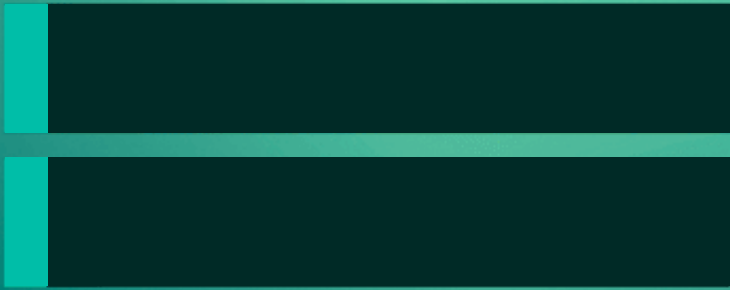


# 现代人力资源管理概论课件



## 目录

- 人力资源管理导论
- 人力资源管理理论基础
- 人力资源规划
- 员工招聘与选拔
- 员工培训与开发
- 绩效管理
- 薪酬福利管理
- 员工关系管理

# 01 人力资源管理导论





# 人力资源管理的定义与重要性

## 定义

人力资源管理是指组织通过一系列管理活动，对人力资源进行合理配置、有效开发和充分利用，以实现组织目标的过程。

## 促进组织变革

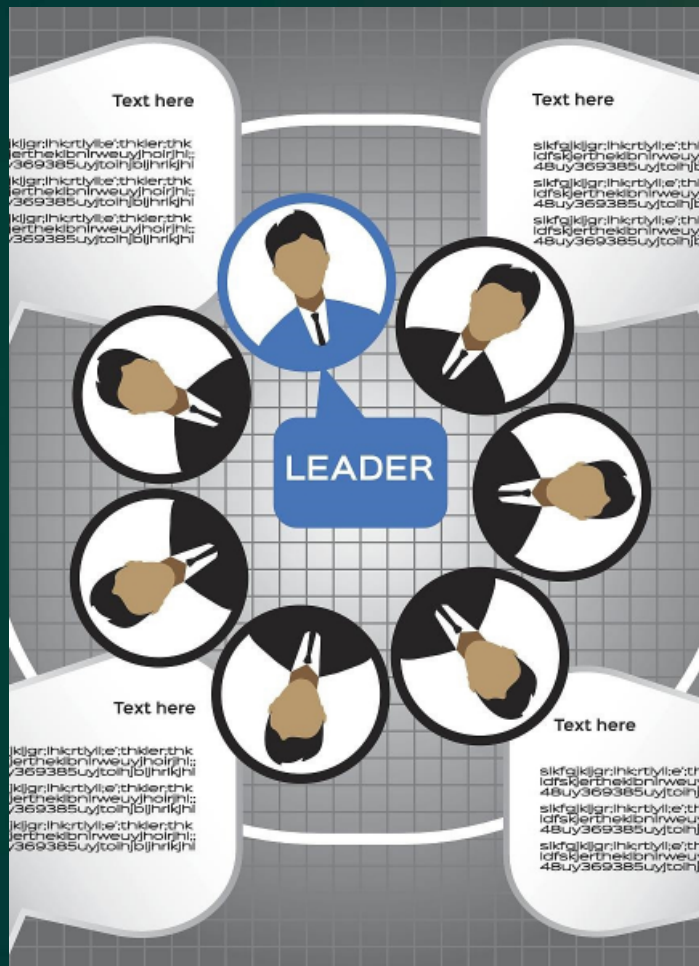
人力资源管理在组织变革中发挥着关键作用，通过调整人力资源策略，帮助组织适应市场变化和技术发展。

