

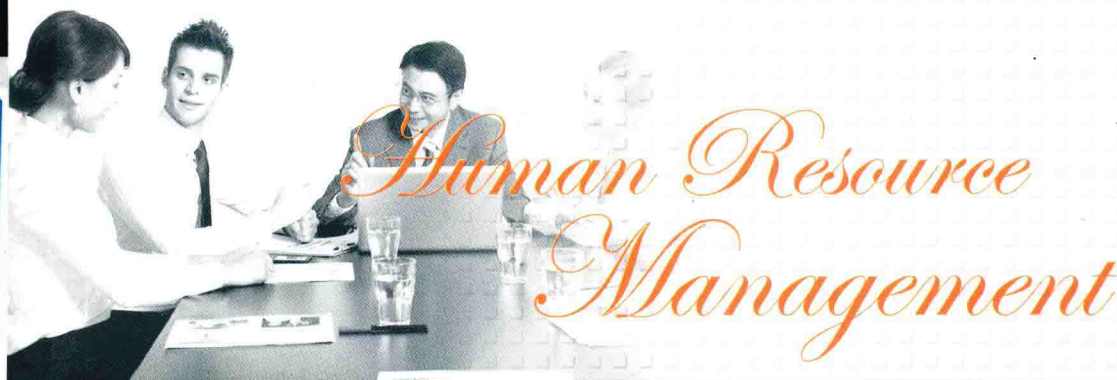


“十二五”普通高等教育规划教材·经管系列

主 编 李维刚 李 冰
副主编 于 辉 崔 莉 颜丽娟

人力资源管理

(第2版)



清华大学出版社





“十二五”普通高等教育规划教材·经管系列

主 编/李维刚 李 冰
副主编/于 辉 崔 莉 颜丽娟

人力资源管理

(第2版)



清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书是为应用型高等院校本科生、高职高专学生设计的人力资源管理教材。全书共分十二章,包括人力资源管理导论、人力资源战略规划、胜任素质模型的建立与应用、工作分析、人员规划与招募、员工测试与甄选、面试求职者、员工培训与开发、绩效管理与考评、职业生涯规划、构建战略性薪酬计划和员工关系管理等。其中,胜任素质模型的建立与应用和员工关系管理是第2版新增的内容,同时,鉴于面试在招聘中的重要作用,第2版又将面试技术作为专章进行介绍。

本书内容翔实、体例新颖、案例丰富,并配有实践模拟训练,系统性、实践性和实用性强,可作为应用型高等院校经济管理专业本科生和高职高专学生的教材,也可以作为企业的培训教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/李维刚,李冰主编. —2版. —北京:清华大学出版社,2013.3

“十二五”普通高等教育规划教材·经管系列

ISBN 978-7-302-31193-5

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

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第001650号

责任编辑:杜春杰

封面设计:康飞龙

版式设计:文森时代

责任校对:张兴旺

责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦A座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62788951-223

印 装 者:北京国马印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×230mm 印 张:26 字 数:581千字

版 次:2009年9月第1版 2013年3月第2版 印 次:2013年3月第1次印刷

印 数:1~5000

定 价:39.00元

第2版前言

自1954年管理大师彼得·德鲁克在其《管理的实践》一书中提出“人力资源”一词后,人力资源管理无论在理论还是在实践上都迅速得到重视。20世纪70年代后,人力资源在组织中所起的作用越来越重要,传统的人事管理从管理的观念、模式、内容、方法等全方位向人力资源管理转变。从20世纪80年代开始,西方人本主义管理的理念与模式逐步凸现起来,现代人力资源管理便应运而生。发达国家从政府到企业,再到教育机构,都积极研究和应用人力资源的开发与管理,无不把人力资源管理视为促进经济发展的头等任务。

21世纪以来,国内对人力资源的研究蓬勃发展,人们已经充分认识到了“人”为经济活动的第一资源,企业之间的竞争归根到底是人力资源的竞争,人力资源管理是企业持续发展的动力和源泉,也是发展经济的原动力。随着改革开放的深入和中国加入WTO所带来的推动力,我国的人力资源管理发展较快,学术界和企业管理者都积极引进国外先进的人力管理理论和手段,并融入中国传统人文文化和现代社会文化的精华,在增强员工的工作热情和提高员工的积极性方面都做了大量的工作,形成了具有中国特色的人力资源管理理念。人力资源管理也成为管理学科的核心课程之一。

