人力资源管理复习资料笔记

第一篇：人力资源管理复习资料笔记

第一章 人力资源管理战略性思考

一、选择题

（1）世界上资源可以分为：人力资源、自然资源、资本资源

（2）人力资源由质量和数量两个方面构成（3）人力资源的质量构成包括体力、智力、非智力因素

（4）人力资源管理经历了四个阶段：初级阶段 人事管理阶段 人力资源管理阶段 战略人力资源管理阶段

（5）初级阶段以动关系改善和劳动效率提高为核心

（6）人事管理阶段以工作为中心

（7）人力资源管理阶段人与工作的相互适应（8）战略人力资源管理阶段人力资源管理提升到战略高度

（9）20 世纪 50 年代，彼得·德鲁克提出人力资源的概念

（10）比尔等人的《管理人力资本》的出版标致着人力资源管理向战略人力资源管理的飞跃（11）企业的理念依据 企业使命 企业愿景 企业的核心价值观

二、名词

（1）人力资源：指能推动整个经济和社会发展，具有劳动能力的人口总和

三、简答题

1、人力资源的特点（1）人力资源是以人为载体（2）人力资源是能动性的资源（3）人力资源具有动态性和时代性（4）人力资源具有再生性和增值性

2、人力资源管理的功能获取整合激励调控培训与开发

3、人力资源管理的目标

（1）取得人力资源最大的使用价值（2）发挥人力资源最大的主观能动性，提高工作效率

4、人力资源管理的任务

（1）吸引及选聘组织真正需要的各类人才（2）保证所聘人才能在组织内充分发挥所长（3）为人才提供训练和发展的机会，使他们不断增强能力

5、人力资源战略制定的程序

—— 内外环境分析战略评估

——战略制定——战略实施

6、人力资源战略制定的方式整体型——双向型——独立型

7、企业的三大基本经营战略

成本领先战略——产品差别化战略——市场焦点战略

8、企业的发展四种战略

成长战略——维持战略——收缩战略——重组战略

9、人力资源战略可分为

诱引战略——投资战略——参与战略

10、基于战略的人力资源管理体系构成（1）基于战略的人力资源规划系统（2）基于素质模型的潜能评价系统（3）基于 KPI 指标的考核系统（4）基于业绩与能力的薪酬分配系统（5）基于职业生涯的培训开发系统

11、人力资源管理在塑造企业的核心竞争力方面的独特作用

（1）通过对人力资源的培训和开发所形成的员工的核心专长与技能可能为客户创造独特的价值

（2）企业通过人力资源管理的各种手段所积累的特殊人力资本是稀少不可代替的（3）认同企业文化的员工所拥有的核心专长与技能是竞争对手在短时间内难以模仿的（4）组织化的人力资源在企业的发展中可以产生 1+1=2　的效果

