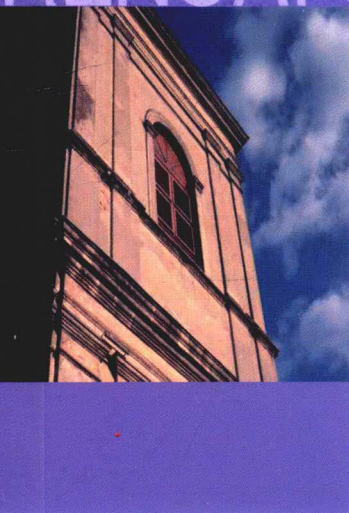


..... 全国高校人才学课程系列教材

人才管理国际比较

RENCAL GUANLI GUOJI BIJIAO

陈书洁 主编



中国人事出版社



中国劳动社会保障出版社

国家重点学科劳动经济学
人力资源开发与人才发展博士点

共同支持开发

人才管理国际比较

陈书洁 主编

中国人事出版社

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才管理国际比较/陈书洁主编. —北京: 中国人事出版社, 中国劳动社会保障出版社, 2014

ISBN 978-7-5129-0816-1

I. ①人… II. ①陈… III. ①人才管理-对比研究 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 290374 号

中国人事出版社
中国劳动社会保障出版社 出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 14.75 印张 219 千字

2015 年 1 月第 1 版 2015 年 1 月第 1 次印刷

定价: 40.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

■ 教材编写委员会 ■

- 主任：王通讯 人才学的主要开拓者和奠基人之一、研究员、博士生导师、中国人事科学研究院原院长
- 副主任：杨河清 经济学博士、首都经济贸易大学学术委员会副主任、劳动经济学院原院长、教授、博士生导师、中国人力资源开发研究会副会长、中国劳动学会副会长
- 王辉耀 国际管理博士、中国与全球化智库主任、南方国际人才研究院院长、商务部中国国际经济合作学会副会长、教授、博士生导师、哈佛大学高级研究员
- 桂昭明 武汉工程大学原副校长、教授、博士生导师
- 成员：萧鸣政 经济学博士、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院行政管理系主任、教授、博士生导师
- 刘 昕 经济学博士、中国人民大学公共管理学院院长助理、教授、博士生导师
- 徐 斌 经济学博士、首都经济贸易大学人才开发系主任、人力资源开发中心副主任、教授
- 陈小平 管理学博士、首都经济贸易大学人才开发系副教授
- 张文春 中国人力资源和社会保障出版集团专业技术人员图书编辑室副主任、编审、中国人力资源开发研究会理事

■ 总序一 ■

进入新世纪之后，人才学研究迎来了蓬勃发展的春天。这主要得力于时代的变迁，人才资源在经济社会发展中战略意义的凸显，特别是党中央国务院对人才资源与人才问题的高度重视。2003年12月全国第一次人才工作会议召开，颁布《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》，2010年5月全国第二次人才工作会议召开，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，这两次重要会议为全国人民绘制了人才强国的宏伟蓝图，激励全国人民为建设人才资源强国，实现中华民族伟大复兴而努力奋斗。

在这样一种形势下，如何将人才学知识普及开来，探索下去就成为一件重要而急迫的事情。中央领导同志对这个问题非常重视，多次发表讲话，部署工作，指出要重视人才理论研究，要以科学人才观指导人才工作，要加强人才学学科和研究机构建设。中央领导还指出，目前的人才理论研究，已经严重落后于实践，要鼓励理论创新、政策创新。中央领导还对人才学的学科体系建设进行了谋划，认为人才学应该包括宏观人才学、微观人才学、人才学通论等。这些重要指示为当前人才理论研究向哪里发展以及如何发展指明了方向。

以杨河清教授为领军者的首都经济贸易大学的人才研究队伍，积极响应中央号召，很快开始了新世纪高校人才学教材的编写工作。目前已经编出全国第一套人才学课程系列教材有《人才战略的制定与实施》《人才素质测评理论与实务》《人才考核体系与激励策略》《人才保障与服务》《人才开发概论》

