

人力资源管理（一）复习资料（2）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/151/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_151924.htm 第二章 人力资源开发
第一节 人力资源开发战略
1. L开发的不同含义：开发一词通常用于两方面，一是指对自然物的开发，二是指对人的才能的开发。人力资源的开发是指对人的才能的开发
2. S人力资源开发的概念：人力资源开发就是把人的智慧、知识、经验、技能、创造性、积极性当作一种资源加以发掘、培养、发展和利用的一系列活动，是一个复杂的系统工程
3. L人力资源开发概念的4个方面的含义：开发的对象是人的智力、才能（聪明才智）；与自然资源的方法开发也不同；开发活动是无止境的；是一项复杂的系统工程。
4. S人力资源开发目标的两方面：提高人的才能和增强人的活力
5. L人的才能包括两个方面：人的才能由知识和技能组成的。知识是人们在改造世界的实践中形成的认识和经验的总和。技能则是运用知识进行一定活动的手段和方式，是一种动手能力。知识要通过学习和实践来获得，技能要通过在实践中勤学苦练来形成。
6. L人力资源开发双重目标的关系：人力资源开发的双重目标存在着紧密的联系。提高人的才能是人力资源开发的基础，增强人的活力是人力资源开发的关键
7. L针对四种典型的才能和活力不同的人，人力资源开发有不同的任务：记住34页的图。A类是才能低活力也低的人，既要增强他们的活力，又要提高他们的才能 B类是才能高而活力低，没有积极性的人，要想办法增强他们的活力，提高工作积极性 C类是才能高活力也高的人，要维持他们的高才能和高

积极性 D类是才能低而活力高的人，要提高他们的才能 8 .

S/L我国人力资源开发的主体主要有5个层次：自我开发、家庭开发、学校开发、企业或单位开发、政府开发 第二节 人力资源的教育性开发 1 .

S人力资源教育性开发的概念：人力资源的教育性开发指的是通过传授知识、训练技能、培养理想、锻炼意志等活动来提高人的才能和激发其活力的一项活动

2 . L人力资源教育性开发的理解： 开发的目的是使劳动者在德、智、体、美、劳等方面全面发展； 开发的手段是多方面的； 广义的教育包括学校教育、社会教育、家庭教育、政府教育等等

3 . S学校教育的4个特点：目的性强、计划性强、系统性强、组织性强 4 . S人力资源教育性开发的3种类型：基础教育开发、职业技术教育开发、高等教育开发 5

L我国当前及今后一段时期内，基础性教育开发应做的工作： 普及义务教育 加快教育体制改革 实现从应试教育到素质教育的转变 增加投资，改善基础教育办学条件 提高师资素质，建立一支合格的基础教育师资队伍 继续实施希望工程 6 .

L我国的职业教育体系：我国职业动技术教育体系，大体上是以技工学校、职业学校和培训中心等形式的职业技术教育为主，学徒、培训等为辅的格局，根据不同地区初中高级专门人才的需求情况和基础教育普及程度，有计划的实行小学后（初级）、初中后（中级）和高中后（高等）的三级分流职业技术教育 7 .

L就业前职业技术教育开发的对象、内容及特点： 对象：是已达到劳动年龄但尚未就业的青年人 内容：政治品德教育；文化知识教育；专业技术教育；基本技能的操作训练 特点：（1）先培训后就业，大大缩短了适应期 （2）减轻了各单位对员工的岗前培训负担

(3) 能多快好省地培养出合格的劳动者 (4) 与职业资格制度相结合, 必将大大提高了我国劳动者的素质 8. L 就业后职业技术教育开发的特点: 教育对象的专一性和复杂性; 教育内容的针对性和实用性; 教育形式的灵活多样性; 教育的长期性和速成性相结合 9. S 我国高等教育改革的两个方面: 深化高等教育体制改革, 逐步建立以政府办学为主、社会积极参与、各方面联合办学的体制 适应社会主义市场经济的需要, 改革高等教育的规格和模式 10. S 我国高等教育应注重培养 4 方面的人才: 高水平的基础理论研究和技术开发人才 高层次的工程技术人才 高级经营管理人才 高级农业专门人才 11. L 培养高级经营管理人才的重要意义: 首先, 是建立现代企业制度的需要 其次, 是社会主义市场经济的需要 第三, 是实现经济增长方式从粗放型向集约型转变的需要 12. L 培养高级经营管理人才的基本途径: 首先, 逐步实现高级经营管理人员职业化 其次, 改期高等院校经济管理专业的教学, 强化理论联系实际 第三, 有计划的开展工商管理硕士 (MBA) 学位教育, 加快培养高级经营管理人才 13. L 加强高级农业专门人才的培养应解决好几方面的问题: 一是认识问题, 即如何正确认识农业专门人才在社会主义现代化建设中的地位和作用 二是增加资金投入, 改善农业院校的教学条件 三是加强教学与农业实践相结合, 高等农业院校要积极投身农业第一线, 为农业现代化服务 第三节 人力资源的政策性开发 1. S 人力资源政策性开发的概念: 人力资源政策性开发是指国家通过制定和颁布的政策法规来指定、推动、激发劳动者素质的提高, 从而增大国家人力资源的存量, 充分合理使用人力资源 2. S 人力资源政策性开发概念的

涵义：P49 3 . L人力资源政策性开发的主要功能：导向功能、协调功能、分配功能、规范功能、动力功能P50 4 . L影响我国人力资源开发的政策主要有：劳动人事政策、人口政策、教育政策、科学技术政策、劳动报酬政策 5 . S劳动政策的对象：通常所称的“工人”人事政策的对象：原来意义上的干部，亦称人才 6 . L劳动政策开发的内容和原则P52 7 . L人事政策开发的内容和原则P52 8 . L我国现阶段的人口状况及其影响：人口状况：人口多，自然资源相对有限；人口的资源转化率高，适龄劳动人口群庞大；人口受教育程度低。影响：我国人口的状况，严重影响了我国人力资源的数量和质量。首先，人口多自然资源相对有限，使我国面临劳动力过剩的社会问题；其次，人口受教育程度低，使我国劳动者的知识技能普遍低下；第三，人力资源内部结构不合理。改变我国人力资源状况首先要改变我国人口状况，实行计划生育、少生优生的人口政策 9 . L我国现阶段的人口政策：一方面是控制人口数量增长速度；另一方面是提高人口素质。控制人口增长是手段，提高人口素质是目的 10 . L符合我国国情的教育政策：P56 11 . L改革开放以来我国的科技政策： 尊重知识，尊重人才，大力提高知识分子的政治地位和社会地位 科学技术要与经济、社会协调发展 着重加强生产技术的应用研究和开发研究，当前尤须注重开发研究 加强厂矿企业的技术开发工作 加快新技术推广，实行科技成果有偿转让 对有重大贡献的科技人员实行奖励制度 12 . L我国的劳动报酬政策：国家实行以按劳分配为主，按劳分配和按生产要素分配相结合的个人消费品分配政策。国家允许科技人员和管理人员按照自己掌握的科技知识和管理知识参与分配

。 第四节 人力资源的使用性开发 1 . S人力资源使用与开发的关系：人力资源开发的目的是为了使用；使用过程又是开发过程；人力资源的使用和开发有统一的一面，同时也存在差别（开发与使用的侧重点不同） 2 . L人力资源使用性开发的内容（六个方面）： 用人所长，避其所短 合理的岗位设置，使岗位对人具有挑战性 明责授权，用人不疑 监督检查，奖优罚劣 发扬民主作风，员工参与管理 认同企业价值，建立企业文化 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com