

RENLI ZIYUAN  
GUANLI  
BUSINESS  
MANAGEMENT

工商管理简明教程  
GONGSHANG GUANLI JIANMING JIAOCHENG

# 人力资源管理

RENLI ZIYUAN GUANLI

殷智红 李英爽 平宇伟 编著



北京邮电大学出版社  
[www.buptpress.com](http://www.buptpress.com)

工商管理简明教程

# 人力资源管理

殷智红 李英爽 平宇伟 编 著

北京邮电大学出版社  
·北京·

## 图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/殷智红,李英爽,平宇伟编著. —北京:北京邮电大学出版社,2008

ISBN 978-7-5635-1838-8

I. 人… II. ①殷…②李…③平… III. 劳动力资源—资源管理—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 129237 号

---

书 名: 人力资源管理

编 著: 殷智红 李英爽 平宇伟

责任编辑: 满志文

出版发行: 北京邮电大学出版社

社 址: 北京市海淀区西土城路 10 号(邮编:100876)

发 行 部: 电话: 010-62282185 传真: 010-62283578

E-mail: publish@bupt.edu.cn

经 销: 各地新华书店

印 刷: 北京源海印刷有限责任公司

开 本: 787 mm×1 092 mm 1/16

印 张: 18.75

字 数: 331 千字

印 数: 1—3 000 册

版 次: 2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

---

ISBN 978-7-5635-1838-8

定 价: 32.00 元

• 如有印装质量问题,请与北京邮电大学出版社发行部联系 •

# 前 言

本教材是工商管理简明教程系列教材之一。

随着知识经济时代的到来,人的因素越来越成为组织实现自己战略目标的关键因素。不论是什么类型的组织,也不论组织规模的大小,组织中的人都将决定着组织的兴衰与成败。

本书比较全面准确地反映了近年来人力资源管理教学成果,通过全面而系统地阐述人力资源管理的基本理论及理论应用的方法,使读者认识、掌握人力资源管理中各环节的工作方法,运用相关理论、方法、工具来解决实际问题。本教材立足于当前市场经济和组织的新特点,注意借鉴和吸收发达国家人力资源管理方面的研究成果和经验,并与我国的实际相结合,以人力资源管理流程为主线,主要包括人力资源管理导论、工作分析、人力资源规划、员工招聘与选拔、员工培训与开发、职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理等章节内容。

本教材由殷智红、李英爽、平宇伟编著。其中,第三、七、八章由殷智红编写;第一、二、六章由李英爽编写;第四、五章由平宇伟编写。

本教材适用于应用型本科及大专院校管理类学生学习,也适用于管理干部的专业培训。

由于编者水平有限,教材中的缺点和不足在所难免,敬请广大读者批评指正。

编 者

# 目 录

## 第一章 导 论

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 第一节 人力资源与人力资本 .....   | 3  |
| 一、人力资源的含义 .....       | 3  |
| 二、人力资源的特征 .....       | 4  |
| 三、人力资本 .....          | 5  |
| 第二节 人力资源管理 .....      | 7  |
| 一、人力资源管理的概念 .....     | 7  |
| 二、人力资源管理的内容 .....     | 8  |
| 三、人力资源管理的功能 .....     | 13 |
| 第三节 人力资源管理的理论基础 ..... | 14 |
| 一、人性理论 .....          | 14 |
| 二、激励理论 .....          | 17 |
| 思考题 .....             | 20 |

## 第二章 工作分析

|                     |    |
|---------------------|----|
| 第一节 工作分析概述 .....    | 23 |
| 一、工作分析的含义 .....     | 23 |
| 二、基本术语 .....        | 24 |
| 三、工作分析的基础性作用 .....  | 25 |
| 第二节 工作分析流程 .....    | 26 |
| 一、工作分析需要收集的信息 ..... | 26 |
| 二、工作分析的步骤 .....     | 27 |
| 第三节 工作分析结果 .....    | 34 |
| 一、工作描述 .....        | 35 |
| 二、工作规范 .....        | 36 |
| 三、职务说明书 .....       | 39 |
| 四、工作分析的发展趋势 .....   | 40 |

|                  |    |
|------------------|----|
| 第四节 工作分析方法 ..... | 41 |
| 一、访谈法 .....      | 41 |
| 二、问卷调查法 .....    | 42 |
| 三、观察法 .....      | 44 |
| 四、工作日志法 .....    | 45 |
| 五、关键事件法 .....    | 48 |
| 思考题 .....        | 50 |