五种。今后，还会有更多的成果奉献给急需这些成果的青年学生与广大读者。可以说，这是在全国高校行动快、带了头的一件好事，值得肯定与鼓励。

值得特别注意的是，这些教材较之于 20 世纪 80 年代的人才学教科书在学科建设方面突出了研究方法的创新，从而推动了教学内容的进一步深化。以人才战略研究为例，以往的研究大都属于定性研究，定量研究不多。这套教材的编写，把定量化实证研究方法引入教材内容，采用了 SPSS 和 AMOS 等现代统计分析软件，运用了探索性因子分析、验证性因子分析、结构方程模型分析、描述统计分析等方法验证了研究假设，构建了中国人才发展战略模型，推进了人才发展战略量化理论的研究，做到了人才研究的与时俱进。

人才学研究在中国虽说已经有了 30 年的历史，但是这个学科的理论体系到底是怎样的，谁也没有给出过定论，因为它本身就是一个开发发展的体系。我个人认为，以世纪之交为界线，国内人才学研究可以大致划分为两个不同的阶段。前 20 年，主要是学者个体进行的，后 10 年则是在组织领导下进行的；前 20 年，结合实际不够紧，后 10 年大量结合实际工作；前 20 年创新层次较低，后 10 年创新层次大幅上升，属于高层次系统创新。前不久经国家标准化管理委员会批准，人才学已经从三级学科上升为二级学科，这就为人才学教学科研队伍建设以及高校招收本科生、研究生创造了十分有利的前提条件。社会需要与领导重视已经成为人才学快速发展与深入发展的强大动力。这一套高校人才学丛书较好地反映了当前全国人才学研究水平，是一套具有开拓意义的新世纪人才学研究成果。可以肯定，它对下一步高校广泛开展人才学教学与科研，具有示范价值与推动作用。而且我相信，紧随其后，还会有更多的高校人才学教材陆续面世。

一门新学科有没有生命力，关键是它能不能满足社会需求，以及能不能满足不断发展的社会需求。而要做到这一点，关键就在持续创新。这就对丛书的编著者提出了更高的期望。期望能够列出若干条，我认为最重要的就是人才学概念、人才学概念群、人才学学科规律体系表述的创新。

众所周知，人才学属于一门综合性的社会科学学科，它所涉及的学科较多，写出高水平著作有一定的难度。这就要提升概括能力、归纳能力、综合能力、跃迁能力。在世界上，国外已经有了人力资源学说，发达国家高校的人力资源教科书也到处可见，因此，怎样写出具有中国特色的人才学专著还

确实是一件不大容易的事。创新不能凭空，出路在于实践。要想提高人才学学术水准，我认为可行的办法只有一个，那就是立足中国现实，一手伸向国外，一手伸向历史。前些年，不少高校开设人力资源课，也取得一定成绩，但是那是西方的体系，学习的目的全在于结合中国国情，如果不是这样，学了也难用。我已经注意到，这些年来，国内研究人才学的众多学者为国内人才流动、人才市场建设、人才战略制定、人才队伍建设出了不少力。究其原因，就是人才学研究与国家实际情况结合较紧，不少研究成果用得上。有句古诗说“蜂蝶纷纷过墙去，疑是春色在邻家”。我们完全没有必要认为，所有的好东西都在国外，所以言必称国外。我们完全有信心建立我们中国特色、中国气派的人才理论。道理不在别处，就在于当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的新认识。

学习、使用这套教科书的更多的是年青一代。年轻人的任务不仅要继承，还要创新。要思考教科书里哪些内容讲对了，哪些内容还值得改进。只有以这种态度读书学习才是真正的读书学习。改革开放时代丰富多彩、热气腾腾的人才实践是比任何教科书都伟大的无字教科书。所有的理论都是在社会实践的检验中不断产生并日益走向成熟的。我期待着有更多的年轻人加入到人才学研究的队伍中来，把发轫于中国的人才学研究继续推向前进。



中国人才研究会学术委员会主任

2012. 9. 12

■ 总序二 ■

人才学是以人才管理与开发为研究对象，综合经济学、人口学、人力资源管理学、组织行为学、社会学等学科而形成的一门交叉新兴学科。在宏观层面上，它主要研究人才思想、人才战略规划、人才聚集与开发等内容；在中观与微观层面上，则主要研究人才胜任力模型、测评、开发、培训、选拔任用、激励和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。人才学研究的核心目标是，在人才学理论指导下，通过人才管理与开发一系列活动，做到人才的最佳匹配，挖掘人才的最大潜能，创造人才绩效最大化，提升人才竞争力，最终提升组织绩效和竞争力。

