

人力资源助理师考试基础知识复习(三) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/284/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_284133.htm 领导理论中的新观点

：情商与领导效果，领导替代论，领导技能和职业发展计划。优秀的领导者在以下五个情感智力因素上表现突出：自我情绪认识能力，即对自身状态的感知力；情绪控制力，即针对具体情况以恰当的方式表达情绪的能力；自我激励，即树立目标并努力去实现他的能力；认识他人情绪的能力，即正确地判断、了解和分享他人情感的能力；处理人际关系的能力，即能充满情感地与他人建立联系的能力。领导替代论：领导行为并不是在所有情况下都有效。有效领导的四个范畴：参与性和人际关系（如支持性沟通和团队建设）、竞争性和控制能力（如决断性、实施权力及影响）、创新性和企业家精神（如创造性地解决问题）、维持秩序和理性（如管理时间以及做出理性决策）。心理测验是心理测量的工具。测验是测量的一个行为样本的系统程序。心理测验的类型：按测验的内容可分为：能力测验，人格测验按测验的方式：口头、纸笔、操作、情境按测验的人数：个体，团体按测验的目的：描述性、诊断性、预测性按测验应用领域：教育测验、职业测验、临床测验 心理测验的技术标准：信度，效度信度越高，测验越可*。通常信度在0.90以上的能力测验，0.80以上的人格测验视为是好的测验。心理测验对应聘者进行评价和筛选时有三种策略：择优策略，淘汰策略，轮廓匹配策略。测量方法在培训与开发中的作用主要体现在：1、它是培训需求分析的必要工具。2、为培训内容和培训效果提供

依据。3、是员工职业生涯管理的重要步骤。五、人力资源开发和管理人性，即人的本性。人具有自然属性和心理属性。自然属性是指人生来就有的先天之性。心理属性即人的感觉、知觉、记忆等一切心理现在的总和。这是人性的重要构成部分，是人性的本质。人性的特征：能动性、社会性、整体性、两面性、可变性个体差异性。西方的管理理论中，存在着四种人性假设，也有四种不同的管理方式。经济人、社会人、“自我实现人”、复杂人。对以上几种人性假设应当予以正确的评价：1、四种人性假设是历史发展的必然，它随着历史的发展而先后出现，反映了对人和人性认识的逐步深化和社会的进步。2、四种人性及其以其为基础所提出的许多管理主张、措施有其合理性、科学性的一面，至今仍有借鉴意义。3、四种人性假设也有其片面性、非科学性的一面。4、四种人性假设虽然随历史进步一次产生，但是我们不能武断地完全否定前者，以后者取代之，应当科学、审慎地分析每一种人性假设，构建现代企业人力资源管理模式。

人本管理的含义：所谓人本管理，即以人为根本的管理。1、企业中的人是首要因素，企业是以人为主体的而组成的。2、企业为人的需要而存在，为人的需要而生产，为人的需要而管理。3、人本管理不是企业管理的又一项工作，而是现代企业管理（包括人力资源管理）的一种理念、指导思想、管理意识。

人本管理原则。1、人的管理第一。在以人为本的现在企业管理中，对人的管理高于对物的管理，居于第一位。提高人、完善人、促进人的全面发展，是对人管理的首要任务，是现代企业的目标之一，是现代企业管理的重要创新。2、满足人的需要，实施激励。个性需要，即马斯洛所提出的个人生

理、安全、社交、受尊敬和自我实现的五层次需要。通过组织引导、激励，实现个人需要，是以人为本的企业管本应当担当的责任，是人本管理的基本要求和准则。3、教育培训，完善人、开发人、发展人。4、以人为本，以人为中心构建企业的组织形态和机构。5、和谐的人际关系。企业凝聚力，身心健康，个体行为，工作效率和企业发展。6、员工个人和组织共同发展。人本管理的机制。1、动力机制；2、约束机制；3、压力机制；4、保障机制；5、环境优化机制；6、选择机制。人力资本，是指通过费用支出（投资）于人力资源，而形成和凝结于人力资源体中，并能带来价值增值的智力、知识、技能及体能的总和。人力资本具有一般资本的共性，但是，与物质资本相比，它呈现出以下自有特征：1、人力资本存在人体之中，它于人体不可分离。2、人力资本以一直无形的形式存在，必须通过生产劳动方能体现出来。3、人力资本具有实效性。4、人力资本具有收益性。5、人力资本具有无限的潜在创造性。6、人力资本具有积累性。7、人力资本具有个体差异性。所谓人力资本投资，是指投资者通过对人进行一定的资本投入（货币资本或实物），增加或提高人的智能和体能，这种劳动能力的提高最终反映在劳动产出增加上的一种投资行为。人力资本投资的特征：连续性、动态性、投资主体和客体具有同一性、人力资本的投资者与收益者不完全一致、投资收益形式多样。人力资本投资的成本：实际支出或直接支出、放弃的收入或时间支出、心理损失。机会成本，社会成本和私人成本，边际成本，沉淀成本）（人力资本投资一旦发生便不可回撤，此时面临着投资资金丧失的危险，即成为“沉淀成本”。）人力资本