第二章 人力资源规划

一、选择题

1、人力资源规划分为：总体规划 具体规划

2、制定人力资源规划的原则：实效性 兼顾性 合法性 以展性 动态性

3、人力资源规划流程：信息收集与处理 总体规划与分析 制定实

施计划

4、人力资源需求预测的特点：科学性近似性预测的数值相近局限性

5、人力资源预测的程序：现实人力资源需求预测 未来人力资源需求预测 未来流失人力资源预测

6、人力资源预测的方法：经验预测法 微观集成法 描述法 工作研究法 德尔非法 趋势分析法 比率分析法 散点图法 回归分析法

7、人力资源规划执行层次：组织层次 跨部门层 次部门层次

8、人力资源规划的原则：战略导向 螺旋上升 制度化 人才梯队 关键人力优先原则

简答题

1、人力资源规划的定义

（1）人力资源规划的的制定依据是组织的战略目标、外部环境、和组织内部的人力资源现状（2）人力资源规划要保证组织人力资源与未来组织发展各阶段的动态适应

（3）人力资源规划在实现组织目标的同时，也注重个人发展

2、人力资源规划的目标

（1）获取并保持一定数量和质量的员工（2）充分利用组织内部现有的人力资源（3）能够预测组织中潜在的人员过多和人员不足

（4）与组织中其它业务规划相联系（5）减少组织在关键技术环节对外部招聘的依赖性

3、人力资源规划的作用（1）是组织战略规划的核心部分（2）是适应动态发展的保证（3）是各项人力资源管理工人的起点（4）有助于控制成本（5）有助于调动员工积极性

4、人力资源规划的内容

人员补充-使用调整-人力接替-教育培训-评价激励-员工关系-退休规划-员工薪酬-职业生涯

5、人力资源管理信息系统的作用（1）改善企业人力资源管理的效率（2）提高组织人力资源管理水平（3）增强企业员工的组织认同感

第三章 工作分析与工作评价选择题：

1、作分析的结果 工作规范 工作说明书

2、工作分析的过程 准备阶段 调查阶段 分析阶段 完成阶段

3、工作分析的方法 定性方法：问卷 观察 工作参与 面谈 工作日志 关键事件 工作任务清单 定量方法：职位分析问卷 PAQ 法 功能性工作分析 FJA 法职位评级 FES 法 工作对人提出的要求弗莱希曼工作分析系统 面谈法

