



普通高等教育“十二五”规划教材
高等院校经济管理类专业基础课教材系列

人力资源管理



RENLI ZIYUAN GUANLI



周 喻 茜 科 主编



科学出版社

普通高等教育“十二五”规划教材
高等院校经济管理类专业基础课教材系列

人力资源管理

周 茜 喻 科 主编

李济良 李 楠 副主编

万红梅 闫小锋

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书试图实现从理论体系到实务操作的结合。全书内容按人力资源管理的职能分为10章,分别是人力资源管理导论、人力资源战略与规划、工作分析与设计、人员招聘、员工培训、绩效管理、薪酬管理、社会保障与劳动关系管理、职业生涯规划与管理、人力资源外包。每章不仅详细介绍相应的理论体系,更为了阅读轻松和方便学习,设立了学习小贴士、技能训练与思考、案例分析、阅读材料等灵活性栏目。实现轻松引入话题、严谨介绍理论、灵活实践应用、提高管理技能的目标,做到理论性、应用性、现实性和前瞻性的有机结合。

本书既可以作为应用型本科院校经济管理类专业人力资源管理课程教材,同时可以用作人力资源管理师考试的辅助资料,还可以供企业管理人员培训及实践参考。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/周茜,喻科主编. —北京:科学出版社,2014.9
(普通高等教育“十二五”规划教材 高等院校经济管理类专业基础课教材系列)

ISBN 978-7-03-041700-8

I. ①人… II. ①周… ②喻… III. ①人力资源管理-高等学校-教材
IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第196435号

策划编辑:宋 芳 / 责任编辑:龚亚妮

责任校对:刘玉靖 / 责任印制:吕春珉

封面设计:东方人华平面设计部

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>

铭浩印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2014年9月第一版 开本:787×1092 1/16

2014年9月第一次印刷 印张:16 3/4

字数:379 000

定价:38.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换<铭浩>)

销售部电话 010-62142126 编辑部电话 010-62138978-2010

版权所有,侵权必究

举报电话:010-64030229; 010-64034315; 13501151303

前 言

现代管理大师彼得·德鲁克曾说过，只有人，才是真正的资源。这表明，在众多类型的资源中，人作为一种特殊资源具有唯一性和决定性，对企业持续经营和良性发展发挥着至关重要的作用。如何管好用好这种特殊资源，以最大限度地调动人的积极性，激发人的潜能，在帮助人的自我实现过程中促进企业目标达成，是所有管理者在管理实践过程中需要切实解决的问题。资源竞争尤其是人力资源竞争已成为企业竞争的一种软实力。人力资源管理主要研究人力资源的管理、运用和开发，是经济管理类专业的一门专业基础课。

随着实践的深入，人力资源管理不断涌现出新的观念与做法，体现出较强的实践性和较快的发展性。适时将最新的观念和成功的实践经验融入到教材中，是教师和学生共同期望，也是我们编写本教材的初衷之一。为此，我们组建了既有来自教学一线的骨干教师，也有来自行业一线的专家构成的编写团队，在吸收国内外众多研究成果和研读大量案例的基础上，坚守教材编写定位，结合教学与实践需要，着重对人力资源管理的基本理论进行了梳理，对人力资源管理的实践方法进行了筛选，对教材内容的安排进行了取舍。

本书有以下几个主要特点。第一，该教材定位于满足应用型人才培养需要，坚持理论够用原则，更加突出技能训练，同时为保持理论知识的完整性，部分理论知识采用案例或资料形式安排在章节后面，满足读者需求；第二，将人力资源管理师职业资格证书的相关内容植入教材，通过课程学习，以期减少读者报考职业资格证书的压力；第三，每章都设计了以知识应用为主的技能训练，多数内容需要团队协同完成，这是我们倡导的一种课程学习方法；第四，为了践行快乐学习的理念，我们在章首设立了学习小贴士，简短扼要地提示学习重点和可能遇到的难点。

