

人力资源管理概述 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54358.htm 在工作岗位上，有人是“有心无力”，有人是“有力无心”。有心无力，就是有动机工作，但却没有工作能力。如此，就必须培养能力，这是属于人才培养的范畴。另外，有力无心，则是有能力工作，却不想工作。如此，就必须在管理与辅导上，做改变或努力。这是属于人力资源管理的问题。在辅导层面上，就是要改变员工的工作价值，让员工“工作中找兴趣”而非“兴趣中找工作”，唯有建立工作中找兴趣，才能接受工作挑战，从工作挑战中成长。感受喜悦，才会乐在工作。而非，兴趣中找工作，在工作中一旦有挫折，就觉得没有兴趣，而再三的换工作。因而人力资源的发展与规划对企业的发展来说尤为重要。正如IBM公司创办人毕生所说：“就算你没收我的工厂，烧毁我的建筑物，但留给我员工，我将重建我的王国。”这种说法并不夸张，因为员工毕竟是企业最珍贵的资产！基于此，人力管理是员工的培育、借重与维护乃为企业经营者必须全力以赴的要务。人力资源的意义 所谓人力资源，是指一个组织所拥有用以制造产品或提供服务的人力；换言之，一个组织的人力资源就是组织内具有各种不同知识、技能以及能力的个人，他们从事各种工作活动以达成组织的目标。 人力资源的特性 人力资源的运用与发挥可达无限的境界 人力资源无法储存 人力资源必须不断维持或提升，才能保持其价值 人力资源的投资回收具高度不确定性 人力资源管理的特性 所谓人力资源管理，是将组织内的所有人力资源作

适当的获取、维护、激励以及活用与发展的全部管理过程与活动。换言之，即以科学方法使企业的人与事作适当的配合，发挥最有效的人力运用，促进企业的发展；简单地说。即为“人与事配合，事得其人，人尽其才。”

人力资源管理与人事管理 人事管理在实务作法上较偏重静态面与消极面；而人力资源管理具动态与积极的内涵 人事管理是作业取向，侧重规章管理，属于反应式的管理模式；而人力资源管理则是策略取向，侧重变革管理与人性管理，属于预警式的管理模式 人力资源管理是行动取向、个人取向、未来与发展取向，以及策略取向；而人事管理则没有 人力资源管理部门的功能 负责理性的界限防守 创造良好的工作环境 提供各级主管适当的建议并备咨询 履行监督的功能 人力资源管理人员的角色 咨询者 服务者 变革推动者 调解者 稽核者 问题解决者 专家与通才 人力资源发展的基本概念 在一段时间内，做有计划、有目的的学习，以提高工作的表现。通称为“人力资源发展”。

它包含三项主要工作：（1）评估员工所需工作能力（2）举办充实工作能力的活动（3）确定学习目标是否达成的评鉴 教育、训练与发展 教育着重知识、原理与概念的灌输及思维能力的培养 训练在于通过教学活动，使学员获得工作所需的知识与技能 发展则较着重与个人未来能力的培养与提升 训练是为了改善员工目前的工作表现，或增进即将从事工作的能力；教育培养员工在某一特定方向的基本能力；发展的目的在获得新的视野、科技和观点

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com