

《人力资源管理（一）》

魔法专项

课程代码：00147

主讲老师：莫美玲

人力--复习资料--资料库下载



选择题分类记忆1



选择题分类记忆2

- 1、案例分析题
- 2、主观题重点
- 3、选择题二维码 (1.2.8章节+突破+分类)



突破1



突破2



突破3



简答、论述题--重点练习

简答题（5题，每题6分，共30分）

论述题（1题，10分）

答：

- (1)；
- (2)；
- (3)。



第八章 绩效管理



求学圆梦教育
Schooling And Oneiromancy Education

- 【例1】简述绩效的特点。
- 【例2】简述绩效管理的作用。 1810
- 【例3】绩效管理体系的内容。 1910
- 【例4】试述绩效计划的作用。 1504
- 【例5】简述确定**绩效指标**应遵循的原则。
- 【例6】确定**绩效标准**时，应当注意什么问题。
- 【例7】关键绩效指标设计流程。
- 【例8】平衡计分卡的内容。
- 【例9】简述**绩效考核**的作用。
- 【例10】**绩效反馈**的目的。
- 【例11】**绩效改进**的过程。

第八章 绩效管理

【例1】简述绩效的特点。

新考点

答：

- (1) **多因性**：员工的绩效受多种因素共同影响
- (2) **多维性**：员工的绩效往往体现在多方面
- (3) **动态性**：员工的绩效并不是一成不变的

两多一动



【例2】简述绩效管理的作用。

1810

答：

- (1) 引导性作用
- (2) 价值性作用
- (3) 战略性作用



1910



求学圆梦教育
Schooling And Oneiromancy Education

【例3】简述绩效管理体系的内容。

答：

- (1) 绩效计划 (P)
- (2) 绩效实施 (D)
- (3) 绩效考核 (C)
- (4) 绩效反馈与调整 (A)

【例4】试述绩效计划的作用。

1504



求学圆梦教育
Schooling And Oneiromancy Education

答：

- (1) 制订行动计划，**指导PDCA**有效实施；
- (2) 增强后续工作的**计划性**，降低浪费和冗余；
- (3) 有利于对员工工作的**监控和指导**，使考核公正、客观、科学，容易获得员工的接受；
- (4) 员工参与计划的制订，增强员工**参与感和受重视感**，提高员工对绩效目标的承诺；
- (5) 将战略目标和员工考核指标相结合，有助于组织**战略目标的实现**。



【例5】简述确定绩效指标应遵循的原则。

新考点

答：

- ①有效性原则
- ②定量指标为主原则
- ③定性指标为辅原则
- ④明确性原则
- ⑤少而精原则
- ⑥可测性原则
- ⑦差异性原则
- ⑧可变性原则



【例6】确定绩效标准时，应当注意什么问题。

新考点

答：

- ①绩效标准应该**明确**
- ②绩效标准的**压力要适度**
- ③绩效标准要具有一定的**稳定性**
- ④绩效标准应该具有一定的**可变性**

【例7】关键绩效指标设计流程。

新考点



答：

- ①明确企业的战略目标
- ②各部门的主管建立部门级关键绩效指标
- ③再将关键绩效指标进一步细分，分解为更细的关键绩效指标
- ④设定评价标准
- ⑤对关键绩效指标进行审核

【例8】平衡计分卡的内容。

新考点



答：

- ①**财务类**指标
- ②**顾客市场**类指标
- ③**内部运营**类指标
- ④**学习与发展**类指标



【例9】简述绩效考核的作用。

新考点

答：

- (1) 达成目标方面；
- (2) 分配利益方面；
- (3) 人员激励方面；
- (4) 挖掘问题方面；
- (5) 促进成长方面。



【例10】绩效反馈的目的。

新考点

答：

- (1) **回顾**现有工作绩效情况，双方就绩效考核结果达成共识
- (2) **分析**现存绩效问题，找出需要改进的方面
- (3) **展望**未来绩效发展路径，共同协商下一个绩效周期的绩效目标



【例11】绩效改进的过程。

新考点

答：

- (1) 分析员工的绩效考核结果，明确其中**存在的不足和问题**；
- (2) 一起对绩效问题进行**分析**，找出**原因**；
- (3) 制订绩效**改进目标和改进计划**，并与员工达成一致；
- (4) 以绩效改进计划补充绩效计划，**帮助员工实现绩效计划**。



