

尚德机构

现代企业人力资源管理概论

精讲一

学习是一种信仰！ IN LEARNING WE TRUST

SUNLANDS

题型介绍

	分值	题量	总分
一、单选选择题	1分	20个	20分
二、多选选择题	2分	10个	20分
三、简答题	5分	5个	25分
四、论述题	10分	2个	20分
五、案例分析题	15分	1个	15分



课程教材

图 汇 图 书



教材名称：《人力资源管理概论》

教材主编：谌新民

课程代码：11466

课程代码

11466

广东自考教材



现代企业 人力资源 管理概论

第一章 人力资源管理基本概念与原理

第二章 微观人力资本投资与管理

第十三章 人力资源管理效益与发展趋势

二

三

第三章 企业战略与人力资源战略规划

第四章 组织发展与职位设计

第五章 员工选聘与面试

第六章 素质测评理论与方法

第七章 职业生涯设计与原理

第八章 员工培训与发展

第九章 员工激励类型与模式

第十章 绩效考评与绩效管理

第十一章 薪酬设计与薪酬管理

第十二章 劳动关系与雇员流出

题型分布 (参考)

章	题型				
一	单选	多选			
二					
三	单选	多选	简答		
四	单选	多选			
五	单选	多选	简答	论述	案例
六					
七	单选	多选	简答		案例
八	单选	多选	简答	论述	案例
九	单选	多选	简答	论述	案例
十	单选	多选	简答	论述	案例
十一	单选	多选	简答	论述	案例
十二	单选	多选	简答		
十三	单选	多选			