本书第1版属于“21世纪管理学教材系列”,是对国内外人力资源管理理论与实践进行专门介绍的一本教材。自2009年出版以来,深受广大高校师生的好评,被许多高校选为指定教材。应清华大学出版社的邀请,在充分吸收中外人力资源管理理论研究领域的最新成果和方法的基础上,我们将这本书进行了再版。第2版全面更新了图表、数据、案例分析等,丰富了配套的教辅资源。各章后面都附有本章小结、基本概念、思考题、案例分析,并根据内容需要设置了实践模拟训练,以帮助读者总结和进一步拓展知识与技能。

第2版在内容上具有较强的系统性和实用性。作为经济管理专业基础课教材,本书对人力资源管理基本理论和基础知识进行了较为全面的总结和阐述。同时,根据人力资源管理实践性和应用性强的特点,结合人力资源管理实践领域中的有效经验和全新实践,对人力资源管理的基本技能和方法进行了较为充分的介绍。

全书共十二章,包括人力资源管理导论、人力资源战略规划、胜任素质模型的建立与应用、工作分析、人员规划与招募、员工测试与甄选、面试求职者、员工培训与开发、绩效管理、职业生涯管理、构建战略性薪酬计划和员工关系管理等。针对中国人力资源管理的现状及教学需求,第2版在内容上进行了相应的调整中,在保持前一版本特色的基础上进行了如下重要的更新。

1. 在第1版基础上增加了胜任素质模型的建立与应用

胜任素质模型理论的发展和应用是近三十年来管理学、工业与组织心理学、人力资源

管理、教育学等学科领域研究的热点问题之一。目前世界 500 强企业中超过 50%的企业都在应用胜任素质模型进行企业人力资源管理。胜任素质模型的建立与应用为企业选拔与培养优秀的人才提供了科学的理论依据，为提高人力资源的素质提出了建议和方向，更为企业赢得竞争优势开拓了新的思路。

2. 新增了员工关系管理研究

知识经济世纪来临与全球化市场的形成，企业不仅面临来自国内同行的竞争，而且也更多地受到来自国际上先进企业的冲击，因此，能不能吸引和留用最好的人才，变成决定企业生死的关键。愈需要员工智慧资产的企业，必须愈重视员工。而企业重视员工福利，与员工相处走向平等互惠，得到员工最大的回馈，就是企业的绩效与声望。对于企业来说，员工关系是决定其经营效益的最关键因素。因此，研究企业员工关系管理策略对我国企业在未来的发展是十分必要的。“员工关系管理”一章对新时期企业员工关系协调机制从理论和实践方面进行了有益的探索和研究，比较全面系统地反映了当前市场经济国家员工关系的理论、制度、模式、价值判断以及实践模式。

3. 将面试技术从筛选与录用中分离出来，作为独立的一章

2008 年 1 月 1 日《中华人民共和国劳动合同法》的正式实施为我国人力资源的招聘工作带来了招聘成本和风险提升的挑战。在此背景之下，企业更加重视员工的招聘质量。面试是人员招聘过程中广泛使用的、科学的人员甄选和测评技术、测评手段。因此，培养和开发人力资源管理者有关面试的知识、技能迫在眉睫。所以我们将其分离出来作为独立的一章，主要包括面试的基础理论、各种面试的题型及应对的策略。

全书由李维刚、李冰（佳木斯大学经济管理学院）担任主编，负责编写大纲、编写样章并最后统稿，于辉（佳木斯大学商学院）、崔莉（东北林业大学经济管理学院）、颜丽娟（黑龙江八一农垦大学经济管理学院）任副主编。其中李维刚编写第一章、第二章和第四章，李冰编写第九章、第十章和第十二章，于辉编写第五章和第六章，崔莉编写第七章、第十一章，颜丽娟编写第三章、第八章。全书由佳木斯大学人力资源管理专家、佳木斯大学人事处关劲秋老师负责主审工作。

