


人力资源管理基础与实务

01

人力资源管理概述



人力资源与人力资源管理定义

人力资源管理

定义：它是企业或其他组织通过**规划、招聘、选拔、培训、考核、激励**等一系列手段，对人力资源进行合理利用和有效开发的过程。

人力资源

人力资源是指**具有一定劳动能力、创造社会财富**的劳动力人口。

人力资源管理角色与职能

人力资源管理角色

人力资源管理角色通常包括战略伙伴、变革推动者、员工代言人、管理员和综合管理者。

人力资源管理职能

人力资源管理的职能主要包括获取、整合、保持和激励、评估和开发以及调整和发展五个方面。

人力资源管理经典理论与模式



人力资源管理经典理论

包括科学管理理论、一般管理理论、工业心理学理论以及人际关系理论等。



人力资源管理模式

常见的人力资源管理模式有“抽屉式”管理、“合拢式”管理、“危机式”管理、“一分钟”管理、“走动式”管理以及“破格式”管理等。

02

人力资源战略与规划



人力资源战略与企业战略的关系

人力资源战略和企业战略的关系

01

- 人力资源战略是企业战略的重要组成部分。
- 人力资源战略为企业战略提供支持。

企业战略与人力资源战略的相互影响

02

- 企业战略确定人力资源需求，进而影响人力资源战略。
- 人力资源战略的制定又会影响企业战略的实施。

人力资源规划的内容与步骤

01

人力资源规划的内容

人力资源规划涵盖供需分析、目标设定、策略制定、计划实施及效果评估等。

02

人力资源规划的步骤

具体的步骤包括进行供需预测、确定人力资源目标、制定人力资源计划、以及人力资源预算与控制。

人力资源需求与供给预测

● 人力资源需求预测的内容

这里主要涉及到对**未来环境分析**、**组织内部人力资源结构**以及**未来人力资源需求预测**。

● 人力资源供给预测的内容

- 包括**内部人力资源供给**和**外部人力资源供给**两方面。
- 影响供给的因素有很多，如**招聘渠道的有效性**、**员工的留存率**和**流失率**等。

03

工作分析与工作设计



工作分析的内容与过程

01

工作分析的内容

工作分析主要关注**职位描述**、**职位规范**和**任职资格**三个方面。

02

工作分析的过程

这通常包括计划阶段、准备阶段、收集信息阶段、分析信息和形成结果阶段以及编写工作说明书和与员工沟通阶段等。

工作设计的方法与步骤

工作设计的方法

常用的方法包括机械型工作设计法、生物型工作设计法、知觉运动型工作设计法和社会技术系统型工作设计法等。

工作设计的步骤

第一步是审视现有工作，然后确定工作设计的目标和方向，接着进行工作再设计，之后进行工作评价，最后根据评价结果对工作再设计进行修订和完善。

岗位与能力管理

01

岗位管理的内容

岗位管理主要包括**岗位分类**、**岗位设置**、**岗位评价**以及**岗位动态管理**四个方面。

02

能力管理的内容

主要包括能力素质模型的建立、员工能力与绩效的评价以及员工能力与绩效的提升和发展计划制定等。

04

人员招聘、面试、入职与离职



人员招聘的途径与流程

人员招聘的流程

通常包括制定招聘计划、发布招聘信息、筛选简历、面试、培训以及入职或离职处理等步骤。

人员招聘的途径

常见的有网络招聘、校园招聘、猎头公司招聘、内部推荐以及招聘会招聘等。

面试的方法与技巧

面试方法的种类

01

如结构化面试、非结构化面试、半结构化面试以及情境面试等。

面试的技巧

02

包括准备工作、提问技巧、倾听与观察以及综合评估应聘者等。

员工入职与离职管理

01

员工入职管理的内容

主要包括入职手续办理、健康检查、岗前培训以及员工手册发放等。

02

员工离职管理的内容

通常涉及离职面谈、离职手续办理、经济补偿以及离职原因分析等。

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/707046011156006163>