

2008年经济师考试初级人力资源考试精讲第二章经济师考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/521/2021_2022_2008_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_521257.htm

第二章 重难点 一、关于人性的四种观点

1. “经济人”假设
(1) “经济人”的概念 “经济人”----它假设人的行为动机就是为了满足自己的私利，工作是为了得到经济报酬。
(2) “经济人”假设的核心内容
(3) 相应的管理方式---采取“任务管理”措施 泰勒制就是经济人观点的典型代表，“任务管理”的主张就是在人的“科学管理”的理论指导下提出来的。“经济人”理论代表代表早期资本主义企业管理的方式。
2. “社会人”假设
(1) “社会人”的概念 “社会人”---它假设人们在工作中得到的物质利益固然可以受到鼓舞，但不能忽视人是高级的社会动物，与周围其他人的人际关系对人的工作积极性也会受到很大影响。这一假设来自霍桑实验。
(2) 核心内容：驱使人们工作的最大动力是社会，心理需要，而不是经济需要，人们追求的是保持良好的人际关系。
(3) 相应的方式：梅奥的“人际关系理论” P19。以人为中心的管理便是从这里开始的。
3. 自我实现的人
(1) 概念：假设人性是善良的，只要能充分发挥人性的优点，就可以把工作搞好。
(2) 核心内容：该理论认为，管理者是一个采访者，管理者的任务是研究什么工作对什么人最具有挑战性，最能满足自我实现的需要。主张下放权利，建议决策参与制度等，把个人需要同组织目标结合起来。
4. 复杂人
(1) 概念：是一种假设随着人的发展和生活条件的变化，人们会因人、因事、因时、因地而不断变化出多种多样的需要；各种需要相互结合、形成了动机和行为

的多样性，掺杂着善与恶的混合的一种人性理论。(2)主要观点：人的需要是多种多样的；人在同一时期会有各种需要和动机；由于工作和生活条件的不断变化，人会不断产生新的需要和动机；个体在不同单位和同一单位的不同部门工作中，会产生不同的需要；由于人的需要不同，对于不同的管理方式会有不同的反映，因此，没有一套适合于任何时代、任何组织忽然个人的、普遍的行之有效的管理方法。

二、什么是人本管理？人本管理是在人类社会任何有组织的活动中，从人性出发来分析问题，以人性为中心，按人性的基本状况来进行管理的一种普遍的管理方式。

三、人本管理的基本要素

- 1.员工
- 2.管理环境
- 3.文化背景
- 4.价值观

四、人本管理的理论模式

主客体目标协调--激励--权变领导--管理即培训--塑造环境--文化整合-生活质量法--完成社会角色体系。

主客体目标协调。人是管理的主体，也是管理的客体，主体和客体的目标应协调一致。

激励。激励有精神上的，也有物质上的，激励的目的是让员工发挥最大的组织性、积极性、创造性。

权变领导。管理者研究管理过程中出现的各种矛盾及矛盾的各个方面，采取有地放矢的灵活的管理方法。

管理即培训。人本管理的过程，就是培训员工，教会他们完成“组织人”的职能和义务，向他们传授作为社会角色进行活动的专长、技能。

塑造环境。在组织和社会范围内塑造有助于人的主动性、积极性、创造性的充分发挥和人的自由发展的环境氛围，以建立一个使“组织人”的工作绩效与其所获得相称的生活资料、物质和精神奖励相联系的有效机制，使个人感觉到自己的劳动为组织和社会所承认。

文化整合：是指组织文化对“组织人”的心理、需要和个人行为方式的形成和发展，

起着引导、规范、激励等制约和影响作用。 生活质量管理法：就是组织确定目标时不再将利润最大化作为唯一的选择，而是在承认组织需要利润的前提下，充分考虑组织中员工的利益要求，并保障社会利益，从而将组织利益与社会利益一致起来。 完成社会角色：是指组织中的员工在担任组织角色的同时也要完成所扮演的社会角色。

五、人本管理的基本内容

- 1.人的管理第一
- 2.以激励为主要形式
- 3.建立和谐的人际关系
- 4.积极开发人力资源
- 5.培育和发挥团队精神

六、人力资源管理环境的类型

- 1.静态环境与动态环境 静态环境---变化频率教高的环境。 动态环境---变化频率底的环境。
- 2.直接环境与间接环境 直接环境---与员工行为变化教密切的物质环境。 间接环境-----国家政策、法律法规等因素。
- 3.自然环境与社会环境 自然环境----即物质环境 社会环境---即人文环境
- 4.内部环境与外部环境 组织外部环境-----是指组织所处的社会环境，是组织本身难以控制的因素，通常以间接的形式影响组织系统。 组织内部环境-----是指组织的具体工作环境。包括工作的物理环境和非物理环境（即组织气候）。 组织气候-----是一种心理环境，对组织成员的行为有着直接的影响，它制约着组织成员的士气、创造力以及组织效率和目标的达到。

七、什么是人力资源成本？ 人力资源成本是一个组织为了实现自己的组织目标，创造最佳经济和社会效益，而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的总和。

八、人力资源成本的类别

- 1.获得成本
- 2.开发成本
- 3.使用成本
- 4.保障成本

九、人力资源成本的核算程序

- 1.掌握现有人力资源原始材料
- 2.对现有人力资源分类汇总
- 3.制定人力资源标准成本
- 4.编制人力资源成本报表

十、人力资源

战略规划 1.什么是人力资源战略规划? 2.人力资源战略规划的作用 3.人力资源规划的编制程序 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