动教育部策划的“21世纪高职高专规划教材”的出版工作尽快实施，“教学研究与教材出版编委会”对高职高专教材的出版进行了规划。规划教材覆盖了计算机、通信、电子电气、财会和管理等专业的主要课程，主要面向课程包括基础课和专业主干课。这些教材全部按教育部制定的“高职高专教育基础课程教学基本要求”编写，适合于各类高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院使用。

“教学研究与教材出版编委会”根据《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》的文件精神，力求规划教材能够反映高职高专课程和教学内容体系改革方向，按照突出应用性、实践性的原则重组系列课程教材结构；力求教材能够反映当前教学的新内容，突出基础理论知识的应用和实践技能的培养。教材中的基础理论以应用为目的，以必要、够用为度，在专业课程教材的内容设计上加强了针对性和实用性；教材内容尽量体现新知识、新技术、新工艺、新方法，以利于学生综合素质的形成和科学思维方式及创新能力的培养。

编写高职高专教材是一个新课题，希望全国高职、高专和成人高等院校的师生在教学实践中积极提出意见与建议，并及时反馈给我们，以便我们对已出版的教材不断修订、完善，与大家共同探索我国高职高专教育的特点和发展道路，不断提高教材质量，完善教材体系，为社会奉献更多更新与高职高专教育配套的高质量教材。

全国高职高专教学研究与教材出版编委会

E-mail: lmliu@phei.com.cn

第1版前言

随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,我国许多企业越来越认识到市场竞争的激烈和增强企业竞争力的紧迫感。企业竞争的关键是人才的竞争,能否管好人、用好人是企业成败的重要因素。因此,人力资源管理已成为现代企业管理中非常重要的一环。把人力资源的开发管理作为一门课程进行教学,培养这方面的人才,已受到了社会的广泛重视。

本教材是为高职高专院校经济管理类专业编写的,尤其可作为人力资源管理专业的专业基础课教材。我们在总结了自己在人力资源管理教学研究中的认识和成果,阅读了大量人力资源管理著作及与多位人力资源管理专家讨论的基础上,结合高职高专教育的应用性特色和对理论部分的适度性要求,完成了本书的编写工作。

本书的主要特点是:

(1) 人力资源管理的内容非常广泛,本书作为专业基础课教材,对一些内容进行了概括和选择,重在介绍人力资源管理的总体结构,让学生通过学习本书,对人力资源管理工工作有一个总体的认识。

(2) 结合我国企业管理的现实和高职高专教育的层次,注意基础管理内容的介绍,如劳动条件管理的知识。

(3) 人力资源管理领域在不断发展,新概念和新方法也在不断涌现。为了让学生开拓眼界,对一些专题性的内容有进一步学习和应用的能力,本书对一些新知识进行了介绍,如人力资源管理会计专题。

本书共十二章,其主要内容基本上是按照人力资源管理的实践顺序和认识顺序排列的。

第一章绪论介绍了人力资源管理的概念和主要内容。第二章至第四章介绍了组织设计、岗位研究和劳动条件管理,统称为广义的组织设计,它们是人力资源管理的基础工作,是人力资源活动的空间、舞台和条件。第五章介绍了人力资源计划的编制方法。第六章至第十一章对员工招聘、员工培训、员工使用、员工绩效评估、员工报酬、员工心理关怀等内容进行了具体介绍,它们是人力资源管理的几个核心环节。第十二章介绍了劳动关系的协调。本书最后附有一个专题——人力资源会计,供有兴趣的读者选读。

本书由周占文任主编,负责编写第一章、第三章、专题及案例部分;宗蕴璋为副主编,负责编写第六、七、九、十章;李艳负责编写第二、四、五、八、十一、十二章。全书由周占文统稿。

由于人力资源管理涉及的内容广泛,作者水平有限,书中难免有缺点、错误,欢迎读者批评指正。

编者

2001年10月

第2版作者序

本书第1版在三年多的时间就印刷了六次，我心头喜忧参半。

可喜的是，在众多的人力资源管理教材中，本教材能有这样比较可观的发行量，这至少是广大同行（尤其是人力资源管理授课教师）对我们劳动的肯定。虽不能说“桃李无言，下自成蹊”，但足见慧眼识珠者多多。看来，我们的心血没有白费，第1版人力资源管理三个主要特点的突出是卓有成效的。