第九章 薪酬管理

- 【例1】简述**成果型非经济薪酬**的构成。
- 【例2】试述激励薪酬与绩效薪酬的联系与区别。 1704
- 【例3】简述薪酬对**社会**的功能。 1604
- 【例4】简述薪酬对**企业**的功能。
- 【例5】试述薪酬水平的影响因。 1404/1610/1810/1904
- 【例6】简述薪酬设计的原则。 1704
- 【例7】薪酬设计的基本流程。
- 【例8】薪酬调查的步骤。



【例1】简述成果型非经济薪酬的构成。

没考过

答：

- ① 升职晋升
- ② 提高社会地位
- ③ 工作成就感
- ④ 自我实现价值



【例2】试述激励薪酬与绩效薪酬的联系与区别。

1704

答：

(1) 联系

- ①都与**工作业绩**直接相关
- ②都作为基本薪酬的**补充**形式
- ③都起到**激励**员工的目的

(2) 区别

①影响绩效的**方式**不同

绩效薪酬：对员工过去的突出业绩奖励，事先不知情

激励薪酬：影响员工未来行为，“诱导”完成理想业绩

②对企业劳动**成本**影响不同

绩效薪酬：永久加到员工基本薪酬上，增加企业劳动成本

激励薪酬：会下浮或不支付，不会永久性影响企业劳动成本

【例3】简述薪酬对社会的功能。

1604



答：

- (1) 价格信号功能；
- (2) 公平标准功能；
- (3) 宏观调整功能。

【例4】简述薪酬对企业的功能。

没考过

答：

- ①资本增值功能
- ②资源配置功能
- ③控制成本功能
- ④文化塑造功能
- ⑤组织协调功能

【例5】试述薪酬水平的影响因素。

1610



答：

(1) 宏观因素：1810

- ①劳动生产率水平
- ②积累消费水平
- ③政府政策法规的调节
- ④劳动力市场供求状况
- ⑤物价变动

(2) 微观因素：1404/1904

- ①企业经营效益
- ②企业薪酬政策
- ③企业规模和发展阶段
- ④企业员工的情况
- ⑤劳资双方的谈判
- ⑥心理因素



【例6】简述薪酬设计的原则。

没考过

答：

- (1) 公平性原则
- (2) 竞争性原则
- (3) 激励性原则
- (4) 经济性原则
- (5) 合法性原则
- (6) 战略性原则

记忆口诀：和（合）平，经历（励）战争



【例7】薪酬设计的基本流程。

没考过

答：

- (1) 确定薪酬**原则和策略**；
- (2) 工作**分析**；
- (3) 工作**评价**；
- (4) **薪酬调查**；
- (5) 工资**结构**设计；
- (6) 工资**分级**及**定薪**；
- (7) 薪酬体系的**实施和修正**。



【例8】薪酬调查的步骤。

没考过

答：

- (1) 确定薪酬战略
- (2) 确定薪酬调查的范围和对象
- (3) 进行薪酬调查
- (4) 形成薪酬调查报告
- (5) 应用薪酬调查结果



第十章 职业生涯管理

- 【例1】简述职业生涯管理的作用。 1510/1704
- 【例2】简述职业锚功能。
- 【例3】简述员工**职业生涯规划**的步骤与内容。 1604/1904
- 【例4】简述员工**职业生涯规划**的影响因素。
- 【例5】职业生涯**早期**员工所面临的主要任务及个人的心理特征。 1810
- 【例6】简述应对职业生涯**中期**危机的措施。 1404
- 【例7】简述对处于职业生涯**后期**的员工的管理。
- 【例8】简述职业生涯延伸管理。

第十章 职业生涯管理



【例1】简述职业生涯管理的作用。

1510/1704

答：

- (1) 使员工**掌握**职业发展的方法、获得公平持续的发展
- (2) 使员工获得**适宜**的发展
- (3) 实现员工发展与组织发展的**统一**
- (4) 是组织**吸引和留住**人才的重要措施



【例2】简述职业锚功能。 没考过

答：

- (1) 识别功能
- (2) 促进员工与组织相互接纳的功能
- (3) 提升员工价值的功能



【例3】简述员工职业生涯规划的步骤与内容。

1604/1904

答：

- (1) 自我剖析与定位
- (2) 职业生涯规划机会评估
- (3) 职业生涯规划目标与路线的设定
- (4) 职业生涯规划策略的制定与实施
- (5) 职业生涯规划反馈与修正



