



## 人力资源管理概论名词解释

① **人力资源**：指人所具有的对价值创造起到贡献作用，并且能够被组织利用的体力，脑力的总和。

② **人力资源管理**：即现代的人事管理。指企业通过各种政策、制度

和管理实践，吸引、保留、激励和开发员工，调动员工工作积极性，充分发挥员工潜能，进而促进组织目标实现的管理活动。

③ **人力资源开发**：指一个企业或组织团体在组织团体现有的人力资源

基础上，依据企业战略目标，组织结构变化，对人力资源进行调查、分析、规划、调整和提升组织或团体现有的人力资源管理水平，使人力资源管理效率更高，为团体创造更大价值。

④ **人力资本**：指通过费用支出于人力资源，而形成和凝结于人力资源体中，并能带来价值增值的智力、知识、技能及体力的总和。

⑤ **人力资源规划**：指企业发展战略和经营规划的指导下，对企业

某个时期的人员供给与人员需求进行预测，并根据预测的结果采取相应的措施来平衡人力资源的供需，以满足企业对人员的需求，为企业的发展提供合质合量的人力资源保证，为达成企业的战略目标和长期利益提供人力资源支撑。

⑥ **工作分析**：指一种确定完成各项工作所需技能，责任和知识的系统过程，是一种重要而普遍的人力资源管理技能。

⑦ **职位分析**：指了解组织内的一种职位并以一种格式把与这种职位有关的信息描述出来，从而使其他人了解这种职位的过程。





- 
- ⑧ **员工招聘**：指企业总体发展战略规划的指导下，制订相应的职位空缺计划，寻找合适的人员来填补这些职位空缺的过程。
- ⑨ **培训**：指企业通过各种方式使员工具备完成现在或将来工作所需的知识、技能，并改变他们的工作态度，以改善员工在现有或将来职位上的工作业绩，并最终实现企业整体绩效提升的一种计划性和连续性的活动。
- ⑩ **绩效考核**：指在考核周期结束时，选择相应的考核主体和考核方法，收集相关信息，对员工完成绩效目标的情况做出考核。
- ⑪ **绩效管理**：指制订员工的绩效目标，并收集与绩效有关的信息，定期对员工的绩效目标完成情况做出评价和反馈，以确定员工的工作活动与工作产出同组织保持一致，进而保证组织目标完成的管理手段与过程。





## 人力资源管理考试复习

一. 考试题型（没有标记考几题，每题几分的，都是老师没有说到的）

1. 不定项选择
2. 判断题（10 个，每题一分）
3. 名词解释（5 个）
4. 案例分析题（关于招聘的两个问题）
5. 职业生涯规划（把 PPT 中的重点根据记忆写在考卷上）

二. 名词解释题（红色标记是老师说的重点，没标记的是每张中重点概念）

### 1. 什么是资源？

是指用来进行价值增值的财富。或指用于满足人类需要的有形和无形的物品和劳务。资源是一个经济概念。

### 2. 什么是人力资源开发？

是指对人的才能的开发，即把人的智慧、知识、经验、技能、创造性、积极性当作一种资源加以发掘、培养、发展和利用的一系列活动。它是一项复杂的系统工程。

### 3. 什么是人力资源管理？

是指各种社会组织对员工的从招聘、录取、培训、使用、升迁、调动，直至退休的一系列管理活动的总称。

### 4. 什么是人力资本？

人力资本是体现在人身上的资本，即对人进行教育、培训等支出及其在接受教育时的机会成本等的总和，表现为蕴含于人身上的各种生产知识、劳动与管理技能以及健康素质的存量总和。





### 5. 什么是人力资源规划?

人力资源规划是指为了实现组织目标和预测未来组织的任务, 根据组织目前的人力资源状况, 运用科学的方法, 对人力资源的供求数量和质量进行分析和估计, 在职务编制、人员配置、教育培训、薪资分配、职业发展等方面所编制的人力资源管理的一系列职能性计划。

### 6. 什么是招聘?

招聘是指企业为了发展的需要, 根据人力资源规划和工作分析的数量与质量要求, 从组织内外挑选符合组织职位所需要的人员的过程。

### 7. 什么是培训与开发?

培训(Training)是企业向员工提供工作所必需的知识与技能的过程; 开发(Development)是依据员工需求与组织发展要求对员工的潜能开发与职业发展进行系统设计与规划的过程。

### 8. 什么是绩效?

即成绩与效果, 是指组织为了达到目标而采取的各种行为的结果。它是客观存在的、可以为人所辨别和确认的。

### 9. 什么是绩效考核?

它是组织以工作目标为导向、以工作标准为依据, 按照一定的考核程序及内容, 运用科学的考核方法, 对考核对象的工作能力、工作成绩进行考察和评价。

### 10. 什么是薪酬?

薪酬是指个人参与社会劳动从组织中得到的各种酬劳的总和, 包括直接以货币形式支付给员工的劳动报酬; 可以转化为货币形式的劳动报







酬；工作本身带给员工个人的机会和满足感；以及工作环境带给员工的满意、方便、舒适和愉悦。

#### 11. 什么是薪酬管理？

是指经营管理者在企业战略的指导下，对员工报酬的支付原则、支付标准、发放水平、要素结构进行设计、分配、支付和调整的过程。

#### 12. 什么是福利？

是指企业为员工提供的除货币以外的一切物质利益。

#### 13. 什么是津贴？

津贴，是指补偿职工在特殊条件下的劳动消耗及生活费额外支出的工资补充形式。常见的包括矿山井下津贴、高温津贴、野外矿工津贴、林区津贴、山区津贴、驻岛津贴、艰苦气象台站津贴、保健津贴、医疗卫生津贴等，此外，生活费补贴、价格补贴也属于津贴。