可忧的是，人力资源管理在我国尚处于引进和摸索阶段，机械照搬、食洋不化、注重表面、缺少内涵的风气太重，理论脱离实际者太多，至今还没有多少真正具有中国特色的东西。第1版中已经将国外和国内的一些前沿的东西做了介绍，此次修订的内容就比较有限了。

此版由周占文主编对全书进行了修订，并补全了上一版有些章节所缺的案例。对全书的内容及文字做了进一步推敲。改正第1版中出现的错谬是自然的了。

周占文

2005年6月20日

目 录

第一章 绪论1

第一节 人力资源的概念、特征、
地位和作用2

第二节 人力资源管理的概念、内
容和基本原理7

第三节 人力资源管理实践与
理论的发展14

思考题16

案例讨论17

第二章 组织及组织设计18

第一节 组织的概念、任务、
地位和作用19

第二节 组织设计21

第三节 组织类型及其选择26

思考题34

案例讨论34

第三章 岗位研究37

第一节 岗位研究概述38

第二节 岗位调查、分析与设计40

第三节 岗位评价和岗位分类46

思考题50

案例讨论51

第四章 劳动条件管理52

第一节 劳动时间和空间管理53

第二节 劳动安全、卫生和

疲劳管理 59

思考题 64

案例讨论 65

第五章 人力资源计划67

第一节 人力资源计划概述 68

第二节 人力资源供求预测及其
综合平衡 69

第三节 人力资源信息系统 76

思考题 80

案例讨论 80

第六章 员工的招聘81

第一节 员工招聘概述 82

第二节 员工招聘的程序 84

第三节 招聘测试 89

思考题 95

案例讨论 96

第七章 员工的培训97

第一节 员工培训的意义和
影响因素 98

第二节 员工培训的程序和方法 100

第三节 员工培训的心理问题 106

第四节 员工的职业生涯 110

思考题 114

案例讨论 114

第八章 员工的使用	117	案例讨论	172
第一节 员工的使用	118	第十一章 员工的心理关怀	174
第二节 员工的调整	122	第一节 员工的激励	175
第三节 员工的流动	131	第二节 员工的压力	182
思考题	134	第三节 员工的心理咨询	186
案例讨论	134	第四节 员工的交往	191
第九章 员工的绩效评估	137	思考题	192
第一节 员工绩效评估的概念 和重要性	138	案例讨论	193
第二节 员工绩效评估的要素 体系和标准	139	第十二章 劳动关系协调	195
第三节 员工绩效评估的方法 和实施	146	第一节 劳动合同	196
思考题	152	第二节 集体谈判	202
案例讨论	152	第三节 劳动争议	206
第十章 员工的报酬	155	思考题	210
第一节 员工报酬的体系和 影响因素	156	案例讨论	211
第二节 工资与奖金	161	专题 人力资源会计	212
第三节 福利与保险	167	第一节 人力资源会计的产生	213
思考题	172	第二节 人力资源财务会计	214
		第三节 人力资源管理会计	220
		思考题	228
		案例讨论	228
		参考文献	231

第一章 绪 论

本章目的和任务

人力资源管理是现代企业管理体系中极其重要的组成部分，它有着自己特定的内涵和特有的活动规律。企业管理无非是人力资源管理和物力资源管理。与企业物力资源管理相比，企业人力资源管理对现代企业的生存和发展显得更为重要，更具有决定意义。现代企业管理强调以人为中心进行管理，也就是重视对人力资源的开发与管理。

本章就人力资源、人力资源管理、人力资源管理实践与理论的发展等问题分别加以论述，目的是为了让学生对现代企业人力资源管理有一个总体的把握和了解，并为进一步学习后面的章节打下坚实的基础。