第一章

人力资源管理基本概念与原理



第一章 人力资源管理基本概念与原理

第一章 人力资源管理基本概念与原理

第一节 基本概念

一、核心概念

1. 人力资源
2. 人力资源管理
3. 人力资本
4. 人力资本产权
5. 人力资本投资

二、相关概念

第二节 人力资源管理的基本理论

- 一、人力资源管理基本原理 10个
- 二、人力资源管理中常见的误区 10个

第三节 基本思路和方法

- 一、基本思路
- 二、分析工具
- 三、理论框架和内容体系

第一章 人力资源管理基本概念与原理

第一节 基本概念

一、核心概念

二、相关概念

1. 人力资源

2. 人力资源管理

3. 人力资本

4. 人力资本产权

5. 人力资本投资

1.1 基本概念

基本概念

核心概念

相关概念

1.1.1 核心概念

选择题

人力资源管理是一个**有机系统**，由**劳动力的供给者**（微观主体）、**劳动力的使用者**（用人单位）和**劳动力的调节者**（外部环境）所构成。

人力资源**管理者**所要面临的**主要难题**是什么？



1.1 基本概念

基本概念

核心概念

相关概念

1.1.1 核心概念

选择题

人力资源**管理者**所要面临的**主要难题**是什么？

在已知的有效人力资源条件下如何在众多目标中达到**整体效益最大化**。

管理者所要面临的**主要难题**是什么？

有限的资源与相互竞争的多种目标的矛盾，这就是**管理**的基本矛盾。



1.1 基本概念

基本概念

核心概念

相关概念

1.1.1 核心概念

选择题

明确两对矛盾：

管理的基本矛盾：有限的资源与相互竞争的多种目标的矛盾。

人力资源管理的基本矛盾：如何整合现有人力资源才能达到企业**整体效益最大化**的矛盾。

人力资源管理的核心概念——管理的成本收益

真题演练

【1901】人力资源管理者所要面临的主要难题是在有效的人力资源条件下如何在众多目标中达到（）

- A、人力资源效益的最大化
- B、整体效益的最大化
- C、个体效益的最大化
- D、管理效益的最大化

真题演练

【1901】人力资源管理者所要面临的主要难题是在有效的人力资源条件下如何在众多目标中达到（）

A、人力资源效益的最大化

B、整体效益的最大化

C、个体效益的最大化

D、管理效益的最大化

| 真题演练

【1904】人力资源管理的核心概念是管理的（）

A、效率

B、成本收益

C、效果

D、效能

真题演练

【1701】人力资源管理是一个有机系统、其构成主体有（）

- A、劳动力的配置者
- B、劳动力的使用者
- C、劳动力的调节者
- D、劳动力的拥有者
- E、劳动力的供给者

| 真题演练

【1701】人力资源管理是一个有机系统、其构成主体有（）

A、劳动力的配置者

B、劳动力的使用者

C、劳动力的调节者

D、劳动力的拥有者

E、劳动力的供给者

1.1 基本概念

基本概念

核心概念

相关概念

1.1.1 核心概念

选择题

一、核心概念：效率、效益、效果

1.**效率**：通常是指某种活动功率的高低、速率的**快慢**，或在一固定时限内完成工作量的**多少**。

2.**效益**：通常指的是某项活动的投入与产出的**比较**，即生产出的劳动成果与劳动耗费之**比**。

	>	正效益
劳动成果	=	劳动耗费
	<	负效益

3.**效果**：是人们对经济效益的一种**主观评价**。

1.1 基本概念

基本概念

核心概念

相关概念

1.1.1 核心概念

选择题

一、核心概念：效率、**效益**、效果

经济效益所体现的比较关系，可用4种表达式来描述：

$$\text{效益型效益} = \text{售价} - \text{成本} \quad (1.1) \text{ (反映净收益)}$$

$$\text{收益型效益} = (\text{售价} - \text{成本}) / \text{成本} \quad (1.2) \text{ (反映单位投资的收益)}$$

$$\text{效率型效益} = \text{售价} / \text{成本} \quad (1.3) \text{ (反映经济活动的效率)}$$

$$\begin{aligned} \text{经济效益} &= \text{原成本} - \text{改进后成本} \quad (\text{售价相等时}) \text{ 或} \\ &\text{原售价} - \text{改进后售价} \quad (\text{成本相等时}) \end{aligned} \quad (1.4)$$

1.1 基本概念

基本概念

核心概念

相关概念

1.1.1 核心概念

选择题

一、核心概念：效率、**效益**、效果

经济效益所体现的比较关系，可用4种表达式来描述：

效益型效益 = 售价 - 成本 (1.1) (反映净收益)

★ **收益型效益** = (售价 - 成本) / 成本 (1.2) (反映单位投资的收益)

效率型效益 = 售价 / 成本 (1.3) (反映经济活动的效率)

提高**收益型效益**是一切企业经济和管理活动的目标、出发点和归宿。

真题演练

【1804】在管理活动中，如果劳动成果大于劳动耗费，则具有（）

- A、正效益
- B、负效益
- C、零效益
- D、无效益

| 真题演练

【1804】在管理活动中，如果劳动成果大于劳动耗费，则具有（）

A、正效益

B、负效益

C、零效益

D、无效益

真题演练

【1201】一切企业经济和管理活动的目标和出发点是提高（）

- A、收益型效益
- B、效益型效益
- C、效率型效益
- D、效果型效益

| 真题演练

【1201】一切企业经济和管理活动的目标和出发点是提高（）

A、收益型效益

B、效益型效益

C、效率型效益

D、效果型效益

真题演练

【1901】经济效益所体现出的比较关系，其表达式主要有（）

- A、效益型效益
- B、收益型效益
- C、效率型效益
- D、效果型效益
- E、提高型效益

| 真题演练

【1901】经济效益所体现出的比较关系，其表达式主要有（）

A、效益型效益

B、收益型效益

C、效率型效益

D、效果型效益

E、提高型效益

1.1 基本概念

1.1.2 相关概念

选择题

基本概念

核心概念

相关概念

一、人力资源

➤ 人力资源的定义

从本源意义上说，人力资源是指在一定 时间 空间 条件下，现实和潜在的劳动力的**数量和质量**的总和

现有劳动力和未来潜在劳动力

某个国家(地区)、某区域、某产业或某企业
乃至家庭和个人的劳动力

1.1 基本概念

1.1.2 相关概念

选择题

基本概念

核心概念

相关概念

➤ 人力资源具有以下**特点**:

- (1) **生物性**: 是一种“活”的资源
- (2) **自有性**: 人自有, 不可剥夺性
- (3) **创造性**: 它是“有意识”的
- (4) **能动性**: 被开发、被管理又能自我开发、自我管理的主体
- (5) **时效性**: 与人的生命周期有关
- (6) **连续性**: 是可连续开发的资源

【助记】自创能连续生效

1.1 基本概念

1.1.2 相关概念

选择题

基本概念

核心概念

相关概念

二、人力资源管理

【助记】取开持用

人力资源管理是指组织为了实现既定的目标，运用现代管理措施和手段，对人力资源的**取得**、**开发**、**保持**和**运用**等方面进行管理的一系列活动的总和。

一般认为，人力资源管理经历了以下几个发展阶段：

人事管理 → 人力资源管理 → 战略性人力资源管理

1.1 基本概念

1.1.2 相关概念

选择题

基本概念

核心概念

相关概念

三、人力资本

人力资本是指体现在人身上的技能和生产知识的存量（舒尔茨），是后天投资所形成的劳动者所拥有的知识、技能和健康等的总和，它反映了劳动力质的差别。

1.1 基本概念

1.1.2 相关概念

选择题

基本概念

核心概念

相关概念

四、人力资本产权

人力资本产权是市场交易过程中人力资本所有权及其派生的使用权、支配权和收益权等一系列权利的总称，**本质上是对人们的社会经济关系的反映。**

人力资本在其交易过程中，原先完整的人力资本产权可能会分解为**两种产权**：一是**所有者产权**，归人力资本载体所有；二是**经营产权**，归企业或使用单位所有。

1.1 基本概念

1.1.2 相关概念

选择题

基本概念

核心概念

相关概念

五、人力资本投资

美国经济学家**加里·贝克尔**曾对人力资本投资作了个精辟概括：

“通过**增加人的资源**而影响未来的货币和物质收入的各种活动，叫做人力资本投资。”

真题演练

【1401】 人力资源是指在一定时间空间条件下，现实的和潜在的劳动力（）

- A、数量的总和
- B、质量的总和
- C、数量和质量总和
- D、人口的总和

真题演练

【1401】 人力资源是指在一定时间空间条件下，现实的和潜在的劳动力（）

- A、数量的总和
- B、质量的总和
- C、数量和质量总和**
- D、人口的总和

真题演练

【1101】人力资源具有的特点有（）

- A、自有性
- B、生物性
- C、时效性
- D、创造性
- E、能动性

| 真题演练

【1101】人力资源具有的特点有（）

A、自有性

B、生物性

C、时效性

D、创造性

E、能动性

【助记】自创能连续生效

真题演练

【1904】人力资源管理经历的主要阶段有（）

- A、人事管理阶段
- B、人事管理与人力资源管理混合阶段
- C、人力资源管理阶段
- D、家庭、工作、生活一体化发展阶段
- E、战略性人力资源管理阶段

| 真题演练

【1904】人力资源管理经历的主要阶段有（）

A、人事管理阶段

B、人事管理与人力资源管理混合阶段

C、人力资源管理阶段

D、家庭、工作、生活一体化发展阶段

E、战略性人力资源管理阶段

第一章 人力资源管理基本概念与原理

第二节 人力资源管理的基本理论

一、人力资源管理基本原理

10个

二、人力资源管理中常见的误区

10个

1.2 人力资源管理的基本理论

1.2.1 基本原理

选择题

1.战略目标原理

总体目标



层层分解和落实



(根据组织总目标分别制定出各自的目标、任务以及相应的保证措施)

