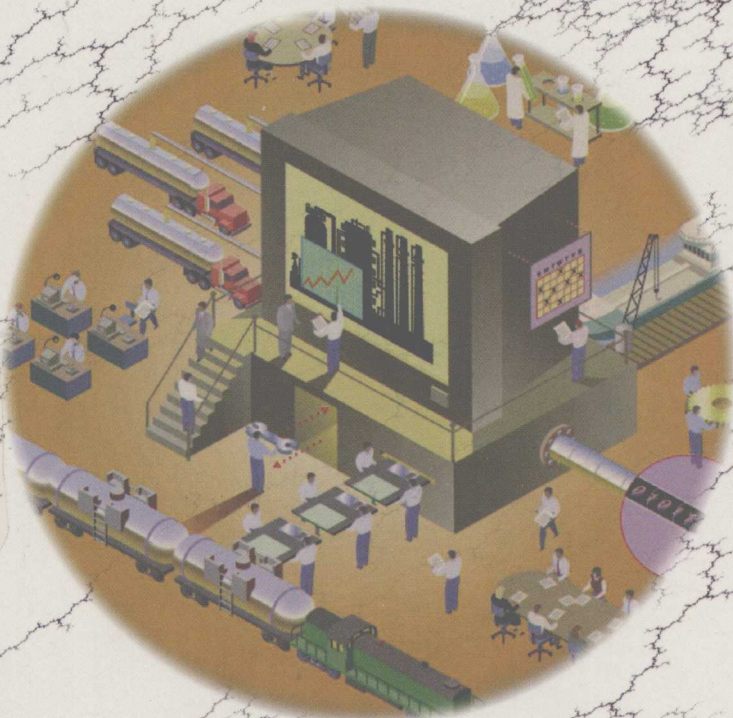


面向21世纪的 现代企业人力资源管理

安鸿章 吴江 主编



中国劳动社会保障出版社

面向 21 世纪的 现代企业人力资源管理

MIANXIANG 21 SHIJI DE
XIANDAI QIYE RENLI ZIYUAN GUANLI

安鸿章 吴 江 主编

中国劳动社会保障出版社

· 北 京 ·

版权所有

翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

面向 21 世纪的现代企业人力资源管理/安鸿章, 吴江主编.

—北京: 中国劳动社会保障出版社, 1999. 7

ISBN 7-5045-2606-1

I. 面…

II. ①安… ②吴…

III. 企业管理-劳动资源-文集

IV. F272.92-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 25740 号

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)

出 版 人: 唐云岐

*

北京朝阳隆昌印刷厂印刷 新华书店经销

850×1168 毫米 32 开本 12.875 印张 334 千字

1999 年 7 月第 1 版 1999 年 7 月第 1 次印刷

印数: 4000 册

定价: 25.60 元

目 录

面向 21 世纪的现代企业人力资源管理

..... 安鸿章	吴 江 (1)
知识经济时代的人力资源管理	王庆玉 (15)
如何实施有效的人力资源管理	刘毅恒 (22)
重视人力资源开发, 推动现代企业改革	刘 磊 (29)
国有企业人力资源开发利用问题浅谈	高 淳 (35)
以人为本是企业经营的宗旨——谈饭店酒店业	
人力资源管理	王惠才 (40)
倾听——人力资源管理的技巧与前奏	马 强 (45)
试论人力资源管理与如何留住人才	丁 丽 (49)
由著名企业的成功看人力资源管理	秦 艳 (52)
企业创建时期人力资源管理的作用与意义	王 楠 (57)
创新经济与人力资源	彭 刚 (62)
当代西方企业人力资源管理新趋向	毛 霖 (68)
试谈人力资源的开发	王 锐 (73)
试论企业的人力资源开发	王海澜 (76)
论论人力资源管理的全球一体化趋势	陆 旭 (81)
人力资本投资与收益	许秀莉 (86)
人力资本开发与可持续发展	张 蕾 (91)
知识经济时代我国人力资源的开发	葛爱华 (96)
搞活工资分配, 促进企业发展	贾绍勇 (100)