培训投资支出发生在三个层面上，国家对公共服务系统人员的培训支出、企业为增进人力资本投资的培训支出和个人培训支出。人力资本投资收益率变化规律：1、投资和收益之间的替代和互补关系。2、人力资本投资的内生收益率递减规律：随着受教育年限延长，技能与知识边际增长率下降，从而使边际增长速度放慢，因而影响到内部收益率；边际教育成本的快速增长；人力资本投资与人的预期收益时间有关。

人力资源开发目标的特性：开放目标的多元性；开发目标的层次性；开发目标的整体性。人力资源开发的总体目标：促进人的发展是人力资源开发的最高目标；开发并有效运用人的潜能是根本目标；人的潜能包括生理潜能和心理潜能。人的心理潜能是有限的，而人的心理潜能却是无比巨大的。

PV = ID 所谓人力资源的心理开发，主要是运用心理学和行为科学发展的成果。开发人力资源的前提是保护人力资源，要保护人们在劳动过程中的人身安全和身心健康。通过运用科学的原理和方法，一方面有效地进行劳动，另一方面有效地消除疲劳。此外，人力资源的生理开发要研究温度、湿度等环境的生理效应，以便采取有效措施，加以防护。影响人力资源创新能力的因素：天赋、知识和技能、个人的努力、文化、经济条件。人力资源教育开发的重点是职业教育。职业教育包括就业前的职业教育，就业后的职业教育和农村职业技术教育。人力资源开发分为职业开发、组织开发、管理开发、环境开发四大环节来研究人力资源开发的内容与方法。在正常的情况下，组织开发的重点是组织的协作能力，开发的基本出发点是改善整个组织的职能。组织开发的主要方法。三步模式：解冻、改变、重新冻结。管理开发的基本手段

包括法律手段、行政手段、经济手段、宣传教育手段和目标管理手段等等。人力资源是指在一定时间和空间条件下，劳动力数量和质量总和。劳动力即人力资源作为一种特殊的资源，有以下几个特点：时间性、消费性、创造性、主观能动性。人力资源管理是为了实现既定的目标，采用各种有效的措施和手段，充分利用和开发组织系统中的人力资源所进行的一系列活动的总称。从人力资源管理对象来看，人力资源管理的活动表现为以下两个方面的内容：对人力资源外在要素量的管理。对人力资源内在要素质的管理。现代企业人力资源管理理论是以企业人力资源为中心，研究如何实现企业资源合理配置的学问。现代企业人力资源管理就是一个获取、整合、保持、激励、控制、调整和开发企业人力资源的活动过程。通俗的说，现代企业人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等一系列工作任务。现代人力资源管理的特征：1、在管理内容上，传统的劳动人事管理以事为中心，现代的人力资源管理则以人为中心。2、在管理形式上，传统的劳动人事管理属于静态管理，现代人力资源管理属于动态管理，强调整体开发。3、在管理方式上，传统的劳动人事管理主要采取制度控制和物质刺激手段；现代人力资源采取人性化管理。4、管理技术上，传统的劳动人事管理按章办事，机械呆板；而现代人力资源管理追求科学性和艺术性。5、管理体制上，传统的劳动人事管理多为被动反应型，现代人力资源管理多为主动开发型。6、管理手段上，传统的劳动人事管理手段单一，以人工为主；现代人力资源管理的软件系统由计算机自动生成结果。7、管理策略上，传统的劳动人事管理侧重于近期或当前人事工作；现代

人力资源管理更注重人力资源的整体开发、预测与规划。8、在管理层次上，传统的劳动人事管理部门往往只是上级的执行部门；现代人力资源管理部门则处于决策层。人是社会中的人，管理的基本目的之一就是采用特定方法，充分发挥人的积极性、主动性和创造性。有效的管理者，总是既把人看作管理的对象和客体，又把入看作管理的主体和动力。人力资源管理是现代企业管理的核心。人力资源管理有如下重要作用：1、科学化的人力资源管理是推动企业发展的内在动力2、现代化的人力资源管理能够使企业赢得人才的制高点。所高素质人才包括三类：一是有经营战略头脑的企业家人才；二是掌握并具有开发能力的管理和技术人才；三是一大批训练有素，具有敬业精神的员工队伍。人力资源管理哲学：一种哲学是将员工看成单一的技术要素，另一种是把员工看成组织中“活”的要素，是最具主动性、积极性和创造性的一种特殊资源。为了有效的对企业人力资源进行管理，应掌握以下基本原理：1、同素异构原理：总体组织系统的调控机制2、能岗匹配原理3、互补增值、协调优化原理4、效率优先、激励强化原理5、公平竞争、相互促进原理6、动态优势原理现代人力资源管理的三大基石：定编定岗定员定额，员工的绩效管理，员工技能开发现代人力资源管理的两种测量技术：工作岗位研究，人员素质测

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