HRM किसी प्रतिष्ठान की सबसे मूल्यवान उन आस्तियों के प्रबंधन का कौशलगत और सुसंगत दृष्टिकोण है- जो वहाँ काम कर रहे हैं तथा व्यक्तिगत और सामूहिक रूप से व्यापार के उद्देश्यों की प्राप्ति में योगदान दे रहे है।

'मानव संसाधन प्रबंधन' और "मानव संसाधन" (HR) शब्दों का स्थान मुख्यतः "कार्मिक प्रबन्धन" शब्द ने लिया है, जो प्रतिष्ठान में लोगों के प्रबंधन में शामिल प्रक्रियाओं की चर्चा करता है। सामान्य अर्थ में HRM का मतलब लोगों को रोजगार देना, उनके संसाधनों का विकास करना, उपयोग करना, उनकी सेवाओं को काम और प्रतिष्ठान की आवश्यकता के अनुरूप बनाये रखना और बदले में (भरण-पोषण) मुआवजा देते रहना है।

मानव संसाधन प्रबन्धन का लक्ष्य किसी प्रतिष्ठान के प्रति कर्मचारियों को आकर्षित करने, उन्हें बरकरार रखने और उनके प्रभावी ढंग से प्रबंधन के कौशलगत लक्ष्यों को पूरा करने में मदद करना है। यहाँ उपयुक्त शब्द "नियोजन" है।

जैसे एक HRM के दृष्टिकोण की तलाश किसी प्रतिष्ठान के कर्मचारियों के प्रबंधन और कंपनी की समग्र कूटनीति के बीच नियोजन सुनिश्चित करना है। (मिलर, 1989)

HRM के शैक्षणिक सिद्धांत का मूल आधार यह है कि मनुष्य मशीन नहीं है इसलिए हमें कार्यस्थल पर लोगों के आंतरिक अनुशासन की जांच की आवश्यकता है।

HRM शैक्षणिक सिद्धांत का मूल आधार यह है कि मनुष्य मशीन नहीं है इसलिए हमे कार्यस्थल पर लोगों के आंतरिक अनुशासन की जाँच की आवश्यकता है। मनोविज्ञान, औद्योगिक अभियांत्रिकी, व्यष्टिक/अर्धव्यष्टिक अध्ययन और संस्थागत मनोविज्ञान, औद्योगिक संबंध, समाजशास्त्र ~~और~~ क्षेत्र में प्रमुख भूमिका निभाते है।

HRM की भूमिका के व्यापक तौर पर इस्तमाल की योजना डेव इलरिच द्वारा विकसित की गयी है, जिसमें HRM के ~~क्षेत्र में~~ कार्यों को 4 क्षेत्रों मे परिभाषित किया गया है।

1. कौशलगत व्यापार साझेदार
2. परिवर्तन प्रबन्धन
3. कर्मचारी हिमायती
4. प्रशासन।

हालांकि, प्रशासन और कर्मचारी हिमायती की भूमिका से परे कई और मानव

संसाधन कार्य इन दिनों संघर्ष कर रहे हैं और कर्मचारी हिमायती को शीर्ष प्रबंधन के लिए रणनीतिक रूप से प्रतिक्रियाशील नहीं बल्कि सक्रिय भागीदारी के रूप में देखा गया है। इसके अतिरिक्त HR ~~प्रतिस्पर्धा~~ प्रतिष्ठान को भी यह स्थापित करने में परेशानी होती है कि कैसे उनकी गतिविधियों और प्रतिक्रियाओं से कंपनी को किस प्रकार फायदा होता है। हाल के वर्षों में HR विद्वानों और HR पेशेवरों ने यह मॉडल विकसित करने पर ध्यान केन्द्रित किया है जो यह निर्धारित कर सकता है कि HR से फायदा होता है।

व्यावसायिक संस्थान