



高等职业教育人才培养创新教材出版工程

高职高专财经类教材系列

人力资源管理

■ 主编 陈良政 黄 俭



科学出版社
www.sciencep.com

● 高等职业教育人才培养创新教材出版工程

高职高专财经类教材系列

人力资源管理

主 编 陈良政 黄 俭

副主编 柳秀春 邵 云

编 委 杨树峰 张 兵 钟 芸

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书是配合高职高专院校人力资源管理专业的建设而编写的。全书共11章,主要内容包括:导论、职务分析、人力资源规划、员工招聘与甄选、员工培训与发展、绩效考核、薪资报酬、员工激励、劳动关系管理、中外人力资源管理的比较和劳动安全管理等内容。每章后均附有本章小结、复习思考题,以便于读者自学。

本书除作为高职高专院校人力资源管理专业的教材外,也适合作为不同层次企业管理人员的培训教材,以及读者自修使用。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/陈良政,黄俭主编. —北京:科学出版社,2005

(高等职业教育人才培养创新教材出版工程·高职高专财经类教材系列)
ISBN 7-03-014992-0

I. 人… II. ①陈…②黄… III. 劳动力资源-资源管理-高等学校:技术学院-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 014688 号

责任编辑:沈力匀 / 责任校对:曾 茹
责任印制:安春生 / 封面设计:王壮波

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街16号

邮政编码 100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2005年3月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2005年3月第一次印刷 印张:16 3/4

印数:1—4 000 字数:316 000

定价:23.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈双青〉)

《高等职业教育人才培养创新教材》 出版工程说明

一、特色与创新

随着高等教育改革的进一步深化,我国高等职业教育事业迅速发展,办学规模不断扩大,办学思路日益明确,办学形式日趋多样化,取得了显著的办学效益和社会效益。

毋庸置疑,目前已经出版的一批高等职业教育教材在主导教学方向、稳定教学秩序、提高教学质量方面起到了很好的作用。但是,有关专家也诚恳地指出,目前高等职业教育教材出版中存在的一些问题,主要是:教材建设仍然是以学校的选择为依据、以方便教师授课为标准、以理论知识为主体、以单一纸质材料为教学内容的承载方式,没有从根本上体现以应用性职业岗位需求为中心,以素质教育、创新教育为基础,以学生能力培养为本位的教育观念。

经过细致的调研,科学出版社和中国高等职业技术教育研究会共同启动了“高等职业教育人才培养创新教材”出版工程。在教材出版过程中,力求突出以下特色:

(1) 理念创新:秉承“教学改革与学科创新引路,科技进步与教材创新同步”的理念,根据新时代对高等职业教育人才的需求,策划出版一系列体现教学改革最新理念,内容领先、思路创新、突出实训、成系配套的高职高专教材。

(2) 方法创新:摒弃“借用教材、压缩内容”的滞后方法,专门开发符合高职特点的“对口教材”。在对职业岗位(群)所需的专业知识和专项能力进行科学分析的基础上,引进国外先进的课程开发方法,以确保符合职业教育的特色。

(3) 特色创新:加大实训教材的开发力度,填补空白,突出热点,积极开发紧缺专业、热门专业的教材。对于部分教材,提供“课件”、“教学资源支持库”等立体化的教学支持,方便教师教学与学生学习。对于部分专业,组织编写“双证教材”,注意将教材内容与职业资格、技能证书进行衔接。

(4) 内容创新:在教材内容的选择方向,力求反映知识更新和科技发展的最新动态。将新知识、新技术、新内容、新工艺、新案例及时反映到教材中来,更能体现高职教育专业设置紧密联系生产、建设、服务、管理一线的实际要求。

二、精品与奉献

“高等职业教育人才培养创新教材”出版工程的启动,得到了教育高等教育局高职高专处领导的认可,吸引了一批职业教育和高等教育领域的权威专家积极参与,共同打造精品教材。其实施的过程可以总结为:教育部门支持、权威专家指导、一流学校参与、学术研究推动。