浅析双轨制中的分配不公现象	陈 强 (105)
以工资理论分析当前的就业问题	李玉静 (109)
企业内部工资制度改革初探	蔡雪松 (113)
我国当前收入分配领域存在的问题及其对策	和晓勇 (121)
关于效率优先、兼顾公平分配原则的思考	龙 洋 (128)
关于按劳分配和按生产要素分配相结合的 思考	姜 红 (133)
论行业工资管理制度	翟俊妍 (137)
关于首钢基本工资制度的分析	刘 飞 (142)
现行事业单位工资制度改革探析——中国 作家协会事业单位工资改革思路	梁 飞 (146)
论朗讯科技光缆公司的薪酬体系	祁建华 (152)
完善社会保障制度，推动社会经济发展	姚林青 (158)
关于科研事业单位建立补充养老保险制度的 探索	黄亦彬 (163)
发展企业补充养老保险	王 进 (171)
企业与职工根本利益的一致——养老保险的 权利义务关系浅析	张 英 (176)
浅谈社会保险在传统人事管理制度中转变	薛敏皓 (183)
努力发展中小企业是扩大就业的有效途径	王宝华 (187)
城市化与农村劳动力转移	向咏怡 (192)
我国失业下岗问题对策分析	李 晨 (198)
浅谈再就业工程	李云鹏 (205)
解决下岗再就业问题的重要性	冯杨文 (211)
北京市下岗职工现状及其再就业问题初探	丁 义 (214)
国外实施再就业工程的若干经验	臧 强 (220)
浅论当前我国实施再就业工程的难点及对策	张耀华 (226)
论我国下岗、再就业的现状和对策	陈奕青 (233)
宏观搞活，微观看紧——知识经济时代专业	

技术人员流动中存在的问题及对策	杜俊飘 (238)
关于国有企业人才流失问题的探讨	陈海虹 (248)
市场经济体制下合理人才流动机制浅述	史笑彤 (253)
企业员工的稳定	翟 鹏 (258)
外资企业的人才保留措施	杨晓云 (262)
人才流动呼唤劳动力市场立法	李毅光 (268)
企业发展与人才的关系	卢小佳 (273)
从知识经济的时代特征看未来新型“人才观”	
及人才素质的新要求	沈聪伟 (277)
加强培训, 增长技能, 把握再就业机会	何树斌 (282)
试论素质培训对提高就业能力的重要作用	章 珊 (286)
OJT 培训方法研讨	李 严 (291)
重视职业教育, 开发职工培训市场, 迎接知识	
经济时代的到来	刘 畅 (296)
浅议培训与企业人力资源开发	崔蔚然 (300)
寿险公司对营销人员的招收与培训	松 荻 (305)
关于对完善专业技术职务聘任制的几点认识与	
思考	游良婕 (311)
试论企业人才的招聘	张 红 (315)
浅谈人才培养方向如何适应现代企业管理的	
要求	胡 迟 (321)
公司招聘工作中的一些问题初探	曾代秀 (326)
关于在国有餐饮企业进行考核管理的思考	程 恒 (330)
关于企业激励机制的浅要分析	杨 玲 (335)
试析环境与工资的激励作用	鞠丹娜 (339)
在直属黄金企业领导人员管理工作中进一步	
完善激励约束机制势在必行	李跃清 (344)
如何使激励卓有成效	董爱春 (349)
国有企业经营者激励机制的再造	赵 勇 (353)

关于“减员增效”的若干思考	王颖聪 (358)
北京华都机械工程公司定岗定员工作的实践与 经验	王俊明 (363)
解除劳动关系企业要依法行事	梁 旺 (367)
关于实行企业雇员制的初步设想	孙金瑜 (374)
从影响员工工作表现的因素谈起	黄 莉 (378)
企业内部组织变革中的问题与对策	黄宇峰 (383)
浅论猎头行业的现状及其发展	杜文红 (387)
跨国公司在中国雇员当地化中的误区	张永利 (391)
简析实行现代企业制度中的一些问题	陈恩斌 (396)
东南亚金融危机的形成及对我国经济的借鉴 作用	邢 中 (401)