全书共十章，章节以基础知识、工作内容、管理创新为逻辑架构。第一章、第六章由周茜编写；第二章、第十章由李济良编写；第三章、第八章由万红梅编写；第四章、第七章由李楠编写；第五章、第九章由闫小锋编写。全书由周茜、喻科负责设计统筹。在编写过程中，参阅、借鉴和引用了国内外众多学者的研究成果，在此向他们表示衷心的感谢和敬意。我们在编写过程中力求认真仔细，但由于编写工作始终是一件有遗憾的工作，所以缺陷与不足在所难免，恳请广大学习者批评指正。

编 者

2014年6月

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源概述	1
一、人力资源的含义	1
二、人力资源的构成	2
三、人力资源的特征	4
四、人力资源与相关概念的比较	5
第二节 人力资源管理的含义及其内容	6
一、人力资源管理的含义	6
二、人力资源管理的目标和内容	8
三、人力资源管理的功能	10
第三节 人力资源管理的产生和发展	10
一、人事管理	10
二、人力资源管理	13
三、战略人力资源管理	14
四、现代人力资源管理发展的新趋势	15
第四节 人力资源管理的理论基础	16
一、“经济人”假设(X理论)	17
二、“社会人”假设	17
三、“自动人”假设(Y理论)	18
四、“复杂人”假设(超Y理论)	18
五、Z理论	18
技能训练与思考	19
案例分析	20
阅读资料	22
第二章 人力资源战略与规划	28
第一节 人力资源战略概述	28
一、人力资源战略的概念	28
二、人力资源战略的影响因素	29
三、人力资源战略的内容	29
第二节 人力资源规划概述	30
一、人力资源规划的概念、作用与内容	30
二、人力资源规划的一般程序	32
第三节 人力资源预测	35

一、人力资源需求预测	35
二、人力资源供给预测	37
三、人力资源供给与需求平衡	39
第四节 人力资源规划的制定	40
一、分析	41
二、决策	41
三、规划的编制	41
技能训练与思考	42
案例分析	42
阅读资料	42
第三章 工作分析与设计	45
第一节 工作分析概述	45
一、工作分析的含义	45
二、工作分析过程中常见的术语	46
三、工作分析的原则	46
四、工作分析的作用	47
第二节 工作分析的内容和方法	49
一、工作分析的内容	49
二、工作分析的方法	51
第三节 工作分析的流程及结果表现形式	56
一、工作分析流程	56
二、工作说明书	58
三、岗位规范	60
第四节 工作设计	60
一、工作设计的概念	61
二、工作设计的内容	61
三、工作设计的方法	62
技能训练与思考	66
案例分析	67
阅读资料	67
第四章 人员招聘	70
第一节 招聘概述	70
一、招聘的定义与作用	70
二、影响招聘的因素	71
第二节 招聘流程	72
一、确定人员需求	72
二、制订招聘计划	73
三、人员甄选	73

四、招聘评估	74
第三节 招聘渠道	75
一、内部招聘	75
二、外部招聘	76
第四节 面试	78
一、面试概述	78
二、面试的形式	79
三、面试的主要内容	79
四、面试准备和技巧	81
五、面试中应注意的问题	83
第五节 评价中心技术	84
一、评价中心技术	84
二、心理测试	85
三、情景模拟	86
技能训练与思考	88
案例分析	88
阅读资料	90
第五章 员工培训	95
第一节 员工培训概述	95
一、员工培训的含义	96
二、培训的作用与特性	96
三、员工培训的原则	99
四、员工培训的种类	100
五、员工培训的程序	101
第二节 员工培训需求分析	101
一、培训需求分析的含义、特点与作用	101
二、培训需求分析的层次	104
三、培训需求分析的方法与技术	107
第三节 员工培训方案的设计与实施	110
一、培训方案的设计	110
二、员工培训的组织与实施	117
三、员工培训中主要存在哪些误区	122
第四节 员工培训评估	123
一、员工培训评估概述	123
二、培训评估的作用	124
三、员工培训评估的目的	124
四、培训评估的时机	125
五、培训评估的分类与标准	125