4、工作分析的作用 确定职位价值的手段 薪酬分配基础理 体现企业价值导向

5、工作分析方法 排序法 分类法 评分法 要素比较法简答题：

工作分析对人力资源管理的重要作用（1）招聘和甄选的基础（2）为培训和开发方案制定基础（3）为绩效评价奠定基础（4）为报酬决定基础

（5）为员工职业生涯规划奠定基础（6）为人力资源规划奠定基础

第四章 员工招募与甄选简答题：

1、招聘的原则

（1）公开（2）公平就业（3）竞争（4）全面（5）量才（6）人数适量

2、组织政策对招聘的影响（1）是否提供内部晋升机制（2）组织的薪酬战略（3）组织的职业安全保障（4）组织对自身形象的宣传

3、招聘的程序（1）制定招聘计划（2）建立专门招聘工作小组（3）确立招聘渠道（4）甄别录用（5）工作评估

4、面试测试的主要内容

（1）仪表（2）表达能力（3）逻辑思维能力（4）自我认知能力（5）心理素质（6）成就动机（7）求职动机（8）兴趣爱好 第五章管理人员评估简答题：

1、管理人员评估的目的和意义

（1）为管理人员的充分合理利用提供信息（2）为选拔任用管理人员提供依据（3）提升管理人员的工作绩效

（4）为管理人员的奖惩和各种利益分配提供参考

2、管理人员评估存在的问题（1）主观随意性

（2）方法单一 缺乏科学性（3）评价指标不全（4）评价结果缺少后续支持素质特征 可塑性 发展性

管理人员素质的特点 情境性 互补性人格的复杂性 个体性 整体性 稳定性 合成性

3、管理人员测评内容

管理人员动机 管理人员的职业兴趣 管理人员人格特征 能力倾向测验 企业管理基本技能测验

4、管理人员测评方法

评价中心 特点 用了多种测试手段 动态测试 情境性 成本高 时间多

第六章 绩效考核与管理体简答题：

1、目前绩效管理中存在的问题（1）与战略实施相脱节

（2）仅仅被视为一种专业的人力资源技术（3）被赋予太多目的，所以核心目的不明确(4)无法实现组织团队个人之间的联动（5）考核指标没有重点

（6）不能协调短期和长期绩效之间的关系（7）仅仅是为了奖金分配（8）过程中忽视员工参与

2、绩效管理的目的：对组织 对主管 对个体

3、绩效管理的功能：管理方面 员工发展方面

4、绩效管理的原则：三公 有效沟通 全员参与 上下级同时评价

5、绩效考核流程

（1）确定考核要素（2）确定考核指标（3）考核者训练（4）考核实施（5）考核结果反馈

6、考核内容（1）业绩考核（2）态度考核（3）能力考核

7、考核指标（1）客观指标（2）主观指标

8、考核方法

（1）量表考核法（2）强迫选择法（3）关键事件法（4）行为锚定法（5）正态分布法（6）排队法（7）两两比较法（8）评语法（9）综合评分法

9、绩效管理效果评估

（1）信度（2）效度（3）可接受度（4）完备性

10、绩效考核方法

（1）目标管理（2）平衡计分卡（3）KPI 关键业绩指标

KPI 含义：是指企业宏观战略目标决策经过层层分解产生的可操作性的战术目标，是宏观战略决策执行效果的监测指针。通常情况下，用来反映策略执行的效果。

第七章 激励与医疗所薪酬管理

1、薪酬的构成：基本工资 绩效工资 奖金 福利 非货币报酬

2、薪酬的功能

对于员工 经济保障功能 心理激励功能 社会信号功能、可能很好的反应一个人在社会流动中的市场价值

对于企业 成本控制 改善经营绩效 塑造和强化企业文化

3、薪酬战略的特征 战略性 激励性 灵活性 沟通性

4、薪酬设计的决定性因素有 组织 劳动力市场 工作 员工

5、失业保障制度的特点 普遍性 强制性 互济性

6、医疗保障特点 普遍性 复杂性 短期性经常性

第八章 职业培训

1、员工培训的意义（1）适应环境的变化（2）满足市场竞争的需要（3）满足员工自身发展的需要（4）提高企业的效益

2、员工培训的十大误区（1）培训没有用

（2）有经验的员工不需要培训（3）只员工培训就可以了（4）培训不合算（5）培训很容易（6）没有足够的时间（7）员工不合作甚至反对（8）没有优秀的培训资料（9）没有合格的培训师（10）我们不知道如何培训

3、员工培训体系

需要评定 方案设计 实施 评估

4、员工培训的评估标准（1）受训者的反应（2）学习测试（3）行为影响评价结果 第九章 职业生涯管理

1、职业生涯管理的内容（1）组织发展目标的宣传教育

（2）建立员工资料档案（3）为员工提供相关信息

（4）设立员工职业生涯发展评估中心（5）建立奖赏升迁制度

（6）员工的职业生涯规划训练与教育（7）协调员工职业生涯规划的冲突

2、职业生涯管理的意义对于企业

（1）职业生涯管理是企业资源合理配置的首要问题

（2）职业生涯管理能充分调动人的内在积极性

（3）职业生涯管理是企业长盛不哀的组织保证

对于个人

（1）有利于增强对工作环幸免的把握能力和对工作困难的控制能力

（2）通过组织职业生涯管理，能够获得更好地认识自己的机会

（3）利于个人过好职业生活，处理好职业生活和生活其它部分的关系

（4）可以实现自己价值的不断提升和超越

3、良好的职业生涯规划的特性

（1）可行性（2）适时性（3）适应性（4）持续性

现实震动现象：员工对组织过高的期望与现实之间的差距

4、职业生涯管理的实施 人员保证 制度保证

5、职业生涯管理的阶段 职业准备阶段 0-18 职业探索阶段职业 18-24 确立阶段 25-45 职业中期 45-60 职业生涯后期 60 以上下

第十章 劳动关系管理

1、劳动关系的特征

（1）劳动关系是实现劳动过程中发生的关系，与劳动者有直接的联系

（2）劳动关系的双方当事人，一方是劳动者 一方是提供生产资料的劳动者所在单位

（3）劳动关系兼有平等性和隶属性（4）能提高企业的盈利能力，减少罢工等

（5）有利于管理者的晋升（6）能够帮助避免纠纷

（7）有利于处理日常管理中的许多问题（8）发展专业化的管理

2、劳动者的权利

（1）平等就业和选择职业的权利（2）有取得报酬的权利（3）享有休息和休假的权利

（4）有获得劳动安全与卫生保护的权利（5）有接受职业技能培训的权利（6）有享受社会保险和福利的权利（7）有提请劳动争议处理的权利

3、劳动关系的调整机制

（1）立法（2）企业内部（3）劳动争议处理（4）三方机制（5）劳动监察

4、劳动合同的特征（1）主体是特定的（2）当事人法律地位平等

（3）劳动合同履行过程中的隶属性（4）劳动合同的目的在于劳动过程的完成，而不是劳动成果的实现

5、劳动合同的法律约束力

（1）一经依法订立，用人单位与劳动者之间的劳动关系得以确立

（2）当事人必须严格履行劳动合同反规定的义务

（3）未经协商，当事人不得任意变更，境减合同内容或终止合同

（4）用人单位法人代表的更换，不影响劳动合同的法律约束力

（5）任何单位和个人不得非法干预当事人履行劳动合同反确定的义务

（6）双方当事人因劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止发生争议，经协商不能解决的，均可向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁，对仲裁不服的可以在规定时间向有人民法院提起诉讼

