

从传统的人事管理向人力资源管理转变要“以人为本”^{**}

□张洪 苏伟洲 [西南科技大学 绵阳 621010]

[摘要] 本文在分析传统人事管理与现代人力资源管理的区别的基础上,提出在现代经济和社会发展中,人事管理要体现以人为本,促进人的全面发展。

[关键词] 人事管理; 人力资源管理; 以人为本

[中图分类号] G472.3 [文献标识码] A [文章编号] 1008-8105(2004)04-0093-03

党的十六届三中全会通过的《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》中明确提出:“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续发展观,促进经济社会和人的全面发展”;“要构建现代国民教育体系和终身教育体系,建设学习型社会,全面推进素质教育,增强国民的就业能力、创新能力、创业能力,努力把人口压力转变为人力资源优势”。当今世界多极化发展,经济全球化不断深入,科技进步日新月异,人才资源已成为最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。人才资源是第一资源,人才优势是最大优势,因此,人才资源的利用,要突破人事管理误区,促进管理体制创新,由传统的人事管理向以人为本、促进人的全面发展为特征的人事管理转变,是当前人事管理的重点和趋势。

理,重点是服务企业,仅在企业“需要”时发挥作用,主要着眼于当前,如补充人员,培训职工掌握操作技术,解决当前劳资纠纷等。因此,人事管理部门是一个“纯消费”的部门,人事支出属于尽可能减少的成本费用。人事管理过程强调事而忽视人,人的调进调出被当作管理活动的中心内容,管理过程受政治影响较大,强调“听从安排”,否定个人的需要和个性,抹杀了劳动者的积极性和创造性,极大地束缚了劳动力。然而在知识经济时代,人是创造知识,传播知识,应用知识的主体,高素质的人成为知识经济发展的主动力。因此,人事工作应实现两个调整,即把适应计划经济的人事管理体制调整到与社会主义市场经济相配套的人事管理体制上来,把传统的人事管理调整到整体性的人力资源开发与管理上来。

一

所谓人事管理,是指对人事关系的管理。传统的人事管理,就是运用科学的原理、原则、制度和办法,对人事工作所进行的计划、组织、指挥、协调、控制等一系列管理活动。传统的人事管理主要是按照政府的政策处理员工的“进、管、出”、“奖与惩”,采用强制性措施来达到管理的目的,它基本上是一种业务管

二

与传统的人事管理相比,现代人力资源管理是一种更深入、更全面的新型管理形式,把人、人力看作是最重要的资源,十分重视人的才能发挥和潜力的挖掘,两者存在根本性的区别:

第一,从管理价值观来看,传统的人事管理把人、人力看作成本,而人力资源管理把人、人力看作是资

* [收稿日期] 2004-06-09

** [作者简介] 张洪(1958—)男,西南科技大学艺术学院党总支副书记,副研究员,苏伟洲(1971—)男,西南科技大学党委组织部讲师,工商管理硕士(MBA)。

源、最重要的资源。

第二,从管理范畴来看,传统的人事管理把人事工作看作日常人事行政工作,人事管理属行政学范畴,而人力资源管理所进行的是一种资源管理活动,它属经济学范畴。

第三,从管理视角来看,传统的人事管理基本上是一种业务管理,而人力资源管理是经营战略管理的重要组成部分。

第四,从部门性质来看,传统的人事管理部门为非生产、非效益部门,而人力资源管理与开发被看作是能直接带来效益与效率的生产部门。

第五,从管理地位来看,传统的人事部门居于执行层、职能部门,而人力资源管理部门属决策层。人力资源管理大都进入决策层,成为核心领导成员之一。

第六,从管理活动来看,传统的人事管理多为“被动反映型”的“管家”式、“救火员”式的管理,而人力资源管理实行“主动开发型”的预见性管理。

第七,从管理中心来看,传统的人事管理是以事为中心,恪守“进、管、出”的管理模式,而人力资源管理则以人为中心,把管理的重点放在发挥人的潜能和人力资源发展上。

第八,从管理功能来看,传统人事管理的功能是招募新人,填补空缺,人事相宜之后就是一系列的督促执行了。人力资源管理不仅具有这种功能,还要担负进行工作设计,规划工作流程,协调工作关系的任务,合理配置和使用人力资源,并为人力资源的深度开发创造条件。

第九,从管理视野来看,传统的人事管理视野狭小,只考虑员工的招考、录用、考核、奖惩、工资、福利、退休等微观管理,而人力资源管理视野广阔,不仅局限于本单位、本企业,不仅注意“进、管、出”,而且更加注意整个社会人力资源的供需平衡和均衡发展。

三

合理的人事管理制度就是要发现、挖掘、培养人才。从上面的分析比较中,可以看出,要真正发挥人的主观能动性、积极性和创造性,必须由传统的人事管理向人力资源管理转变,并在管理活动中时刻体现“以人为本”的理念。中国是世界上人口最多的国家,人力资源总数为7亿左右,约占世界人力资源总数的30%以上,但是总体素质却比较低。据有关统计资料