六、培训评估的内容和方法	127
技能训练与思考	130
案例分析	130
阅读资料	131
第六章 绩效管理	133
第一节 绩效与绩效管理	133
一、绩效的含义及特点	133
二、绩效管理	134
三、绩效考评与绩效管理	137
第二节 绩效管理的基本流程	138
一、绩效计划	139
二、绩效实施与管理	141
三、绩效考评	142
四、绩效反馈与面谈	146
五、绩效结果的应用	147
第三节 绩效考评的方法	148
一、控制导向型绩效考评方法	148
二、行为导向型绩效考评方法	151
三、特质导向型绩效考评方法	153
四、战略导向型绩效考评方法	154
技能训练与思考	157
案例分析	157
阅读资料	159
第七章 薪酬管理	164
第一节 薪酬概述	164
一、薪酬的含义	164
二、薪酬的构成	165
三、薪酬的功能	167
四、影响薪酬的主要因素	168
第二节 薪酬管理概述	169
一、薪酬管理的概念	169
二、薪酬管理的目标	169
三、薪酬管理的原则	170
第三节 薪酬体系	171
一、薪酬体系的定义	171
二、薪酬体系的功能	171
三、薪酬体系的类型	172
四、薪酬体系的设计流程	173

第四节 薪酬水平及结构	175
一、薪酬水平	175
二、薪酬结构	177
第五节 员工福利管理	179
一、福利的定义	179
二、福利的作用	179
三、福利的分类	180
四、福利管理的创新	182
技能训练与思考	182
案例分析	183
阅读资料	184
第八章 社会保障与劳动关系管理	188
第一节 社会保障概述	188
一、社会保障的含义	188
二、社会保障的特征	189
三、社会保障的功能	190
第二节 我国的社会保障制度	192
一、我国社会保障体系构成	192
二、我国社会保险的五大险种	193
第三节 劳动关系概述	195
一、劳动关系的概念	195
二、劳动关系的内容	196
三、劳动关系的分类	196
第四节 劳动关系建立与终止	197
一、劳动关系建立	197
二、劳动关系终止	203
第五节 劳动争议与仲裁	205
一、劳动争议	205
二、劳动争议处理	206
三、劳动争议处理机构	207
技能训练与思考	207
案例分析	208
阅读资料	209
第九章 职业生涯规划与管理	212
第一节 职业生涯管理理论	212
一、职业生涯管理概述	212
二、职业选择理论	214
三、职业生涯发展阶段理论	215

四、职业生涯发展管理理论	219
第二节 职业生涯规划	220
一、职业生涯规划的含义	220
二、职业生涯规划的意义	220
三、个人职业生涯规划	222
四、组织职业生涯规划	225
第三节 职业生涯管理与开发	227
一、职业生涯管理的含义和意义	227
二、组织职业生涯管理的基本要求	229
三、职业生涯管理的主体	230
四、按职业生涯周期进行的员工管理	231
五、职业生涯的开发	234
技能训练与思考	236
案例分析	237
阅读资料	238
第十章 人力资源外包	239
第一节 人力资源外包的概念	239
一、人力资源外包的含义	239
二、人力资源外包的理论基础	240
三、人力资源外包的内容	242
四、人力资源外包的 SWOT 分析	242
第二节 人力资源外包的运作程序	243
一、制定外包决策	243
二、确定外包模式	244
三、选择外包商	244
四、签订外包合同	247
五、监督外包实施	247
第三节 人力资源外包风险及防范	247
一、人力资源外包风险的影响因素	247
二、人力资源外包风险防范	249
第四节 人力资源外包发展趋势	250
一、发展前景广阔	250
二、向着产业化、专业化的方向发展	251
技能训练与思考	252
案例分析	252
阅读资料	252
参考文献	254

