

尚德机构

现代企业人力资源管理概论

学习是一种信仰！ IN LEARNING WE TRUST

SUNLANDS



第一节 基本概念

核心概念

人力资源管理是一个**有机系统**，由**劳动力的供给者**、**劳动力的使用者**和**劳动力的调节者**所构成。

人力资源管理所要面临的主要难题：**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。**

人力资源管理的核心概念——管理的成本收益

效率

指某种活动功率的高低、速率的快慢

正效益（劳动成果 < 劳动耗费）、**零效益**、**负效益**

常用表达式：**效益型效益**、**收益型效益**、**效率型效益**

效益

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**。

效果

是人们对经济效益的一种**主观评价**。

相关概念

第一节 基本概念

核心概念

人力资源

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

特点：“**自创能连续生效**”；**自有性、创造性、能动性、连续性、生物性、时效性**

人力资源管理

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。

相关概念

人力资本

三阶段：**人事管理→人力资源管理→战略性人力资源管理**

所拥有的知识、技能和健康等的总和；反映**质**的区别

人力资本产权

本质上是对人们的社会经济关系的反映

分解为两种：**所有者产权、经营产权**

人力资本投资

加里·贝克尔提出：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

第二节 基本理论

基本原理

战略目标原理

要求：目标具有**可分解性**；目标是**多种多样的**

系统优化原理

整体大于部分之和；整体性、相关性、有序性、目的性

互补优化原理

全面互补（性别、年龄等）

能级层序原理

人岗相宜、人尽其才、才尽其用；**正三角形**
注意：能位匹配必须按层序；不同的能位应该表现出不同的权、责、利和荣誉；各类能位和人员均是相对的、动态的。

动态适应原理

人与事、人与岗位的适应是相对的，不适应是绝对的

公平竞争原理

积极竞争的3个前提：**公平、适度、以组织目标为准**

激励强化原理

奖惩制度、增强主观能动性

同素异构原理

知人善任，放到合适的岗位上

信息激励原理

掌握信息、避免信息不对称性

误区

文化凝聚原理

凝聚力包括：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

第二节 基本理论

基本原理

晕轮效应

有两种表现形式：一是以**个体推导整体**；二是**整体推导个体**

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。

首因效应

对他人的看法或判断往往依赖于**第一印象**

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。

误区

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

攀比心理

日常需求得不到满足而相互比较，**非理性比拼**的一种现象。

投射效应

从自身的特性和爱好出发；以小人之心，度君子之腹

马太效应

穷人越穷、富人越富

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。”

戴维心理

反伯乐现象；**给自己亲手培养的人设置障碍**

| 课后作业

8. 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

答案： C