面向 21 世纪的现代企业人力资源管理

安鸿章 吴 江

从现在开始还有不到一年的时间，人类将要跨入 21 世纪。在这具有历史意义的时刻，我们共同讨论一个世界普遍关注的问题，这就是：在全球经济一体化的进程中，我们将如何最有效地管理人力资源，使这种最活泼、最具创造性和革命性的资源得到充分开发和利用。

一、中国人力资源管理的历史回顾

纵观近 50 年来的经济发展历史，中国企业在人力资源管理方面大致可划分为以下几个阶段：

第一阶段（1949—1965）：传统的计划体制成长发展期

1. 从 1949 年到 1952 年的三年时间内，人民政府着手对国民经济进行了全面的整顿恢复。官僚资本企业转变为国营企业后，进行了民主改革和生产管理改革，建立了工人参与管理的工厂管理委员会和职工代表会议，以及生产责任制和经济核算制。在劳动管理方面，建立了劳动定额等项基础工作，实行了八级工资制和工厂奖励基金制，推广了郝建秀工作法（纺织行业）、苏长有砌砖法（建筑行业）、李锡奎调车法（铁路行业）、黄润萍仓库管理法（机械行业），在学习这些先进生产经验的过程中，还涌现出许多先进集体，如沈阳机器五厂的马恒昌小组、大同煤矿的马六孩小组、天津钢厂的刘长福小组等。同时，人民政府还加强了对私营工商企业的管理，并在企业内部实行工人监督制。

2. 从 1953 年到 1957 年，中国实行第一个五年计划。这一时期人力资源管理的主要特点是：全面引进苏联的企业管理制度和办法，实行了厂长负责制（一长制），党组织起保证和监督作用，工会组织在党的领导下，积极开展以技术革新为主要内容的社会

主义劳动竞赛,使企业劳动定额和劳动组织得到了进一步的加强,企业的职工的职业技术教育和培训也有了很大发展。此外,国家还对私营工商企业进行了改组,实行了公私合营以后,劳资关系得到了根本性的改善,充分调动各个方面的积极性,推动了生产的迅速发展。

3. 从1958年到1965年,其间经历了“大跃进”和国民经济全面调整时期。在劳动管理方面,贯彻了“工业七十条”(《国营工业企业工作条例》1961年)以及计时奖励工资和计件工资制(1964年),推广了大庆油田等先进企业管理经验,改进和加强劳动组织,精兵简政,减少非生产人员,严格实行劳动定额定员,使企业劳动生产率大幅度提高。

总之,到1965年时中国企业劳动人事即人力资源管理的计划管理模式基本定形,国家、企业和职工个人三位一体形成利害一致的生产经营主体。企业在用人上没有自主权,劳动力、工资、福利、保险制度由国家统一制定,职工的工作是“铁饭碗”,在分配上是“大锅饭”,这种机制对新中国经济的恢复和重建,确实发挥了非常重要的作用,但随着经济大规模的深入发展,它的弊端就逐步显露出来。

第二阶段(1966—1978):传统的计划体制巩固强化期

由于众所周知的原因,在这一历史时期中,人力资源的计划管理体制不但没有削弱,反而得到进一步的巩固和加强,使得企业的生命机体愈来愈缺乏活力。

其间虽有部分国有企业坚持了一些行之有效的管理制度,如开滦唐家庄煤矿、上海黄埔港等企业恢复了计时和计件工资加奖励的制度,加强了劳动定额定员管理,特别是1975年邓小平主持中央日常工作期间,着手对企业进行整顿,并制定了“工业三十条”[《中共中央关于加快工业发展若干问题的决定(草案)》(1975.07)],当时由于“四人帮”及其错误路线的干扰,企业整顿工作进度缓慢。

