

初级经济师《人力资源专业知识与实务》笔记1 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/244/2021_2022__E5_88_9D_E7_BA_A7_E7_BB_8F_E6_c49_244802.htm

第一章重难点一、什么是人力资源？三种代表性观点
成年人口观：认为人力资源就是具有劳动能力的人口，也就是16岁以上具有劳动能力的全部人口。
在岗人口观：认为人力资源是目前正在从事社会劳动的全部人员。
人员素质观：把人力看作是人员素质综合发挥的作用力。认为人力资源是指人的劳动能力与潜力。
我们认为：人力资源是指劳动生产过程中，可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

二、人力资源与人力资本的区别

- 1.两者所关注的焦点不同：人力资本关注的是收益问题，人力资源关注的是价值问题。
- 2.两者概念的范围不同：人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源，人力资本是指的资本性资源，人力资本存在于人力资源中。
- 3.两者的性质不同：人力资源反映的是存量问题，而人力资本反映的是存量与流量问题。
- 4.两者研究的角度不同：人力资源将人力作为财富的源泉，人力资本是将人力作为投资对象，作为财富的一部分。

三、人力资源的特点

- 1.活动性。人力资源存在于一个个活生生的人体中，它将随个体生活的消失而消失。
- 2.可控性。人力资源的生成是可控的。有位教育学家说过，给1000个儿童，他可以把他们培养为乞丐，也可以把他们培养为天才，可见，人力资源的形成不是自然而然的过程，而是需要人民有组织、有计划地去培养。
- 3.时效性。一个人的生命周期是有限的，人力使用的有效期限大约在16岁--60

岁，最佳期为30--50岁，如果这段时期得不到合理利用，人力资源就会随着时间的流失而降低甚至丧失作用。

4.能动性。人力资源的开发与利用，是通过拥有者自身的活动来完成的，具有主动性。另外，人力资源开发得好，就能创造出比它自身价值多的效益。

5.变化性与不稳定性。人力资源会因个人环境的变化而发生变化，这种变化还表现在不同的时间上。如某人在甲单位是人才，在乙单位就不是人才了。某人在50年代是劳模，在90年代就不一定是劳模了。

6.再生性。人力资源不但不会在开发与利用中消耗掉，而且可以在利用中再生，在利用中增殖。

7.开发的持续性。由于人力资源具有再生性的特点，所以具有无限开发的潜能与价值。人力资源的使用过程就是开发过程。

8.个体的独立性。人力资源是存在于每个个体上的，而且受到各自不同的生理状况，心理因素等方面的影响。

9.内耗性。人力资源不一定越多越能产生效益，关键在于我们怎样去组织、开发、利用。一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝。就是说，如果不科学合理地组织开发各类人力资源，他们之间就会出现内耗现象。

10.资本性。人力资源是经济资源投入的结果，又是投资者获取经济资源的基础。

四、什么是人力资源管理？四种观点：

- 1.综合揭示论
- 2.过程揭示论
- 3.现象揭示论
- 4.目的揭示论

我们认为：人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。

人事管理与人力资源管理的区别：

人事管理：（1）以事为中心；（2）视人为物，视人为成本；（3）人事部，低层次，属操作与行政系统；

(4) 消费性部门；(5) 静止，着重于对现有人力的维护；(6) 被动型、滞后型的反应；(7) 因事选人；(8) 用人看重经验；(9) 钱可满足交换人的价值需要；(10) 看作是重要的党政工作，要求工作人员是共产党员

人力资源管理：(1) 以人为中心；(2) 视人为资源；(3) 人力资源部中上层，属决策与战略系统；(4) 效益性部门；(5) 动态，着重于对人能力的开发与提高；(6) 主动型、超前型的开拓（想在老板前面）；(7) 因人择事，不同于因人设事；(8) 用人看重潜能；(9) 钱不能满足与交换人的价值需要；(10) 看作是重要的专业性工作，要求工作人员懂人力资源管理专业知识。

五、人力资源管理的功能

六、人力资源管理的任务

1. 规划。即向主管部门提供人力资源规划方面的建议。
2. 分析。人力资源部门要对组织的工作进行分析。
3. 配置。人力资源部门应了解情况，对那些不相适应的岗位与人员进行适当的调配。
4. 招聘。对于空缺岗位，人力资源部门应负责招聘。
5. 维护。人力资源部门应负责对全部在岗人员进行维护。包括积极性、能力、健康，工作条件等方面的维护。
6. 开发。调查表明，员工只需要发挥40%的能量就可以保证正常工作任务地完成，还有60%的潜力有待开发，维护是有限的，而开发是无限的。因此，开发人力资源是人力资源管理部门永恒的任务。

七、人力资源管理活动的专业化发展

1. 劳动分工与科学管理奠定了工作分析与设计的基础

随着工业革命的出现与发展，机器化大生产取代了手工作坊，使劳动生产率大大提高，另一方面，把原来的手工劳动任务与程序细分，导致了劳动专业化与分解化。一个人究竟能负责几道工序以及负责几道工序最合适，就需要有专门的分析研究，因此，

工作分析产生了。2.人力非等质观与工业心理学,使人力资源配置与选拔日趋重要在20世纪50年代,出现了各种经济之谜。经济学家认为,一个劳动力与另一个劳动力的价值并非等质,通过训练的有经验的人比一般的人具有更大的劳动力。心理学家通过实验发现:测评结果好的人,用人单位也认为是好的。所以,所选工人的体力与脑力应尽可能的与其工作相匹配。3.工业革命与科学管理使人员培训,绩效考评及薪资管理的产生与发展19世纪末20世纪初,泰勒认为,在科学管理中,不但要对员工进行培训与考评,还要以工作分析的成果为标准,把考评结果与薪酬,奖金直接挂钩。4.人际关系运动使人力资源管理人性化一般认为,人力资源管理存在两种不同模式:第一种:以工作为中心的管理模式。在这种模式中,只强调工作效率,强调物,财及事的管理而忽视人的需要和人的社会性。把人当成机器,只要马儿跑,又要马儿不吃草。在这种管理模式下,工人工作情绪不高,经常罢工。这种模式在20世纪40年代比较普遍。面对这种情况,1924年11月到1927年4月,美国科学家梅奥到芝加哥电器公司进行研究,寻找影响工作效率的主要因素,在霍桑工厂中作了一系列的调查研究,简称霍桑实验。其中比较典型的有照明实验和福利实验。照明实验见P12,进行照明实验的目的是探讨工作途径与工作效率的关系。通过实验发现:工作条件的改善对工作效率的影响是暂时的。福利实验。见P13。进行福利实验的目的是探讨福利措施对工作效率的影响。通过实验发现:福利的改善对工作效率的影响是轻微的。由此得出霍桑实验的结论:(1)在影响员工工作效率的众多因素中,人的因素最重要。(2)工作条件和福利的改善对生产效率

的影响只是暂时的，而人的精神作用才是永恒的。第二种：以人为中心的管理模式。根据霍桑，人们提出了以人为中心的管理模式。即要重视人的价值作用，重视人的各种需要的满足，重视人的精神作用与关系的协调。即人性化的人力资源管理。但人性化的人力资源管理并不等于“爱蓄理论”下的快乐管理。

5.行为科学促使人力资源管理权变化行为科学认为，人的行为是人体对外部环境所做出的反映，人体的心理与环境是随时间的变化而变化的，所以没有一种在什么情况下都适宜的管理方法，这就要求人力资源管理不能机械化，而应权变化。

6.劳工关系运动与立法促使人力资源管理向法制化方向发展

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