- ①立足**本职**的生涯路线
- ②**转换**职业的生涯路线
- ③**自我创业**的生涯路线



【例4】简述员工职业生涯规划的影响因素。

没考过

答：

- (1) 教育背景
- (2) 家庭影响
- (3) 个性与职业理想（人格特征、动机与需求价值）
- (4) 外部环境（社会环境、组织环境、机会运气）

【例5】职业生涯早期员工所面临的主要任务及个人的心理特征。



答：

(1) 工作任务：

- ①进入组织，学会工作；
- ②学会独立，并寻找职业锚；
- ③完成向成年人的过渡。

(2) 特征：

- ①进取心强，具有积极向上、争强好胜的心态
- ②职业竞争力不断增强，具有做出一番轰轰烈烈事业的心理准备
- ③开始组建家庭，逐步学习调适家庭和工作的关系



【例6】简述应对职业生涯中期危机的措施。

1404

答：

- (1) 保持积极进取的精神和乐观的**心态**；
- (2) **选择**新的职业或进行职业角色选择决策转换；
- (3) 成为**良师益友**，担任起言传身教的责任；
- (4) 维护职业工作、家庭生活和自我发展三者间的**平衡**。

预防中期危机：（组织）

提拔**晋升**、安排富有**挑战性工作**、实施**工作轮换**、
赋予员工**良师**角色、改善**工作环境**



【例7】简述对处于职业生涯后期的员工的管理。

没考过

答：

对处于职业生涯后期的员工进行**退休计划**的管理：

- ①树立正确**观念**，坦然面对退休
- ②开展退休**咨询**，着手退休行动
- ③做好退休员工的职业**衔接**
- ④采取多种措施，做好员工**退休后的工作安排**
- ⑤召开退休员工**座谈会**等多种形式**关心**退休员工

【例8】简述职业生涯延伸管理。

没考过

答：

- (1) 关注员工**健康**；
- (2) 处理员工工作与生活的**矛盾**；
- (3) 帮助**再就业**；
- (4) 员工**退休管理**。



考考你，准备好了吗？？

【例1】简述确定绩效标准时，应当注意什么问题。

【例2】简述薪酬对企业的功能。

【例3】简述对处于职业生涯后期的员工的管理。

【例4】员工职业生涯规划的步骤与内容。

【例5】绩效管理的作用。



【例1】简述确定绩效标准时，应当注意什么问题。

没考过



【例1】简述确定绩效标准时，应当注意什么问题。

没考过

答：

- ①绩效标准应该**明确**
- ②绩效标准的**压力要适度**
- ③绩效标准要具有一定的**稳定性**
- ④绩效标准应该具有一定的**可变性**



【例2】简述薪酬对企业的功能。

没考过



【例2】简述薪酬对企业的功能。

没考过

答：

- ①**资本增值**功能
- ②**资源配置**功能
- ③**控制成本**功能
- ④**文化塑造**功能
- ⑤**组织协调**功能



没考过

【例3】简述对处于职业生涯后期的员工的管理。



【例3】简述对处于职业生涯后期的员工的管理。

没考过

答：

对处于职业生涯后期的员工进行**退休计划**的管理：

- ①树立正确**观念**，坦然面对退休
- ②开展退休**咨询**，着手退休行动
- ③做好退休员工的职业**衔接**
- ④采取多种措施，做好员工**退休后的工作安排**
- ⑤召开退休员工**座谈会**等多种形式**关心**退休员工



【例4】员工职业生涯规划的步骤与内容。

1604/1904



【例4】员工职业生涯规划的步骤与内容。

1604/1904

答：

(1) 自我剖析与定位

(2) 职业生涯规划机会评估

(3) 职业生涯规划目标与路线的设定



(4) 职业生涯规划策略的制定与实施

(5) 职业生涯规划反馈与修正

①立足**本职**的生涯路线

②**转换**职业的生涯路线

③**自我创业**的生涯路线



【例5】绩效管理的作用。

1810



【例5】绩效管理的作用。

1810

答：

- (1) 引导性作用
- (2) 价值性作用
- (3) 战略性作用

人力--复习资料--资料库下载



选择题分类记忆1



选择题分类记忆2

- 1、案例分析题
- 2、主观题重点
- 3、选择题二维码 (1.2.8章节+突破+分类)



突破1



突破2



突破3

课后作业

一、全面复习：主观题重点（1-10章）

二、选择题二维码（刷题）不能停