第三阶段（1979—1994）：新旧体制并存与改革转换期

1976 年在新中国的历史上是一个重要的转折点，但经济体制和企业制度的改革是在党的十一届三中全会以后逐步开始的。而人力资源管理制度方面的改革更是十分艰难和缓慢。

1. 劳动制度的改革（用人制度的改革）。1986 年国务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》《国营企业招用工人暂行规定》《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，这标志着中国企业劳动制度的改革进入了一个新的历史阶段，可以说它给旧的传统的“铁饭碗”制度划上了句号。从此，国有企业在用人方面享有一定的自主权（1992 年曾对上述第一项规定第 2 条和第 26 条作了修改，1994 年废止；第二项规定尚待补充修改；第三项规定仍有效）。随着新人实行新制度，企业还对原有职工实行的旧制度进行了改革，在一部分企业中试行了全员劳动合同制。

2. 工资制度的改革。中国企业工资制度的改革是从两个方面进行的：一是要解决国家和企业的关系，变国家直接控制为间接调控。二是要搞好企业内部管理，实现企业自主分配；结合本行业的特点，建立科学合理的分配机制，采取适当的工资制度和形式，真正体现效率优先、兼顾公平、按劳付酬的原则。

1978 年企业恢复了计件工资和奖励制度。

1981 年针对企业奖金失控的情况，国家规定奖金水平控制在月平均工资的 2~3 倍之内。

1984 年国家取消奖金封顶，实行了奖金税。奖金同企业经济效益挂钩，按核定比例从税后利润中提取。

1985 年国务院发布了《关于国营企业工资改革问题的通知》（1985.01.05），决定在国有大中型企业中实行工资总额同企业经济效益挂钩按比例浮动的分配办法。

1992 年根据国务院《全民所有制工业企业转换经营机制条例》（1992.07.23），部分国有企业、股份制企业试行了在“两个低于”的前提下自定工资总额的办法。“两个低于”是指工资总额

增长幅度低于本企业经济效益（按实现税利计算）增长幅度，职工实际平均工资增长幅度低于本企业劳动生产率增长幅度。

1984年《中共中央关于经济体制改革的决定》提出社会主义经济是有计划的商品经济。实践充分证明：企业作为一个独立的经营实体，必须在分配方面具有自主权。因此，1986年国有企业开始实行“自主经营、自负盈亏、自主分配、国家征税”的工资体制。1989年中共十三届四中全会以后，根据计划经济和市场调节相结合的经济体制要求，1990年起国有企业实行的是“国家宏观调控、分级分类管理、企业自主分配”的工资体制。1992年中共十四大确立了社会主义市场经济体制的改革目标以后，1994年开始国有企业实行的是“市场机制决定、企业自主分配、政府监督调控”的新的社会主义市场经济工资体制。在以后的几年中，国有企业在工资方面讨论的热点是经营者的年薪制、企业利润分享与劳动分红等问题。

3. 社会保险制度的改革。中国社会保险制度的改革是从80年代中期开始的。新中国建立以来，除在1951年2月26日公布了《中华人民共和国劳动保险条例》，并于1953年1月2日经修改后颁布实施（其中对养老保险的享受条件、待遇标准于1958年和1978年做过较大调整）外，国务院还在1978年6月2日发布实施了《关于工人退休、退职的暂行办法》。从总体来看，中国在60年代中期以前虽然建立了项目比较齐全的社会保险体系，发挥了积极的作用，但在后来的发展中遇到了挫折，主要是“文革”期间取消了社会保险费用的社会统筹，使其倒退为企业自我保险的制度。改革开放之后，国家虽然采取了一些补救措施，但原有的一套制度越来越不能适应社会主义市场经济体制改革的要求。其主要问题是：覆盖面窄，适应范围小；社会化程度低，缺乏社会互济；负担畸轻畸重，基金筹集方式单一，经费由国家一方负担，保险的层次少渠道少，管理的方式方法落后。