本书在编写过程中参考了有关人力资源方面的大量文献资料，在此对有关专家和作者表示诚挚的谢意。同时感动于清华大学出版社责任编辑的热情与真诚，对于他们精益求精的工作态度表示由衷的钦佩和感谢。

由于水平所限，书中还会有不妥之处，敬请读者斧正，在您的鼓励和鞭策下，我们会再接再厉，不断完善。

李维刚

2012 年 10 月

第1版前言

随着人类进入知识经济时代,人力资源的竞争已经成为企业之间、国家之间、地域之间竞争的焦点。人力资源管理也早已成为管理学科的核心课程之一。

本书具有较强的系统性、完整性和创新性,在汇集最新资料、综合最新人力资源管理理论和实践的基础上,系统地阐述了人力资源管理的理论和技巧,既便于教师教学,也有利于学习者对人力资源管理方面的知识吸收。另外,本书还注重强化实践技能训练,加强实训教学环节建设,实训项目与基础理论密切衔接,贴近生活、贴近实践,培养学生的分析能力,突出人力资源管理实践性强的特点。

全书共分为十二章:

第一章人力资源管理导论。在分析介绍人力资源和人力资本的区别和联系基础上,阐述了人力资源管理的概念、目标和任务。

第二章人力资源战略规划。了解和掌握人力资源规划的含义,制定人力资源规划的程序,人力资源供给与需求的影响因素及其预测方法。

第三章工作分析与工作设计。工作分析是人力资源管理的基础,通过本章的学习,掌握工作分析的主要方法,编写工作说明书。

第四章员工招聘。理解员工招聘的目标和原则,熟悉员工招聘工作的一般程序,掌握招聘评估工作的内容和指标,了解各种招聘渠道的优缺点。

第五章筛选与录用。理解测试甄选工具的指标,熟悉甄选的程序,初步掌握心理测验、面试和评价中心等甄选测评技术。

第六章人员的培训与开发。人员的培训与开发是人力资源管理的重要组成部分,是组织获取和增强竞争优势的重要途径,也是使组织拥有并优化人力资源的重要手段。

第七章职业生涯管理。在理解职业含义的基础上,掌握两种著名的职业选择理论,掌握个人职业计划设计的制定方法。

第八章绩效考评。绩效考评是人力资源管理的重要内容之一,明确绩效考评的必要性以及绩效考评的原则和程序,掌握绩效考评的方法及其优缺点。

第九章薪酬管理。主要了解薪酬设计的原则、程序,通过对职位评价、薪酬调查、薪酬分级的介绍,学会薪酬设计的基本方法。

第十章劳动关系与社会保险。在理解劳动关系的内涵的基础上,掌握劳动关系的性质和类型。

第十一章人力资源风险管理。了解和掌握人力资源风险的定义和表现形式,掌握人力资源风险存在的机理和成因,了解人力资源风险的定性和定量评价方法,掌握人力资源风

险的管理措施和策略。

第十二章全球人力资源管理新趋势。通过本章的学习，了解美国和日本人力资源管理模式的特点，介绍全球企业人力资源管理的案例。

本书在每一章的开始都配有教学目的和要求，中间穿插一些实用性的表格，后面附有本章小结及人力资源管理的案例，还设置了实践模拟训练环节，方便读者即学即用。

本书编者都来自人力资源课程教学第一线，有着丰富的教学和实践经验。全书由李冰、李维刚（佳木斯大学经济管理学院）担任主编，李冰负责编写大纲确定全书结构，李维刚负责编写样章并最后统稿；林莉（大连交通大学管理学院）、王岩（大连交通大学管理学院）任副主编；崔莉（东北林业大学经济管理学院）、颜丽娟（黑龙江八一农垦大学经济管理学院）也参与编写了本书。其中李冰编写第一章、第七章；李维刚编写第二章、第三章；林莉编写第四章；王岩编写第五章、第十章和第十一章；崔莉编写第九章、第十二章；颜丽娟编写第六章、第八章。全书由佳木斯大学资深人力资源管理专家，现任佳木斯大学图书馆馆长张鹏翔教授担任主审工作。

