

高等学校教材

人 力 资 源

管理教程

夏光
主编



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

高等学校教材

人力资源管理教程

主编 夏 光



机械工业出版社

本书共分十六章,涉及人力资源管理概论、人力资源规划、工作分析与工作设计、员工招聘与录用、员工培训与开发、员工激励、职业生涯设计、绩效考评、薪酬理论与设计、人力资源有效使用、员工流动、人力资源投资与收益、人力资源会计、国外人力资源管理、战略型人力资源管理、企业文化等内容。不同的读者根据实际情况可全部使用或部分使用。

本书可供经济管理类专业师生使用,也可供夜大、电大、函大及管理干部使用和参考。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理教程/夏光主编. —北京:机械工业出版社, 2004.7
高等学校教材
ISBN 7-111-14538-0

I. 人... II. 夏... III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 048806 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑:曹俊玲 责任编辑:常爱艳 版式设计:霍永明

责任校对:唐海燕 封面设计:张静 责任印制:施红

北京铭成印刷有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2004 年 7 月第 1 版·第 1 次印刷

1000mm×1400mm B5·10.625 印张·412 千字

定价:26.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

本社购书热线电话(010) 68993821、88379646

封面无防伪标均为盗版

前 言

本书是作为大学本科教育的教科书来编写的,可供 32 学时至 64 学时课程使用,同时也可供夜大、电大、函大及管理干部使用参考,或供企业从事人力资源工作的人员自学。本书共分十六章,涉及人力资源管理概论、人力资源规则、工作分析与工作设计、员工招聘与录用、员工培训与开发、员工激励、职业生涯设计与管理、绩效考评与管理、薪酬理论与设计、人力资源的有效使用、员工流动管理、人力资源投资与收益、人力资源会计、国外人力资源管理、人力资源战略管理、企业文化等内容并附有我国与人力资源管理相关的法规。不同的使用者根据实际情况可全部使用或部分使用。

编者在编写工作中,遵照如下原则,力争使本书能够充分体现系统性、前沿性、实践性和启发性。

(1) 系统性。本书严格按照人力资源管理的内在联系与实践的要求,以人力资源招聘为平台,将人力资源管理分为招聘前管理与招聘后管理两大部分来展开,系统性强,且覆盖了目前国内人力资源管理的全部主要内容。

(2) 前沿性。本书将全面介绍国内外人力资源管理的理论与技术方法,对人力资源理论与原理、人力资源投资与收益、人力资源会计等都作了详细的介绍。

(3) 实践性。本书作为本科生教材,特点之一就是将案例教学引入教材与教学实践中,通过“亲验式”教学方法与“案例”的引进,对学生课前课后阅读、自学提供了极大方便,能增强学生的学习兴趣。同时,本书将“企业文化”列入最后一章,从体系上看,企业文化应是人力资源管理非常重要的组成部分。企业文化的实践性很强,它对人的价值与文化的沟通都是十分重要的。

(4) 启发性。本书注意结合实践,做到内容全面、深入浅出、易于理解,用案例导读与案例讨论激发学生学习的兴趣与积极性。

本书由夏光担任主编,负责全书统稿工作。本书编写人员分工如

下：第一章、第五章、第六章、第八章、第九章、第十二章、第十三章、第十五章由夏光完成（其中吉林大学商学院硕士研究生李崇做了部分资料收集与校对工作）；第二章、第四章、第七章、第十章、第十一章、第十四章、附录由岳春华完成；第三章、第十六章由高娟完成。由于我们的水平和经验不足加之时间有限，此书在学术深度及内容的准确性与框架体系方面应可进一步完善，因此真心地欢迎读者对本书提出希望与建议，以便我们进一步改进和提高。

编 者

目 录

前言

第一章 人力资源管理概论	1
第一节 人力资源的基本概念	3
第二节 人力资源管理的基本概念	5
第三节 人力资源管理理论和基本原理	11
第四节 人力资源管理系统	18
第五节 人力资源管理的历史沿革和发展趋势	23
思考题	26
[案例]	27
第二章 人力资源规划	29
第一节 人力资源规划的含义、类型与作用	29
第二节 人力资源规划的内容、特点与方法	31
第三节 人力资源需求与供给预测	35
思考题	41
[案例]	42
第三章 工作分析与工作设计	43
第一节 工作分析概述	43
第二节 工作分析的流程与内容	50
第三节 工作分析的基本方法	56
第四节 工作设计	69
思考题	71
[案例]	72
第四章 员工招聘与录用	73
第一节 招聘的基本程序与方法	73
第二节 招聘测试	80
第三节 录用的原则与标准	87