1979年10月新华社发表了《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》的报道，这标志着中国人才学的诞生，并开始了人才学的创建。1992年，新兴的人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码：630.5520。经国家标准化管理委员会批准自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科。

改革开放至今，中国人才学发展取得了一定成绩。步入21世纪之后，中国人才学发展加快了步伐。2003年12月，我国召开了第一次全国人才工作会议，对人才学发展进行了重要部署。2010年5月，第二次全国人才工作会议在北京召开，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台，这标志着我国的人才学科建设开创了全新局面。

在历数中国人才学发展成绩的同时，也意味着中国人才学发展面临着一定挑战或者不足，尤其是在理论研究方面显得滞后于实践工作进程，主要表现为：

第一，量化的实证性理论研究成果较少。由于历史的原因，我国社会科学领域的部分学者擅长于定性的规范研究，对量化的实证性的研究较少，在人才学科领域也不例外。因此，我国人才学领域的研究成果中，量化的实证性理论研究成果还需要进一步加强。

第二，系统化的理论研究成果不多。由于人才学是一门交叉新兴学科，目前在全国各个高校中，只有首都经济贸易大学刚刚于 2011 年成功申请人才学的硕士点和博士点，因此，在该领域缺乏足够的研究专家团队，且系统化的理论研究成果不多见。

第三，实践工作者缺乏科学的系列丛书理论指导。在中国的实践领域，人才管理与开发的重要性逐渐凸显。但是他们普遍反映，在实践中，缺乏系列的丛书的理论指导，希望能为他们提供科学的理论依据，促进人才工作科学化、规范化、系统化发展。

为了满足社会需求，我们特精心策划、组织一批本领域的专家、学者撰写这套书。我们提出了建设国际一流人才学精品丛书的目标，既鼓舞人心，又任重道远。为此，我们组成了教材编写委员会，主要为作者服务，同时，我们充分利用国内相关平台和人才优势，将这项工作不断向纵深推进。

这套书的主要创新点在于：一是在理论上，采取规范研究和实证研究相结合的方法，对中国人才管理与开发进行量化的实证研究，比较系统地构建了中国人才管理与开发框架体系，丰富了人才学理论体系；二是在实践上，提出了人才学管理与开发实践的相关技术方法，对如何提升中国人才绩效进行了科学设计，为各类组织进行人才管理与开发实践提供了全新的管理思路与技术方法。

本套书对于认识中国人才成长的规律，解决目前中国人才发展中的现实问题，促进地区经济的持续、健康发展具有指导意义，对于丰富人才学研究具有重要的价值。同时本套丛书也可以作为各类组织制定人才管理制度的重要参考。

这套书的出版，得到相关领导的高度重视，得到有关单位的鼎力相助，

得到相关高校和研究机构专家、学者的指导，得到社会热心人士的积极响应，得到中国人力资源和社会保障出版集团的大力支持。在此一并表示诚挚的敬意和衷心的感谢。

文章千古事，得失寸心知。尽管编委会和各专著的作者、编辑与审订者做出了很大努力，但由于水平所限，这套书仍会有不少缺点和不足。好在该丛书将会继续编辑下去，仍然有不断改进和提高的机会。错误和漏洞，敬请读者予以指正。同时，也希望有更多的有识之士加入到人才学研究中来，为中国人才学发展奉献聪明才智。如果说探索是一种乐趣，那么，在探索的路上做一块不起眼的铺路石则是一种幸运，也是我们的共同心愿。

