

人力资源管理（一）复习资料（1）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\\_151925.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/151/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_151925.htm)

第一章 绪论 第一节

从传统人事管理到人力资源管理 1. L对事的理解：“事”就是各种各样需要人们解决的任务 2. L人与事的关系：数量关系、结构关系、质量关系 3. S传统人事管理的含义：传统的人事管理就是以人与事的关系为核心，以组织、协调、控制、监督人与事关系为职责，以谋求人与事相适为目标的一种管理活动 4. S传统人事管理的4个特点：以事为中心，要求人去适应事；重使用而轻培育；将人力只视为成本；被视为非生产、非效益部门 5. L传统人事管理产生的历史条件：传统人事管理成为独立的管理活动，是由于社会分工的发展，劳动生产率的提高 6. L三种人性假设及与之相对应的人事管理阶段：人天生是懒惰的（棍棒政策）人是经济人，人是为了吃、喝等个人利益而劳动（饥饿政策）认为人不只是为了金钱、物质而劳动，人还有一种社会责任感，有与社会发展相适应的个人理想和实现自我价值的愿望（新型人事管理） 7. S人力资源管理与传统人事管理的5点区别：以人为本 把人力当成资本 把人力资源开发放到首位 人力资源管理被提高到组织战略的高度来对待 人力资源管理部门被视为生产与效益部门 第二节 人力资源的特点及其作用 1. L对“资源”的理解：是指资财或财富的来源 2. S人力资源的概念及其理解：人力资源是指投入和即将投入社会财富创造过程的人力。这个定义强调以下几个方面：人力资源是社会财富创造过程中一项重要要素，离开了人力资源，也

就无所谓社会生产、社会财富的创造 人力资源是指劳动者创造财富的能力，离开劳动者，就无所谓人力资源 一个国家一定时期内人力资源的存量，表示该国该时期人力资源的多少 一个国家的人力资源有两种存在形式，正在被使用和尚未被使用的人力资源 3 . L人力资源的2种存在形式：正在被使用的人力资源和尚未被使用的人力资源 4 . L一个国家的人口可分为三类：适龄就业人口、未成年人口和老年人口 5 . S影响财富创造的因素按其性质可分为：物力和人力 6 . S人力资源的特点：与自然资源相比，人力资源具有四个特点：能动性、再生性、增值性、时效性 7 . S人力资源在社会财富创造过程中的决定性作用： 人力资源是自然资源转换为社会财富的决定性因素 人力资源是社会财富多寡的决定性因素 人力资源是社会财富多样化程度的决定性因素 人力资源是社会财富增值的决定性因素 8 . S高素质人力资源的定义：高素质人力资源是指人力资源中品位较高的那一部分，是由拥有较多的科学文化知识、劳动技能较高、从事劳动比较复杂的那部分劳动者的劳动能力构成 9 . L高素质人力资源的独特作用： 人才资源是促进经济增长的主要因素 人才的劳动是一种探索式的智力劳动 人才资源的复杂性劳动往往具有不可替代的独特作用

### 第三节 人力资源管理的基本原理

1 . L人力资源管理规律是由人力资源管理的任务和人力资源的情况两个因素的相互作用而形成的： 2 . S人力资源管理的基本原理包括：投资增值原理、互补合力原理、激励强化原理、个体差异原理、动态适应原理 3 . S投资增值原理的含义：投资增值原理是指对人力资源的投资可以使人力资源增值，而人力资源增值是指人力资源品位的提高和人力资源存量

的增大 4 . L 劳动者劳动能力的提高需靠两方面的投资：营养保健投资和教育培训投资 5 . S 互补的概念：人各有所长也各有所短，以己之长补他人之短，从而使每个人的长处得到充分发挥，避免短处对工作的影响，这就叫互补 6 . S 互补合力原理的含义：互补合力原理是指互补产生的合力比之单个人的能力简单相加而形成的合力要大得多 7 . L 个体间互补包括四个方面的内容：特殊能力互补、能级互补、年龄互补、气质互补 8 . S 激励的概念：激励的过程实质上就是激发、调动人的积极性的过程 9 . S 激励强化原理的含义：激励强化指的是通过对员工的物质的或精神的需求欲望给予满足的允诺，来强化其为了获得满足就必须努力工作的心理动机，从而达到充分发挥其积极性，努力工作的结果 10 . S 个体差异原理的含义：个体差异原理是指人力资源是由一个个劳动者的劳动能力组成的，而各个劳动者的劳动能力由于受到身体、受教育程度、实践经验等因素的影响而各自不同，形成个体差异 11 . L 个体能力差异的两方面：一是能力性质、特点的差异；二是能力水平的差异 12 . S 能级层次原理的含义及实现能级对应的几点要求：能级层次原理指的是具有不同能力层次的人，应安排在要求相应能级层次的职位上，并赋予该职位应有的权力和责任，使个人能力水平与岗位要求相适应。实现能级对应须做到以下3点： 组织中所有的职位，都要根据业务工作的复杂程度、难易程度、责任轻重及权力大小等因素，统一划分出职位的能级层次，一般应该是正三角形的分布 不同的能级应该有明确的责权利 各人所对应的能级不是固定不变的，人的能力水平会不断提高，能级层次会不断上升 13 . S 动态适应原理的含义：动态适应原理指的是人

力资源的供给与需求要通过不断的调整才能求得相互适应 14  
· L从三个层次和两个方面看人力资源的供求关系：三个层次是宏观、中观和微观；二个方面指数量和质量方面P27  
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](http://www.100test.com)