6、劳动合同的内容法定内容：

（1）合同期限（2）工作内容（3）劳动保护和劳动条件（4）劳动报酬（5）劳动纪律（6）合同终止的条件（7）违反劳动合同的责任

约定条款：

（1）试用期（2）保守商业秘密（3）补充保险和福利待遇（4）其他事项

7、劳动合同订立的原则

（1）平等自愿（2）协商一致（3）不得违反法律 目的、程序、行为、内容、主体

8、集体合同分类

（1）标准性条款（2）目标性条款（3）程序性条款

9、集体合同的订立程序

（1）集体协商（2）审议（3）签字（4）报送审查备案（5）公布

10、劳动争议的一般调整办法：协商 斡旋 调解 仲裁 审判

11、劳动争议处理的原则 合法 公正 及时 迅速 时效

第二篇：《人力资源管理》复习资料

2195 《人力资源管理》 员绩效管理战略、薪酬战略、组织文化发展战略等。(3)在制定企业整体战略的过程中不仅要考虑现有人 剩余。一旦确定了短缺或剩余的人员数量，规划人员可 也是一个人力资源规划的管理决策过程。新编《人力资源管理》百题问答 6．人力资源管理的概念 力资源的问题，还要考虑将来企业发展所需要的战略人 以提出人力资源使用与开发的预选方案（如各种规划图(5)评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确 1．人力资源的概念 人力资源管理，是指运用现代化的科学方法，对与一 力资源问题，这样才能帮助企业实现竞争优势和基业常 表等）以确保供给适应于需求。教材介绍了规划图表中 定其是否对组织有用，即估计规划的有效性，为了做好，(1)广义的概念是指一定区域内的人口总量； 定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使 青。为预测需求量与供给量而被经常使用的一些方法。这种评估，规划人员有必要首先确定评估标准。(2)狭义的概念是指劳动力资源，即一定时间、一定 人力、物力经常保持最佳比例： 12.人力资源管理发展的历程 地域内，有劳动能力的适龄劳动人口和实际参加社会劳 通过对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制 总体上看，人力资源管理的发展是随着经济的发展和 19.我国实施人才强国战略的重大意义 动的、法定劳动年龄以外的人口总和。和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才、事得 人类对自己认识的深入，而发展起来的，因此带有很强 第一，从宏观认识上看： 《中

共中央、国务院关于进一 23.人力资源规划的作用 2. 如何理解人力资源的内涵 其人、人事相宜，以实现组织目标和人力资源的价值。的政治、经济、组织文化和人本的特点。步加强人才工作的决定》中提出“人才问题是关系到党和 人力资源规划的作用归纳起来主要有：第一，保障组 我们学习人力资源管理，对人力资源内涵的理解应把 7．人力资源管理的意义 从人力资源管理萌芽时期的最低工资标准的规定，国家事业发展的关键问题”党的十六大提出了全面建设小 织发展所需的人力资源，即在充分研究组织现有人员结构 到。握以下 4 个要点： 根据对人力资源管理的这一定义，我们可以从三个方 科学管理时期强调工作绩效的提高和方法改进；从人际 康社会的宏伟目标，实施人才强国战略是实现这一宏伟目 和规模、人力资源市场供求关系和发展趋势、组织对未来 第一，人力资源的基础是人的体力和智力。面来理解人力资源管理的意义： 关系时期人的需要层次理论，到人本