国内的高等职业教育院校特别是北京联合大学、天津职业大学以及中国高等职业技术教育研究会的其他副会长、常务理事、理事单位等积极参加本教材出版工程,提供了先进的教学经验,在此基础上出版一大批特色教材。

在编写教材的过程中,得到了相关行业部委、行业协会的支持,对教材的推广起到促进作用。

先进的理念、科学的方法、有力的支持,必然导致精品的诞生。《高等职业教育人才培养创新教材》出版工程主要包括高职高专层次的基础课、公共课教材;各类紧缺专业、热门专业教材;实训教材、引进教材等特色教材;还包含部分应用型本科层次的教材。根据我们的规划,下列教材即将与读者见面:

(一) 高职高专基础课、公共课教材

- (1) 基础课教材系列
- (2) 公共选修课教材系列

(二) 高职高专专业课教材

- (1) 紧缺专业教材
 - 软件类专业系列教材
 - 数控技术类专业教材
 - 汽车类专业教材
 -
- (2) 热门专业教材
 - 电子信息类专业教材
 - 交通运输类专业教材
 - 财经类专业教材
 - 旅游类专业教材
 - 生物技术类专业教材
 - 食品类专业教材

—— 精细化工类专业教材

—— 广告类专业教材

—— 艺术设计类专业教材

.....

(三) 高职高专特色教材

—— 高职高专院校实训教材

—— 国外职业教育优秀教材

.....

欢迎广大教师、学生在使用中提出宝贵意见,以便我们改进教材出版工作、提高质量。

中国高等职业技术教育研究会
科 学 出 版 社

前 言

本书依据科学性、系统性、创新性、实用性的原则,围绕人力资源管理的主要职能和任务,选定了职务分析、人力资源规划、员工招聘与甄选、员工培训与发展、绩效考核、薪资报酬、员工激励、劳动关系管理、中外人力资源管理的比较和劳动安全管理作为基本内容,既介绍当今世界上先进的人力资源管理理论,又力求具有中国特色,密切联系现代企业人力资源管理实践。

本书由陈良政教授(九江职业技术学院)、黄俭副教授(九江学院)担任主编,柳秀春副教授(江阴职业技术学院)、邵云讲师(九江职业技术学院)担任副主编。参加编写的还有杨树峰讲师(天津科技大学)、张兵助理研究员(九江职业技术学院)、钟芸教师(九江学院)。

全书共 11 章,由陈良政拟订编写大纲,并对全书做了统一修改、补充和审定。具体写作分工如下:陈良政:第 1、2 章;黄俭、钟芸:第 3、4 章;柳秀春:第 5、6 章;邵云:第 7、8 章;杨树峰:第 9、10 章;张兵:第 11 章。

由于编者水平有限,知识和经验的不足,书中错误和不妥之处在所难免,恳切希望广大师生和读者提出批评和建议。

目 录

第1章 导论	1
1.1 人力资源管理概述	1
1.2 现代人力资源管理的发展趋势	7
1.3 人力资源管理的主要内容与职能.....	17
1.4 人力资源管理的基本原理、手段和技术	21
第2章 职务分析	37
2.1 职务分析概念.....	37
2.2 职务分析的方法.....	43
2.3 职务分析的基本程序.....	48
2.4 职务说明书的编写.....	49
第3章 人力资源规划	56
3.1 人力资源规划的任务.....	56
3.2 人力资源规划的制定.....	59
3.3 人力资源规划的方法.....	65
第4章 员工招聘与甄选	81
4.1 员工招聘概述.....	81
4.2 员工招聘与甄选的方法.....	94
4.3 招聘评估	110
第5章 员工培训与发展	115
5.1 员工培训概述	115
5.2 培训的实施	124
5.3 员工职业发展	130
第6章 绩效考核	143
6.1 绩效考核概述	143
6.2 绩效考核方法	153
6.3 绩效考核的实施	160