### 第三章 人力资源规划

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 第一节 人力资源规划概述 .....           | 53 |
| 一、人力资源规划的含义 .....            | 53 |
| 二、人力资源规划的内容 .....            | 54 |
| 三、人力资源规划的作用 .....            | 57 |
| 四、人力资源规划与人力资源管理其他职能的关系 ..... | 59 |
| 第二节 人力资源规划的过程 .....          | 60 |
| 一、信息分析 .....                 | 62 |
| 二、供需预测 .....                 | 62 |
| 三、规划制订 .....                 | 63 |
| 四、评估反馈 .....                 | 63 |
| 第三节 人力资源需求预测 .....           | 63 |
| 一、影响人力资源需求的因素 .....          | 64 |
| 二、人力资源需求预测的方法 .....          | 64 |
| 第四节 人力资源供给预测 .....           | 67 |
| 一、人力资源供给的分析 .....            | 69 |
| 二、人力资源供给预测的方法 .....          | 71 |
| 三、人力资源供给渠道分析 .....           | 76 |
| 第五节 人力资源供求调节 .....           | 76 |
| 一、人力资源短缺的调节 .....            | 76 |
| 二、人力资源过剩的调节 .....            | 77 |
| 思考题 .....                    | 80 |

### 第四章 招聘与选拔

|                  |    |
|------------------|----|
| 第一节 员工招聘概述 ..... | 83 |
| 一、员工招聘的概念 .....  | 83 |

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 二、员工招聘的目标 .....    | 83  |
| 三、员工招聘的原则 .....    | 84  |
| 第二节 员工招聘的程序 .....  | 84  |
| 一、招聘需求分析 .....     | 85  |
| 二、制订招聘策略 .....     | 86  |
| 三、人员的甄选和评价 .....   | 87  |
| 四、录用与试用 .....      | 87  |
| 五、招聘评估 .....       | 87  |
| 第三节 招聘渠道和方式 .....  | 90  |
| 一、内部征召的渠道和方法 ..... | 90  |
| 二、外部征召的渠道和方法 ..... | 92  |
| 第四节 员工甄选准备 .....   | 98  |
| 一、甄选的作用 .....      | 98  |
| 二、甄选的原则 .....      | 99  |
| 三、简历甄选 .....       | 100 |
| 四、心理测试 .....       | 103 |
| 第五节 面试 .....       | 105 |
| 一、面试的种类 .....      | 106 |
| 二、面试的准备 .....      | 106 |
| 三、面试的技巧 .....      | 108 |
| 四、面试的过程 .....      | 110 |
| 第六节 人员的录用 .....    | 113 |
| 一、对未录用应聘者的处理 ..... | 113 |
| 二、背景调查 .....       | 113 |
| 三、员工入职程序 .....     | 114 |
| 思考题 .....          | 115 |

## 第五章 培训与开发

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 第一节 员工培训与开发概述 .....   | 120 |
| 一、员工培训与开发的概念与实质 ..... | 120 |
| 二、员工培训与开发的作用 .....    | 121 |
| 三、员工培训与开发的流程 .....    | 122 |
| 第二节 员工培训的目标和原则 .....  | 123 |
| 一、员工培训的目标 .....       | 123 |