杨河清

中国人力资源开发研究会副会长

中国劳动学会副会长

首都经济贸易大学学术委员会副主任

2012年9月于京南花乡

● 第一章 人才管理的提出	(1)
第一节 人才管理与人力资源管理的关系	(3)
第二节 人才管理的内涵与原则	(7)
● 第二章 比较研究方法论	(15)
第一节 比较研究概述	(17)
第二节 比较研究的方法论及其具体方法	(26)
第三节 比较研究的应用问题	(34)
● 第三章 全球化背景下的人才管理	(41)
第一节 全球化背景下人才管理的兴起	(43)
第二节 人才管理的发展历程及其演变	(51)
第三节 我国人才管理未来面临的挑战和机遇	(55)
● 第四章 人才管理国际比较：人才战略管理	(65)
第一节 人才战略管理比较概述	(66)
第二节 人才战略管理的流程与方法	(69)
第三节 人才战略管理的国际比较	(77)
第四节 人才战略管理的国际发展趋势	(96)
● 第五章 人才管理国际比较：人才规划与招揽	(102)
第一节 人才规划与招揽概述	(103)
第二节 人才规划比较	(107)
第三节 人才招揽比较	(112)

第四节	人才规划与招揽的国际发展趋势	(119)
●第六章	人才管理国际比较：人才培养与使用	(126)
第一节	人才培养与使用概述	(127)
第二节	人才培养比较	(131)
第三节	人才使用比较	(142)
第四节	人才培养与使用的国际发展趋势	(151)
●第七章	人才管理国际比较：人才薪酬管理	(155)
第一节	人才薪酬管理的基本理念	(157)
第二节	人才薪酬管理的特点比较	(160)
第三节	人才薪酬管理的结构与水平比较	(164)
第四节	人才薪酬管理的国际发展趋势	(175)
●第八章	人才管理国际比较：人才绩效考核与 评价	(182)
第一节	人才绩效考核概述	(184)
第二节	人才绩效评价流程与方法	(193)
第三节	人才绩效考评比较	(202)
第四节	人才绩效考评的国际发展趋势	(209)
编辑说明		(216)
后记		(219)
参考文献		(221)

第一章 人才管理的提出

本章教学目标

了解人才的定义与分类；掌握人才管理的基本定义；充分了解人才管理系统构成；理解并运用人才管理的原则。

【导入案例】

全世界人才管理的实践

在英国，甚至整个欧洲，由于有法律约束，解雇员工存在很大的困难。反过来，这又给作为人才战略的外部招聘增加了难度，不过这有助于更加密切地关注内部人才的发展。

尽管世界各国人才培养的情况明显不同，但更多地采用了以下三个模式：个人职业计划、组织继任计划及高潜能人才或“有远大抱负的人才”计划。欧盟只有大约 1/3 的国家制定了正规的职业规划，更多的国家（差不多 40%）实施继任计划。德国在这方面名列榜首，全国约有 2/3 的雇主采取继任计划模式；高潜能人才计划的使用相对较少，不到 30%。在这方面，西班牙名列第一，有 2/3 的雇主采用高潜能人才计划。

英国和美国的经济环境和法律构架最为相似。在 20 世纪 90 年代的时候，英国的继任计划和高潜能人才计划略微减少，而个人职业规划略有上升。2006 年，英国特许人事研究所（Chartered Institute for Personnel Department）关于英国培训和发展的调查报告指出，与美国情况类似，英国 60% 的雇主没有制定正规的人才发展计划，49% 的雇主根本就没有人才管理的安排。

美国的人才库资源丰富，以至于它发生变化后，需要经过一段时间才能发现。20 世纪 90 年代，经济开始腾飞，然而，此时对人才短缺的抱怨开始浮

出水面,实际情况是既不缺少人才,也不缺少大学毕业生,最主要的抱怨聚焦在管理和执行的水平上。但是,与人才管理计划相关的工作能力很难复制,从这个意义上说,对人才管理实践下降的担忧具有一定的意义,但却已经超越一个公司蔓延到整个经济领域。^①

新加坡人才管理的手段始于李光耀 (Lee Kuan Yew) 的研究报告。他在报告中指出:“新加坡于 1965 年宣布独立,当时拥有 200 万人口。对于新加坡这样资源贫瘠的小国来说,人才是国家发展的决定因素。”李光耀说他对跨国公司的管理实践很感兴趣,也很欣赏。新加坡为了发展自己的人才库,正在实施跨国公司的管理实践。至少对于新加坡政府来说,那些管理实践中最重要的方法涉及领导人的选拔和发展。李光耀运用了这样的人才管理原则来治理国家。