#### 14. 什么是红利？

股息、红利亦合称为股利，红利是指上市公司在进行利润分配时，分配给股东的利润。普通股股东所得到的超过股息部分的利润，称为红利。

#### 15. 什么是职业？

职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会工作。

#### 16. 什么是职业生涯？

职业生涯就是指一个人从职业学习开始至职业劳动结束的整个职业过程。

#### 17. 什么是职业生涯规划？





职业生涯规划是指确定职业生涯规划目标并采取行动实现目标的过程。

#### 18. 什么是职业生涯管理？

职业生涯管理是一种专门化的管理，即从组织角度对员工从事的职业所进行的一系列计划、组织、领导和控制等管理活动，以实现组织目标和个人发展的有机结合。

#### 19. 绩效管理

绩效管理：是指为实现企业的战略目标，通过管理人员和员工持续地沟通，经过绩效计划、绩效实施、绩效考核和绩效反馈四个环节的不断循环，不断地改善员工的绩效，进而提高整个企业绩效的管理过程。它表现为一个有序的复杂的管理活动过程，是人力资源管理的核心

#### 20. 工作分析

指一种确定完成各项工作所需技能、责任和知识的系统过程，是一种重要而普遍的人力资源管理技能。

#### 21. 职位分析

职位分析：指了解组织内的一种职位并以一种格式把与这种职位有关的信息描述出来，从而使其他人了解这种职位的过程。

### 三. 重点章节

#### （一）第六章：员工招聘（书本 P187~P226）

##### 1. 案例分析题（两个问题）

##### （1）员工招聘的基本程序

招聘的两个前提

招聘计划的制定与审批





发布招聘信息

接受应聘者申请

初步筛选应聘资料

测试筛选

人员录用与评估

招聘评估

(2) 招聘都有哪些渠道?

1) 内部选拔:

内部招聘的方法: 布告法 档案法 推荐法 职业生涯开发系统

2) 外部招聘

外部招聘的方法: 广告招募 就业服务机构 校园招募 猎头公司 人才招聘会 网络招聘 毛遂自荐 他人推荐等

(3) 怎样进行人员甄选? (或: 招聘人员用哪些方法对候选者进行评价?)

1) 心理测试 (包括智力测试, 个性测试, 能力和职业性向测试)

2) 知识测试 (笔试)

3) 情景模拟: 公文处理

与人谈话

无领导小组讨论

角色扮演

即席发言

4) 面试:





规范化面试的要求(要求):举止仪表 言语表达 综合分析能力 动机与岗位匹配性 人际协调能力 计划组织能力 应变能力 情绪的稳定性 专业性知识水平和专业培训经历 专业知识应用水平和操作技能 一般性技术能力水平 外语水平

#### (4) 三种甄选方法的优缺点评价

1) 心理测试评价: 优点: 迅速、比较科学、比较公正、可以比较 缺点: 可能被滥用、被曲解

2) 情景模拟的评价: 优点: 信度高、效度高、预测性强、使被试者进行了一次系统的模拟练习。缺点: 时间较长、费用较高、工作量较大、准备工作多、道具较多、不能大面积使用、不能大规模推广。

3) 面试的评价: 优点: 适应性强;

可以进行双向沟通;

有人情味;

可以多渠道地获得被试者的有关信息

缺点: 时间较长;

费用较高;

易产生主观偏见;

不易数量化

#### (5) 人员录用的程序(或如何录用人员?): 背景调查

健康检查

签订试用协议

被录用者报到







(6) 应聘者需要注意哪些问题?

做好充分的准备工作: 1、自荐书、简历的准备

2、专业知识的准备

3、应聘所需资料的准备(证件、照片等)

4、物质上的准备

5、心理上的准备

6、是考研、考公务员、还是...

(7) 招聘管理工作都包括哪方面的内容?

1. 招聘网络的开发

2. 相关文件和工具设计

3. 笔试与面试题库建设

4. 对面试人员的培训

5. 人才库建设

2. 知识点

(1) 人力资源管理(招聘)的前提和基础: 人力资源规划和工作分析

(2) 招聘是人力资源管理的关键

(二) 第七章: 职业生涯规划与管理(书本:P229~P252)

1. 影响职业生涯的各种因素: (1) 个人因素: 1) 职业性向

2) 教育背景及能力

3) 人生阶段(年龄)

4) 健康





5) 个性特征

6) 性别

7) 负担

(2) 环境因素：1) 社会环境因素： 经济发展水平

社会文化环境

政治制度和氛围

价值观念

2) 组织环境因素：组织文化

管理制度

领导者素质和价值观

3) 家庭环境因素：父母职业的影响

家庭教育方式

父母价值观、人生观、行为态

度等的影响

4) 朋友、同龄群体的影响

2. 职业生涯发展阶段理论

3. 职业发展模式与特点

4. 职业发展成功的五个理论

(三) 第九章：绩效管理（书本：P297~P342）

1、绩效考核与绩效管理的关系

2、绩效考核的概述





---

### 3、绩效考核的基本程序

编写绩效考核计划；

制定绩效考核标准；

设计绩效考核方法；

培训绩效考核人员；

收集绩效考核资料；

绩效考核结果分析与反馈；

提出绩效考核改进办法。

### 4、绩效考核的方法（325~333）

### 5、绩效考核中常见的问题

### 6、绩效考核结果的反馈

### 7、激励理论

#### （四）第十章：薪酬管理（书本：346~386）

#### 1. 什么是薪酬？它有什么特点？

#### 2. 影响薪资报酬的因素有哪些？

#### 3. 薪酬体系方案的设计

#### 4. 员工福利

（以上整理的提纲是老师上课讲的，书本上可能有些有，有些没有，大家一定要自己下去思考或者查阅各种资料，最后，祝大家顺利通过考试！）