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 二、员工培训的原则 .....      | 124 |
| 第三节 培训需求分析 .....     | 125 |
| 一、培训需求分析的概念 .....    | 125 |
| 二、培训需求分析的框架 .....    | 126 |
| 三、培训需求分析的方法 .....    | 130 |
| 第四节 培训计划的制订 .....    | 138 |
| 一、培训目标的确定 .....      | 138 |
| 二、培训计划的种类与内容 .....   | 139 |
| 第五节 培训的组织与实施 .....   | 140 |
| 一、企业培训体系的建立 .....    | 140 |
| 二、培训师的选择 .....       | 143 |
| 第六节 培训的方法 .....      | 144 |
| 一、讲授培训法 .....        | 144 |
| 二、研讨法 .....          | 144 |
| 三、案例研究法 .....        | 144 |
| 四、角色扮演法 .....        | 144 |
| 五、操作示范法 .....        | 144 |
| 六、头脑风暴法 .....        | 145 |
| 七、视听教学 .....         | 145 |
| 八、企业内部电脑网络培训法 .....  | 145 |
| 九、游戏法 .....          | 145 |
| 十、自我培训 .....         | 147 |
| 第七节 培训效果评估 .....     | 148 |
| 一、培训效果与培训评估的含义 ..... | 148 |
| 二、培训评估的模型 .....      | 148 |
| 思考题 .....            | 154 |

## 第六章 职业生涯设计与管理

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 第一节 职业生涯概述 .....         | 157 |
| 一、职业与职业生涯 .....          | 157 |
| 二、职业生涯管理的内容 .....        | 159 |
| 三、职业生涯管理的意义 .....        | 161 |
| 第二节 职业生涯发展阶段及其开发策略 ..... | 162 |
| 一、职业生涯发展阶段 .....         | 162 |

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 二、职业生涯不同时期的开发策略 ..... | 163 |
| 三、职业生涯发展通道设计 .....    | 165 |
| 第三节 职业生涯理论 .....      | 167 |
| 一、帕森斯的职业—人匹配论 .....   | 168 |
| 二、霍兰德的职业性向理论 .....    | 168 |
| 三、职业锚理论 .....         | 171 |
| 第四节 职业规划 .....        | 172 |
| 一、个人自我评价 .....        | 173 |
| 二、职业生涯机会评估 .....      | 177 |
| 三、职业生涯目标与路线的设定 .....  | 178 |
| 四、职业生涯规划策略的制订 .....   | 178 |
| 五、职业生涯规划反馈和修正 .....   | 178 |
| 思考题 .....             | 179 |

## 第七章 绩效管理

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 第一节 绩效管理概述 .....            | 184 |
| 一、绩效的含义 .....               | 184 |
| 二、绩效管理的含义 .....             | 186 |
| 三、绩效管理的意义 .....             | 187 |
| 四、绩效管理与人力资源管理中其他环节的关系 ..... | 188 |
| 第二节 绩效管理流程 .....            | 190 |
| 一、绩效计划 .....                | 193 |
| 二、绩效实施 .....                | 197 |
| 三、绩效考核 .....                | 204 |
| 四、绩效反馈 .....                | 210 |
| 五、绩效结果应用 .....              | 213 |
| 第三节 绩效考核方法 .....            | 214 |
| 一、比较法 .....                 | 214 |
| 二、特征法 .....                 | 216 |
| 三、行为法 .....                 | 218 |
| 四、结果法——目标管理法 .....          | 223 |
| 五、关键绩效指标法(KPI) .....        | 225 |
| 六、平衡记分卡 .....               | 234 |
| 思考题 .....                   | 241 |

## 第八章 薪酬管理

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 第一节 薪酬管理概述 .....    | 244 |
| 一、薪酬的本质及构成 .....    | 244 |
| 二、薪酬管理的含义 .....     | 248 |
| 三、薪酬管理的作用 .....     | 250 |
| 第二节 薪酬管理的理论基础 ..... | 251 |
| 一、公平理论的基本思想 .....   | 251 |
| 二、薪酬管理中的公平形式 .....  | 252 |
| 第三节 薪酬设计 .....      | 254 |
| 一、薪酬设计原则 .....      | 254 |
| 二、薪酬设计的基本流程 .....   | 256 |
| 三、工作评价方法 .....      | 260 |
| 第四节 绩效工资和激励薪酬 ..... | 270 |
| 一、激励理论与绩效激励工资 ..... | 270 |
| 二、绩效工资 .....        | 272 |
| 三、激励工资 .....        | 273 |
| 第五节 宽带薪酬设计 .....    | 276 |
| 一、宽带薪酬的含义 .....     | 276 |
| 二、宽带薪酬的要素 .....     | 276 |
| 三、宽带薪酬的作用 .....     | 278 |
| 四、宽带的薪酬体系设计流程 ..... | 279 |
| 第六节 员工福利 .....      | 281 |
| 一、福利的含义 .....       | 283 |
| 二、福利的优势与不足 .....    | 283 |
| 三、福利的构成 .....       | 283 |
| 思考题 .....           | 285 |
| 参考文献 .....          | 286 |