然而,即使是拥有最体系化的人才管理实践的公司,似乎也经历了留住人才的困难时期。据估计,新加坡新雇的管理人员更替率至少在 10 年时间里平均达到了 30%。大多数公司流失了很多管理人员,而公司在这些人身上投资巨大。这些人才何去何从是显而易见的,因为几乎总有渠道从投资培养人才的大公司挖掘雇员到没有投资培养人才的小公司。一些雇员感到他们的发展前景受阻,这就形成了来自雇员的人员更替“推动力”;有些小公司需要技能但又不能在内部有效培养人才,从而形成了来自这些小公司对人员更替的“拉动力”。这两股力量对人才流失究竟有多大的影响力,目前还不清楚。但是,毫无疑问,从大公司的管理职位预备跳槽到较小公司的管理职位,有一条“踏平了的路径”。

新加坡的公司似乎愿意在内部人才发展计划上进行再投资,其程度发展到了令人吃惊的地步。几乎所有的公司都在谈论人才管理,内部培养已经成为一个典范,而外部招募仍然不在其考虑范围之内。大公司有一定的规模和资源发展人才管理,有一部分人才流失到小公司。

新加坡的例子表明,人们更加普遍关注大国的人才管理。在这些国家,发生了很多同样的从大公司到小公司的人才转移。美国硅谷的高科技经济发展可以追溯到从大公司辞职开始创业的管理人员。同样的事情发生在生物技

^① 彼得·卡佩利. 沃顿商学院最受欢迎的人才管理课 [M]. 王素青, 译. 北京: 中信出版社, 2012.

术行业及贯穿经济领域的创业公司。随着集团在人才发展方面付出的减少,人才库拥有管理能力的人员也减少了。

第一节 人才管理与人力资源管理的关系

一、人才的定义

自从20世纪70年代人才学创立,到21世纪初“科学人才观”提出之前,人才的概念不断发生着变化。就“人才”的定义而言,主要有以下的观点:

(一)以“创造性劳动”“较大贡献”或“一定贡献”作为人才概念的内涵

这种说法以著名的人才学专家王通讯、叶忠海、雷祯孝、敢峰等人为代表。王通讯在《人才学通论》中提出了人才的定义,“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动,在某一领域、某一行业或某一工作上做出较大贡献的人”。^①叶忠海等认为,“人才,是指那些在各种社会实践活动中,具有一定的专门知识、较高的技术和能力,能够以自己的创造性劳动,对认识、改造自然和社会,对人类进步做出了某种较大贡献的人”。^②雷祯孝提出,“我们理解的‘人才’,是指那些用自己的创造性劳动成果,对认识自然、改造自然,对认识社会、改造社会,对人类进步做出了较大贡献的人”。^③敢峰认为,“凡是以创造性劳动和智慧对人类和社会做出了一定贡献,都是人才。人才,有‘知名’的人才也有‘无名’的人才,有显人才和被埋没的人才”。^④

(二)以“具有一定智慧、专门的知识、经验或技能”为人才下定义

很多学者都曾对人才下过类似的定义。钱学森在《社会主义的人才系统工程》一文中指出,“人才,不是什么天才,而是人民之才。是人民当中各行各业的有能力的人”。姚先桥、刘家强、黄爱民等人也从人才资本的角度提出人才是将自身“智慧、才能”释放出来,一种能与创造性劳动成果相结合的

① 王通讯. 人才学通论 [M]. 天津: 天津人民出版社, 1985.

② 叶忠海等. 人才学概论 [M]. 长沙: 湖南人民出版社, 1983.

③ 雷祯孝. 应当建立一门人才学 [J]. 人民教育, 1979 (7).

④ 天津市人才学研究会. 人才与人才管理 [M]. 天津: 天津人民出版社, 1984.