第7章 薪资报酬	169
7.1 薪酬概述	169
7.2 薪酬制度设计	175
7.3 员工福利	186
第8章 员工激励	190
8.1 激励概述	190
8.2 激励理论	193
8.3 激励的原则和方法	198
8.4 激励方案的设计与实施	204
第9章 劳动关系管理	210
9.1 劳动关系	210
9.2 改善劳动关系的途径	213
9.3 劳动争议	215
9.4 劳动争议的处理	216
第10章 中外人力资源管理的比较	223
10.1 美国的人力资源管理模式.....	223
10.2 日本的人力资源管理模式.....	225
10.3 德国及欧洲的人力资源管理模式.....	230
10.4 建设有中国特色的人力资源管理模式.....	237
第11章 劳动安全管理	240
11.1 安全生产.....	240
11.2 劳动安全管理内容.....	243
11.3 安全生产控制过程.....	247
参考文献	257

第 1 章

导 论

学习目标

本章在明确人力资源和人力资源管理含义与特征的基础上,阐述了人力资源管理的基本内容与职能及基本原理、手段和技术,重点说明了现代人力资源管理与传统人事管理的差别,分析了我国企业人力资源管理的现状及面临的挑战,介绍了 21 世纪人力资源管理的发展趋势。要求学生通过本章学习,能全面了解人力资源管理的内涵及人力资源管理发展的现状,为学习后面各章打下基础。

1.1 人力资源管理概述

1.1.1 人力资源的含义、特点

1. 人力资源的含义

对于什么是人力资源,众多学者从不同的角度做了界定。我们可以将其定义为:人力资源是指在一定区域内的人口总体所具有的劳动能力的总和,或者是具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和。具体到一个企业,人力资源就是企业内部和外部可提供服务及有利于企业预期经营的人的总和。

由上述定义可以看出,我们提到人力资源,既指其数量,更指其质量。数量是指拥有劳动能力的人口数量,投身有用工作的人口比例及实际劳动量。质量是指最能体现人的体力和脑力状况的生理素质和科学文化素质以及这两者的综合。人力资源的数量和质量是密切联系的两个方面。既要有数量,又要有质量。数量是基础,质量是关键。一个组织的人力资源管理,首先要谋求的是规划效益。但是,在规模达到一定程度之后,就要把着力点转移到提高人力资源的质量上来。这是因为,在现代社会,在创造社会财富方面,人力资源的质量远胜于它的数量。因为人不仅是社会财富的创造者,还是消费者。庞大数量的人力资源如果没有较高的质量,就会给组织造成负担。古人云:兵不在多而在精。我国许多企业人浮于事,人均生产效率低下;有些企业退休工人多于在岗工人,这虽有其历史原因,但企业拖着如此沉重的负担肯定是步履维艰。无数的企业,在经营不景气时,第一步做的便是裁员,甚至知名公司也不例外。因此,人力资源对企业来说

是一把“双刃剑”。数量与质量相统一，数量适中且素质精良，这是人力资源管理的目标之一。

2. 人力资源的特点

与物质资源和其他生物资源相比，人力资源具有以下特点：

第一，生物性。人力资源的载体是人，从而决定了它是有生命的。“活”的资源，与人的自然生理特征息息相关。

第二，能动性。这是人力资源的一个最重要的特征，是人力资源与其他一切资源最根本的区别。人是有思想、有感情的，具有主观能动性，能够有目的、有意识地进行活动，能动地认识自然和改造自然，并能有意识地对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测。这种意识不是低级水平的动物意识，而是对自身和外界具有清晰看法，对自身行动做出抉择，调节自身与外部关系的社会意识。人力资源的能动性主要表现在以下三个方面：①自我强化。这主要表现为通过教育和学习活动增长自己的知识和能力；②知识和技术创新。人的劳动过程也是使自己的知识和能力提高的过程，是对社会规律和自然规律的认识不断深化、知识和技术不断创新的过程。在这一过程中，人类不断地进行创新和发明，创造出越来越多的社会财富，也推动了人类历史的不断向前发展；③功利性的投向。趋利避害是动物的一种本能，但动物只能被动地接受周围环境的影响，而不能主动选择、积极适应。而人则不仅拥有、而且也能自主地支配自身的人力资源，以一定的功利性目的为依据，有目的、有意识地控制和选择人力资源的投向，决定或指导其对于专业、职业、工作单位等问题以选择和变动。