第一章

人力资源管理导论

学习小贴士

在本章学习中，可以通过伙伴间的相互交流、参与老师的探讨，或查阅课外资料等多种方式，帮助自己准确理解人力资源的内涵，正确把握人力资源管理的含义，全面明晰人事管理与人力资源管理之间的区别，了解人性假设理论。也许开始有一定的难度，但随着学习的深入以及用心地投入，这都不是问题。

第一节 人力资源概述

人力资源管理是管理学中的一个崭新的和重要的领域。它以对一种特殊的经济性和社会性资源进行管理而存在。人力资源管理是指组织对员工的有效管理及管理的思想和行为，它远远超出了传统的人事管理范畴。正因如此，这种新型的、具有主动性的人员管理模式越来越受到重视。与此相适应，各组织的人事部门就成为决策层的重要成员，从而提高了人事部门在决策中的地位。有效的人力资源管理是各种社会和各个组织都需要的。

一、人力资源的含义

人力资源的概念，最早是由现代管理学之父彼得·德鲁克在其 1954 年出版的《管理的实践》(The Practice of Management) 一书中提出。他认为，人力资源和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是人力资源拥有其他资源所没有的素质，即协调能力、融合能力、判断力和想象力。

经济学把可以投入到生产中创造财富的一切生产条件和要素统称为资源，包括人力资源、物力资源、财力资源、信息资源、时间资源等。其中，人力资源是一切资源中最宝贵的资源，是第一资源。

关于人力资源的定义，国内外学者有很多不同的认识和表述。我们认为，所谓人力资源(human resource)，是指在一定时期内，一个国家或地区能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和。

二、人力资源的构成

人力资源具有量的规定性和质的规定性，它由数量和质量两个方面的内容构成。

（一）人力资源的数量构成

人力资源数量反映着人力资源的量的特性，指一个国家或地区的具有劳动能力、从事社会经济活动的人口的总和，由以下 8 个部分组成。

（1）处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，它占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。

（2）尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

（3）已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上 3 部分人口，构成就业人口的总体。

（4）处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分人口可以称作“求业人口”或“待业人口”，它与前 3 部分一起构成“经济活动人口”或“现实人力资源”。

（5）处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

（6）处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口，即“家务劳动人口”。

（7）处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口，即“现役军人”。

（8）处于劳动年龄之内的其他人口。

以上 4 部分人口，并未构成现实社会劳动力供给，因此称为潜在人力资源。

综上所述，一个国家的人力资源，就是现实人力资源与潜在人力资源之和，又称为人力资源的绝对数量，如图 1.1 所示。

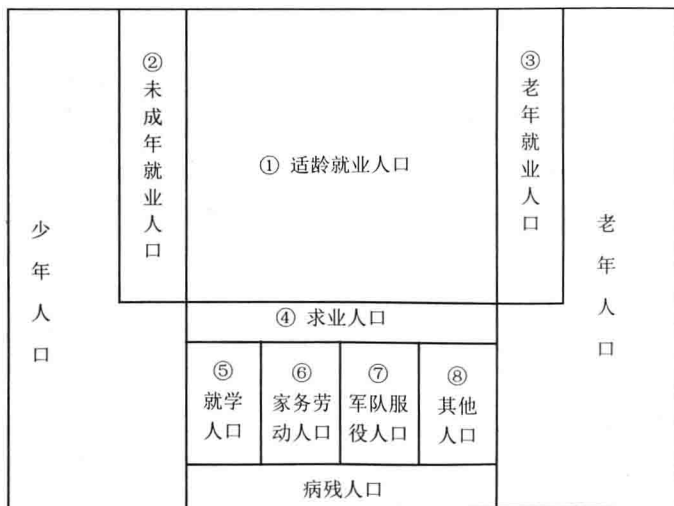


图 1.1 人力资源绝对数量构成

人力资源的数量受到很多因素的影响,概括起来主要有以下3个方面。

1. 人口总量及人口的自然增长率

人力资源属于人口的一部分,因此静态分析人力资源数量取决于人口总量;动态分析人力资源数量的变化取决于人口自然增长率的变动。而人口自然增长率的变化又取决于人口出生率和死亡率的变化。用公式可以表示为

