

人力资源管理师（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_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54307.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 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