## 提高员工绩效

通过培训和激励措施，提高员工的工作技能和积极性，从而提高员工绩效。

## 增强组织竞争力

优秀的人力资源管理可以吸引和留住优秀人才，提高组织的创新能力和市场竞争力。



# 人力资源管理的发展历程



01

## 初级阶段

以人事管理为主，关注员工招聘、薪酬和福利管理等基本事务。

02

## 发展阶段

开始关注员工培训、绩效管理和员工关系等，强调员工个人发展与组织目标的结合。

03

## 成熟阶段

全面关注人力资源的战略规划、组织文化、领导力开发等，将人力资源管理 with 组织战略紧密结合。



# 人力资源管理面临的挑战与趋势

## 全球化带来的文化多样性

- 全球化使得组织面临不同文化背景的员工，如何管理文化多样性成为一个重要挑战。

## 技术发展对人力资源管理的影响

- 互联网、人工智能等技术的发展对人力资源管理提出了新的要求和挑战。

# 人力资源管理面临的挑战与趋势



- 员工需求的变化：随着新生代员工成为职场主力军，他们对于工作、职业发展和工作环境的需求也在发生变化。



# 人力资源管理面临的挑战与趋势



## 强调员工体验

关注员工在组织中的感受和需求，提升员工满意度和忠诚度。



## 数据驱动的人力资源管理

运用大数据和人工智能等技术手段，提高人力资源管理的效率和精准度。



## 灵活的人力资源策略

为适应不断变化的市场环境和员工需求，组织需要更加灵活的人力资源策略，如远程办公、弹性工作制等。



# 02 人力资源管理理论基础





# 认知相符理论

## 认知相符理论的基本观点

人们倾向于接受和保持与已有认知结构相符合的信息，而排斥或忽视与已有认知结构不相符的信息。

## 认知相符理论在人力资源管理中的应用

在招聘、选拔、培训等环节，应关注候选人的认知结构和特点，以便更好地预测其未来的工作表现。

## 认知相符理论的局限性

过于强调认知结构的一致性可能导致忽视新的、有创新性的观点和信息，从而限制组织的创新和发展。





# 人力资源柔性管理的NFF模型

01

## NFF模型的基本构成

NFF模型包括三个维度，即数量柔性（Numerical Flexibility）、功能柔性（Functional Flexibility）和时间柔性（Temporal Flexibility）。

02

## NFF模型在人力资源管理中的应用

通过提高员工技能多样性、增强员工适应性和灵活性，以及优化工作流程和组织结构，实现人力资源的柔性管理。

03

## NFF模型的优点和局限性

优点在于能够提高组织的适应性和应对变化的能力，局限性在于可能增加管理复杂性和成本。



# 莫布雷中介链模型

## 莫布雷中介链模型的基本观点

员工满意度和组织承诺是员工离职意愿和实际离职行为之间的中介变量，员工满意度和组织承诺对员工离职意愿和实际离职行为具有重要影响。

## 莫布雷中介链模型在人力资源管理中的应用

通过提高员工满意度和组织承诺，降低员工离职意愿和实际离职行为，从而稳定员工队伍，提高组织绩效。

## 莫布雷中介链模型的优点和局限性

优点在于揭示了员工离职意愿和实际离职行为之间的内在机制，局限性在于忽略了其他可能影响员工离职的因素，如组织文化、领导风格等。



BUSINESS MEETING

WORKING

adipiscing  
t labore et  
exercitation  
commodo

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.

Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat.

adipiscing  
t labore et  
exercitation  
commodo

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.

Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur. Excepteur sint occaecat cupidatat non proident, sunt in culpa qui officia deserunt mollit anim id est laborum.

Lo

# 03 人力资源规划





# 人力资源规划的定义与目的

## 定义

人力资源规划是指根据组织的发展战略、经营目标及内外环境的变化，预测未来组织的人力资源需求和供给，制定相应的人力资源政策和措施，以确保组织在需要的时间和岗位上获得所需的人力资源的过程。

## 目的

确保组织在适当的时间和岗位上有合适的人选，实现人力资源的最优配置，同时满足员工个人的职业发展规划和组织的长期发展需求。



# 人力资源需求预测

01

## 影响因素

组织的发展战略、经营计划、技术进步、市场变化等都会对人力资源需求产生影响。

02

## 预测方法

可以采用定性和定量预测方法，如德尔菲法、趋势分析法、回归分析法等。

03

## 预测内容

包括未来一段时间内组织所需的人员数量、结构、素质等方面的预测。



# 人力资源供给预测与平衡

## 供给来源

组织内部的人力资源供给主要来源于现有员工队伍，而外部供给则通过招聘、选拔等方式获取。

## 预测方法

可以采用技能清单法、人员替换法、马尔科夫模型等方法进行供给预测。

## 平衡策略

根据人力资源需求和供给的预测结果，制定相应的平衡策略，如招聘、培训、晋升、调岗等，以确保组织的人力资源需求和供给达到平衡。同时，还需要考虑员工个人职业发展规划和组织的长期发展需求，制定相应的人力资源政策和措施。