本章要点

- 人力资源的概念、特征、地位和作用
- 人力资源管理的内容和基本原理
- 现代人力资源管理的实践与理论



第一节 人力资源的概念、特征、地位和作用

一、人力资源的概念

人力，就是人的劳动能力，也可简单地称为劳动力，在这里，人力是相对物力而言的一个概念；资源，是可以带来利益的资产。

关于劳动力，马克思曾经有过如下定义：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”^①

从这个定义中，至少可以看出以下几点：

- 劳动力是指人的劳动能力。自然界的一切其他能力，无论是天然的，还是经过加工的，如水力、风力、电力、畜力等，都只能作为劳动的手段，而不是劳动力。
- 劳动力不能离开人体而独立存在。劳动力存在于人体内，是活的人体中的一种能力。正如人体所具有的其他机能一样，不论付出多大的代价，劳动力都不能离开人体而独立存在。因此，人的生命与健康是劳动力存在的基础，人是劳动力的体现者和承担者。
- 劳动力是体力和智力的总和。要进行劳动，必须有一定的知识与技能。由于劳动力是体力和智力的总和，才使劳动力具有极其广泛的适用性。各种劳动过程，无论它的表现形式、劳动成果多么复杂，劳动力都可以与它相适应，并使劳动过程从简单到复杂。因此，劳动力绝不是一种简单的生理现象，而是包括了许多自然、经济、文化因素在内的统一体。
- 劳动力和劳动不同。劳动是人类创造使用价值的有目的的活动，这种活动的实现是以劳动力的存在为前提的，也就是说劳动力的使用就是劳动本身，而劳动则是这种力的外在物质表现。

由于劳动力是体力和智力在人的身体中的统一，不能脱离人的身体而存在，因此在劳动力本质含义的基础上，一般人也把具有劳动能力的人叫做劳动力(个体)。在这个含义的基础上，经济学又把人口中具有劳动能力的那一部分叫做劳动力(总体)，也就是社会劳动力的总和。

人的自然劳动能力并不一定随着时间的变化而增加，但是人的社会劳动能力却肯定随着时间的变化而增加。个体的社会劳动能力在增加，组织的社会劳动能力更在增加。分工可以使劳动者在某一专业方面的劳动能力迅速地提高，正如亚当·斯密在《国民财富的性质和原因的研究》中所说的那样，英国工人在未分工前，每个工人平均每日只能制造出 20

^① 马克思：《资本论》，《马克思恩格斯全集》第 23 卷，第 190 页，人民出版社 1972 年版。

枚胸针，而在分工后，每个工人平均每日就能制造出 4806 枚胸针，这就是“1>1”的例子。协作也可以使组织的劳动能力大幅度地提高，正如马克思在《资本论》中所论述的那样，一个骑兵连的进攻力量或一个步兵团的抵抗力量，同单个骑兵的进攻力量的总和，或单个步兵的抵抗力量的总和是有本质差别的，这就是“1+1>2”的道理。

关于人力资源的严格定义，目前学术界还没有统一的认识和看法。可以认为，人力资源是指一定社会组织范围内的人口总量中所蕴藏的劳动能力的总和。社会人力资源，是指人类进行生产或提供服务，推动整个社会和经济发展的劳动者的各种能力的总和。企业人力资源，是指能够推动整个企业发展的劳动者的能力的总和。

说劳动力是中性的，是把它与劳动手段、劳动对象同等看待。说人力资源是积极的，是更强调它与物力资源一样，具有增殖能力。

二、人力资源与人才概念的辨析

在我国采用人力资源这个概念仅仅是近几年的事，而且主要是在一定专业范围内，如经济管理理论界、企业管理实践界受西方管理影响较大的高层人士中。但是，人才这个概念出现得很早，使用得也非常普遍，而且叫得很响，至少人们都熟悉清朝龚自珍的一句著名诗句：“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”

什么叫人才？一般地说，人才就是指有特殊才能与资质的人。这种提法，实际上，就是把人分成具有特殊才能与资质的人和具有普通才能与资质的人两大类。人才是指前者。因而，不难看出，人才与人力资源的概念相比，它的含义和覆盖面都要狭窄得多。究竟什么样的人，才能算得上是人才，这个标准是很难确定的。古语云：“尺有所短，寸有所长。”从日常工作中的实际情况来看，人各有所长，也各有所短，关键是怎样发挥他的所长，回避他的所短，这就是怎样用人的问题了。

人力资源涵盖了所有的劳动人口，无论是对一个国家、一个地区或一个民族，还是对一个行业、一个系统或一个企业，都反映着蕴藏在这个特定范围内的劳动人口总量中的劳动能力的总和。比如，对一个企业来说，人力资源包括了全体员工，即从最高层领导管理者到最基层实际操作者在内的所有人。它的概念比人才更科学、更准确、更客观、更实际、更合理一些。而且，人力资源这一概念是国际通用的，有利于对外开放的深入进行，有利于加强国际间经济技术的多向交流与合作。

从以上分析可以看出：人才这个概念，更多的是从人的做事能力的角度来看，关心人事匹配，描述具体人的成分多些，说的是人的使用价值，属于生产观念；而人力资源这个概念，则更多的是从人能够带来利益的角度来看，关心的是产出投入比，反映抽象人的成分多些，说的是人的价值，属于经营观念。前者更微观，后者更宏观。