心理学时期提倡的 标的关键。胡锦涛总书记多次强调，要“把实施人才强国 人力资源要求的基础上，制定相应的政策和措施，及时满第二，从现实的应用形态来看，人力资源则包括： 体 一是通过合理的管理，实现人力资源的精干和高效，对员工的激励，再到系统管理时期的全面质量管理，都 战略作为党和国家的一项重大而紧迫的任务抓紧、抓好” 足组织不断变化的人力资源需求；第二，促使技术和其他。质、智力、知识、技能四个部分，它们分别被看做是进 取得最大的使用价值。留下了不同时期经济社会发展和对人的认识的烙印。第二，从当今世界的发展趋势来看： 经济全球化不断 工作流程变革，提高竞争优势；第三，提高人员配置和使 行生产的各种具体能力。这四者的不同配比和组合，构 二是通过实施一定管理制度和措施，充分调动广大员 目前，人力资源的管理从方式、内容、实现技术上，深入，科技进步日新月异，人力资源已成为一个国家、用效率，实现人尽其才、才尽其用，避免盲目引进人员与 成了内容丰富的人力资源。工的积极性和创造性，最大限度地发挥人的主观能动性。也正在实现由传统人事管理到人力资源管理的逐步转型。一个地区最重要的战略性资源，人才在综合国力的竞争 人才流失的恶性循环；第四，优化员工队伍结

构，使员工 第三，人力资源是一定范围内的人口总体，它涵盖了 三是通过教育培训和开发，造就组织需要的人力资源 13.人力资源管理的总体发展趋势 中越来越具有决定性意义。数量、质量、年龄、知识结构等趋于合理：第五，有利于 城市和农村的所有人口。和人才。我们从总体、宏观的发展趋势上看： 第三，从我国发展的实践上看：本世纪头 20 年是我 搞好培训、职业生涯设计等工作，促进人力资源开发；第 第四，人力资源的载体是人，它既有自然性，也有社 8．入力资源管理的十大任务 当今世界上，经济全球化不断深入，科技进步日新月国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局 六，有利于管理者进行科学有效的管理决策；第七，帮助 会性；既有经济性，也有政治性。从人力资源管理的概念出发，可以归纳出入力资源管 异，人力资源已成为影响经济社会发展的最重要的战略 面的重要战略机遇期。小康大业，人才为本。适应我国 适应并贯彻实施国家的有关法律和政策，如劳动法、劳动 3. 与人力资源相关的几个概念 理有 10 大任务：性资源，在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。经济社会的全面发展，完善社会主义市场经济体制，牢 合同法

、职业教育法和社会保障条例等。由于人力资源是一个涵盖面很广的概念，要正确把握(1)制订人力资源规划；(2)人力资源成本会计工作； 一个企业能否保持可持续发展的动力，取决于对人 牢掌握加快发展的主动权，关键在人才。党中央科学分 24. 人力资源会计的概念 还需要理解其他三个概念，这三个概念在操作中常常作(3)岗位分析和工作设计；(4)人力资源的招聘与选拔； 的使用价值的最大利用与开发。析和准确把握世界发展趋势，作出了人才是第一资源的 人力资源会计是指把人的成本和价值作为组织的资源 为同义词混用。(5)雇佣管理与劳动关系；(6)岗前教育和培训；(7)绩效 处在这样一个经济社会的转型、变革时期，只有清楚 科学判断，决定实施人才强国战略。而进行的计量和报告。它包含两个部分：第一，用于计量(1)人口资源：指一个国家或地区总的人口数量。它 考核；(8)员工的职业生涯发展；(9)员工工资报酬与福 地了解人力资源管理现状与发展趋势，才能够全面、准确因此，在国家层面上理解人力资源战略，它是促进经 人力投资及其重

置成本的会计；第二，用于计量人对一个 是人力资源、劳动力资源和人才资源的基础。利保障设计；(10)人事档案管理。地了解和判断我国的人力资源管理的基本状况。为政府制 济社会和人的全面发展的统一，是科学发展观思想的具 组织的经济价值的会计。前者称为人力资源成本会计，它(2)劳动力资源：是指狭义的人力资源，即从事社会9．人力资源管理的目标 定人力资源管理政策提供决策的依据，为企业及其他社会 体表现和国家发展战略的重要组成部分。既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投 劳动的人口。它是一个国家或地区所拥有的具有劳动能 人力资源管理的最高目标，就是要“激活人”，调动 组织改进人力资源管理工作提供经验借鉴，有针对性地探20.人力资源规划的概念与主要内容 资，又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。后者则 力的人口总和，主要包括适龄就业人口、未成年就业人 全体人员的积极性和创造性。索以能力建设为中心的人力资源开发的具体方法。(1)人力资源规划的概念。称为人力资源价值会计，研究人力资源对组织产生的价值。口以及老年就业人口。(1)具体目标主要表现在三个方面： 14.几个重要的人力资源管理战略概念 人力资源规划是指一个组织根据其战略目标和人力 25.人力资源会计的四个基本假设(3)人才资源：是指一个国家或地区有较强的管理能 一是保证组织对人力资源的需求得到最大限度的满(1)战略，是一个军