思考题	90
[案例]	90
第五章 员工培训与开发	92
第一节 培训与开发概述	92
第二节 培训管理	93
第三节 整体性人力资源的开发	96
第四节 培训原则与方法	99
第五节 培训系统的设计	101
思考题	102
[案例]	102
第六章 员工激励	104
第一节 激励的概念	104
第二节 激励的功能和类型	104
第三节 国外激励理论介绍	105
第四节 股权激励和期权激励	112
思考题	114
[案例]	114
第七章 职业生涯设计与管理	117
第一节 职业生涯与职业生涯管理	117
第二节 员工职业生涯的自我管理	125
第三节 职业生涯规划	133
第四节 加入 WTO 后企业人力资源的职业规划	138
思考题	142
[案例]	142
第八章 绩效考评与管理	145
第一节 考评概述	145
第二节 绩效考评的方法与标准	148
第三节 绩效考评体系	154
思考题	157
[案例]	158

第九章 薪酬理论与设计	162
第一节 薪酬设计理论简介	162
第二节 薪酬设计	166
思考题	172
[案例]	172
第十章 人力资源的有效使用	177
第一节 人力资源使用的含义、方式、原则	177
第二节 用人技巧	186
思考题	188
[案例]	188
第十一章 员工流动管理	190
第一节 员工流动管理概述	190
第二节 员工流入管理	194
第三节 员工流入的市场管理	195
第四节 员工的内部流动、社会流动、国际流动	198
第五节 员工的流出管理	205
思考题	209
[案例]	209
第十二章 人力资源投资与收益	212
第一节 投资成本与收入效应	212
第二节 投资收益率	215
第三节 人力资源成本、收益模型	216
思考题	219
[案例]	219
第十三章 人力资源会计	221
第一节 人力资源会计的产生与发展	221
第二节 人力资源会计方法与体系	222
第三节 人力资源成本的核算	230
思考题	233
[案例]	233

第十四章 国外人力资源管理	238
第一节 发达国家人力资源管理的特点	238
第二节 跨国公司的人力资源管理	245
思考题	255
[案例]	256
第十五章 人力资源战略管理	257
第一节 人力资源战略的概念、类型	257
第二节 人力资源战略与企业战略的匹配	259
思考题	261
[案例]	261
第十六章 企业文化	265
第一节 企业文化概述	266
第二节 企业文化的管理	276
第三节 跨文化管理比较研究	284
思考题	289
[案例]	289
附录	292
附录 A 中华人民共和国劳动法	292
附录 B 关于《劳动法》若干条文的说明	302
附录 C 国务院关于科技人员合理流动的若干规定	312
附录 D 劳动争议仲裁委员会办案规则	314
附录 E 人事争议处理暂行规定	321
附录 F 外国人在中国就业管理规定	324
参考文献	330

第一章 人力资源管理概论

本章学习要点：掌握人力资源管理理论与基本原理，并结合人力资源发展与管理实践进行理论的探索与发展，掌握人力资源管理理论的具体应用方法。

在所有资源中，人力资源是第一资源。在当代经济发展中，具有知识与技能的劳动力已经成为生产力的核心，成为国家之间竞争的最重要因素。如何充分发挥现有人力资源的潜能、积极性和创造性，是人力资源管理的首要任务。在经济全球化和国际经济一体化的形势下，国家之间的竞争与其说是人才的竞争，还不如说是人力资源管理的竞争。随着我国加入 WTO 和知识经济时代的来临，我国人力资源管理将面对国际竞争。与我国快速的经济发展相比，目前人力资源管理越来越呈现出滞后状态，已经成为阻碍经济进一步发展的“瓶颈”。其中最突出的是阻碍了先进技术的引进、消化、吸收，削弱了我国经济的国际竞争力。因此，在我国进一步提高人力资源管理的地位，适度超前发展人力资源开发与管理，使之与市场经济体制相适应，是需要认真研究的问题。