三、人力资源的主要特征

人力资源对企业来说，是一种既特殊又重要的资源。如前所述，人力资源本身既是一种自然现象，又是一种社会现象。这说明，人力资源与其他资源相比，有其鲜明独特的个性特征。

（一）人力资源具有不可剥夺性

劳动力是以劳动者的身体为载体的，离开了劳动者的身体，劳动力就不复存在了，这就产生了人力资源的不可剥夺性。因此，在任何时代，人力资源首先都是属于劳动者个人自身所有的，别的自然人或法人虽然可以用行政手段、经济手段或其他手段，强行无偿地或协商有偿地得到它，但是必须是在劳动者个人愿意或认可的情况下才行，否则即使得到了人，也得不到心；即使得到了身，也得不到行，还是没有意义的。而且，这种得到在任何时候也都是暂时的，劳动者在劳动过程中随时对劳动力有支配权。人力资源的不可剥夺性是它区别于其他任何资源的根本特征。

（二）人力资源具有生物性

人力资源存在于人体之中，是一种“活”的资源，与人的生理特征、基因遗传等紧密相联，具有生物性。作为人力资源载体的人是有生命的。由于生命的个体差异很大，因此导致了人力资源个体禀赋差异也很大。哲学上讲没有两片完全相同的树叶，其实人与人的差别比树叶与树叶的差别要大得多。由于生命有它特定的生存规律，存在生物钟、新陈代谢、生老病死、生命周期、生理极限，因此人力资源的功能就带有极限性、周期性、不稳定性和不确定性。

（三）人力资源具有时代性

人力资源的时代性，是指形成人力资源的人都是生活在一定的历史条件下和社会环境中的，不同时期社会经济发展的总体水平必然决定着人力资源的数量与质量，决定着人力资源的整体素质与水平。人力资源本身反映了不同时代的社会生产力发展水平对劳动者的认识能力、创造能力的决定和影响；同时，人力资源又反作用于现实社会，决定和影响现实社会的发展水平。今人不同于古人，此一代人不同于彼一代人，就是这个道理。

（四）人力资源具有主观能动性

人力资源的主观能动性，是人力资源区别于物力资源的一个重要特征。这一点，可从以下几方面来体会。

1. 人力资源具有意识性

人知道劳动的目的，这样就能有效地对自身劳动的投向和付出进行抉择，调节自身劳动与外部的关系。

2. 人力资源具有主体性

在劳动过程中，人是支配其他一切资源的主导因素，既可以改变劳动对象，又可以创造、使用和改造劳动工具。

3. 人力资源具有自我开发性

在劳动过程中，人一方面消耗自身，但是更重要的一方面是通过对自身行为的合理化，使自己的劳动能力得到更新和发展。

4. 人力资源具有可激励性

通过对人的劳动能力的增强和劳动动机的激励，可以提高人的劳动效率。这符合有关学者提出的效率公式：劳动效率=劳动能力×劳动动机。

（五）人力资源具有时效性

人有生命周期，人能从事劳动、能被开发利用的时间被限制在生命周期的中间一段，在这一段中又因为人才类别、层次的不同，有才能发挥的最佳期、最佳年龄段。不使用，不开发，就会失去劳动能力固有的作用。

（六）人力资源具有知识性和智力性

人力资源中包含着丰富多彩的知识和智力的内容。人类运用自己的知识和智力，创造了各种各样的工具，如显微镜和望远镜等，使自己的器官得到延伸和扩大，从而增强了自身征服自然和改造自然的能力。人力资源的这种知识性和智力性表明，人力资源具有巨大潜力，应该花大力气进行挖掘，使它变成财富。

（七）人力资源具有开发的持续性

人力资源是可以不断开发的资源，开发使用后可以继续开发。培训学习的过程是开发的过程，使用过程同时也是开发过程。对一个具体的人来说，直到他的生命终结前，或者更准确地说直到他的职业生涯结束前，人力资源都是可以持续开发的资源。

（八）人力资源具有再生性

人力资源是一种可再生资源。这是基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内各个个体的不断替换更新和各个个体一生中劳动力的消耗—生产—再消耗—再生产的过程实现的。这种再生性除受生物规律的支配外，还受到人类自身意识、意志的左右，受到人类文明程度的影响，受到科学技术水平的制约。