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times [1 + (\text{出生率} - \text{死亡率})]$$

2. 人口的年龄结构

人口的年龄结构也会对人力资源的数量产生影响,相同的人口总量下,不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在人口总量中所占的比重较大时,人力资源的数量相对会较多;相反,人力资源的数量相对会比较少。

3. 人口的迁移

所谓人口迁移,即人口的地区间流动。人口迁移由多种原因造成。在一般情况下,主要因素在经济方面,即人口由生活水平低的地区向生活水平高的地区迁移,由收入水平低的地区向收入水平高的地区迁移,由物质资源缺乏的地区向物质资源丰富的地区迁移,由发展前景小的地区向发展前景大的地区迁移。就一般情况而言,人口迁移的主要部分是劳动力人口的迁移,这会造成局部地区人力资源数量的增减和人力资源总体分布的改变。特别是出于经济原因的人口迁移(如移民垦荒),可能其绝大部分都是劳动力人口,对人力资源的数量影响巨大。

(二) 人力资源的质量构成

人力资源质量反映了人力资源在质上的规定性,它是一定范围内(国家、地区、企业)人力资源所具有的体质、智力、知识、技能和劳动意愿,一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上。常常用健康状况、受教育状况、劳动者技术等级状况以及劳动态度等指标来进行衡量。

人力资源质量由劳动者的身体素质、智能素质和心理素质(劳动态度)构成,在这三者组合作用下,劳动者在劳动中表现出的体力、知识、智力和技能水平,反映了人力资源的质量状况,如图1.2所示。

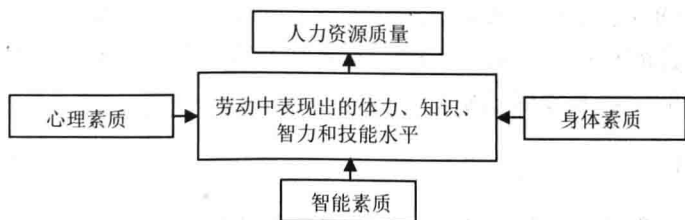


图 1.2 人力资源的质量

三、人力资源的特征

人力资源相对于其他物质资源具有以下特征。

（一）能动性

人不同于自然界的其他生物的根本标志之一就是其具有主观能动性。人能够有目的、有意识地认识和改造客观世界，并且能通过意识对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测。

（二）两重性

人力资源的两重性是指人力资源兼具生产性和消费性。人力资源是生产者，能够创造物质财富，因此具有生产性。同时，人力资源也是消费者，人力资源的保持和发展需要消耗一定的物质财富。只有生产大于消费时，社会才可以取得进步。

（三）时效性

人力资源的形成、开发、使用都具有时间方面的限制，对人力资源储而不用，其才能就会荒废、退化。从个体的角度看，作为生物有机体的人，有其生命的周期；而作为人力资源的人，其能从事劳动的自然时间又被限定在生命周期的中间一段，并且在其能够从事劳动的不同时期（青年、壮年、老年），其劳动能力也有所不同。这也就是说，无论哪类人，都有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段。因此，人力资源的开发与使用必须及时，把握住关键期，才能取得最大效益。

（四）再生性

整个资源可分为可再生性资源和不可再生性资源两大类。人力资源是一种可再生性资源，在开发过程中，不会像不可再生性资源如矿物资源那样因为使用而减少，相反地，还可能会因为使用而提高水平，增强活力。人力资源的再生性，除了遵守一般的生物学规律之外，还受人类意识的支配和人类活动的影响。因为人力资源具有可再生性特征，所以对人力资源可以进行二次开发甚至多次开发。