人力资源管理应适度超前发展的内容包括以下四个方面：

一、人力资源管理优先于生产管理、技术管理、设备管理等其他一切管理活动而发展

在诸多管理中，首先提高人力资源开发与管理的水平，保持其先进性，有着极其重要的意义。人力资源开发与管理的有效性与经济增长呈正相关关系，而且从时间进程上看，应该是先有人力资源管理能力和水平的提高，然后才会有更好的经济效益的产生。人力资源与其他资源相比，有其自身的特性，那就是开发时间长、见效慢。一个人从小到大受教育的时间较长，工作后为了适应本岗位的实际工作还需要进行培训，从掌握了一定知识和技能之后将其转化为劳动力，到最终产生经济效益，这期间所用时间较长，不能“立竿见影”。而且，人才培养速度远远赶不上高技术产业的发展速度，人才资源往往需要储备。这一切说明人力资源开发与管理应该先行发展，人力资本应超前投入，不断积累，只有超前才能不断取胜。当然，超前的速度要适度，应与企业发展战略相适应。

二、应率先实现人力资源管理信息化

传统的人力资源管理技术由以纸、笔为主体到以电话、电传和打字机为主体，其工作效率低下，而且耗费人、财、物、时间多，人力资源管理者劳动强度大，还容易出现人为失误。以 Internet 和管理软件、计算机终端为主要劳动工具

的信息化、网络化可以大大提高人力资源管理的日常工作效率，减少工作人员、减少差错，通过专门的数据库及时提供人员的各种信息，数据处理迅速自动生成，快速而且及时。网上招聘快捷、及时，可以大大降低招聘成本。信息化还使得异地间人力资源的管理和信息交流、共享更加方便，人力资源管理软件的应用提高了人力资源管理的水平。而在国外，以信息网络为工具的虚拟工作形式呈不断增长趋势。由于人力资源管理具有战略地位，在企业管理中应率先实现人力资源管理的信息化，迅速提高人力资源管理的能力与水平。

三、人力资源管理应具有前瞻性

人力资源的规划与预测对企业战略起着支撑作用，人才资源的稀缺，又使得人力资源管理必须上升到战略的高度制定政策。事先规划与企业总体战略相适应的人力资源需求与供给，做到未雨绸缪，是一种明智的选择。人力资源战略与组织的目标、发展规划、整体布局之间的相辅相成的关系，以及人力资源开发与管理的长时间、见效慢的特点决定了人力资源管理战略应具有前瞻性。

四、鉴于我国目前人力资源开发与管理的落后局面，应加速发展人力资源管理

我国人力资源管理由于起步晚、认识不足、观念落后、专业教育时间短、信息化程度低，与欧美等发达国家相比有较大差距。不仅如此，人力资源管理能力和水平与其他管理相比也呈现滞后状态。下面我们重点分析一下几个滞后因素。

1. 历史原因造成整体管理滞后

“人力资源管理”是个舶来品，20世纪80年代在国外问世，90年代才被引入我国。在这之前我国一直沿用传统的人事管理体制。而传统人事管理与现代人力资源管理相比有着本质的区别，两者在管理观念、管理模式、管理重心、管理方法等方面都有着根本的不同。由于国情不同以及人力资源管理的特殊性，所以使其引进不可能原装照搬。而且由于引入时间短，因此人力资源管理与其他管理的发展水平相比，严重滞后。

2. 观念滞后

由于几十年传统人事管理理念的渗透，人们对完全陌生的、全新的人力资源管理还没有准确地、透彻地理解。目前，国内状况有以下三个层次：其一是根本不知传统人事管理与现代人力资源管理有区别，按兵不动，组织内部沿用“人事处”等。其二是知道上述两者有区别，纷纷撤掉以前人事部门的牌子，而换上“人力资源部”的牌子，可是内部“换汤不换药”。其三是理解上述两者有本质区别，引进全新的管理理念，真正在本组织内实行了人力资源管理。这多是一些“三资”企业和大型知名国有企业。尽管他们的管理与国外发达国家相比仍有距离，但在国内是领先的。观念的滞后是最严重的滞后，不能树立“以人为本”的思想；不知人是一种资源可以开发利用，而把人作为一种成本负担；不把人力资

源管理作为企业战略等等，这些观念极大地阻碍了组织的可持续发展。

3. 专业教育滞后

截止 2000 年 9 月，我国只有 61 所高校开设了人力资源管理专业，这与全国各组织对其人才的需求相比差距太大。我国于 1998 年才开始正式设立此专业，到目前为止，尚没有形成一个专业定位准确、培养规格与培养目标明确、课程体系及课程内容结构合理、系列教材完善、师资力量可观的培养体系。组织内部专业人才奇缺，大量培养本专业的人才已成为迫在眉睫的问题。

