

2006年4月“人力资源管理”串讲资料（北大版）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_2006_E5_B9_B44_E6_9C_c37_54475.htm 2006年4月“人力资源管理”串讲资料（北大版）绪论

一、基本概念 1、人力资源 人力资源：是指储存在人体内的、能按一定要求完成一定工作的体力和智能资源。[名] 这些体力和智能由人的感知、气质、性格、兴趣、动机、态度、能力等个人素质和知识、技能而综合构成，它们通过先天遗传和环境教育过程而形成，也包括由人构成团队乃至整个组织时所产生的整体特性和效力，它们构成完成特定工作或活动所需要的基础，决定了完成工作或活动的质量和速度。[简] 人力资源的特性[简] 物质性，以人为载体。 内涵结构特性。 功能意义：价值特性。

时效特性。 整合性，即人力资源是一个统合的概念。一方面，人力资源是人所具备的所有素质、知识、技能的综合体现，而不是限定于局部的特征；另一方面，它既是存在于具体的个体，也会体现出由个体组成的群体而产生的整体资源价值。（整体大于部分之和） 2、人力资源管理[名] 人力资源管理：包括宏观管理和微观管理。宏观管理：指国家在全社会范围内进行的，对人力资源的计划、组织、控制，目的在于调整和改善人力资源状况适应生产力发展的要求，促进社会经济的良性运行和健康发展。微观管理：也是一般意义上所指的组织的人力资源管理，指通过对人和事的管理，促成人际协调、人事匹配，充分发挥人的潜能，计划、组织、指挥和控制人的各种工作活动，实现组织目标。 人力资源管理与开发的基本任务：是吸引、保留、开发、激励组

织所需要的人力资源。 人力资源管理与开发的目的是：维系和提高生产力，促成组织目标的实现，使组织得以生存和发展。 人力资源管理与开发的功能：[简] 促使员工将组织的成功当做自己的义务，进而提高员工个人和组织整体的业绩。 确保各种人事政策和制度与组织绩效密切联系，维护人事政策和制度的适当的连续性。 确保各种人事政策与组织经营目标的统一。 支持合理的组织文化，改善组织文化中不合理的地方。 创造理想的组织氛围，鼓励创造性，培养员工积极向上的作风，并为合作、创新和全面质量管理的完善提供支持。 创造灵活的组织体系，确保组织反应的灵敏性和适应性，从而协助组织实现竞争环境下的具体目标。

确保并提高组织结构和分工的合理性、灵活性。 提供必要的支持使员工充分发挥潜力。 维护并改造员工队伍的素质，维护并完善组织的产品和服务。 3、现代人力资源管理与传统人事管理的区别[论] 传统的人事管理是和大机器生产方式相适应的，它基本上是以管理机器的理念和方法来管理人。 现代人力资源管理则有根本的不同，主要表现在它的资源的观点、以人为本的观点、整体的或系统的观点、权变的观点。 资源的观点：承认人是一种资源，一种特殊的和重要的资源，而且在现代市场经济与竞争中是决定性的资源。 以人为本的观点。 系统的观点。 权变的观点。 根据人的工作任务的风险和结果分布特征可以把工作分为明星型、护卫型、步兵型。 二、现代人力资源概念的产生（两方面因素） 1、社会文化与人文精神 马斯洛提出需求层次理论：缺失性需求（生理、安全、爱的需求）；成长需求（自尊、自我实现的需求）。 麦克利兰提出了人的工作动机

的三重需要理论：人际亲和关系的满足（亲和动机）、个人成就的实现（成就动机）、权力的获取和运用（权力动机）。

2、产业变革 三、现代人力资源管理的学科基础 1、心理学 2、经济学 3、社会学与人类学 4、法律 四、人力资源与组织战略的关系[简] 1、特有的竞争优势 有研究显示，在市场份额、资本密集度、资产规模、有效管理员工的能力四个因素中，第四个因素对公司财务成功的贡献是前三个因素总和的三倍。 2、战略支持 五、人力资源管理与开发的内容框架（可根据以后各章归纳）[论] 1、规划 2、职务分析 3、薪酬管理 4、招聘甄选 5、评估 6、考核管理 7、培训开发 8、激励 六、人力资源管理与开发的职能部门与行业 1、人力资源部：执行组织人力资源管理与开发事务的直接功能部门。人力资源部的从业人员大多可划分为两类：人力资源多面手和人力资源专才。 2、人力资源咨询业 就该行业的具体构成成分来说，一般分通用型和专一型。通用型服务机构：主要是一些咨询公司，它们能针对人力资源管理与开发的各个功能提供咨询。专一型服务机构：包括猎头公司、测验公司、评价中心、培训中心（公司），以及一些自由咨询师、培训师或评估师，他（它）们一般只就人力资源管理与开发领域某一个或若干方面提供专业服务。 猎头公司； 测验公司； 评价中心：常用的情境模拟评价技术有文件筐测验，角色扮演测验，工作样本测验等。 七、现代理念 1、以人为本，双重目标 2、普遍性职能 3、开发为主 4、系统观念 5、功能的战略转移 八、影响人力资源实务的因素[简] 1、外部环境：包括社会、政治、法律、经济等方面。 2、劳动力 3、组织文化导向的作用； 协调的作用； 影响人力资源实务的一致性

；影响着人力资源策略的效力。4、组织战略 营销战略
与人力资源策略 财务战略与人力资源策略：终生雇佣制
经营战略与人力资源策略5、生产技术 九、人力资源实务一
致性1、人力资源实务一致性的含义 人力资源实务一致性包
括三个方面： 个体员工的一致性：组织中人力资源体系不
同元素间的一致性。 员工之间的一致性：在相似的情况下
实施于组织内不同员工的人力资源政策的一致性。 时间一
致性：组织的人力资源理念跨时间的一致性。2、人力资源
实务一致性的益处 具有一些明显的人力资源管理技术上的
优势，并可以有效地促进激励的效果。 有助于员工个人在
组织中的学习过程。 有助于员工群体的学习过程。 可
以提高招聘和录用的效率。 有助于消除不公平的社会比较
和分配不公的感觉。 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