近十多年来，中国从养老保险制度和失业保险制度入手，对

传统的保险制度进行了全面的改革，其主要内容是：（1）实现保险基金的社会统筹，变企业自我保险为社会保险；（2）扩大了覆盖面，使所有企业职工和城镇劳动者受益；（3）社会保险费用变一方负担为国家、企业、职工个人三方共担；（4）建立国家基本保险、企业补充保险、个人储蓄保险等多层次的社会保险体系。

这些改革已经或正在取得进展，但与企业深化改革的要求还有不小的差距。其主要问题是：（1）社会保险制度改革滞后，与其他劳动人事制度的改革不协调；（2）国家、企业资金短缺，保险基金筹集十分困难；（3）保险基金地方统筹与行业统筹并存，难以协调、统一；（4）法律、法规不健全，各地区政出多门、标准不一，阻碍了社会保险制度改革的进程；（5）社会保险的管理机构不健全，专门人才缺乏，社会化的服务网络尚待建立。

中国企业人力资源管理制度的改革与社会保险制度的改革息息相关，要在本世纪末建立起适应社会主义市场经济要求的，覆盖面大，费用负担和待遇标准合理，基金统一调剂使用，社会化管理程度较高的社会保险体系，确实是一件非常艰巨而又复杂的工程，应充分考虑到其改革的长期性和复杂性。

第四阶段（1995—现在）：市场经济体制的建立发展期

中国企业人力资源管理体制经过近 20 年的改革、调整，从“九五”计划开始将步入社会主义市场经济的轨道。其主要标志是：

1. 现代企业制度的建立。中共十四届三中全会明确提出：转换国有企业经营机制，建立现代企业制度。现代企业制度是适应社会主义市场经济要求的“产权清晰、政企分开、责任明确、管理科学”的一种企业制度。始于 70 年代末的中国经济体制改革，从实质上说是企业制度的再选择，即选择一种更科学、更先进的企业制度来改造和替代传统的企业制度，使企业从窒息的状态下解脱出来，焕发青春的活力。经过不断的实践和探索，人们得到了一个共识：企业是市场的基本经济单元和竞争主体，确立企业的主体地位是在中国建立社会主义市场经济体制的要求，因此，在

构造市场经济体制宏观框架的同时，必须重塑市场经济体制的基础，建立与社会主义市场经济体制相适应的现代企业制度。它的确立将有利于克服传统的企业制度的缺陷，从根本上消除国有企业资产有人占用、无人负责、被人侵吞、效用低下的现象。近十几年来，中国政府先后颁布了《全民所有制工业企业法》（1988.04.13）、《中华人民共和国公司法》（1993.12.29）、《全民所有制工业企业转换经营机制条例》（1992.07.23）、《国有企业资产监督管理条例》（1994.07.24）等一系列法规，全力推进企业制度的改革，并在百户大中型企业进行试点、推广，预计在本世纪末完成国有企业制度性改造。国有企业在建立现代企业制度的过程中，将在对传统劳动人事制度全面改革的基础上，确立现代人力资源管理制度，从而使劳动者的聪明才智得到充分发挥。

2. 《劳动法》的颁布。1994年7月5日，中国人大第八届常务委员会审议通过了《中华人民共和国劳动法》，并于1995年1月1日起正式实施。《劳动法》是中国社会主义市场经济法律体系的重要组成部分，是维护劳动者合法权益的基本法律。《劳动法》依据宪法共制定了13章107条，明确规定了劳动者的四项义务（完成劳动任务、提高职业技能、执行劳动安全卫生规程、遵守劳动纪律和职业道德以及法律法规等）和八项权利（就业权、报酬权、休息权、劳动保护权、接受职业培训权、享受保险福利权、提请劳动争议处理权、法律法规规定的其他劳动权）。《劳动法》既为劳动者维护合法权益，履行应尽义务提供了法律保障，也为用人单位和企业规范自身行为，合法履行职责提供了法律依据。《劳动法》的颁布实行，使用人单位与劳动者之间的劳动关系调整纳入了法制轨道，双方的合法权益将依法得到保障，双方的争议及其处理将有法可依、有章可循。