形成一个**目标体系**，并将目标完成状况作为各部门考核的依据。

- 作为战略目标实现的基本保证，必须使得**目标具有可分解性**；
- 同时，在一个组织之中，**目标是多种多样的**。

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.1 基本原理

选择题

优化原理：选择最优方案，以最少成本获得最大效益。

2.系统优化原理（整体大于部分之和）

人力资源管理作为组织系统中的关键一环，除了具有系统的一般特征外（**整体性、相关性和有序性**），它还特别具有组织的**目的性**功能。

3.互补优化原理（全面互补）

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.1 基本原理

选择题

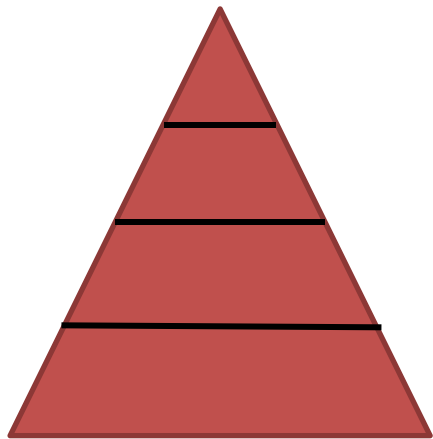
4.能级层序原理 （能位匹配原理：人岗相宜、人尽其才、才尽其用。）

实现能位匹配，还应注意下面3点：

一是，能位匹配必须**按层序**；

二是，不同的能位应该**表现出不同的**权、责、利和荣誉；

三是，各类能位和人员均是**相对的、动态的**。



1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.1 基本原理

选择题

5.动态适应原理

在人力资源管理中，人与事、人与岗位的**适应是相对的，不适应是绝对的**，从不适应到适应是在运动中实现的，是一个动态的适应过程。

6.公平竞争原理

“效率优先，公平竞争”的原则；

积极竞争的3个前提：**公平、适度、以组织目标为准**

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.1 基本原理

选择题

- 7. 激励强化原理 (奖惩制度、增强主观能动性)
- 8. 同素异构原理 (金刚石与石墨：事物成分在空间上的变化引起的)
- 9. 信息激励原理 (掌握信息、避免信息不对称性)
- 10. 文化凝聚原理 (一是组织与个人的相互作用力；二是组织内部个人彼此之间的吸引力或黏结力)