第三，时效性。人力资源的形成、开发和利用都要受时间的限制。从个体角度来看，人有其生命周期，如幼年期、青壮年期、老年期，各个时期的劳动能力各不相同。从社会角度来看，人力资源也有培养期、成长期、成熟期和老化期。这要求我们要研究人力资源运动的内在规律，使人力资源的形成、开发、配置和使用等处于一种动态的平衡之中，从而更好地发挥人力资源的效用。

第四，智力性。人类在劳动中创造了机器和工具，通过开发智力，使器官得到延长、放大，从而使自身的功能大大扩大。而人的智力具有继承性，人的劳动能力随着时间的推移而得到积累、延续和增强。

第五，再生性。资源可以分为可再生资源 and 不可再生资源两大类。不可再生资源如矿藏（煤矿、金矿、铁矿、石油等），可再生资源如森林。人力资源基于人口的再生产和劳动力的再生产而具有再生性，这决定了人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性。除了遵循一般生物规律之外，人力资源还受到人类意识的支配和人类活动的影响。

第六，社会性。从人类社会活动的角度来看，任何人都生活在一定的群体之

中。人类的劳动是群体劳动，劳动者一般都处于劳动集体之中，这是人力资源社会性的微观基础。从宏观上来看，人力资源总是与一定的社会环境相联系的。它的形成、开发、配置和使用都离不开社会环境和社会实践，是一种社会活动。从本质上讲，人力资源是一种社会资源，应当归社会所有，而不是归于某一社会经济单位。

1.1.2 人力资源管理的概念、任务、特点

1. 人力资源管理的概念

人力资源管理是管理学中的一个崭新和重要的领域，是对人力资源的生产、开发、配置和利用等环节的总称。人力资源管理可分为宏观和微观两个层次。宏观人力资源管理是指对一个国家或地区的人力资源的管理，即全社会的人力资源管理，主要侧重于从整体上对人力资源的形成、开发和利用的管理。国家政府通过建立一系列制度、政策，采取一些必要措施促进人力资源的形成，为人力资源的形成和开发利用提供条件，对人力资源的利用加以协调，使人力资源的形成、开发利用与社会协调发展。如我国的计划生育和人口规划管理、教育规划管理、职业定向指导、职业技术培训、人力资源的宏观就业与调配、劳动与社会保障等等就是我国进行宏观人力资源管理的具体体现。微观人力资源管理是一个组织对其所拥有的人力资源进行开发、利用的管理。这里的组织大多数情况下是指企业或事业单位。微观人力资源管理是通过工作分析、组织设置、定员管理、绩效管理 etc 制度和措施实现的。

因此，人力资源管理的定义表述为：人力资源一个组织为了实现其组织目标，提高效率，运用心理学、社会学、管理学和人类学等相关的科学知识和原理，对组织中的人力资源进行规划、培训、选拔录用、考核激励的计划、组织、控制和协调的活动过程。

2. 人力资源管理的任务

人力资源管理是组织的基本管理职能之一，其基本任务就是：吸引、保留、激励与开发组织所需的人力资源，促成组织目标的实现，从而使组织在市场竞争中得以生存和发展。具体说来就是，把组织所需的人力资源吸引到组织中来，将他们保留在组织之内，调动他们的工作积极性，并开发他们的潜能，从而获得人力资源的高效率的利用。

除了上述的基本任务以外，人力资源管理还有以下一些重要的任务：

(1) 促使员工将组织的成功当作自己的义务，进而提高员工个人和组织整体的业绩。

(2) 确保各种人事政策和制度与组织绩效间的密切联系, 维护人事政策和制度的适当的连贯性。

(3) 确保各种人事政策与组织经营目标的统一。

(4) 支持合理的组织文化, 改善组织文化中不合理的地方。

(5) 创造理想的组织氛围, 鼓励创造性, 培养员工积极向上的作风, 并为合作、创新和全面质量管理的完善提供支持。

(6) 创造灵活的组织体系, 确保组织反应的灵敏性和强有力的适应性, 从而协助组织实现竞争环境下的具体目标。

(7) 确保并提高组织结构、工作分工的合理性和灵活性。

(8) 为员工充分发挥潜力提供所需的支持。

(9) 维持并改进员工队伍的素质, 维护并完善组织的产品和服务。

3. 人力资源管理的特点

人力资源管理作为一门学科, 具有以下特点:

(1) 综合性。人力资源管理是一门相当复杂的综合性科学, 需要综合考虑各种因素, 如经济因素、政治因素、文化因素、组织因素、心理因素、生理因素、民族因素、地理因素等。它涉及经济学、社会学、人类学、心理学、人才学、管理学等多种学科, 是一门综合科学。

(2) 实践性。人力资源管理的理论来源于实际生活中对人力管理的经验, 是对这些经验的概括和总结, 并反过来指导实践, 接受实践的检验。人力资源管理成为一门科学, 仅仅是最近三十来年的事情。它是现代化大生产高度发达、市场竞争全球化和白热化的产物。其主要理论诞生于发达国家。我们应该从中国实际出发, 借鉴发达国家人力资源管理的研究成果, 解决中国人力资源管理中的实际问题。

(3) 发展性。人们对客观规律的认识总要受一系列主客观条件的制约, 不可能一次完成, 需要一个漫长的认识过程, 不可能一次完成。因此, 各个学科都不是封闭的、停滞的体系, 而是开放的、发展的知识体系。作为一个新兴学科, 人力资源管理更是如此。

(4) 民族性。人毕竟不同于物, 人的行为深受其思想观念和感情的影响, 而人的思想感情无不受到民族文化传统的制约。因此, 人力资源管理带有鲜明的民族特色。不顾民族特色地盲目搬用他国的经验, 在人力资源管理领域最为有害。

以美国和日本为例: 它们皆为资本主义制度, 都搞市场经济, 但在人力资源管理上差距甚大。美国主要是个人主义的资本主义, 人力资源的特点是“契约人”, “按契约办事”是美国的通行原则, 在人力资源管理上实行的是相应的自由雇佣制。这是一种个人之间高度竞争的“压力型”劳动制度。日本则不同, 它主

要是家族主义的资本主义，儒家文化重群体、尊长辈、讲内和的传统，使其人力资源的特点是“家族人”，“忠于企业大家庭”是日本的行为准则，在人力资源管理上实行的是相应的终身雇佣制。这是一种个人之间密切合作的“吸力型”劳动制度。美、日在人力资源管理上的差异，就其主导的方面而言，是东西方文化差异的集中体现，却无法主观地加以改变。

(5) 社会性。作为宏观文化环境的一部分，社会制度是民族文化之外的另一重要因素。现代经济是社会化程度非常高的经济，影响劳动者工作积极性和工作效率的诸因素中，生产关系（分配制度、领导方式、劳动关系、所有制关系等）和意识形态是两个重要因素，而它们都与社会制度密切相关。我们在借鉴和研究不同国家的人力资源管理经验时，千万不要忘记这一点。

1.1.3 人力资源管理在企业管理中的地位

随着当代社会经济的发展，人力资源管理因其与人的密切联系而变得日益重要，随着市场竞争的加剧，管理领域的扩大，人力资源管理在企业管理中的地位更加突显。

1. 人力资源的战略地位

人力资源是企业的第一战略资源，是现代企业十大资源（人力/人才资源、信息/知识资源、金融资源、物质资源、时间资源、空间资源、制度资源、环境资源、形象资源、客户资源）之首；是企业资源科学配置的核心；是企业人才资源的基础。

(1) 人力资源在经济增长中的作用。现代经济理论认为，经济增长主要取决于四个方面的因素：

- ① 新的资本资源的投入；
- ② 新的可利用的自然资源的发现；
- ③ 劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高；
- ④ 科学的、技术的和社会的知识储备的增加。显然，后两项因素均与人力资源密切相关，因此，人力资源决定了经济的增长。

当代发达国家占有资本资源优势，自然资源也得到充分的利用。但是它们对这两种资源追求的难度不断增大，而且获取这两种资源对科学技术和知识的依赖程度也越来越大，同时也越来越依赖于具有先进生产知识和技能劳动者的努力。因此，当代发达国家经济增长主要依靠劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高以及科学的、技术的和社会的知识储备的增加。