# 第一章 身 论

## 学习目标

- ◆ 了解人力资源的概念和特征
- ◆ 掌握人力资源管理的概念
- ◆ 区分人力资源与人力资本
- ◆ 理解人事管理和人力资源管理的不同
- ◆ 了解人力资源管理的内容及功能
- ◆ 了解人力资源管理理论的理论基础

\*\*\*\*\*

## 本章精要

- ▲ 人力资源、人力资本与人力资源管理
- ▲ 人力资源管理的内容
- ▲ 人力资源管理的功能
- ▲ 人力资源与人力资本
- ▲ 人事管理与人力资源管理
- ▲ 人力资源管理基本理论

\*\*\*\*\*



## 案例

在美国一个农村,住着一个老头,他有三个儿子。大儿子、二儿子都在城里工作,小儿子和他在一起,父子相依为命。

突然有一天,一个人找到老头,对他说:“尊敬的老人家,我想把你的小儿子带到城里去工作。”

老头气愤地说:“不行,绝对不行,你滚出去吧!”

这个人说:“如果我在城里给你的儿子找个对象,可以吗?”

老头摇摇头:“不行,快滚出去吧!”

这个人又说:“如果我给你儿子找的对象,也就是你未来的儿媳妇是洛克菲勒的女儿呢?”

老头想了又想,终于让儿子当上洛克菲勒的女婿这件事打动了。

过了几天,这个人找到了美国首富石油大王洛克菲勒,对他说:“尊敬的洛克菲勒先生,我想给你的女儿找个对象。”

洛克菲勒说:“快滚出去吧!”

这个人又说:“如果我给你女儿找的对象,也就是你未来的女婿是世界银行的副总裁,可以吗?”

洛克菲勒还是同意了。

又过了几天,这个人找到了世界银行总裁,对他说:“尊敬的总裁先生,你应该马上任命一个副总裁!”

总裁先生摇摇头说:“不可能,这里这么多副总裁,我为什么还要任命一个副总裁呢,而且必须马上?”

这个人说:“如果你任命的这个副总裁是洛克菲勒的女婿,可以吗?”

总裁先生当然同意了。

资源是一个经济概念,是指用来进行价值增值的财富,包括自然资源和人力资源。人力资源作为生产活动中最活跃的因素,人的能力是无限的,人的智慧和想象力具有很大的潜力,如果充分挖掘它,丰富创造力,就会做出使自己都感到惊人的成绩来。人力资源是一切资源中最重要资源,如何使资源最为合理化是每个当代企业家的必修课。

在本章,将分析传统的人事管理与人力资源管理的区别,阐述人力资源管理面临的挑战,讨论人力资源管理的内容和功能等问题。

## 第一节 人力资源与人力资本

### 一、人力资源的含义

#### 1. 从能力(质量)角度认识人力资源

在所有的资源中,唯一具备劳动能力的是人力资源。人对财富形成所起的贡献,主要表现为人所具有的知识、经验、技能、体能等能力,可以说,人的本质就是能力,人是能力的载体。从这个角度,对人力资源的理解有以下几个方面。

(1) 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。(张德:《人力资源开发与管理》,清华大学出版社,2001)

(2) 人力资源是包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源,它对经济起着生产性的作用,使国民收入持续增长。它是最活跃最积极的主动性的生产要素,是积累和创造物质资本、开发和利用自然资源、促进和发展国民经济、推动和促进社会变革的主要力量。(朱舟:《人力资源管理教程》,上海财经大学出版社,2001)

(3) 人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的能力、技能和知识。(伊凡·伯格)

(4) 人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想象力。(彼得·德鲁克)

