

人力资源概念给我们的启示 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_54460.htm 在市场经济越来越发达的今天，对人力资源管理的重视也达到了前所未有的高度。一时间，各式各样的概念充斥着市面，随之而来的是各种各样的书籍贩卖各种各样的所谓理念。什么“水煮”系列啊，“麻辣”系列啊，“富XX、穷XX”系列啊等等，不一而足。尽管各种流派的主要目的是为了标榜自己的理念最先进，但也正是各种流派的百家争鸣，才可以让我们能理智、清晰地分析概念，从而得出比较全面的认识。几乎所有的理论和流派总是标榜着它们分析问题是“透过现象、分析本质”，但是真正的本质并没有说出一个所以然来。其实，我们只要好好分析一下人力资源发展过程中最基本的几个概念，就能够剖析光怪陆离的现象，理性地回归到真正的本质上来。笔者在此，姑且论之。最早的人力资源管理不叫人力资源管理，叫劳动管理，后来出现了人事管理，再后来出现人力资源管理，现在已经很流行人力资本管理这个时髦的叫法。在这里，我们来大致了解每个阶段的含义：一、劳动管理。最初，工人被当作生产力要素之一，也就是劳动力。所以，对劳动力的管理就叫劳动管理。我们还能经常看到“劳动力市场”的字眼。在这个阶段，劳动者的地位是比较低下的，所谓的劳动管理在很大程度上仅仅起到劳动监督的作用，而不是管理。二、人事管理。后来，管理者发现，工人不像别的生产力要素那么简单，那么听话地工作，他们有思维、有感情，还会偷懒，会弄出不同的事情来，仅仅去监督是不够的。

所以，管理科学家们提出了人事管理的概念，提醒管理者们，工人不仅仅是经济人，还是社会人，因而要在物质和精神两个方面来进行针对性的管理，工人才会努力工作，去创造利润。劳动者的地位有了很大的提高，在资本家的企业里出现的工会等一些劳动者团体可以和资本家去谈判，针对劳动者的社会保障体系也逐步建立起来。

三、人力资源管理。

进一步的，管理者们发现，劳动力这个重要的生产要素，其实和自然界的石油、煤炭一样，也会由旺盛走向衰弱。一个劳动者可以为企业创造利润的时间也就那么几十年，等到他退休，不能再工作的时候，这个生产要素相对于企业来讲就已经消失了。由此产生了一个重要的课题，如何在有限的时间段内充分发挥劳动力的使用价值，最大程度地为企业创造利润。延伸开来，管理科学家提出人力资源的概念，认为人力资源相对于其他资源更加需要管理者的重视，因为这个资源具有强大的主观能动性，只要善加发掘，可以发挥巨大的作用，对生产会有强大的推动。因此，劳动者的地位进一步提高，他们有很多机会参加各类培训以便能够不断提升工作技能；同时，他们在管理者制定的各种激励计划当中获得了很多益处。

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