3. 全员劳动合同制的推行。实行全员劳动合同制，使中国劳动制度发生了根本性的变革，城镇劳动力不再依附企业 and 国家，劳动力不再是企业所有、国家所有，劳动力走向并进入市场使中国

劳动力交流的网络遍布全国主要城镇。据有关统计资料显示，中国目前国家举办的劳动力交流中心、职业介绍所（站）近4 000个，企业或私人举办的职业介绍所达8 000个，中国的劳动力市场已具雏形，劳动力市场的调控功能（调节供求关系）、优化功能（双向选择）、导向功能（职业技能开发）、激励功能（劳动者就业前后的激励）、咨询功能（提供就业信息）已得到了较好发挥，但其约束功能（劳动报酬的约束）由于体制上的原因至今尚未发挥太大作用。中国劳动力市场的工资决定机制发挥的作用范围很小，目前仅限于高素质、高学历、高技能的人才市场。

总之，中国企业的人力资源管理已经开始进入一个新的历史发展阶段，正在向发达国家的先进管理水平靠拢，朝着科学化、现代化、系统化、法制化、标准化的方向发展。

经过10多年的改革，中国企业人力资源管理已经由传统的计划管理体制转向市场经济管理体制，无论从企业的外部环境来看，还是从企业内部管理的要求来看，这已经成为不可逆转的历史发展趋势。可以说，中国企业的人力资源管理已从幼年期进入青年期，即从不成熟期开始进入了成熟期。归纳起来它具有以下几个特点：

1. 由过去劳动与人事分割的“条块”管理，逐步转向以人为中心的全面的劳动人事管理即现代人力资源管理（体制）。
2. 由过去依靠“方针政策”的经验管理，逐步转向以先进的理论为指导，“随机”制宜、因情而异的科学化管理（理论）。
3. 由过去片面强调“社会主义优越性”的低效管理，逐步转向以效率为中心的全员、全面、全过程的优化管理（目标）。
4. 由过去单纯依靠政治思想工作为中心的管理，随着劳动关系的多元化，逐步转向借助法律、经济、心理、行政等多种方法相结合的系统化管理（手段）。

二、现代企业人力资源管理的一般职能

企业内部人力资源管理的一般职能可以从以下几个方面来

说明：

1. 从员工流动的过程来看，企业人力资源管理有三个主要环节：“进”、“管”、“出”。“进”指劳动力的招收、选拔；“管”包括调配、考核、培训、晋升、报酬、奖励、保险、福利、劳动保护与劳动卫生、劳动合同、争议处理等工作；“出”指员工的辞职、辞退、离休、退休等工作。

中国实行改革开放的政策以来，企业在继承重视员工政治思想工作传统的基础上，大胆引进西方的组织行为学、管理心理学等一系列先进理论，并运用于企业管理的实践，取得了很好的效果。同时，在企业文化方面还开展了一系列研究，目前大多数国有企业比较注重企业文化的营造，如厂（店）歌、厂（店）训等。

2. 从企业生产劳动活动的全过程来看，人事管理既包括以“人”为中心的进、管、出管理，还包括以“事”为对象的劳动过程的组织和管理，它涉及人与事（劳动活动）、人与物（劳动资料和劳动对象）、人与人（劳动关系与劳动组织）等多层面、多方面关系。因此，中国企业人力资源管理过去长期被称之为劳动人事管理。具体内容有：企业内部组织机构的设置、劳动定额员、工作岗位分析和评价、劳动时间和空间的组织（分工与协作、工作轮班、工作地、作业组的组织）、企业生产率管理、劳动安全与卫生以及职业病防治等。

