

助理人力资源管理师复习资料第二章 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__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54520.htm 第二章 人力资源管理1

1、什么是人力资源？人力资源是存在于人的体能、知识、技能、能力、个性行为特征与倾向等载体中的经济资源。人力资源与其他资源一样也具有物质性、可能性、有限性。

2、人力资源有哪些特征？人力资源具有如下特征：（1）人力资源是“活”的资源，它具有能动性、周期性、磨损性；（2）人力资源是创造利润的主要源泉；（3）人力资源是一种战略性资源；（4）人力资源是可以无限开发的资源。

3、什么是人力资源管理？人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。

4、简述人力资源管理的10项内容。人力资源管理的10项内容包括：（1）制定人力资源计划；（2）人力资源费用核算；（3）工作分析和设计；（4）人力资源的招聘与配置；（5）雇用管理与劳资管理；（6）入厂教育、培训与发展；（7）绩效考评；（8）帮助员工的职业生涯发展；（9）员工工资报酬与福利保障；（10）建立员工档案。

5、传统的人事管理工作与现代人力资源管理的区别在哪里？传统的人事管理工作与现代人力资源管理有很大的区别。其区别如下：（1）在管理内容上，传统的人事管

理的主要工作就是管理档案、人员调配、职务职称变动、工资调整等具体的事务性工作；而现代人力资源管理则以人为中心，将人作为一种重要资源加以开发、利用和管理。（2）在管理形式上，传统的人事管理属于静态管理；而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；现代人力资源管理采取人性化管理。（4）在管理策略上，传统的人事管理侧重于近期或当前人事工作，属于战术性管理；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，属于战术与战略相结合的管理。（5）在管理技术上，传统的人事管理照章办事，机械呆板；而现代人力资源管理追求科学性和艺术性。（6）在管理体制上，传统的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。（7）在管理手段上，传统的人事管理手段单一，以人工为主；现代人力资源管理系统均由计算机辅助，能及时准确地提供决策依据。（8）在管理层次上，传统的人事管理部门往往只是上级的执行部门，很少参与决策；现代人力资源管理部门则处于决策层，直接参与单位的计划与决策，为单位的最重要的高层决策部门之一。

6、什么是人力资源规划？人力资源规划是指使企业稳定地拥有一定质量和必要数量的人力，以实现包括个人利益在内的组织目标而拟订的一套措施，从而求得人员需求量和人员拥有量之间在企业未来发展过程中的相互匹配。

7、人力资源规划的意义是什么？人力资源规划是一种战略规划，是着眼于为未来的企业生产经营活动预先准备人力，持续和系统地分析企业在不断变化的条件下对人力资源的需求，并开发制定出与企业组织长期效益相适应的人事政

策的过程。8、人力资源规划中的基础工作是什么？人力资源规划中的基础工作是核查现有人力资源，对企业现有的人力资源的数量、质量、结构及进行准确的掌握。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