（九）人力资源具有双重性——生产性和消费性

人力资源的生产性强调人力资源首先是物质财富的创造者，而且是有条件的创造者。而人力资源的消费性则强调人力资源的保护与维持需要消费一定量的物质财富，并且是无条件的消费。人力资源的双重性是相辅相成的，生产性能够创造出物质财富，为人类的生存和发展提供条件；消费性则能够维护和发展人力资源，推动社会生产的进一步发展。总的来说，人力资源的生产性总是大于消费性的，否则社会就不会发展了。当然，当人力资

源的数量过剩，质量结构与现行经济结构以及社会需求相互脱节或不匹配时，就会造成人力资源和物力资源的浪费，有碍于社会的发展。这也就是我们编制人口计划、劳动力计划和教育培训计划的根本原因。

四、人力资源的地位和作用

企业的生产经营活动可以划分为供、产、销三个基本环节，企业的生产经营活动离不开人、财、物三个重要因素。这三个重要因素，也就是三大资源，即人力资源、物力资源和财力资源。其中，人力和物力具有一定的实体，首先表现为一定的使用价值，而财力则是一个比较抽象的东西，既可以用来雇佣人力，也可以用来购买物力，财力是人力和物力的价值体现，表现为一定的货币量。因此，归根到底来说，企业的生产经营活动无非是由人力资源和物力资源两大要素构成的。这两大要素缺一不可，但是又绝不可等量齐观。比较而言，人力资源在企业生产经营活动中的地位更突出，作用更大。

（一）人力资源居于战略地位

生产力包括两个基本要素：一是人，二是物。但是，这两个要素的地位并非是并列的、等同的，首要的居于战略地位的不是物，而是人。这是因为，物力资源的特点常常表现为被动的、自然性的和硬性的，或者也可以说是“死”的，是服从于纯理性规律的；与物力资源相比，人力资源的特点则常常表现为主动的、人为性的和软性的，或者说是“活”的。毛泽东同志曾经说过：“世间一切事物中，人是第一个可宝贵的。”^②一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用。是人操纵机器，是人设计产品，是人提供服务，是人制定战略、决定组织的目标。任何一个企业或组织，没有优秀的人力资源，要想实现它的战略及战略目标是不可能。

（二）人力资源起着最关键的作用

企业之间的竞争，归根到底，是企业人力资源优劣的竞争。随着科学技术水平的迅速提高和生产力的迅速发展，企业之间的竞争更加复杂，更加激烈。在这种复杂激烈的生存发展竞争中，人力资源的作用越来越突出，已经成为企业能否获胜的关键。据有关研究资料显示，在美国1929~1959年的生产力增长中，只有13%是依靠资金、设备的增加而取得的。这就是说，美国这一时期生产力的增长主要依靠人力资源的进步。因此，完全有理由认为，发达工业国家的主要资本，不是有形的厂房、设备，而是它们所积累的经验、知识和训练有素的人力资源。美国钢铁大王卡内基曾自豪地说过，将他所有的工厂、设备、资金、市场全部夺走，但是只要他公司的人还在，组织还在，那么，四年后，他将仍然是钢铁大王。由此可见，人力资源优劣在企业生存发展中起着多么重要的作用。

^② 毛泽东：《唯心史观的破产》，《毛泽东选集（合订一卷本）》第1401页，军内发行1968年版。

第二节 人力资源管理的概念、内容和基本原理

一、人力资源管理的概念

人力资源管理是指对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调的活动。它是研究并解决组织中人与人关系的调整，人与事的配合，以充分开发人力资源，挖掘人的潜力，调动人的生产劳动积极性，提高工作效率，实现组织目标的理论、方法、工具和技术的总称。由于它的管理对象是劳动过程中的人与事，因此过去称它为劳动人事管理。现在将它更名为人力资源管理，原因是管理的角度和方法发生了变化，这一点在后面会有详细论述。

如前所述，一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用。在一定的生产力条件下，在人与物这一对因素中，只有人才是决定因素。因此，强调现代企业管理是“以人为中心”的管理，就是把管理主要看做是“管人”。从这个意义上来说，我们所讲的人力资源管理就更是“管人”了，即通过不断地获取人力资源，把得到的人力资源整合到组织中，融为一体，保持和激励他们对本组织的忠诚与生产经营积极性，控制他们的工作绩效并进行相应的调整，尽量开发他们的创造潜能，以保证企业组织目标的实现。