对发展中国家而言，初期经济发展的辉煌主要建筑在不断增加资本资源投入，开发和利用更多的自然资源基础上。但这也被许多国家证明并非一条持续发

展的道路。原因是：

① 资本和自然资源作用的发展离不开与之相适应的劳动者技能和科学技术知识的掌握及运用；

② 自然资源的进一步开发和更多资本资源的取得也需要与之相适应的科学技术、知识信息的应用以及劳动者的努力。不解决这两个相适应的问题，发展中国家就无法有效利用它们可能获得的宝贵的资本和有限的自然资源。不少发展中国家花巨额外汇购买高科技技术、设备、工艺流程，最终却以失败告终，也从反面证明了这个道理。

劳动者平均技术水平和劳动效率的提高、科学技术的知识储备和运用的增加是经济增长的关键。而这两个因素与人力资源的质量呈正相关。因此，一个国家和地区的经济发展的关键制约因素是人力资源的质量。

(2) 人力资源对企业生存和发展的重要意义。企业要从事经济活动以实现其既定的目的，就必须使用各种资源作为投入。通常认为这些基本资源可分为五类：即人、财、物、信息与时间。这五类资源就其根本性质而言，还可以进一步分为人与物这两大类。一定的生产力条件下，在人与物这一对因素中，只有人的因素才是决定性的，因为“世间一切事物中，人是第一个可宝贵的”。人力资源是企业获取并保持成本优势的控制因素；是企业获取和保持产品差别优势的决定性因素；是制约企业管理效率的关系因素；是企业知识经济时代立于不败之地的宝贵财富。

2. 人力资源管理的重要地位

人力资源管理是现代企业管理的核心、关键；是企业发展战略和营销战略、科技创新战略的基础；是企业最高层决策和各级管理者关注的重点；是企业战略计划实施和发展成功的战略保证；是领导科学与艺术的体现和领导者素质与能力的展示。

(1) 人力资源管理对组织中所有的管理人员都是极为重要的。人力资源管理能够协助组织管理人员达到以下的目的：确保人与事的良好匹配；降低员工的流动率；促使员工积极、努力地工作；有效率地组织招聘活动，从而节省时间和降低成本；促成员工对薪酬的公平感，即使员工认为自己的薪酬公平合理；对员工进行充分的培训，以提高组织中各个部门和工作团队的效能；使组织不会因为就业机会等方面的歧视行为而招致法律诉讼；保障工作环境的安全；遵守国家的法律；使组织的员工都能得到平等的待遇，缓解、避免员工的不满情绪等。这些也都是组织中所有管理队员普遍的愿望。

(2) 人力资源管理对于组织管理目标的实现具有重要的意义。组织的管理目标是由人制定、实施和控制的，而且组织管理人员实际上是通过别人来实现自己

的工作目标的。人力资源的合理利用对组织的整体业绩的改善具有重要意义。

(3) 人力资源管理能够提高员工的工作绩效。应用人力资源管理的观念和技术,改善员工的行为,是提高员工绩效的重要途径。许多研究表明,人力资源管理与员工工作绩效有着密切的联系。

(4) 人力资源管理是现代社会经济发展的需要。随着社会经济的发展,人力资源的素质不断提高,使得对员工的激励变得十分重要。而且,人们的价值观念的明显变化、物质财富的增加和生活水平的提高,也使得职业质量和生活质量的进一步结合日益成为员工的迫切需要。因此,组织必须借助人力资源管理的观念和技术寻求激励员工的新途径。

(5) 人力资源管理是组织竞争力的重要因素。人力资源的特点表明,人力资源是组织拥有的特殊资源,也是组织获取和保持竞争力的重要资源。随着组织对人力资源的利用和开发,使得组织管理层的决策越来越多地受到人力资源管理的约束,人力资源管理正在被逐渐纳入到组织的战略规划之中,成为组织具有竞争力的至关重要因素。