本书在编写过程中参阅了大量参考书和文献资料，主要参考文献已列在书后。在此对有关专家和作者表示衷心的感谢。

由于编者水平有限，书中定有不妥之处，敬请读者指正批评。

编 者

2009年8月

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源的基本概念	1
第二节 人力资源管理与开发	4
第三节 人力资源管理的历史沿革	9
第四节 人力资源管理的发展趋势	13
本章小结	16
基本概念	16
思考题	16
案例分析	16
第二章 人力资源战略规划	18
第一节 人力资源战略规划概述	18
第二节 人力资源规划的程序	23
第三节 人力资源需求的预测	27
第四节 人力资源供给的预测	38
第五节 人力资源规划的制定	44
本章小结	48
基本概念	49
思考题	49
案例分析	49
实践模拟训练	50
第三章 胜任素质模型的建立与应用	51
第一节 胜任素质模型的产生与发展	51
第二节 胜任素质模型建构的方法与程序	65
第三节 胜任模型在人力资源管理中的应用	73
本章小结	78
基本概念	78
思考题	78
案例分析	79
实践模拟训练	92

第四章 工作分析	93
第一节 工作分析的性质	93
第二节 工作分析的过程	97
第三节 工作分析的方法	99
第四节 编写工作说明书和工作规范.....	113
本章小结	117
基本概念	117
思考题	117
案例分析	117
实践模拟训练	119
第五章 人员规划与招募	121
第一节 人力资源规划与预测	122
第二节 有效的员工招募	127
第三节 内部候选人的来源	133
第四节 外部候选人的来源	136
第五节 工作申请表的设计与使用	146
本章小结	153
基本概念	154
思考题	154
案例分析	154
实践模拟训练	155
第六章 员工测试与甄选	157
第一节 测试与甄选的重要性	157
第二节 基本的测试概念	163
第三节 测试的类型	166
第四节 管理评价中心	170
本章小结	185
基本概念	185
思考题	185
案例分析	186
实践模拟训练	187
第七章 面试求职者	188
第一节 面试概述	188
第二节 影响面试有效性的因素	196

第三节 面试的设计和实施	207
本章小结	228
基本概念	228
思考题	228
案例分析	228
实践模拟训练	230
第八章 员工培训与开发	231
第一节 新员工的培训	231
第二节 培训的步骤	240
第三节 培训的方法	262
本章小结	270
基本概念	270
思考题	270
案例分析	270
实践模拟训练	271
第九章 绩效管理 with 考评	274
第一节 绩效考评和绩效管理的基本概念	274
第二节 绩效考评的方法	287
第三节 绩效反馈面谈	304
第四节 绩效考评的问题及防范	309
本章小结	313
基本概念	313
思考题	313
案例分析	313
实践模拟训练	315
第十章 职业生涯管理	317
第一节 职业生涯管理概述	317
第二节 职业生涯规划与职业选择	322
第三节 个人职业生涯管理	327
第四节 组织职业生涯管理	333
本章小结	339
基本概念	339
思考题	339
案例分析	340

实践模拟训练	341
第十一章 构建战略性薪酬计划	342
第一节 薪酬管理概述	342
第二节 基于职位的薪酬设计	351
第三节 基于能力的薪酬设计	363
第四节 绩效薪酬与激励薪酬	372
第五节 员工福利	380
本章小结	385
基本概念	386
思考题	386
案例分析	386
实践模拟训练	388
第十二章 员工关系管理	390
第一节 员工关系概述	390
第二节 员工关系管理概述	392
第三节 员工援助计划	397
本章小结	402
基本概念	402
思考题	402
案例分析	403
参考文献	404

第一章 人力资源管理导论



教学目的和要求

通过本章的学习,在分析和了解人力资源的定义和特征、人力资源和人力资本的区别和联系的基础上,掌握人力资源管理的概念、目标和任务;了解人力资源管理的演变过程及美国、日本人力资源管理模式的特点和变化;掌握人力资源管理的发展趋势。

第一节 人力资源的基本概念

一、人力资源的定义

经济学把为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素通称为资源,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。