真题演练

【1101】按照能位匹配原理，一个稳定的组织结构应该是（）

- A、椭圆形
- B、正三角形
- C、倒三角形
- D、正方形

| 真题演练

【1101】按照能位匹配原理，一个稳定的组织结构应该是（）

A、椭圆形

B、正三角形

C、倒三角形

D、正方形

真题演练

【1407】企业在经过比较分析后选择最优结合的方案，并以最小的成本获得最大效益的人力资源管理原理称为（）

- A、优化原理
- B、能位匹配原理
- C、互补原理
- D、激励强化原理

真题演练

【1407】企业在经过比较分析后选择最优结合的方案，并以最小的成本获得最大效益的人力资源管理原理称为（）

A、优化原理

B、能位匹配原理

C、互补原理

D、激励强化原理

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.2 常见误区

选择题

1.晕轮效应（哈罗效应）：

是安德森通过对影响感知上印象概推提出的（“好人” “坏人” 倾向）。

有两种表现形式：一是以**个体推导整体**；二是**整体推导个体**。

2. 偏见效应：

领导从某种不正当的观念和偏见出发，**纯主观**地对人和事进行判断的一种心理现象。

真题演练

【1901】若某地的某个人在一个地方做了坏事，在众多因素影响下，可能导致对该地人群的歧视，影响到在员工招聘时对该地区人的歧视。这种现象反映了人力资源管理中的（）

- A、首因效应
- B、投射效应
- C、晕轮效应
- D、偏见效应

真题演练

【1901】若某地的某个人在一个地方做了坏事，在众多因素影响下，可能导致对该地人群的歧视，影响到在员工招聘时对该地区人的歧视。这种现象反映了人力资源管理中的（）

- A、首因效应
- B、投射效应
- C、晕轮效应**
- D、偏见效应

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.2 常见误区

选择题

3.首因效应：

对他人的看法或判断往往依赖于**第一印象**，如好的开始是成功的一半等。

4.近因效应：

对他人评价时过多地依赖**近期的表现**而忽略其以往的或一贯的表现的一种现象。

真题演练

【1701】对人的看法过多地依赖第一印象，往往形成先入为主的思维定式。而且这一印象在以后较长时期内不易改变，这种现象称为（）

- A、首因效应
- B、投射效应
- C、晕轮效应
- D、偏见效应

真题演练

【1701】对人的看法过多地依赖第一印象，往往形成先入为主的思维定式。而且这一印象在以后较长时期内不易改变，这种现象称为（）

A、首因效应

B、投射效应

C、晕轮效应

D、偏见效应

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.2 常见误区

选择题

5.嫉妒心理：

人们在相互类比的过程中产生的一种心理不平衡状态。**嫉贤妒能、排斥异己。**

6.攀比心理：

日常需求得不到满足而相互比较，进而**非理性比拼** 的一种现象。

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.2 常见误区

选择题

7.投射效应:

在不了解他人而判断他人时，往往较易从自身的特性和爱好出发，主观地认为他人也与自己具有相近的特性与爱好的现象，如 以小人之心度君子之腹 等。

8.马太效应:

罗伯特·莫顿提出，指对有相当资源和荣誉的人，给予他的资源和荣誉越多，积累的就越多，反之，对资源和荣誉比较少的人，拒不给其资源和荣誉，就会越来越少。**穷人愈穷、富人愈富。**

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.2 常见误区

选择题

7.投射效应:

在不了解他人而判断他人时，往往较易从自身的特性和爱好出发，主观地认为他人也与自己具有相近的特性与爱好的现象，如 以小人之心度君子之腹 等。

8.马太效应:

罗伯特·莫顿提出，指对有相当资源和荣誉的人，给予他的资源和荣誉越多，积累的就越多，反之，对资源和荣誉比较少的人，拒不给其资源和荣誉，就会越来越少。**穷人愈穷、富人愈富。**

1.2 人力资源管理的基本理论

基本理论

基本原理

常见误区

1.2.2 常见误区

选择题

9.回报心理：

喜欢他**自认为**喜欢他的人，讨厌他自认为讨厌他的人。 “滴水之恩、涌泉相报。” “你敬我一尺，我敬你一丈。”

10.戴维心理（反伯乐现象）：

法拉第与戴维的故事引申而来。 **给自己亲手培养的人设置障碍。**

真题演练

【1904】“你敬我一尺，我敬你一丈”、“受人滴水之恩，当涌泉相报”。反映了人力资源管理中的（）

- A、首因效应
- B、偏见效应
- C、晕轮效应
- D、回报心理

真题演练

【1904】“你敬我一尺，我敬你一丈”、“受人滴水之恩，当涌泉相报”。反映了人力资源管理中的（）

- A、首因效应
- B、偏见效应
- C、晕轮效应
- D、回报心理**

真题演练

【1804】若某人喜欢旅游，就较易认为其他人同样喜欢旅游，自己喜欢运动便认为其他人也热爱这一活动，这种现象反映了（）

- A、首因效应
- B、投射效应
- C、晕轮效应
- D、偏见效应

真题演练

【1804】若某人喜欢旅游，就较易认为其他人同样喜欢旅游，自己喜欢运动便认为其他人也热爱这一活动，这种现象反映了（）

A、首因效应

B、投射效应

C、晕轮效应

D、偏见效应

真题演练

【1601】管理者过多地依赖被管理者近期的表现来对人作出评价和使用，而不考虑或较少考虑一个人的全部历史和一贯表现的一种现象是（）

- A、首因效应
- B、投射效应
- C、晕轮效应
- D、近因效应

真题演练

【1601】管理者过多地依赖被管理者近期的表现来对人作出评价和使用，而不考虑或较少考虑一个人的全部历史和一贯表现的一种现象是（）

- A、首因效应
- B、投射效应
- C、晕轮效应
- D、近因效应**

*The End
To be Continued*

SUNLAND