#### 2. 从人(数量)的角度认识人力资源

也有专家认为:人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和劳动适龄人口之外具有劳动能力的人口的总和。

为了准确理解和把握人力资源的概念,需要明确人口资源、人力资源、人才资源之间的关系,如图 1-1 所示。

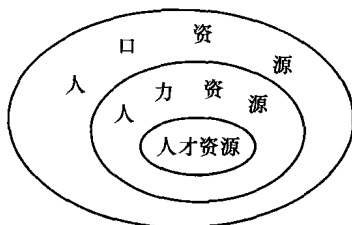


图 1-1 人口资源、人力资源、人才资源之间的关系图

### (1) 人口资源

人口资源是指一个国家或地区在一定时期内的人口总和,包括具备劳动能力者、暂时不具备劳动能力而将来会具备劳动能力者以及丧失劳动能力者。

### (2) 人才资源

人才资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能、在价值创造中起关键或重要作用的那部分人。人才资源是人力资源的一部分,即优质的人力资源。

综上所述,人力资源作为一种资源,具有量和质两方面的规定性,人力资源可以这样定义:是指人所具有的对价值创造起贡献作用、并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。

## 二、人力资源的特征

人力资源作为一种特殊资源,具有如下特征。

### 1. 能动性

人具有主观能动性,能够有目的地进行活动,有目的地改造外部物质世界。其能动性体现在以下三个方面。

(1) 自我强化。即通过努力学习和锻炼身体等积极的行为,使自己的劳动能力大大增强。

(2) 主动选择职业。每个人都可以通过主动选择职业甚至岗位来展示自己的能力和才华。

(3) 积极劳动。这是人力资源能动性最重要的方面。积极性的发挥对于充分挖掘人力资源的潜力具有决定性的影响。在人力资源开发过程中,能动性调动的程度直接决定着人力资源开发的程度和达到的水平。

### 2. 两重性

人力资源与其他任何资源不同,是属于人类自身所有,存在于人体之中的活的资源,因而人力资源既是生产者,同时又是消费者。人力资源中包含丰富的知识内容,使其具有巨大的潜力,以及其他资源无可比拟的高增值性。

### 3. 时效性

矿产资源一般可以长期储存,不采不用,品质不会降低。人力资源则不然,储而不用,才能就会被荒废、退化。工作性质不同,人的才能发挥的最佳期也不同。一般而论,25岁到45岁是科技人才的黄金年龄,37岁为其峰值。时效性要求人力资源开发要抓住人的年龄最有利于职业要求的阶段,实施最有力的激励。

#### 4. 再生性

人力资源是一种可再生资源。人类的繁衍生息,使人力资源取之不尽,用之不竭。特别是,人力资源在开发和使用的过程中,不会像不可再生资源(如矿产资源)那样因为使用而减少;相反,人力资源可以进行多次开发,具有自我补偿、自我更新、自我丰富、持续开发的特点。

#### 5. 社会性

人力资源处于特定的社会和时代中,不同的社会形态,不同的文化背景都会反映和影响人的价值观念、行为方式、思维方法。人力资源的社会性要求在开发过程中特别注意社会政治制度、国别政策、法律法规以及文化环境的影响。

### 三、人力资本

美国著名经济学家 T·W·舒尔茨(Schultz)的代表作《论人力资本投资》在人力资本(human capital)理论方面作了系统的研究,开创了人力资本研究的新领域,被称为“人力资本之父”。该理论突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚,将资本划分为人力资本和物质资本。物质资本是指体现在物质产品上的资本,包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等。人力资本是指体现在人身上的资本,即对人进行投资所形成的蕴含于人身上的各种知识、技能、经验、态度、创造力和健康素质的存量总和。

