

第 23 章 组织通用管理

【本章学习建议】

本章预计上午会出 1-2 分左右的选择题, 一般来说, 在案例分析和论文不会考察。大家可以把教材大致过一遍, 但是建议把我在本资料中整理的知识点认真掌握。

【本章考情分析】

年份	上午选择题	案例分析题	论文写作	合计
2023 年 05 月	1	0	0	1
2023 年 11 月	机考 1 分左右	0	0	1
2024 年 05 月	机考 2 分左右	0	0	2

23.1 人力资源管理

1、23.1.1 人力资源管理基础 (掌握)

人力资源管理目标包括:

- ①建立员工招聘和选择体系, 以便获得最符合组织需要的员工;
- ②充分挖掘每个员工的潜能, 使其既服务于组织的发展目标, 也能满足员工的事业发展需求;
- ③留住那些通过自己的工作绩效助力组织实现目标的员工, 同时淘汰那些无法满足组织发展需要的员工;
- ④确保组织遵守人力资源方面的法律、法规、政策和标准等。

人力资源管理主要包括:

- **规划:** 确认组织中的工作要求, 确定这些工作需要的人员容量与技术需求, 向有资格的工作申请人提供均等的选聘机会。本环节主要进行**工作分析**和**岗位策划**, 根据各工作岗位任务的特点, 确定组织中各工作岗位的性质及岗位要求, **预测组织的人力需求**, 为开展招聘工作提供依据。
- **招聘:** 根据工作需要确定最合适人选的过程, 确保组织能够从工作申请人中**选拔**出符合组织需要的员工。
- **维护:** **维护员工有效工作的积极性**, 维护安全健康的工作环境。维护包括如何管理员工的工资和奖金, 做到按照员工的贡献等因素进行收入分配, 做到奖惩分明, 并通过绩效、福利等措施激励员工。
- **提升:** **提高员工的知识、技能和经验等方面的能力, 保持和增强员工的工作素养**。包括对新员工进行工作指导和培训, 培育和培养各级管理人员及骨干人才, 以及为了使员工保持理想的技能水平而开展的一系列活动。
- **评价:** 对员工的工作结果和工作表现与人力资源管理相关策略执行情况的**观察、测量和评估**, 包括决定如何评价员工的工作绩效, 如何通过面谈和辅导等方式促使员工满足组织规定的岗位要求等。

2、23.1.2 工作分析与岗位设计 (掌握)

工作分析是对组织分工和分工内容进行清晰的界定, 让任职者更清楚工作的内容, 甚至未从事过某项工作的人也能清楚该工作是怎样完成的。如果岗位工作内容和岗位设置不是最优的, 则需对工作的内容进行重新界定, 这就是**岗位设计**。

岗位设计是确定完成工作的方式、所需要完成的任务, 以及界定该项工作在组织中与其他岗位工作的关系的过程。为了更好地进行岗位设计, 需要全面了解现有的岗位工作, 发现工作