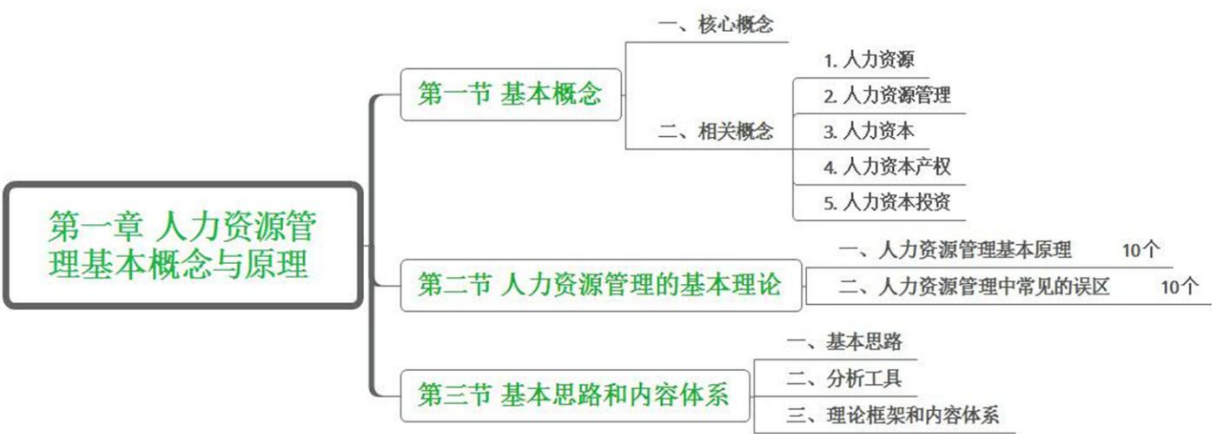


现代企业人力资源管理概论精讲一官方笔记

一、脉络梳理

本节课学习内容：第一章



二、核心知识点

1、核心概念【选择】

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：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：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。

人力资源管理的核心概念——管理的成本收益

2、效率、效益、效果【选择】

(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、零效益、负效益)**

(3) **效果**：是人们对经济效益的一种**主观评价**。

经济效益所体现的比较关系的表达式：**效益型效益、收益型效益**（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）、**效率型效益**

3、人力资源的定义【选择】

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

4、人力资源的特点【选择】

- (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

5、人力资源管理【选择】

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。

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**

6、人力资本、人力资本产权、人力资本投资【选择】

(1) **人力资本**：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。

(2) **人力资本产权**：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。

(3) **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。”

7、基本原理【选择】

(1) **战略目标原理**；(2) **系统优化原理**；(3) **互补优化原理**；(4) **能级层序原理**；(5) **动态适应原理**；(6) **公平竞争原理**；(7) **激励强化原理**；(8) **同素异构原理**；(9) **信息激励原理**；(10) **文化凝聚原理**

8、常见误区【选择】

(1) **晕轮效应**；(2) **偏见效应**；(3) **首因效应**；(4) **近因效应**；(5) **嫉妒心理**；(6) **攀比心理**；(7) **投射效应**；(8) **马太效应**；(9) **回报心理**；(10) **戴维心理**

三、配套练习

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

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

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

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

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