#### 1. 人力资本与物质资本的关系

##### (1) 相似性

- ① 对经济都具有生产性作用。
- ② 两者的作用都会使国民收入增加。
- ③ 两者都需要投资形成。

##### (2) 区别

① 表现的方式以及对经济发展的推动作用的大小不同。人力资本对现代国民经济增长和国民收入增加的作用比物质资本增加重要得多。

② 物质资本所有权可以被继承或转让,而人力资本所有权不具备继承或转让的属性。

③ 人力资本还具有间接性、高效性、迟效性、多效性、易流失性特征。

#### 2. 人力资源与人力资本的关系

##### (1) 相似点

- ① 两者都以“人力”的使用产生的力量推动生产系统运行。

② 两者的研究对象都是人所具有的脑力和体力。

## (2) 区别

两者研究问题的角度和关注的重点不同。

人力资本,是通过有计划的投资活动凝聚在人体中的、可以带来收益的“无形资产”,是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用,关注的重点是收益问题。而人力资源,同物力资源、财力资源和信息资源,并称为世界四大资源,是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的集合。它将人作为财富的来源来对待,重点研究人对经济发展的贡献,关注的重点是产出问题。着重创造社会财富的要素资源性质。



## 案例

### 人才的价值

1923年,美国的福特公司有一台电机坏了,公司的所有工程技术人员都未能修好。只好请来一个人,这个人叫斯坦曼,他原来是德国的工程技术人员,流落到美国后,一家小厂的老板看中了他的才能并雇佣了他。此人矮小猥琐,衣着龌龊,许多人瞧不起他。福特问他几天能修好这台电机,他说3天。又问他用什么工具,他说只用一把小铁锤、一支粉笔就可以了。

白天,他围着电机转悠,东看看,西敲敲;晚上,他就睡到电机旁。到了第三天,人们见他还不拆电机,不禁怀疑起来,便质问其何时动手修电机,他却慢条斯理地说:“别着急,今晚即可见分晓。”

当天晚上,他让人们搬梯子来,他爬到电机顶上,在电机的一个部位画了一个圆圈,写了几个字——这里的线圈多了16圈。技术人员半信半疑地拆开一看,果然如此,电机很快修复了。

这时,他提出要筹金1万美元,有人不忿地说:“你不过画了一个圆圈,怎么值1万美元?”

“画一个圆圈只要1美元,但要知道这个圆圈往哪里画,却要9999美元。”他理直气壮地说。

福特非常爽快地给了他1万美元。福特对这个人非常欣赏,一定要他到福特公司来。这个德国人说原来的公司对我很好,我不能见利忘义。福特说,我把你所在的整个公司都买过来就是了。为了一个人把整个公司都买过来了,可见福特是如此重视人才。

从此,福特公司重视信誉、善用人才的名声大振,不少人才慕名而来,几

年以后,福特公司就成为世界知名的大企业了。

## 第二节 人力资源管理

### 21世纪人力资源管理的特点

- 知识经济时代是一个人才主权时代,也是一个赢家通吃的时代。
- 员工是客户。
- 人力资源管理的重心是知识型员工的管理。
- 人力资源管理的核心是人力资源价值链管理。
- 企业与员工关系的新模式——以劳动契约和心理契约为双重纽带的战略合作伙伴关系。
- 人力资源管理在组织之中的战略地位在上升,管理重心下移。
- 人力资源管理的全球化和信息化。
- 人才流动的速度加快,流动的交易成本和风险增加。
- 沟通、共识、信任、承诺、尊重、自主、服务、支持、创新、学习、合作、支援、授权、赋能将成为人力资源管理的新准则。
- 现代人力资源管理的核心任务是构建智力资本优势。主要有三方面:一是企业的人才资本;二是企业的客户资本;三是企业的知识结构资本。



### 一、人力资源管理的概念

所谓运用现代化的科学方法,对于一定物力相结合的人力进行合理的组织、培训和调配,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,以实现组织的目标,简而言之,是指人力资源的获取、整合、激励及控制调整的过程,包括人力资源规划、人员招聘、绩效考核、员工培训、工资福利政策等。

人力资源管理与传统人事管理的差别,不仅仅是名词的转变,两者在性质上已有了较本质的差异。传统的人事管理以“事”为中心,注重控制与管理人,属于行政事务式的管理方式。现代人力资源管理是以“人”为中心,人力资源被提高到战略高度,注重人的心理与行为特征,强调人事相宜,重视对人力资源的开发,如表 1-1 所示。