

人力资源管理（基础知识）培训教程2 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_54493.htm

第二章人力资源管理

第一节现代人力资源管理总论

人力资源的定义为：人力资源是存在于人的体能、知识、技能、能力、个性行为特征与倾向等载体中的经济资源。人力资源具有物质性、可用性、有限性。

人力资源的特征为：1、人力资源是“活”的资源，它具有能动性、周期性、磨损性、而物质资源只有通过人力资源的加工和创造才会产生价值；2、人力资源是创造利润的主要源泉，尤其是在新经济中，人力资源的创新能力和企业的最大财富；3、人力资源是一种战略性资源；4、人力资源是可以无限开发的资源，目前人们的潜能开发程度与人力资源的实际潜能是很不相称的。

人力资源管理的定义为：就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力，物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

人力资源管理工作内容和任务：1、制定人力资源计划2、人力资源费用核算3、工作分析和设计4、人力资源的招聘与配置5、雇佣管理与劳资关系6、入厂教育、培训和发展7、绩效考评8、帮助员工的职业生涯发展9、员工工资报酬与福利保障10、建立员工档案。

现代人力资源管理与传统人事管理工作的区别：1、在管理内容上，传统的人事管理以事为中心，而现代人力资源管理则以人为中心。2、在管理形式上，传统的人事管理属于静

态管理，而现代人力资源管理属于动态管理。3、在管理方式上，传统的人事管理主要采取制度控制和物质激励手段，而现代人力资源管理采取人性化管理。4、在管理策略上，传统的人事管理侧重于近期或当前人事工作，而现代人力资源管理不仅注重近期或当前具体事宜的解决，更注重人力资源的整体开发、预测与规划。5、在管理技术上，传统的人事管理照章办事，机械呆板；而现代人力资源管理追求科学性和艺术性。6、在管理体制上，传统的人事管理多为被动反应型，现代人力资源管理多为主动开发型。7、在管理手段上，传统的人事管理手段单一，以人工为主；现代人力资源管理的系列程序均由计算机完成。8、在管理程序上，传统的人事管理部门往往只是上级的执行部门，很少参与决策；现代人力资源管理则处于决策层。 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