

人力资源管理各章知识点 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/152/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_152620.htm

第1章知识点摘要：

知识点：人力资源管理、传统人事管理的特点、人事管理与传统人事管理的区别

1、传统人事管理的特点：第一，以事为中心，要求人去适应事。第二，重使用而轻培育。第三，将人力较多地视为成本，算人头帐，而较少算人力帐。第四

，传统人事管理部门被视为是非生产、非效益部门，是在生产经营过程之外执行人事行政事务的部门。

2、人力资源管理与传统人事管理的区别（1）以人为本。以人为核心的管理，就要尊重人、关心人；就要树立为人服务的观念。（2）

把人力当成资本，当成能带来更多价值的价值。就要把提高人力素质，开发人的潜能作为人力资源管理的基本职责。（3）

把人力资源开发放到首位。必须大大提高人力资源的品位，开发人的潜能。（4）人力资源被提高到组织战略高度来对待，而不是只当事务性工作看待。（5）

人力资源管理部门被视为生产与效益部门。第3章知识点摘要：知识点：岗位设置的原则

岗位设置的基本原则是因事设岗。具体体现在以下几个方面：最低岗位数量原则。为了使一个组织以最少的耗费获得最大的效益，其岗位数量应限制在有效完成任务所需岗位的最低数

系统原则。应从系统论出发，把每一个岗位放到组织系统中，岗位之间协调有序，无交叉重叠、职责不清的现象

能级原则。遵循能级原则，把不同功能的岗位设在相应的能级位置上

最低岗位层次原则。能设低层次岗位的，决不设高层次岗位（主治医师能完成任务的，

就不设主任医师) 第4章知识点摘要：知识点：影响人力资源需求的因素 影响人力资源需求的因素：(1) 技术、设备条件的变化。(2) 企业规模的变化。(3) 企业经营方向的变化。(4) 外部因素。主要包括经济环境、技术环境、竞争对手等。

第5章知识点摘要：知识点：劳动合同制和干部聘任制的优越性 劳动合同制和干部聘任制的共同优点：1、具有开放性 (1) 选用工作由封闭式变为开放式，而且是双向选择，有助于群众参与监督，提高选用工作的民主程度；(2) 打破了工人和干部之间的身份界限，实现了能上能下；(3) 企业和工人之间变成了一种契约关系，员工能进能出，为人才流动创造了条件。2、具有灵活性和相对稳定性 一方面，由于企业和工人之间的契约关系使企业用人能够自由吞吐，员工能进那出；另一方面，由于合同具有一定期限，又使员工不能频繁流动，保持员工队伍的相对稳定。3、具有竞争性 由于实现了企业与员工之间的双向选择，选择的过程就是竞争的过程。竞争会使其优化功能和激励功能都得到了很好的发挥，不仅优化了企业员工队伍，而且还促进了企业建设。4、具有规范性 员工与企业签订有劳动合同和聘用合同，合同一经依法签订即具有法律约束力，双方必须严格遵守。这有利于规范企业和员工的行为，使企业在员工的有关管理中有章可循、有法可依。

第6章知识点摘要：知识点：劳动定员的要求、劳动轮班制度、轮岗的形式 1、劳动定员的要求：定员水平要有先进性、定员水平要科学合理、定员要保持相对稳定性 2、劳动轮班制度 实行多班制生产，必须做好工作轮班的组织工作。要求做到：(1) 合理安排轮班，保证工人身体健康。(2) 各班工人均衡配置。

(3) 加强夜班生产的组织与服务。(4) 严格交接班制度。

3、轮岗的形式：(1) 临时轮岗。为适应短期产品结构调整的需要，企业常通过轮岗调整解决劳动力出现的多余和不足。(2) 换岗。企业为提高劳动者素质与技术水平、提高企业管理水平，定期对一些管理人员、技术人员采取的轮换岗位的办法。(3) 转岗。企业为解决劳动力的多余和不足而采取的通过提高操作者技术水平使之从事新的工作岗位的转岗办法。