4. 信息化程度滞后

从整体上看，我国人力资源管理信息化、网络化建设仍较落后。其中大量工作仍以手工为主。基本设施的投资大、起步迟、见效慢。总体上看信息化程度东部发展比西部快，发达地区比落后地区快，外资部门比中资部门快。

通过以上主要滞后因素分析，我们认为应尽快有针对性地改变我国人力资源管理的落后局面，加速发展人力资源开发，迅速提高人力资源管理的能力与水平。

人力资源管理学在我国还是一门非常年轻的学科，它是管理学中的一个重要分支。这门课程在西方国家普遍受到重视，在大学的商学院和管理学院都设有这类课程，是管理学科及 MBA 教学中的核心课程。

第一节 人力资源的基本概念

一、人力资源的概念

人力资源与自然资源或物质资源相对而言，有广义和狭义之分。

广义上讲，只要是智力正常的人都是人力资源。那么什么叫智力正常呢？所谓智力就是指人类学习和适应环境的能力。智力包括观察能力、记忆能力、想像能力、思维能力。智力的高低水平以智商 IQ 来表示，正常人的 IQ 在 90~109 之间。IQ 在 69 以下的人有智力缺陷，IQ 在 140 以上的人是智力超长的人。所以，智力正常的人就是指智商 IQ 在 90~109 之间的人。

狭义上讲，据国内外的研究资料显示，人力资源的概念概括起来有以下六种：

(1) 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和。它包括质量和数量两个指标。

(2) 人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。

(3) 人力资源是指具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和。

(4) 人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。若这种能力未发挥出来，它就是潜在的劳动生产力，若开发出来，就变成了现实的劳动生产力。

(5) 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或尚未投入建设的人的能力。

(6) 人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

本书中的人力资源是指第一种定义。

二、人力资源的内容

上面我们讲到人力资源包括数量和质量两个指标,围绕着这两个指标,人力资源包括以下四方面的内容:

1. 人的体质

过去对体质的定义只是关注人体本身是否健康,是否无病无灾,而现在的衡量标准却是:①身体素质;②营养状况;③精神状态;④忍耐力;⑤抗病能力;⑥对自然环境和社会环境的适应能力。

2. 人的智力

有以下八个指标来衡量人的智力:①记忆力;②理解力;③思维能力;④应变能力;⑤接受能力;⑥感知能力;⑦幽默感;⑧条理性。

3. 人的文化素质和受教育程度

有以下 14 个指标来衡量人的文化素质和受教育程度:①最后学历;②文化知识总量;③分析能力;④创造力;⑤决策能力;⑥再学习的能力;⑦组织能力和管理能力;⑧演讲能力;⑨社交能力;⑩应变能力;⑪预见力(是否有远见);⑫文明礼貌;⑬写作能力;⑭参政议政能力。

4. 人的思想觉悟和道德水平

有以下六个指标来衡量人的思想觉悟和道德水平:①热爱祖国,热爱人民,热爱历史悠久的中华民族和中国文化;②有事业心,愿为共产主义事业奋斗不息;③团结、友爱、善良;④忠诚、正直、有鲜明的是非观;⑤谦虚、谨慎、以诚待人;⑥大公无私、一心为公、有献身精神。

三、人力资源的特点

(1) 生物性。人力资源的载体是人,因此,它是有生命的“活”的资源,具有天然生理构成的方方面面和出生、成长、死亡的自然生理发展过程。

(2) 时效性。人力资源的形成、开发和利用都要受时间方面的限制。从个体角度来看,作为生物机体的人,有其生命周期;从社会角度来看,人力资源也有培养期、成长期、成熟期和老化期。

(3) 智力性。人在一生中,智力是变化的,有高低之分,智力的不断开发,是人力资源开发的重要组成部分。

(4) 再生性。资源可以分为再生资源 and 不可再生资源两大类。不可再生的资源如物质资源,可再生资源是指人力资源。人类的繁衍生息,使人力资源取之不

尽、用之不竭，而人力资源的再生性又不同于一般生物资源的再生性，因为只有人脑才有高级思维活动。

(5) 人力资源的能动性。人具有主观能动性，潜力可挖掘、意识可强化、观念可创新。这些特点都是人力资源管理的基础。

(6) 人力资源的社会性。人生活在群体当中，是社会性的高级动物。从宏观的角度看，人力资源总是与一定的社会环境相联系的；从本质上看，人力资源是一种社会资源，不但会产生经济效益，更会产生社会效益。