事术语，原来是指为了赢得一场 资源现状，为满足其在未来环境中人力资源在数量和质 人力资源会计建立在以下四个基本假设的基础之上： 力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口的总称。足；战争的胜利，所进行的战前谋划。量上的需要，而科学地预测在未来的环境变化中人力资(1)人是人力资本的载体。企业的任何资本从会计的 它着重强调了人的质量方面，强调了劳动力资源中较优 二是最大限度地开发与管理组织内外的人力资源，促(2)组织战略，把“战略”这一军事术语引用到组织 源的需求和供给状况，制定人力资源获取、利用、保持、角度看都表现为两个方面：一方面表现为资本的来源渠 秀的那一部分，表明一个国家和地区所拥有的人才质量，进组织的持续发展； 的管理中，战略，就被人们定义为： “事关组织生存与发 开发

的策略，以确保组织战略目标的实现和个人价值 道即资本是从哪里来的，另一方面表现为资本运用或占 也反映了一个民族的素质。三是维护与激励组织内部人力资源，使其潜能得到最大 展的，重大性、全局性、长远性、风险性的目标决策，的体现。它是人力资源管理的重要组成部分，其目的是 用形式即资本用到哪里去。资本运用或占用在任何组织(4)这几个概念之间的关联程度。限度地发挥，从而使组织的人力资源得到应有的提升与扩 以及实现这些重大性、全局性、长远性、风险性目标所 为了最有效地利用现有人力资源和吸引人才。中都是以某种资产的形式表现出来，一般有形资产都有 人口资源和劳动力资源表明了人的数量和劳动者的 充。采用的手段或策略”这就是我们通常说的组织战略。(2)人力资源规划的主要内容。其承担物或载体。人力资本投资的载体或具体承担者是 数量；人才资源表明了人的质量；而人力资源则是人的(2)为了达成这一目标，我们要做好三项工作：(3)人力资源战略，是指根据组织的发展战略来制订 人力资源规划包括组织的人力资源招聘、任用、考核、人，应属于某一组织的有形资产因而也可将其称为人力 数量（包括劳动者）和人的质量的统一。第一，要科学、高教地进行人力资源管理。人力资源战略规划，并通过战略性的人力资源管理制度 培训、薪酬、激励、文化等方面的计划，它将组织目标和 资产。因此人力资源会计，首先要承认人是人力资本的4．人力资源有数量与质量的衡量标准 第二，要完善管理制度和营造良好的管理环境，使人 体系的建设，来促成这个组织战略目标的实现。策略转化为对人力的需求，有效达成质和量、长期和短期

载体，是人力资源投资的承担者，是人力资本在企业的(1)人力资源数量。始终处于积极、主动和奋发向上的精神状态。因此，人力资源战略是一个组织为了达成战略目标实 的人力供求平衡。总体来说，系统地开展人力资源规划工 占用形态。企业的资本占用形态统称资产，人力资本的 人力资源的数量一般包括： 劳动力的数量、人力资源 第三，给组织中的人们以动力、压力和各种规范等，现，所采用的帮助其获取和维持人力资源竞争优势的根 作可以归纳为四个方面：第一，收集整理人员档案资料。占用形态就是人力资产。即首先要假定人力资产