人力资源是指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,包括数量和质量两个方面。

为了准确地理解和把握人力资源的内涵,有必要了解人力资源的相关概念,如人口资源、劳动力资源和人才资源。人口资源是指一个国家或地区的人口总体,即全部的自然人;劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口总和;人才资源是指一个国家或地区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口的总和。人口资源主要表明的是数量概念,它是人力资源、劳动力资源和人才资源的基础。人口中除了少数不具有劳动能力的人以外,绝大多数都是具有或将具有劳动能力的人口,这部分构成了人力资源。人力资源按就业情况可以分为在业人员、失业人员、就学人员、服兵役人员、家庭闲居人员和其他人员。按劳动年龄划分,可以分为未达到劳动年龄的16岁以下的青少年、处于劳动年龄的青壮年和超过劳动年龄的老年人。按人力资源的实现程度,可以分为潜在人力资源、现实人力资源和闲置人力资源。潜在人力资源是指就学人员和服兵役人员;现实人力资源是指未达到劳动年龄、处于劳动年龄和超过劳动年龄的在业人员;闲置人力资源是指失业人员和未到社会求职的家庭闲居人员。人力资源中处于劳动年龄的那一部分人口构成劳动力资源。人才资源是指人力资源中杰出的、优秀的人员,着重强调人力资源的质量。一个国家、地区或组织综合实力的高低,往往取决于这部分人员的多寡和能力的发挥程度。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源之间的数量关系，如图 1-1 所示。



图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的数量关系

二、人力资源的特征

人力资源是一种特殊资源，同其他资源相比有以下特征。

（一）自有性

人力资源属于人自身所有，具有不可剥夺性。虽然在从事雇佣劳动中，人力资源会阶段性地被雇主所使用，但劳动者仍拥有其终极所有权，这是区别于其他任何资源的根本特征。

（二）时效性

人力资源的形成、开发、配置、使用 and 培训均与人的生命周期有关。首先，人的一生中都存在着人力资源的积累过程，但开发而被利用则仅是一生的中间阶段。其次，在这一阶段中，由于劳动者类型、层次不同，其发挥作用的最佳年龄段也不同。即使同为高级人才，社科类人才与技术类人才发挥作用的最佳时期也不同；更进一步即使同为技术型人才，IT 行业人才与生物医学人才的最佳时期也不尽一致。再次，人力资源只有在使用中才能发挥作用，其不能像物质财富那样储存起来。如果是体力型的人力资源，不能使用不仅会造成浪费还要消耗其他资源来维持。作为智力型的人力资源，如果长期得不到开发使用，不仅会造成浪费，还可能因跟不上时代步伐而贬值。此外，一个人在一天中的不同时段，其特点也不一样，因而要求我们合理使用，使人的不同阶段的潜能得到最大限度发挥。最后，人力资源的时效性也与其他管理手段有关，有效的管理能够长期使人力资源发挥最佳功效，无效的管理则会导致人力资源的浪费和流失。就是对于同一个人，不同时期不同的激励方式也可能带来不同的效益。

（三）创造性

人力资源区别于其他资源的最本质特征在于它是“有意识的”。通过智力活动，人力资源具有巨大的创造力，它不仅丰富了人们的生产和生活资料，而且不断增强着人们自身的能力。人力资源的这种创造性特征，从社会角度看，要求给予科学的制度安排和制度创新来调动人的积极性和有效地配置资源；从企业角度看，要求给予恰当的激励以提高人力资源使用效益；从个人角度看，要求增加智力投资，选择最适合自己的专业，以使人力资

本投资收益最大化。

（四）能动性

从人力资源开发的角度看，作为主体的人既是被开发、被管理的对象，又是自我开发、自我管理的主体。作为被开发的对象，人力资源开发的广度和深度，取决于一定社会的外部制度性环境条件。劳动者的劳动力是被开发的对象，而开发的主体是社会、企业和单位。作为自我开发的主体，劳动者个人的主观能动性对于人力资源开发的效果具有重要的影响。在此，劳动者个人成为开发的主体，劳动者的能力成为开发的对象。在一定条件下，人力资源开发程度和效果取决于个人的家庭影响和个人因素。可见，劳动者的自我开发与被开发是相互联系不可分割的整体。