3. 人力资源管理者的地位

人力资源管理是企业决策者的战略伙伴;是企业组织管理的行政专家;是企业变革的助动器。美国人力资源管理协会理事会主席 Gale Parker 指出,企业再造、结构重组、规模精简的变革大潮都要求人力资源(管理者)成为 CEO 的战略伙伴,帮助计划,实施组织变革。总之,在知识经济时代,人力资源管理在职能上要进行从 CEO 的下属部门向战略伙伴的转变;在角色上进行从权力中心向服务中心、从权力上层向工作基层的转变;在范围上进行从一个组织内部向全国化、全球化转变;在方式上从传统技术向计算机技术和网络化转变。人力资源管理者在现代企业中的地位可以由其所扮演的角色和作用来确定。

温家宝同志曾针对国有商业银行指出:“办好国有商业银行,提高银行竞争力,人才是关键。要积极培养人才,广泛引进人才,合理使用人才。要采取有力的措施,积极创造条件吸引和留住人才。经过努力,造就一大批银行家,建设一支精通业务、忠于职守的高素质银行员工队伍。”我们的所有企业都应该以此作为人力资源管理的指导思想。

1.2 现代人力资源管理的发展趋势

1.2.1 传统人事管理与现代人力资源管理

人事管理与人力资源管理不过是名称上不同,是指为了完成管理工作中涉及

人或人事方面的任务所需要掌握的各种方法和技术，是对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。以前，大都用“人事管理”这一概念。随着时间的流逝和企业的发展，人事管理的内涵和外延不断变化，人们发现，“人事管理”这个名词已经不能很好地表达其工作内容了，“人力资源管理”便逐渐取而代之，直到现在，其内容还在不断丰富之中。因此，我们不强调人事管理与人力资源管理的不同，而是讨论传统人事管理与现代人力资源管理的不同。事实上，在实践中，常看到一些企业赶时髦，把“人事部”改为“人力资源部”，以为这样人力资源管理就上了一个新台阶，而实际上“换汤不换药”，人力资源部的职能未变，做的还是以前的工作。

传统人事管理和现代人力资源管理的不同主要体现在以下几点。

1. 内容不同

传统的人事管理主要存在于雇佣关系从发生到结合的运动过程。人员的招聘、录用、委任标志着雇佣关系的建立，之后的考核、奖惩、职务升降、工资福利待遇、申诉报告等，构成了管理阶段的主要内容，而辞职、辞退、解雇、退休等则意味着雇佣关系的结束。

人力资源管理不仅涵盖了传统人事管理的这些基本内容，而且纵向加深、横向拓宽，形成全方位的管理。在纵的方面，人力资源管理不仅圈定于传统人事管理的雇佣关系的范围，而且把管理触角伸至雇佣关系发生之前（如就业指导，就业培训等）和雇佣关系结合之后（如银发人才的第二次开发）；不仅充分地发挥现有才能的作用，而且开发其尚未形成和尚未利用的潜力。如招聘，以前就是调动、分配，人力资源部不管选拔什么样的人，而现代人力资源管理的一个最大的功能就是，为企业的发展战略和市场竞争需要提供足够、合适的人才。人员选定之后，还有个非常重要的工作，就是要把招进来的人留住，真正为企业服务。如果招进来的人品德不行，或者招进来的人留不住，这对企业都是一个不小的损失。

在横向方面，人力资源管理首先要提高考核、奖惩、职务升降、培训、交流、工资福利待遇、申诉控告等环节的科学性，如薪酬福利应该行之有效且具有竞争力，而员工培训，不单是技能、素质培训，还有人品的培训、职业生涯规划。通过科学的设计，使人力资源得到有效开发、合理配置、充分利用，同时还要如“社会人”、“复杂人”所主张的那样把管理拓展至人的社会关系、情感世界和心理活动等领域，而不是把人看作仅是可供利用的资源，从而避免重蹈传统人事管理的错误。其次，人力资源管理不仅把眼光放在上层精英和管理人员身上，而且把每一个员工都看作是宝贵的人力资源，不忽视、不排斥其中的任何一个，实行全员培训、全员开发，以发挥每一个人的最大效能。再次，知识工作者的出