具有“知识技能、工作能力”的人。丰富的知识、超人的智慧、杰出的才能、娴熟的技能，如果不与劳动结合，不参与创造，那只会是潜在的、凝滞的人力，不是人才。^①

（三）以“意志、素质和技能较高、能发挥创造性”描述人才概念

强调不同于一般人力的范畴。部分学者持有这种观点，武勤英提出“人才指的是智能较高、能够发挥创造性的人”。李新生则认为，“人才，按照一般的理解是指那些才能高于一般人、对社会的贡献大于一般人的人”。钟祖荣写道：“人才即是形成并发挥了某种杰出的内在素质的人。”苗枫林进一步指出，“人才是社会人群中其才、能、艺的某些方面超出社会才能的常人值，并在实践中被社会认可的人”。^②

（四）以“能做出较大贡献的‘潜力’”来定义人才的特点

周吉、陈文等人在《科学学、管理学、人才学简明教程》一书中写道：“人才的概念主要应该是指具有做出较大贡献的潜力的人，至于是否已经做出了较大贡献只是在人才奖励、晋升时需要考虑的问题。”他们认为，把“做出了某种较大贡献的人”作为人才定义，“似乎混淆了‘人才’与‘人才开发’的概念。已经做出了较大贡献的人，仅指已被开发了的人才。应该说已经做出较大贡献的人是已被社会公认为人才的‘人才’。而那些有能力做出较大贡献，而没有条件做出较大贡献的人是未被社会公认的人才，是被埋没的‘人才’。因此，讨论人才概念时不仅应看到表现和效果，更应该看到潜在的发展趋势”。^③ 在国外，英国特许人事研究所也指出，“人才指的是那些能够为组织绩效带来特殊贡献或具有特殊价值的人，其中既包括能够在当前做出特殊贡献的人，也包括那些因展示出很高潜质，从而能在未来为组织做出贡献的人”。^④

综上所述，虽然学者们对人才的定义不尽相同，但也取得了一些相应的共识。

《辞海》中提到，人才“一是指有才识、学问、德才兼备的人；二是指有

① 中国人才研究会，赵永乐，沈荣华等. 宏观人才学概论 [M]. 北京：党建读物出版社，2013.

② 杨河清. 人才开发概论 [M]. 北京：中国人事出版社，中国劳动社会保障出版社，2014.

③ 梅介人. 人才管理立法与人才概念 [J]. 科技进步与对策，1985（S1）.

④ CIPD. Reflections on Talent Management: Change Agenda. CIPD. London, 2006.

才学、有才能的人；三是指品貌俱佳的人”。

《现代汉语词典》中定义人才为“德才兼备的人、有某种特长的人”。

《新华字典》对人才的界定：人才，是指那些具有良好的内在素质，能够在一定条件下通过不断地取得创造性劳动成果，对社会的进步和发展产生较大影响的人。

2010年6月，国家颁布实施的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》中对“人才”的定义：“具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。”

二、人才管理与人力资源管理的区别及联系

在20世纪90年代之前，人力资源管理领域中，“人才”的概念很少被提及，但是自90年代末期以来，尤其是进入21世纪以来，“人才”一词出现的频率越来越高。1997年，麦肯锡公司针对企业界即将面临的高管人员短缺问题做了一项名为“人才战争”或“人才争夺战”（war for talent）的研究，随后，在2001年，研究者们出版了一本同名的论著。从此以后，“人才战争”一词迅速走红。不久，另外一个词汇渐渐走进人们的视线，这就是“人才管理”（talent management）。人才管理最初起源于人才战争引起的组织对人才招聘工作的重视，后来逐渐发展成为一种涉及范围更大的管理实践，涉及人才的吸引、保留、开发、调整和使用等多个方面。其具体内容：规划人才需求、梳理雇主品牌以吸引最优秀的员工、确保新员工尽快达到高生产率、帮助组织留住优秀员工、确保人才在组织内能够不断流动到贡献最大的职位等。尽管人才管理不可避免地会涉及很多传统的人力资源管理职能，但它的关注点主要还是关键人才的吸引、保留、使用及其发展。人才管理与传统的人力资源管理之间的差异主要是以下四个方面：

第一，职能角度。人才管理实际上几乎涵盖了人力资源管理的所有职能，但是，它强调了在新环境和新形势下，人力资源管理的流程、方法及思路的变化。它是人力资源管理职能的重要转型，是一种从战略高度来看待员工的新方法，一种将流程和系统加以整合的新途径。人才管理显著地表现出与竞争优势资源相关的传统人力资源管理的思维模式的转移，是适应当今动态复