的存在。的绝对量和相对量。激发他们的潜能。本措施保证。用于估计目前的人力资源（技术、能力和潜力）和分析目 没有这个假设，人力资源会计就不能成立。只有在这个(2)影响人力资源数量的主要因素。影响人力资源数 10.学习人力资源管理的基本学习方法(4)战略人力资源，又是指关注组织发展战略的人力 前对人力资源的利用情况。第二，进行人力资源预测。预 大前提的基础上，才能运用会计方法计量、记录、报告 量主要有以下三个方面的因素：(1)自觉地把学到的理论知识应用到实际工作中去，资源供给保障，如将人力资源管理置于组织经营发展系 测未来的人员需求（所需的人员数量、预计可供数量、所 企业人力资源的情况，并对人力资源的利用效果进行分 ①人口总量及其生产状况。提高自己的业务水平。统，促进组织基业常青和绩效的长效化、最大化。需的技术组合、内部与外部劳动力供给量）第三。制订行 析、预测和决策。②人口年龄结构及其变动。(2)要密切关注我国各类组织的人力资源管理实践和 16.一个企业要实施人力资源战略，最重要的工作是什么 动计划。通过落实招募、录用、培训、安置、调动、升迁、(2)人是组织有价值的资源。这意味着人能够为组织 ③人口迁移。理论研究动向，提高理论修为。一个企业要实施人力资源战略，或者说要实施战略性 薪酬和员工发展等计划来配置合格的人员，弥补预计的空 提供现在和将来的服务，也意味着这些预期的未来服务(3)人力资源的质量。(3)从分析案例着手，理解和掌握相关操作技术。的人力资源管理，最重要的工作任务是：依据企业的发 缺。第四，实施控制与评价。通过调查人力资源工作状态 对企业具有经济价值，但并不意味着人是属于组织所有。人力资源的质量，是指劳动者在实践活动中表现的劳(4)积极参与学习小组的学习讨论，在学习中相互鼓 展战略及其终极目标、愿景，个性化地进行企

业战略性 现状，充实人力资源计划系统的反馈信息。(3)作为组织资源的人的价值受管理方式的影响。作 动能力的综合素质，一般包括身体、智力、知识、技能、励、互相启发。的人力资源制度体系的设计。21.编制人力资源规划的工作程序 为不同管理活动的结果，人力资源的价值可能增长、损 品德等素质。(5)遇到疑难问题时向老师或同学

求教。17.制定人力资源管理战略的步骤 人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作，在人 耗或保持不变。例如，通过培训，人力资源的价值就有(4)人力资源质量的衡量标准。11.人力资源管理的几个重要的基本理论 人力资源管理战略的制定主要包括战略分析、战略选 力资源管理体系中起着统一和协调的作用。在制订人力 可能增长；如果出现技术陈旧的情况，其价值也可能损 一般情况下，对人力资源质量的衡量主要从以下 4 个 在人力资源管理的众多理论中，关于人性的认识和人 择与战略衡量三大环节。资源规划时，需要确定完成组织目标所需要的人员数量 耗。同样，某些领导方式可以调动员工积极性，进而提方面来考虑： 本管理理论是人力资源管理理论中最有代表性的理论。(1)战略分析。和类型，因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资高其生产率，从而增加人力资源的价值。①从教育与培训的投资多少来衡量。(1)关于人性的认识，是指西方管理中对人性认识的 也称为战略诊断，指对公司人力资源管理的现状、源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数 优(4)用计量人力资源成本和价值的形式提供信息，对 ②从人力资源专业技能结构的状况来衡量。4 种观点（经济人、社会人、自我实现的人、复杂人）势和不足的全面分析，在综合考虑战略、使命、外部环 量以后，人力资源管理人员就可以着手制订战略计划和 卓有成效地管理人力资源是必不可少的。； 在管理过程中，③从社会风尚状况来衡量。人本管理，是指“以人为本”的管理模式，即管理中关 境、内部资源的基础上，提炼影响组织人力资源战略选 采取各种措施以获得所需要的人力资源。具体来说，人 人力资源成本和价值的信息对人力资源的获得、开发、④从经济发展状况与潜力来衡量。注企业人、环境、文化及价值观等 4 项要素。择的关键问题。力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤： 分配、补偿、保护、使用等方面的计划和控制是很有用 一个国家和地区的人力资源丰富程度不仅要用数量(2)由于人力资源管理是对人的管理，那么必然要研(2)战略选择。(1)预测未来的人力资源供给，即估计在

第三篇：人力资源管理复习资料

人力资源管理复习资料

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/126225110130011054