第7章知识点摘要：知识点：现代培训方法介绍 1 . TA训练沟通分析训练法 TA训练 (Transactional Analysis) 是由美国精神分析师开发的小团体心理治疗方法。其目的是，通过学习体验，确认人的自动性和自律性，了解人与人之间的双向要求，改善人际关系。TA训练的主要内容和方式：在与人接触中影响他人 (两人一组交谈) ；与他人交往中发现自己的人生态度 (3~5人一小组) ；提出如何在人生旅途中确立自我存在的设想 (交流分析) 。 2 . MG法管理网络法 3 . 潜能开发法 第8章知识点摘要：知识点：绩效考核的原则 绩效考核的原则：1、客观、公正、科学、简便的原则 客观即实事求是，做到考核标准客观、组织评价客观、自我评价客观。公正即不偏不倚，无论对上司还是部下，都要按照规定的考核标准，一视同仁地进行考核。科学、简便即要求考核过程设计要符合客观规律，正确运用现代化科技手段进行正确评价，同时具体操作要简便，以尽可能减少投入。2、注重实绩的原则 即要求在对职工做考核结论和决定升降奖励时，以其工作实绩为根本依据。坚持注重实绩的原则，要把考核的着眼点、着力点放在实际贡献上，要着重研究绩的数量关系和构成绩的构成因素，还要认真处理好考绩与其他方面

尤其是考德方面的关系。3、多途径分能级的原则 在绩效考核中对不同类型和不同能级的人员应有不同的考核标准。坚持多途径分能级的原则能实现对不同能力的人员，授予不同的职称和职权，对不同贡献的人员给予不同的待遇和奖励，做到“职以能授，勋以功授”。4、阶段性和连续性相结合的原则 阶段性的考核是对职员平时的各项评价指标数据的积累。考核的连续性要求对历次积累的数据进行综合分析，以求得出全面和准确的结论。因此，对职工应每年进行一次全面考核，做出年度评定，逐年连续进行。第9章知识点摘要

：知识点：人员激励的类型 人员激励的类型 1. 物质激励与精神激励（从内容上划分）物质激励就是以满足人们的物质需要出发，对物质利益关系进行调节，从而激发人们的劳动热情。精神激励就是从满足人们的精神需要出发，通过对人们的心理状态的影响来达到激励的目的。2. 正激励与负激励（从性质上划分）正激励，就是当一个人的行为表现符合社会的需要时，通过奖赏的方式来强化这种行为，以达到调动工作积极性的目的。负激励，就是当一个人的行为不符合社会的需要时，通过制裁的方式，来抑制这种行为，从反方向来实施激励。3. 内激励与外激励（从形式上划分）内激励，就是通过启发诱导的方式，激发人的主动精神，使他们的工作热情建立在高度自觉性的基础上，充分发挥处内在潜力。外激励，就是运用环境条件来制约人们的动机，以此来强化或削弱各种行为，进而提高工作意愿。第10章知识点摘要：知识点：效率优先和兼顾公平相结合原则 第11章知识点摘要：知识点：人员保护的任務 人员保护的任務：保证安全生产，实现劳逸结合，实行女工保护，组织工伤救护 第12章知识点

摘要：知识点：组织内外间的人员流动 组织内外间的人员流动：可分为两大类：一类是人员的流入，一类是人员的流出。人员的流入：组织增加了新的工作岗位或现有岗位人员空缺，而组织内部又无合适的人选时，则要进行社会招聘（人员流入）人员流出包括调出、辞职、辞退、资遣。1. 辞职即员工要求脱离现任职位，与组织解除劳动合同，退出组织的工作。2. 辞退即组织因员工有过失行为或不能胜任组织工作又不接受其他安排而辞退员工。3. 资遣是组织因故提出与员工终止劳动合同的一项人事调整活动。是组织根据自己经营的需要，主动与员工解除劳动合同。第13章知识点摘要：知识点：社会保险的意义 社会保险的意义：1. 社会保险适应了社会化大生产的客观要求，对于推进社会主义市场经济的确立与发展有着重要的作用。2. 社会保险有利于促进劳动力的再生产和优化配置。3. 社会保险在维护社会的安定，更好的发挥社会主义的优越性方面也有重要的作用。4. 社会保险为我国人口发展战率目标的最终实现创造了极其重要的条件。第14章知识点摘要：知识点：劳动者的地位 劳动者是企业生产经营活动的主体，是企业财富的创造者，也是社会财富的创造者。劳动者在企业内处于主体地位，而经营管理者则处于主导地位，二者相辅相成，缺一不可。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