3. 企业人力资源管理是以组织中的人为对象的管理。从管理的性质和特点来看，它至少涉及以下六种基本职能：

（1）吸引。包含的活动有：明确企业中工作岗位的要求，提出人员补充计划；对有资格的求职人员提供均等的就业机会。

（2）录用。采用科学方法确定符合岗位要求最佳人选的过程。

（3）保持。由以下活动组成：保持员工有效工作的积极性、主动性和创造性，并使其得到充分发挥；保持安全、健康、舒适的工作环境和氛围。

(4) 发展。通过教育、培养、训练,促进员工的知识、技巧、能力和其他方面素质提高,不断提高员工的职业技能,增强员工的竞争能力。

(5) 评价。对员工的工作绩效、劳动态度、技能水平和其他方面作出全面评价和鉴定;对组织气氛和管理状况、员工的士气进行分析、评价。

(6) 调整。为保持员工的正常的工作状态和应当达到的技能水平而进行的一系列活动,如奖惩、晋升、解聘、辞退、调配等。

上述六项基本职能相互依存、相互影响、相互作用,构成了企业劳动人事管理系统的运行和循环。

三、传统的劳动人事管理的新变化

进入 70 年代以后,在西方人力资本投资理论的影响下,人们越来越深刻地认识到人力资源开发对于社会经济发展的重要意义和巨大作用。在欧美各国纷纷出现了人力资源开发的组织机构;在美国,除政府设立了人力资源开发的组织外,许多工商企业也纷纷将原来的人事部门改称为“人力资源开发部”或“人力资源管理部”,这不仅仅是名称的简单更换,而是反映了西方企业管理思想的新变化,以及企业管理重心的重大转移。西方企业从强调对物的管理转向重视对人的管理,是管理领域中一个划时代的进步。而把人当做一种能使组织系统在激烈的竞争中生存、发展,始终充满生机和活力的特殊资源加以开发利用,已成为现代先进管理理论的重要组成部分。

(一) 企业劳动人事管理转换为人力资源管理的外部环境

在现代企业中,人们开始摒弃“劳动人事管理”的用语,而代之以“人力资源管理”的新术语。这是因为企业在市场经济条件下,与过去相比,对“人”管理的外部环境和条件产生了一系列的新变化、新特点和新趋势。这主要是:

1. 世界经济一体化(或称全球化)、企业国际化与人力资源国际化。中国劳动力输出逐年增加,进入中国境内就业的外籍人

员呈上升趋势，仅在北京市各类企业、公司中工作的外籍人员以及港澳台同胞已超过25 000余人。与此相同，中国国内劳务输出的人数数据有关资料显示亦有很大提高。

2. 效率与公平的矛盾日益突出。在传统体制下为了求得“公平”而牺牲了“效率”，在市场经济体制下为了追求“效率”而影响了“公平”。因此，在实现企业目标提高效率的前提下，保障劳动者获得公平待遇，成为现代人力资源管理的重要任务之一。当然，政府也要在这方面发挥主导作用，如立法、执法和监察。

3. 企业的多元化和劳动关系的多元化。国家、企业与职工利益的一体化完全解体，转变为出资者、经营者和劳动者利害既相一致又相矛盾的三位一体的新格局。

4. 劳动力交流的市场化。劳动者个人的多层次需要显性化，企业人力资源管理应根据“人是一个多面体”的原理，采取有效措施适度满足员工个人的不同层次需求。

5. 为了提高参与市场竞争的能力，企业需要不断变革生产组织和劳动组织，它不仅要求企业内部组织和各项管理制度具有更大的弹性，而且对劳动者也提出了更高的要求，劳动者必须具有更强的适应性和竞争能力，才能满足企业内外部竞争的需要。

6. 高水平的人力资源管理将是21世纪企业最重要的竞争优势。这是因为市场的竞争，产品的竞争，技术的竞争，资本的竞争，归根到底还是人才的竞争。因此，现代人力资源管理应当将劳动者的职业技能的全面开发放在首位。

（二）企业人力资源管理与传统劳动人事管理的差异

1. 人力资源管理更具战略性。传统的劳动人事管理基本上是一种业务管理，它常常是在企业经营管理者“需要”的时候，才加以关注并发挥作用。例如，人手不够急需补充；招聘人员；发生劳资纠纷亟待调解、处理时，等等。因此，它在企业管理中的地位不高。而人力资源管理则不同，它已经成为现代企业经营战略的重要组成部分。现代企业经营战略的实质，就是在特定的环