二、现代人力资源管理与传统劳动人事管理的差别

总的来说，现代企业人力资源管理是在传统企业劳动人事管理的基础上发展和形成的。不过，无论从学科的发展演变来看，还是从管理思想的变革来看，人力资源管理都表现出许多新思想、新职能和新内涵，是对人的管理理论与实践的一次大的飞跃。

现代企业人力资源管理与传统企业劳动人事管理产生的时代背景不同，二者的区别主要有以下几点。

（一）表现出的管理形式有所不同

传统企业的劳动人事管理把劳动人事管理分解为劳动管理和人事管理两个组成部分。劳动管理，是将劳动者看成劳动力，抽象的劳动力，讲究管理的科学性，重视劳动力的共性，忽视劳动者的个性，如对一名五级车工，派工时就抽象掉了他的性别、年龄和其他个人特点；人事管理，是将劳动力看成劳动者，具体的劳动者，讲究管理的艺术性，重视劳动者的个性，忽视劳动力的共性，如对一名五级车工，办理退休时首先要考虑他的性别、年龄和其他个人特点。其中，劳动管理，由劳资部门来承担，主要是管理工人——管理工人的劳动，而将工人的人事管理放在十分次要、几乎不予考虑的地位；人事管理，由组织部

门或人事部门来承担，主要管理干部——管理干部的人事，而将干部的劳动管理放在十分次要、几乎不予考虑的地位。

我国社会主义市场经济体制和现代企业制度的建立，要求企业转变管理职能和管理观念，构建企业人力资源管理体系。在实际工作中，一些企业的做法是，首先主要是从形式上将企业的劳动管理和人事管理统一到一个管理部门，这个管理部门或者是叫劳动人事部，或者是叫人力资源部（人力资源开发与管理部、人力资源开发部、人力资源管理部）；其次从内容上，既管理干部，又管理工人；既管理劳动，又管理人事。有些企业干脆就打破干部与工人的身份界限，将他们统统叫做企业员工。

（二）对人的使用价值的认识有所不同

传统企业劳动人事管理是随着社会工业化的出现与初步发展应运而生的，并经历了一个从简到繁的发展过程。由于社会工业化的发展在前期总是以物力作为基本力量的，人是附属于物的一种“物”，更形象地说人只是“会说话的工具”罢了。正如科学管理之父泰勒所说的，人如同机器上加满了油的“齿轮”。因此，在这种情况下，对人的管理实质上无异于对物的管理。现代企业人力资源管理却是在社会工业化发展迅猛，竞争与合作加强，科学技术高度发展，人力资源的作用越来越明显和突出，特别是社会经济有了相当发展的历史条件下形成和发展起来的。一般认为，人力资源管理这个概念，是在 20 世纪 70 年代以后开始形成的。这种变化表现在对“人”与“物”的认识上，人不再是附属于物的一种“物”。或者说，人不再是一种一般资源了，而是一种特殊的资源，是人力资本了。这种资本性质的特殊资源，不同于任何物力资源，因为人有思想、有知识、有技能、有主观能动性，而物则没有。

与这些相对应，现代企业人力资源管理与传统企业劳动人事管理的重要差别是管理的重心发生了转移。现代企业人力资源管理是以企业人力资源为中心，研究如何实现企业资源合理配置。它冲破了传统企业劳动人事管理的约束，不再把人看成是一种“技术要素”，而是把人看成是“具有内在的建设性潜力的因素”，把人作为一种使组织在激烈竞争中生存、发展，始终充满生机与活力的特殊资源来刻意地发掘；不再是把人置于“严格监督与控制之下”，而是为他们提供、创造各种条件，使他们的主观能动性和自身的劳动潜力得以充分发挥出来；不再容忍人才的浪费和滥用权力造成士气的破坏，而是像保护自然资源、为子孙后代造福一样，珍惜和爱护人力资源。现代企业人力资源管理从以物为中心的管理转向以人为中心的管理，更加重视人力资源的开发和人力资源的资本投资，提高人力资源的利用程度，从而提高企业的经济效益。

（三）对人的价值的认识有所不同

从本质上说，传统企业劳动人事管理是把人的劳动作为一种在企业生产经营过程中的耗费或支出的“成本”来认识的。这就是说，产品的成本除了物的成本之外，还有人的成本。若仔细推敲一下，这种认识似乎很有道理，但这种认识把人等同于物，在观念上人与