四、人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者之间的关系

人口资源是指一个国家的人口总和。它主要体现的是数量指标。

人力资源是指具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和。它包括质量和数量两个指标。

劳动力资源是指一个国家具有劳动能力的人口总和。它通常是指 18~60 岁的健康人。它仍然体现的是数量指标。

人才资源是指一个国家具有较高管理能力、研究能力、创造力和专业技术水平的人的总和。强调的是质量指标。

以上四个概念之间是包容关系，如图 1-1 所示。

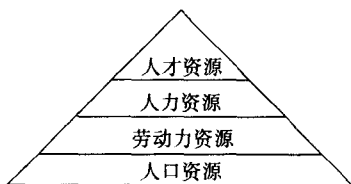


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源关系图

第二节 人力资源管理的基本概念

一、人力资源管理的定义

目前，国内的教材所采用的人力资源管理的定义五花八门，各种学派都有不同的见解，本书所采用的定义是南京大学国际商学院赵曙明教授在《国际人力资源管理》中所写的：“所谓人力资源管理，主要指的是对人力这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理。”从开发的角度看，它不仅包括人力的智力开发，也包括人员的思想文化素质和道德觉悟的提高；不仅包括人力的现有能力的充分发挥，也包括人力潜在能力的有效挖掘。从利用的角度看，它包括对人才的发现、鉴别、选拔、分配和合理使用。从管理的角度看它既包括人力资源的预测与规划，也包括人力的组织和培训。总之，人力资源管理对人力资源的形成、开发、利用、管理等进行系统控制。

人力资源管理是一门新兴的边缘科学，它是人才学、劳动经济学、教育学、管理心理学和行为科学的有机结合，但它又和上述各学科的研究角度不同，经过多年的发展，已经形成自有的、体系完备的、科学的学科。它属于宏观管理学中的一个重要的分支。

以上的基本概念，我们可以理解为：

(1) 人力资源管理并不直接管理社会劳动过程，也不是简单地对人和事进行管理，而是对社会劳动过程中人和事之间的相互关系进行管理，是谋求社会劳动过程中人与事、人与人、人与组织的相互适应，做到人尽其才。

(2) 人力资源管理是通过组织、协调、控制、监督等手段进行的。组织就是在知人、识事的基础上，根据因事择人的原则，使人和事结合起来。协调就是根据人与事各自的变化发展及时地调整他们之间的关系，保持人事相宜的良好状态。控制就是采用行政的、组织的、思想的种种办法，来防止人与事、人与人、人与组织关系的对抗。监督就是对组织、协调、控制人力资源活动的监察。整个监督要对人力资源管理过程公开化，增加透明度，做到人力资源管理法制化，依法管理。

(3) 人力资源管理是一个动态的管理过程。它不是使人消极地、被动地适应工作，而是要根据每个人的能力特点和水平，把人安排在一个恰当的岗位上，人尽其才。为此，要采取科学的方法和手段，准确测评人的能力和水平。所以，人力资源管理不是一个消极的静态的管理过程，而是积极的动态的管理过程。

二、人力资源管理的内容、分类

(一) 人力资源管理的主要内容

1. 理论与基本原理

这是对人力资源开发与管理的理论提升与指导实践的总结与归纳。一门科学没有理论基础是不行的，必须有系统的逻辑体系与内在的理论框架，只有在实践中检验理论与发展理论才能更好地指导人力资源实践的发展。

2. 系统设计与职务分析

一个系统必须建立合理的知识结构，这是提高劳动生产率的前提与基础，只有在建立合理系统结构的基础上才能有效地进行职务与工作分析。什么岗位对系统最为重要，什么岗位需要什么样的人力资源，需要多少符合岗位的人力资源，这都需要科学地进行系统设计与岗位工作分析。

3. 建立人力资源发展规划

企业要发展必须建立科学合理的发展战略规划，而支持企业发展战略规划得以实现的两个支持平台，一个是财务规划，另一个是人力资源规划。从社会发展工程看，人力资源规划是最重要的规划，离开了人力资源的支持，企业的一切规划都不能付诸实施。人力资源发展规划就是要作好长期规划、中期规划与短期规

划,预测人力资源发展趋势与人力资源供求状况,制定人力资源培训、储备与使用的发展规划。

4. 人力资源的招聘与培训

它要求在合理系统机构下,建立合理的人员招聘与录用调配管理机制,在遵守公开、公平、公正的“三公”原则下为企业寻找最好的最适合的人才。同时,要建立企业的有效培训机制与体系,建立有特色、实用的培训途径与方法。以提高劳动生产率为标准,做好培训效果的测评对比工作与投入、产出的综合评价工作。