（五）社会性

人处于一定的社会之中，人力资源的形成、配置、利用、开发是通过社会分工来完成的，且是以社会的存在为前提条件的。人力资源的社会性，主要表现为人与人之间的交往及由此产生的千丝万缕的联系。

（六）智力性

人类在劳动中创造了机器和工具，通过开发智力使得自身的功能迅速扩大。人的智力是人类得以生存的主要手段。早在以两足直立为特征的直立人时期，人就已能制造工具和武器，已能使用火，有低级的思维，有说话的能力，并已从事要求其有相当程度的

计划和协作的活动,这使人类获得了胜过他们自然界敌人的有利条件。人类不仅是智者,而且也是创造者,是制造者,也是有所作为的人;他们是积极的,而不是被动的,是有创造力的,而不是无所事事的。

四、人力资源与相关概念的比较

(一) 人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量,它是一个最基本的底数,主要表现为人口的数量。人力资源、劳动力资源、人才资源皆产生于这个最基本的资源中。

劳动力资源指的是在一定范围内具有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口总体,即处在劳动适龄范围内的人力资源,偏重于劳动者的数量。

人才资源指一个国家或地区所拥有的具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总和。人才资源是人力资源的一部分,即优质的人力资源。

人口资源与人力资源、劳动力资源、人才资源的包含关系和数量关系,如图 1.3 和图 1.4 所示。

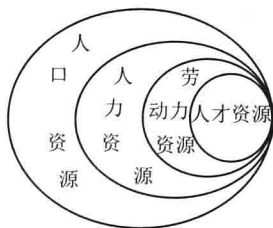


图 1.3 人口资源与人力资源、劳动力资源、人才资源的包含关系

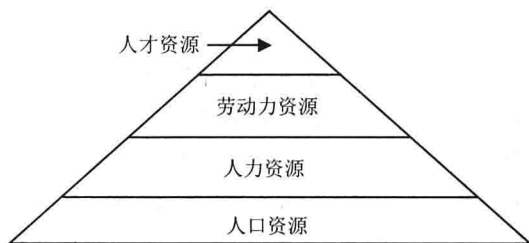


图 1.4 人口资源与人力资源、劳动力资源、人才资源的数量关系

(二) 人力资源与人力资本

人力资本理论的创始人是美国芝加哥大学教授西奥多·舒尔茨,他在 1960 年出任美国经济学会会长时,发表了《人力资本投资》的就职演说,该演说精辟地阐述了他关于人力资本的观点。舒尔茨认为,人力资本(human capital)是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能,它是另一种形态的资本,与物质资本共同构成了国民财富,而这种资本的有形形态就是人力资源。

当代发展经济学和教育经济学的研究表明,随着教育水平和医疗保健水平的提高,人们的认知水准上升,知识结构合理化,体质不断增强。因此,提高了劳动力的质量,使劳动者的工作技能、熟练程度大大改观,并带动了生产率的上升。这种对人力资源进行开发性投资所形成的可以带来财富增值的资本形式叫人力资本。

现代人力资源理论是以人力资本理论为依据的,人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础,人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论的,两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。因此,人们常将

两者相提并论。事实上,人力资源与人力资本有着不同的内涵,在理论视角、分析内容上也有一定的区别。主要表现在以下几点。

1. 概念的范围不同

人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源。自然性人力资源是指未经任何开发的遗传素质与个体;资本性人力资源是指经过教育、培训、健康与迁移等投资而形成的人力资源。人力资本是指所投入的物质资本在人身所凝结的人力资源,是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资源。人力资本存在于人力资源之中。

2. 内容的侧重不同

人力资本强调投资付出的代价及其回收,研究人力的价值和增值的速度和幅度,所关注的焦点是收益问题(即投资是否划算,以及收益率的高低)。而人力资源,除了人力资本涉及的内容外,还要分析人力资源形成、开发、使用、配置、管理等多种规律和形式,并揭示人力资源在社会经济活动中的作用。