# 04 员工招聘与选拔





# 员工招聘流程与策略

## 制定招聘计划

明确招聘目标、岗位需求、招聘预算和时间表。

## 发布招聘信息

选择合适的招聘渠道，如招聘网站、社交媒体、招聘会等，发布招聘信息。

## 筛选简历

根据岗位需求和应聘者条件，筛选合适的简历。

## 面试安排

通知筛选后的应聘者参加面试，确定面试时间和地点。

## 面试评估

通过面试了解应聘者的能力、经验、性格等方面，评估其与岗位的匹配度。

## 录用决策

根据面试评估结果和招聘计划，决定是否录用应聘者。





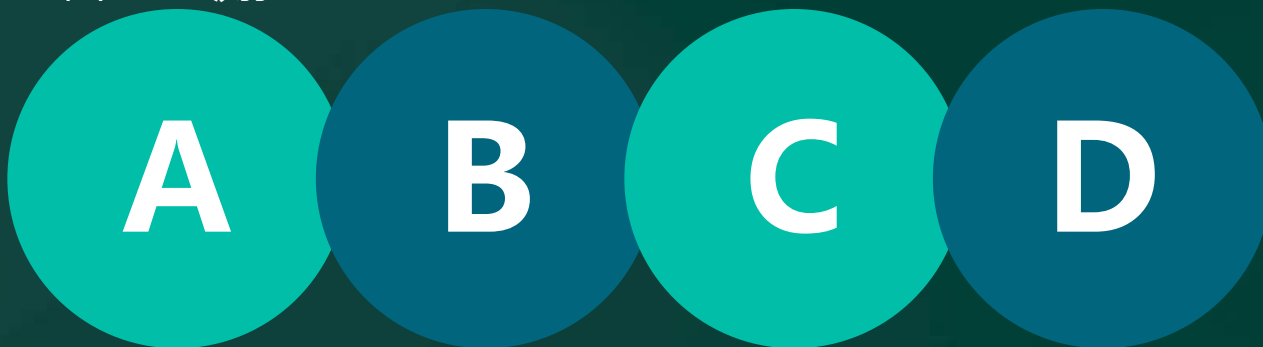
# 特殊能力倾向测验在招聘中的应用

## 能力倾向测验的定义

能力倾向测验是一种用于测量个体潜在能力的标准化心理测验。

## 能力倾向测验的种类

包括智力测验、能力测验、人格测验等。



## 能力倾向测验在招聘中的应用

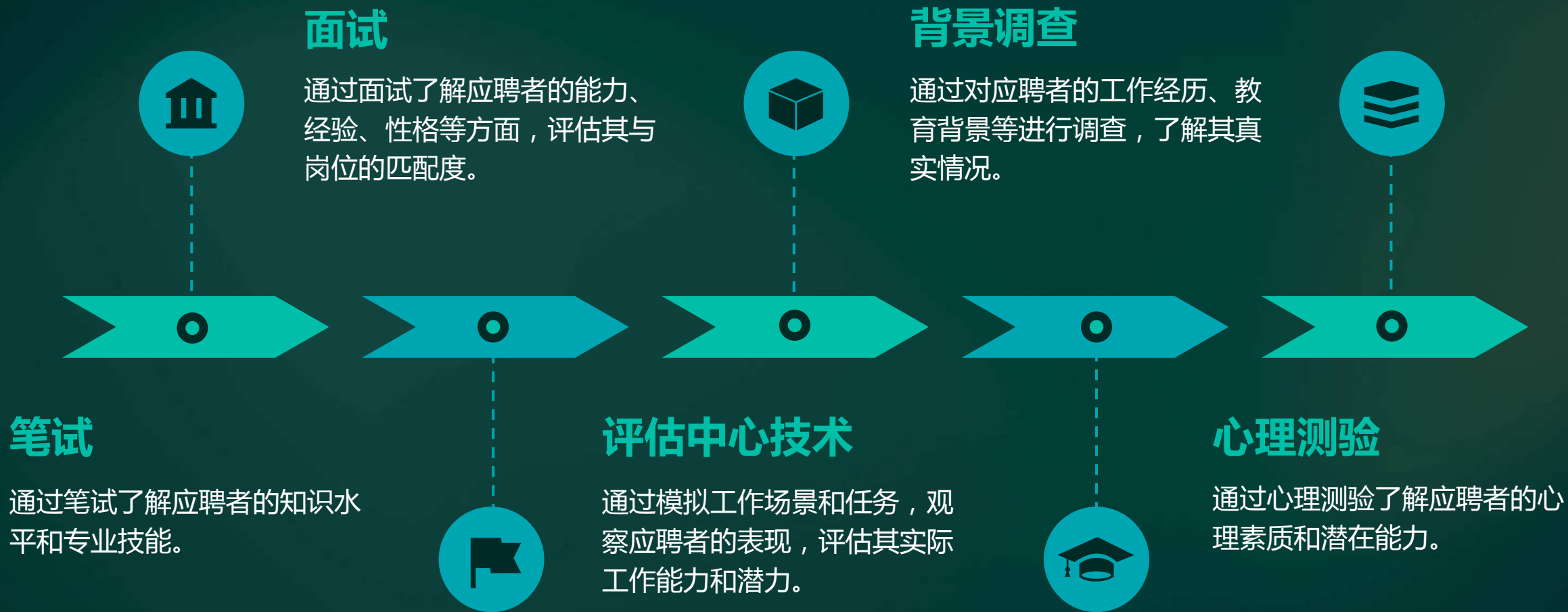
通过能力倾向测验，可以了解应聘者的潜在能力和发展潜力，预测其在未来工作中的表现。

## 能力倾向测验的优缺点

优点是可以提供客观、量化的评估结果，缺点是可能存在误差和偏见。



# 员工选拔方法与技巧



# 05 员工培训与开发





# 员工培训的定义与目的

定义：员工培训是指企业为提高员工素质、技能和工作绩效而进行的各种有计划、有组织的学习与训练活动。

增强员工的团队协作和沟通能力，提高组织整体绩效。

促进员工个人发展，提升职业竞争力。



目的

提高员工的专业技能和知识水平，满足岗位需求。



# 员工培训需求分析



01

分析步骤

02

确定组织目标和战略。

03

分析岗位需求和员工现有能力差距。

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/177055042120006062>