

关注人与组织的协同发展 看法 How to comment 干法 How to do 活法 How to live

HR 人力资源

# HR 人力资源

Human Resources

www.chinahrm.com

专题策划

## 银发之乐， 多维养老

关注人与组织的协同发展

P28 做厚人力资产，HR大有可为

P32 上市公司期权激励缘何失灵

P84 好培训需要共情力

P108 三流职业经理人商鞅

二〇二二年十一月 总第五二二期



邮发代号 8-214 国内统一连续出版物号 CN 21-1485/C 国际标准连续出版物号 ISSN 1672-1632

# 11

2022年11月上  
总第522期

RMB 30.00



How to  
comment  
看法

总编随笔 / FOREWORD

P01 乡愁 / 齐向宇

热点聚焦 / FOCUS

P07 数说·翻转·司事

视界 / VIEW POINT

P22 兴趣为本：让员工各就各位 / 贾昌荣

P26 顺势而为，“养成”优势律师资源 / 曹远军

P28 做厚人力资产，HR 大有可为 / 柏奕晗

都是花钱，为啥有的称为资产，有的只能算作费用？到底是哪些特别之处决定了它们的性质？我们怎样才能区分出哪些是费用，哪些是资产呢？如果想把人力费用变成人力资产，HR 需要怎么操作呢？

P28



本期专题策划——银发之乐，多维养老。通过实行弹性退休、完善两张社保网、再就业三个维度，让老年人“老有所选”“老有所养”“老有所为”。

专题策划 / FEATURE

P13 银发之乐，多维养老 / 周琪

P14 老有所选：人口老龄化之弹性退休 / 张青山

P17 老有所养：衔接两张社保网 / 姚运磊

P19 老有所为：银发族退而不休 / 郭上海 王灵芝

How to  
do  
干法

新干线 / TOOL

P32 上市公司期权激励缘何失灵 / 李祖滨 陈强

P36 透视 2022 年制造业人力资本新走向 / 张欣

P40 避免僵化认知，工伤须“新解” / 彭万鹏

P44 打造建筑央企“五支队伍”人才库 / 葛力

P46 锻造基层员工战斗力 / 邱凤才

## 甲方乙方 / EMPLOYEE RELATIONS

- P50 员工被行政拘留，能否依规辞退 / 王云涛  
P52 专家坐诊 / 沈海燕  
P54 个体雇员谋取私利“罪”与“罚” / 申世民

## HR 复盘 / REPLAY

- P58 向上而生，成为价值导向型业务伙伴（上） / 何欣  
P63 员工流失率高怎么破 / 龚俊峰  
P66 并购整合，人力资源尽职调查先行 / 周敬文  
P70 找回使命，让青春企业不迷茫 / 张俊  
P73 跟投机制激活国企改革新动能 / 王琳  
P76 找准内在动机，变打工人为奋斗者 / 罗芸

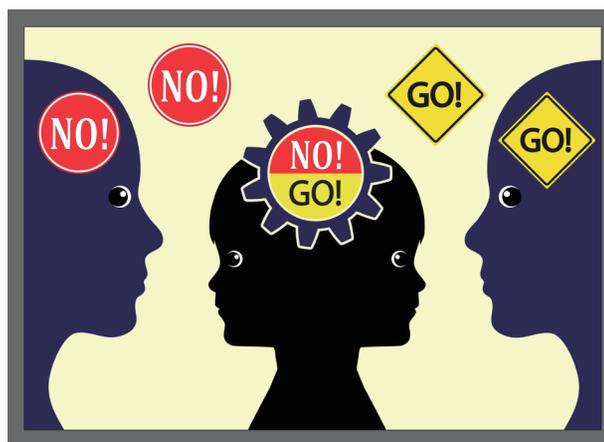
合作者型 HR 对战略、业务有相对全面的理解，能够从业务层面思考机制与流程的建设，能够换位思考。而要成为合作者，HR 就要做到懂人性、懂组织、懂业务，这也是合作者型 HR 必备的基本素质。

P58



## 广告索引 / AD index

- 封二 中智外企服务分公司  
封三 即课学堂  
封底 名创优品  
P05 云生集团  
P12 51 社保  
P31 金柚网  
P57 兼职猫



岗位价值评估是人力资源管理中的一项重要工作内容，旨在比较不同岗位之间的价值大小。

P90

How to  
live  
活法

## 心理视窗 / MENTAL

- P81 为什么走着走着就散了 / 李瑶  
P84 好培训需要共情力 / 迟文嘉  
P86 女大学生就业难题，用实力与能力解决 / 胡金凤

## 启智职场 / WISDOM

- P88 开启劳动监察工作双保险 / 王庆锋  
P90 权力格局下的岗位专有信息 / 孟庆丰  
P94 共享经济实现人力价值共享 / 向荣  
P96 建立全流程预算绩效管理体系 / 张海鸥

## 务实触点 / READ

- P98 勿让大数据为管理“加码”背锅 / 张华强  
P100 简约之美·洞察之眼·策之以道·说之以理  
P102 用人学思想照亮现代企业管理之路 / 杨凡

## 国学新知 / SINOLOGY

- P106 长平之战：是专业的较量，更是管理的对阵 / 张苏君  
P108 三流职业经理人商鞅 / 颜天裔 王春雷

## 悦读 / BOOK

- P111 用好绩效薪酬“双刃剑”等