（五）双重性

人力资源具有消费性和生产性的双重性。人力资源的消费性是指人力资源的保持与维持需要消耗一定的物质财富；人力资源的生产性是指人力资源是物质财富的创造者。这两个特性是相辅相成的，生产性能够创造物质财富，为人类或组织的生存和发展提供条件；消费性则能够保障人力资源的维持和发展，是人力资源本身的生产和再生产的条件，它能够维持人的升级，满足人的需要，提供教育和培训。研究表明，人力资源的生产性远远大于消费性。

（六）连续性

就物质资源而言，人们对其进行一次、二次开发后形成相对固定的产品，就此资源和产品而言，开发到此结束。但人力资源则不同，除了前述生物学意义上的生产再生产含义外，人力资源还是个可连续开发的资源，尤其是智力型人力资源，其使用过程本身也就是开发过程。在知识更新周期缩短、社会经济日趋国际化的时代，人力资源管理者只有把自己管理的对象视做需要不断开发的资源，不断地加以有效开发利用，才能使人力资源价值不断增值。

三、人力资源与人力资本

现代人力资源管理理论以人力资本理论为根据，人力资本理论是人力资源管理理论的基础部分和重要内容，两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和发展理论中的作用而产生的，因而常有人将两者相提并论。

人力资本理论的“原始形态”可追溯到西方经济学的开山鼻祖亚当·斯密，他提出学习一种才能需要教育。虽然他未明确提出人力资本概念，但从人的才能形成的实质上看，“人的才能”实际上就是指“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，人力资本是通过对人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资源。这种理论突破了只有厂房、机器等物质资源才是资本的概念，把国家、地区和企业在教育、保健、人口、迁移等方面投资形成的人之能力的提高和生命周期的延长也看做资本的一种形态。当代经济学家普遍接受了舒尔茨的观点，他们认为，土地、厂房、机器、资金等已经不再是国家、地区和企业致富的源泉，唯独人资源才是企业和国家发展之根本。

人力资本是由投资产生并由使用者根据某种价值标准衡量，可在劳动力市场上按市场规则进行评估的能力和技能；而人资源是劳动者在劳动活动中运用的体力和脑力的总和。按照马克思经济理论，劳动力价值不具有直接社会性。

人资源作为一种经济资源具有稀缺性与有用性，是经过一定时期而形成的体力、智力等生产要素资源形式，强调人力作为生产要素在生产过程中的创造能力。人力资本首先是一种资本，是通过投资而形成的，强调某种代价与获得成本之间的关系，强调投资的代价可以在提高生产力的过程中以更大的收益收回。

具体来讲，人资源与人力资本有以下四点区别：

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

（2）关注的焦点不同。人资源关注的是价值问题，而人力资本关注的是收益问题。

（3）性质不同。人资源所反映的是存量问题，而人力资本反映的是流量和存量问题。

（4）研究角度不同。人资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富的关系来研究人的问题，而人力资本则是将人力作为投资对象，作为财富的一部分，是从投入与收益的关系来研究人的问题。

第二节 人力资源管理与发展

一、人力资源管理的概念

人力资源管理可以分为宏观和微观两个层次。宏观人力资源管理是指一个国家或地区通过建立一系列政策、法律制度和行政法规，采取一些必要措施促使人资源的形成，为人资源的形成和开发利用提供条件，对人资源的利用加以协调，使人资源的形成和开发利用与社会协调发展。如我国的计划生育和人口的规划管理、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，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指一个组织对其所拥有的人力资源进行开发和利用的管理。本书所研究的是微观人力资源管理。

目前，人们在理解人力资源管理概念的过程中，似乎陷入了一种两难的境地。一方面，人们想把人力资源管理与传统的人事管理相区别，否则不足以让人接受；另一方面，却又看不出人力资源管理的学科体系与传统人事管理的学科体系有多大区别，以至于有人说人力资源管理就是传统的人事管理，二者是一回事。

