

浅析传统人事管理与现代人力资源管理

文 / 余莹

一、传统人事管理

长期以来,我们对人员的管理习惯上叫人事管理,即对人事关系的管理。它是以从事社会劳动的人和相关的事为对象,在一定管理思想和原则的指导下,运用组织、协调、控制、监督等手段,形成人与人之间、人与事之间相互关系的某种状态,以实现一定目标的一系列管理行为的总和。人事管理过程包括“进、管、出”三个环节。人的调进调出被当作管理的中心内容,管理过程受政治影响较大。传统人事管理特点如下:

1. 传统的人事管理视人力为成本,将员工视为成本负担,因此企业尽量降低人力投资,以提高产品在市场上的竞争力。

2. 传统人事管理以“事”为中心开展工作,对人是一种“我要你做”的“被动反应型”、保守的档案式管理模式,在大多数场合下都是根据员工的自我条件和绩效水平去管理。

3. 传统人事管理基本上属于行政事务管理,主要由人事部门人员执行,很少涉及企业高层战略决策。

4. 传统人事管理内容简单、生硬,主要是对员工“进、管、出”的管理过程。所谓“进”,是指员工的招聘、录用;所谓“管”,是指员工的考核、奖惩、职务的升降、工资福利待遇、档案管理;所谓“出”,即办理员工离开的各种手续等等。这种种环节构成了人事管理的主要内容,是一种简单的事务性人事管理。

5. 传统人事管理活动处于执行层、操作层,被认为无需特殊专长、不需要有专业知识、不需要有良好的管理水平和综合素质,是谁都能掌握的工作。

二、人力资源管理

现代人力资源管理,是指对人力资源的取得、开发、利用和保持等方面进行计划、组织、指挥和控制,使人力、物力保持最佳比例,以充分发挥人的潜能,提高工作效率,实现组织目标的集团经济研究 2007·8 月中旬刊(总第 239 期)

管理活动。其基本任务是,通过有计划地对人力资源进行合理配置,搞好员工的培训和人力资源开发,采取各种措施激发员工的积极性。主要包括:员工的录用和调配、教育和培训、考核和激励、工资福利、劳动保险和劳动保护、职位分类、定编定员、人力资源规划等。与传统的人事管理相比较,现代人力资源管理是一种深入全面的新型管理形式。其特点如下:

1. 现代人力资源管理视人为资源,将员工看成有价值,并且还能够创造价值的资源,只有努力开发人力资源,才能产生巨大的经济利益。人力资源不仅是自然性资源,而且更重要的是资本性资源,人力资源与生产资料一样也要投资以提高产出率。因此,西方许多企业不再一味地以降低人力投资为目标,而是看准人力资源所蕴藏的巨大潜在能量,对人力资源继续积极地开发和投资。

2. 现代人力资源管理是以“人”为中心开展工作,对人是一种“我能帮你做什么”的“主动开发型”的管理模式。由于它是实现社会人力资源开发战略的重要环节,因此呈现出主动开发的特点,对员工的招聘录用、培训晋升、薪酬福利、考核奖惩等一系列工作都从开发人的潜能、激发人的活力出发,并通过协调冲突、实行员工激励、进行员工职业生涯规划等多种方式运作,即将人力资源开发贯穿于人力资源管理的全过程,这就使人力资源管理变成一种极具挑战性的工作。也许就因为这一特点,使人事管理面貌为之一新。

3. 现代人力资源管理是一种战略型、策略型的管理,重视对人的能力、创造力和智慧潜力的开发和发挥,既要考虑如何应对企业的发展,满足人力资源开发的需要,又直接参与企业的决策、配合和保障企业总体战略目标的实现。

4. 现代人力资源管理不仅涵盖了传统人事管理的基本内容,而且管理

内容更加丰富了,工作范围拓宽了,工作内容增加了,工作内涵加深了。它根据组织的发展,设计组织结构,进行工作分析,制定人力资源规划,合理组织和使用劳动力,进行员工的教育和培训,帮助员工实施个人职业生涯规划,建立科学的绩效评估体系与激励机制,进行人力资源的会计核算等。特别是近几年,有关专家学习先进国家人力资源开发和管理的做法,建立了科学的人员计算机测评系统,为正确认识和有效发挥人力资源的现有才能开发人力资源所具有的潜能提供了较好的科学依据,对于建立科学合理的用人、育人机制,使人力资源得到有效开发、合理配置、充分利用起到了很好的作用。

5. 现代人力资源管理进入决策层、运作层,是具有战略和决策意义的管理活动,它把人力资源管理与实现单位的目标紧紧地联系在一起,成为单位发展不可缺少的一个重要方面,关系到单位战略目标的实现,人力资源的重要性使人力资源管理的地位大大提高。被视为一种专业性工作,现在人力资源部门大都被设置在管理的高层,以专家的身份提供专业性知识、技术和技能,协助企业高层管理者制定政策、战略。

三、转变观念,建立现代人力资源管理理念

(一) 高度重视人力资源,树立以人为本的思想

“以人为本”,就是以人为中心。即

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）;
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