3. 量的规定性不同

与一般的资本与资源相似,人力资本兼有流量和存量概念特点,人力资源则仅是一个存量概念。从投资活动结果角度来看,人力资本与存量核算相关联,表现为投资活动的沉积或积累,亦表现为人的知识的增多、技能的增强以及健康状况的改善等。从生产活动的角度看,人力资本又往往是与流量核算相联系的,表现为产出量的变化和劳动者体能的损耗、经验的不断积累及技能的不断增强等。

人力资源主要是指存量含义,人们平常所讲的劳动力资源(狭义的人力资源)往往指一定时间、一定空间内劳动力人口所具有的现实和潜在的体力、智力和技能的总和,是劳动力人口质和量的统一,其存量表现为质和量二者之乘积。

第二节 人力资源管理的含义及其内容

一、人力资源管理的含义

所谓人力资源管理(human resource management, HRM),是指组织为了实现其既定目标,在对人力资源的取得、开发、保持、利用等方面所进行的计划、组织、协调、控制、监督和激励等一系列的活动。它是通过研究组织内部人与人关系的调整及人与事的配合,以充分开发人力资源、挖掘人的潜力、调动人的积极性的理论、方法和技术。人力资源管理是一种特殊的资源管理,它重视以人为本,重视人的特点、需求和感受等。

人事管理(personal management),本意为人员管理,具体指对人以及有关人的事的

全部领域的一种管理。传统的人事工作包括人员招聘、员工档案管理、合同管理、薪资福利制定、工资的计算和发放、考勤及休假管理工作等。

现代的人力资源管理与传统的人事管理的差别，不仅仅是名称的转变，二者在性质上已有了本质的差异。现代人力资源管理虽依然履行人事管理的很多职能，但更具有战略性、整体性和未来性，它从被看作为一种单纯的行政事务性管理活动的框架中脱离出来，根据组织的战略目标制定人力资源规划与战略，人力资源管理部门直接参与企业战略决策，并成为组织生产效益的部门。

因而，现代人力资源管理与传统人事管理的区别主要体现在以下4个方面。

1. 管理理念

现代人力资源管理不再把企业中的人（劳动者）仅仅看作需支付工资的生产成本，而把其视为一种生产资源，一种生产资本。这种资源是生产过程中唯一能动的资源，通过有效的开发，可以增加产出；这种资本的形成要进行人力资本的投资，因为现代人力资源理论视人力资源为世界上最宝贵的资源，并在尊重人格、注重人的自身需要的前提下，积极从事人力资本投资，开发人力资源，从而推动企业、社会的全面发展。而传统人事管理把人视为一种成本负担，将人当作一种“工具”，注重的是投入、使用和控制。现代人力资源管理模式是“以人为本”，更注重员工权益保障；而传统的劳动人事管理模式是“管人”。

2. 管理模式：被动反应型的操作管理与主动开发型的策略式管理

传统的人事管理是把员工作为单纯的被管理、处置、安排的对象，员工只扮演着被动消极的角色。而现代人力资源管理则是尽力创造各种条件，启发与培养员工对组织的归属感、忠诚心和觉悟，吸收员工参与日常管理及有关决策的民主化活动，充分开发和培养他们的潜能，以尽可能满足他们的需要与期望为出发点，扮演着主动积极的角色。

3. 管理重心：以事为中心与以人为中心

传统的人事管理只强调人与事的配合，要求事的总量与人的总量在数量上相适应，人的资格条件和他从事的具体事情的要求相适应。而现代人力资源管理不仅看重人与事的适当配合，事得其人，人尽其才，更看重共事人之间人际关系的和谐与协调。

4. 管理原则与方法

现代企业人力资源管理充分运用了当代社会学、心理学、管理学、经济学、系统等学科的最新研究成果，提出了一些新的管理原则和方法，如全面完整地看待人、公正待人、尊重人，与员工进行有效沟通等。同时，现代人力资源管理与传统人事管理相比，在管理方法上更加强调了管理的系统化、规范化以及管理手段的现代化。