5. 制定员工职业生涯规划

企业的高层管理人员和人力资源职能部分要与员工相沟通,关心员工个人职业发展的愿景与个人目前工作的关系,共同制定员工个人职业生涯规划,使员工感到组织把员工作为组织的一员,激发他们的奉献精神与创新精神。同时为员工个人价值的体现与身份、地位的象征建立了期望与要求,并从组织角度上建立了发展与培养员工的保证机制。

6. 绩效考评

绩效考评必须根据工作说明书及规定建立科学、合理的员工考核机制,以科学、合理的考核标准,对员工的工作评价做出结论。绩效考评要建立双向考评机制,即上下考评与横向考评混合考评,以保证考评公开、公正、公平。同时要切实与提拔、晋升、工资、福利、裁员等相结合,以保证考评促进企业员工积极、动力、向上的精神与发展。

7. 薪酬与激励

薪酬是推动企业战略目标实现的重要工具之一。它对员工的工作态度、吸引人才与留住人才都非常重要,同时,薪酬是企业成本项目之一,必须重视企业的支付能力与赢利能力。薪酬也是员工地位和成功与否的标志。要对不同人才实行不同的薪酬与激励,鼓励企业不同发展时期实行不同的激励措施与薪酬制度,保证企业人才的创造力。

8. 公平就业与职业安全

要重视法律环境对企业发展及安全的重要作用,要介绍中国人力资源相关法律、法规。人力资源管理的实践要求建立健全公平就业与职业安全的法律法规制度,保护员工的安全和健康,做好员工劳动保护、劳动保险、医疗保险等相关标准与制度,保护员工的各项合法权益。

9. 人力资源投资与人力资源会计

人力资源管理实践的发展要求企业必须建立人力资源投资与人力资源会计工作,以更好地做好人力资源成本的研究和实用,建立人力资源价格体系,逐步开展人力资源投入与产出效益的核算与评价工作。这也是人力资源职能工作发展的

方向之一。

为便于大家记忆，我们对企业人力资源管理的重要内容进行归纳，用表 1-1 来进行简练的分类。

表 1-1 企业人力资源管理内容分类表

内容 项目	求 才	用 才	育 才	激 才	留 才
目标	吸引和需求优秀人才	充分发挥人才优势，恰当地使用人才	通过培训、教育，进一步开发人才潜力	通过各种激励措施，充分调动人才的积极性	珍惜人才，留住人才
条件	建立和完善劳动市场	尊重员工，信任员工	建立员工培训、教育体系	建立良好的激励机制	树立人才是企业之本的意识
方法	人力资源规划 统一的选才标准， 双向选择机制	关心人才，大胆地使用人才， 创造人尽其才的环境， 发挥个人、集体两个优势	个人开发，职业生 涯开发，组织开发	目标管理配套， 考核、评估与奖励机制	企业内部的文化 与组织环境，企业 外部的监督、约束 与仲裁机制
关键	依靠良好的企业形象吸引人才	树立“以人 为中心”的管理思想	形成“经营即 教育”的管理哲学	产生企业文化的 凝聚力作用	极大地满足 员工需要

(二) 人力资源管理的分类

(1) 按经济学定义划分，可分为宏观人力资源与微观人力资源管理两个方面。宏观人力资源管理就是对社会人力资源的管理，是政府的一项重要管理职能。宏观人力资源管理的内容包括：宏观的人力资源状况预测及计划，战略制定，就业政策的制定与就业管理，社会人力资源投资与投资政策制定，收入政策及其调节机制的设定，社会人力资源保护，组织并协调劳务输出与输入，人力资源管理法规的制定与实行等。微观人力资源管理就是对企业事业单位内部人力资源的管理，企事业单位的人力资源管理，包括人力资源的开发与利用两方面。所谓开发，就是通过人力的投资、培训、招聘和选择以及保护等环节提高人力资源的生产力，挖掘人力资源的潜力，保护人力资源的再生能力。所谓人力资源的利用，则是通过人力资源的计划、激励、绩效评估、沟通与核算等环节，使人力资源得到最充分有效的使用，避免其浪费，并从中形成健康向上的竞争氛围与企业文化。

(2) 按照人力资源管理外延划分，可分为人口资源管理、人力资源管理、人才资源管理。