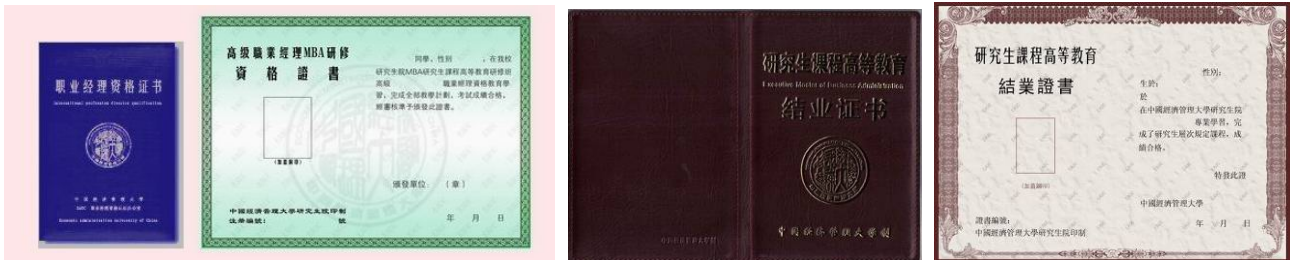
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行龙江支行 支付系统行号：313261018018
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户 (存折)： 1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户 (卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>

以人的全面发展为本单位各项活动的最终目标。把人看成是具有多方需要和发展能力,追求自我实现和全面发展的“复杂人”、“文化人”,要关心员工的需要,通过调动和激发人的工作积极性和创造性,以实现人的全面发展。在知识经济时代,知识日益成为决定单位生存和发展的重要资源。人作为知识的主人,作为单位知识资源的驾驭者,人的主动性、积极性和创造性调动和发挥的程度如何,直接决定着单位的创新能力,最终决定着单位的生存和发展。

(二) 建立有效的激励机制,激发员工的工作积极性

人力资源开发的总目标是提高人的工作绩效。激励作为管理的一项重要职能,就是为刺激他人或自身完成一个预期的行为过程而采取的行动。它是建立在满足个人某种需求期望的基础上的,其结果是让个人对工作产生满足感和公平感。激励从形式上讲大致可以分为外在激励和内在激励。传统人事管理所采取的激励方式,基本上以物质激励为主,激励手段单一,远远不能适应发展的需要。人有生理、安全、社交、自尊、自我实现五个层次的需求,应根据不同的需求,采取不同的激励方式,使需求都能得到相应的满足。人力资源管理的一项重要任务就是要建立一个有效的多维交叉的员工激励机制。激发和调动员工的工作积极性。

(三) 加强职工培训,大力开展成

人教育

人的素质与能力不是自然形成的,而应有计划地进行开发。人力资源开发的主要手段是教育和培训。人力资源管理部门要把对员工的教育培训作为一件大事来抓,对培训工作加强管理,当前特别要做好如下工作:第一,培训要有全面的计划和系统安排。人力资源管理部门必须对培训的内容、方法、教师、教材、参加人员、经费和时间等有一个系统的规划和安排;第二,要建立培训激励机制。教育培训工作应与员工的考核、提升、晋级、调动等紧密结合起来,以提高人们参与培训的积极性。

(四) 情绪商数是人力资源开发的重要内容

情绪商数是一种心理学理论。它是一种心灵智能,是一种为人的涵养;情绪商数包括抑制冲动,延迟满足的克制力,包含如何控制自己情绪的能力,如何建立良好的人际关系,如何培育自我激励的心灵动力...情绪商数理论认为人的智能等于智商加情商的总和。智商代表人占有知识的程度;情商代表人的处事能力、应变能力及群体相容性。智商是经验无法改变的先天基因,而情商则可以通过修炼而获得改善。智商的形成当然离不开学校教育,那么情商的形成又是怎样的呢?就我们现有的教育现状分析,学校教育还不具备培育情商的土壤与条件。在人力资源市场我们常常可听到应届大学毕业生因为无法出具用人单位需

要的工作经历而摇头叹息。“工作经历”实际是处事能量、应变能力的集中表现。用人单位在招聘过程中十分地清楚:学校教育缺少的恰是能力教育——情商教育。知识经济时代,由于知识高度分化,又高度综合。知识信息量大,社会分工更趋细化,一项任务的完成往往不是由个人而是由大家合作的结果,因此特别需要团结合作方面的情绪商数素质。世界各国的企业组织,无论文化传统、发展道路、价值观念、社会制度如何,在管理上都表现出竞争——合作的时代潮流。所谓“竞争——合作”即合作中有竞争,竞争中讲求合作。没有竞争难以调动人的能动性,没有合作形不成合力,竞争与合作是对立统一的辩证关系。如何处理这种关系单位管理制度固然重要,但良好的个人情绪商数素质也是极为重要的一个因素。

(五) 加强管理队伍建设,提高人力资源管理水平

人力资源管理工作的职能从简单提供人力到为人员设计安排合适的工作,从只管人到管理人与人的关系、人与工作的关系、工作与工作的关系,工作难度今非昔比,对人力资源干部队伍提出了新的更高的要求。因此人力资源管理人员要努力做到以下几点:一是要具有良好的政治觉悟和崇高的思想境界;二是具备全面的业务知识和管理能力;三是具有高尚的道德修养和踏实的工作作风 作者单位:北京大学人事处)



集团经济研究 2007·8 月中旬刊(总第 239 期)