现代人力资源管理是超越传统人事管理的全新的管理模式。人力资源管理是指在人本思想指导下，通过招聘、选择、培训、考评和薪酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标的实现与组织成员发展的最大化。

二、人力资源管理与传统人事管理的区别

传统的人事管理与人力资源管理主要区别可归纳为以下几个方面。

1. 管理理念不同

人事管理视人力为一种生产要素，一种成本；而人力资源管理视人力为一种具有缺性的资源，企业拥有丰富的人力资源，就具备了成功之本。

2. 管理职能不同

人事管理以事为中心，讲求人适应制度；而人力资源管理则不单纯局限在人对制度的适应上，更侧重于人、事、物管理的紧密结合，并以对人管理为中心，做到人与事与物的统一。更重要的是，人力资源管理力求在不断提高人力素质的基础上，使制度规范适应社会发展的需要而完善，以有效提高管理效率。如一些企业实行弹性工作制、在家办公等就是制度适应技术进步和人的素质提高进行的创新。

3. 管理活动不同

人事管理属“被动反应型”、“事后型”管理，根据企业运行情况，实施人事管理措施；人力资源管理则把人力资源规划纳入企业战略规划，根据企业内外部经营环境条件，制定并实施人力资源策略，把发挥人力优势作为赢得竞争的战略，是“主动型”、“事前型”管理活动。

4. 职能部门性质不同

传统人事管理部门是非生产部门（不创造效益），人事管理活动不是生产性劳动；而人力资源管理则把管理活动视为发挥职工积极性和潜能的最重要工作，是企业重要的经济活动。

总之，人力资源管理较之传统人事管理更具有战略性、未来性和系统性，对员工进行管理的同时，更注重员工素质的开发，把人力当作一种资本进行开发使用，这与传统的人

事管理有本质的区别。显然，传统的人事管理职能已不能适应市场经济条件下企业发展的需要，从传统的人事管理向人力资源管理转变是企业适应内外部竞争环境的必然变化。

三、人力资源管理的目标和任务

（一）人力资源管理的目标

美国学者经过多年研究，认为人力资源管理包括四大目标：

- （1）建立员工招聘和选择系统，以便能够雇佣到最符合组织需要的员工；
- （2）最大限度地挖掘每个员工的潜质，既服务于组织目标，也确保员工的事业发展和个人尊严；
- （3）留住那些通过自己的工作绩效帮助组织实现目标的员工，同时排除那些无法对组织提供帮助的员工；

（4）确保组织遵守政府有关人力资源管理方面的法令和政策。

根据美国学者的观点，我们认为组织人力资源管理的目标应包括以下三个方面：

- （1）保证组织人力资源管理的需求得到最大限度的满足。
- （2）最大限度地开发和管理组织内外的人力资源，促进组织的持续发展。
- （3）维护与激励组织内部的人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，不断提升其人力资本的价值。

（二）人力资源管理的任务

为了保证组织人力资源管理目标的实现，必须明确人力资源管理的任务。归纳起来，人力资源管理的任务有六项：

（1）规划。它是以组织总体目标为依据，在分析现有人力资源的基础上，对组织未来的人力资源供给和需求进行预测和决策，进而确定组织人力资源的发展目标，以及达成目标的措施的过程。

（2）吸收。它是指根据组织的工作需要和条件允许来招聘、选拔和录用员工的过程，它是组织整个人力资源管理活动的基础。

（3）保持。主要是通过薪酬、福利和职业计划等措施激励和维持员工的工作积极性和责任心，提高员工的工作满意度，保证员工的工作生活质量。

（4）开发。通过人力资源开发与培训，提高员工的知识和技能水平，挖掘员工的潜在能力，不断提升员工的人力资本价值。

（5）考评。通过价值评价体系及评价机制的确定，对员工的工作绩效、工作表现和思想品德等方面进行评价，使员工的贡献得到承认。

（6）调整。为了让员工保持所要求达到的技能水平和良好的工作态度，以考评结果为依据，对员工实行动态管理，如晋升、调动、奖惩、离退和解雇等。

在以上六项任务中，规划是整个人力资源管理活动的核心。在制定人力资源规划时，