表明,我国每百万人口中科技人员仅相当于发达国家的3%,每百万人口中在校大学生数仅是发达国家20世纪70年代平均水平的3%—4%。而我国人力资源的利用率则更低,仅为发达国家的1%—2%。注重以人为本,是新世纪人力资源管理的新趋势和新发展。在管理活动中体现“以人为本”,就是要把人作为资源和资本,树立人才资源是第一资源的新观念,把人的利益和要求作为考虑问题的根本出发点,作为各种活动的根本目标,在各种管理的过程中,体现人性和人文关怀,体现人的尊严和价值。

实现“以人为本”,要改革传统的人才管理模式,创新人才管理的模式,建立科学的人才培养机制,做到人尽其才,才尽其用。具体从以下几个方面入手:

第一,把人的全面发展作为企业、组织和社会发展的目标之一。把人力资本作为经济增长的核心,把企业或组织作为培养人才的重要场所,通过企业或组织的经营活动,使人才培养融入其中,建设“一流设备、一流技术、一流人才、一流管理、一流效益”的企业发展新理念。

第二,把人的开发作为发展和管理的主要手段。采取多种方式招揽和吸引人才,拓宽选人用人的视野,在人才测评、专业进修等方面不断创新,构建学习型的组织。

第三,注重人际关系的协调和精神激励,使管理工作更加人性化。管理活动围绕着激发和调动人的主动性、积极性、创造性来展开,注意工作中人的关系的沟通和相互作用,营造出互相尊重、和谐、愉快、合作、积极向上和不断进取的文化氛围,从而使员工的主动性、积极性及想象力、创造力得到充分的发挥,在员工潜力释放和自我价值的实现过程中促进企业或组织的发展,达到高度和谐。

第四,以市场为导向搞好人才资本运营。在人才的产出、配置、管理、回报等各个环节上,遵循市场法则,通过多种方式培育人才资本、盘活人才资本、吸纳人才资本、嫁接人才资本、积聚人才资本。

第五,实现“以人为本”,体现人性关怀,建立和完善用人制度上的激励与约束机制。要对现行的一些不适应人才竞争的人事政策做出调整,消除人事管理上的年龄、文凭等硬约束,把劳动增加值的创造量作为员工进退去留的标准,真正为员工提供从事创造性劳动,发挥和提高员工自身才能的机会和条件。对员工实施再教育,加大在岗培训力度,使每个人的智慧得以充分开发,技能不断提高。要采用目标激励、参

与激励、认同激励、公平激励等一系列激励机制,努力创造一个公开、公平、竞争、择优的用人环境。

第六,创造平等、宽松的环境,给每一个人和每个单位的自由发展提供更多的选择机会。通过改革,完善人才使用、管理的法律、法规,打破人才壁垒,扩大人才开放程度,加快人才资源向人才资本转变。

参考文献

[1] 王伟光. 科学发展观干部读本[Z]. 北京: 中共中央党校出版社. 2004.

[2] 张学忠. 加快人才资源向人才资本转变的理论创新与制度创新[2] R]. 成都: 四川人民出版社. 2003.

[3] 张平. 以人为本与人事管理创新[J]. 人才瞭望. 2002(4)

[4] 白俊荣. 走出传统的人事管理[J]. 中国石化. 2003, (8)

People – Oriented Ideology in the Transformation from Traditional Personnel Management to Human Resource Management

ZHANG Hong SU Wei – zhou

(Southwest University of Science and Technology Mianyang 621010 China)

Abstract On the basis of analysis of the differences between traditional personnel management and present – day human resource management, this article argues that under the condition of current economic and social development, human resource management should be people – oriented and focused on the all – round development of people.

Key Words personnel management; human resource management; people – oriented

(上接第 88 页)

The Study on Ecotourism and Restoration Ecology Theory

SHANG Tian – cheng ZHAO Li – ming

(Tianjin University Tianjin 300072 China)

Abstract On the basis of analyzing the connotation, the characteristic, the research content and the restoration aim of ecotourism and restoration ecology, the theory and method of restoration ecology are introduced into the ecotourism. This paper discusses the theory foundation, main principle and restoration time of damaged ecotourism system restoration. It points out the action of restoration ecology theory in the ecotourism exploitation and layout, it gives the multi – aim nonlinear programming model in the ecotourism.

Key Words ecotourism; restoration ecology; damaged ecotourism system

从传统的人事管理向人力资源管理转变要“以人为本”

作者: [张洪](#), [苏伟洲](#)
作者单位: [西南科技大学, 绵阳, 621010](#)
刊名: [电子科技大学学报\(社会科学版\)](#)
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA\(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年, 卷(期): 2004, 6(4)
被引用次数: 1次

参考文献(4条)

1. [王伟光](#) [科学发展观干部读本](#) 2004
2. [张学忠](#) [加快人才资源向人才资本转变的理论创新与制度创新\(2\)](#) 2003
3. [张平平](#) [以人为本与人事管理创新](#) 2002(04)
4. [白俊荣](#) [走出传统的人事管理](#) 2003(08)

引证文献(1条)

1. [黄轶](#) [卫校人事管理向人力资源管理转变探究\[期刊论文\]-卫生职业教育](#) 2009(3)

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200404023.aspx