# 人力资源管理考试整理001

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-09-04

*第一篇：人力资源管理考试整理001第1章——人力资源管理的基本理论与思想一、人力资源的概念：人力资源就是指人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织利用的体力和脑力的总和。二、人力资源的数量与质量的相关内容：（一）、人力资源的数量1、...*

**第一篇：人力资源管理考试整理001**

第1章——人力资源管理的基本理论与思想

一、人力资源的概念：人力资源就是指人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织利用的体力和脑力的总和。

二、人力资源的数量与质量的相关内容：

（一）、人力资源的数量

1、人力资源的绝对数量：从宏观上看指的是一个国家或地区具有劳动能力从事社会劳动的人口总数。公式：（劳动适龄人口-其中丧失劳动能力的人口+非劳动适龄人口中具有劳动能力的人口）

2、人力资源的相对数量：即人力资源率，指人力资源的绝对数量占总人口的比

例。

对人力资源外在要素——量的管理

根据人力和物力及其变化，对人力进行恰当的培训、组织和协调，使二者经常保持最佳比例和有机的结合，使人和物都充分发挥出最佳效应。

（二）、人力资源的质量

1、人力资源质量：是指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平，以及劳动者的劳动态度。

对人力资源内在要素——质的管理

质的管理指对人的心理和行为的管理。指消除内耗，使群体的功能等于或大于每一个个体功能的总和。

（三）、影响人力资源数量和质量的因素

1、影响人力资源数量因素有三个方面：第一、人口总量及其再生产状况；第二、人口的年龄构成；第三、人口迁徙。

2、影响人力资源质量因素有三个方面：第一、遗传和其他先天因素；第二、营养因素；第三、教育方面的因素

唐山市:留在一个城市的理由，有人给出的答案弱爆了，什么北京炸酱面，上海现代感，武汉鸭脖子，西安肉夹馍……这些根本就不是主要理由，留在这座城市的理由：1.离开不知道去哪儿。2.熟悉感带来的归属感。3.归属感给予的安全感。4.有一群整天在一起吹牛做梦的哥们。5.你爱的人在，爱你的也在。没有月亮的晚上，晚安，唐山。

**第二篇：人力资源管理考试**

1、结合自己的工作实际就某一行业在人力资源管理某方面的案件，从以下三小方面回答？（1）工作的实际做法（2）存在的不足（3）对策?

1、高校人力资源管理中实际作法：

加强人力资源管理能够切实提升高等院校的竞争力。如今，随着高等教育国际化与市场化进程的加快，人力资源管理竞争变得愈来愈激烈。实践证明，高校开展人力资源管理能够全面调动广大教职员工的工作积极性与主动性。所以，努力实施人力资源管理是改进高校教育教学质量的重要环节。

高校承担着培养高等教育人才与积极服务社会的重任，在中国特色社会主义建设中处于十分重要的位置。高校人力资源管理影响着学校的改革及其发展。当前高校人力资源管理应符合新形势下教育发展之所需，一定要解放思想，从传统人事管理逐步转为现代人力资源管理。要运用人力资源管理的新理念来创新高校人事管理工作，从而建立起富有生机与活力的人力资源管理新机制，从而将优秀人才聚集到高校，为高校改革与发展提供巨大的人才支撑。

高校人力资源管理则是指应用科学原理、原则与方法，对高校各类人员作出规划和组织，对人事关系实施领导、协调与控制，落实教职员工的招聘、培训、奖惩、考核、离退休等各项工作，从而实现高校人力资源的高效率与高效益运作。高校人力资源管理中存在的不足

2.1 尚未形成现代人力资源管理理念

高校发展主要依靠人力资源、物力资源、财力资源及信息资源等四种资源。其中，人力资源是发挥主体作用之资源，唯有人力资源才能支配其余资源以产生效益。所以，人力资源管理是高校的中心工作。但大多数高校的人力资源管理干部均认为高校发展主要靠投入，资金短缺才是制约高校发展的主要瓶颈，未能意识到真正的问题在于缺乏高素质的专业人才。

2.2 高校人事制度改革进程落后

在我国改革开放不断深入之后，以市场经济为主体的我国经济发展模式不断趋于完善，但是我国高校人力资源管理改革却显得十分滞后，尤其是建立在计划经济体制之下的高校人事管理所具有的不足逐渐突出，导致难以有效开发出高校师资队伍所具备的能力。

2.3 高校绩效考评指标比较模糊

绩效考评已成为现代人力资源管理的重要内容，也是大学全面有效地调动起教工积极性的重要手段之一。因为高校性质和企业不同，因此考核要求与标准不尽相同。所以，高校绩效考评中存在考核标准无法确定、优良绩效无法评估等问题。与此同时，考核指标体系当中也缺少了关键性的业绩指标，比如，缺少较高的教学质量，缺乏优秀的管理人员等，因此，考核内容与要求每年应当都有变化。加强高校人力资源管理的对策

3.1 建立健全新型人力资源管理观念

一是要将人力资源管理摆在高校管理当中的重要位置上。知识经济与市场经济之背景下，人力资源是全部资源当中最为重要的资源，特别是在高等教育领域当中更是这样。二是要形成以人为本的管理观念，将发挥人力资源之价值放在首位，让高校人力资源之作用得到全面发挥。三是树立人才第一之思想，让知识分子所付出的劳动均能得到充分尊重。

3.2 形成规范化人力资源管理机制

要解决目前高校人力资源管理中所存在的突出问题，重点是要形成科学的人力资源管理体系。一是要以改革作为高校分配制度之突破口，真正形成科学的激励机制，调动起人力资源之积极性。二是要改革目前的高校用人制度，形成科学的人才流动办法，让人力资源得到有效配置。三是以改革当前大学的职称职务制度，积极打破终身制，树立科学规范的人才、,能上能下。

3.3 明确科学合理的考核评价方法

一是建立合理的目标管理体系及其指标体系。目标管理体系之建立要和岗位工作要求相互挂钩。考核评价体系之建立不仅要考虑到经济效益，而且又要兼顾到社会效益，不仅要考虑到基础科学，而且又要兼顾到前沿科学，能够加以量化的指标要尽量予以量化，而定性指标也要用分值或者权重加以对应。随着当今时代的发展与人力资源理论研究的不断深化，考核评价指标体系也需要进行动态化地完善。二是应当组织科学考评，并简化考核的工作程序。要按照岗位目标要求，通过先进行自我评价，再进行群众评价与基层组织评价，最后公布考评结果的步骤，对于本校的人力资源实施合理评价，并进行科学分析和统计，在考核之后，要及时将相关信息反馈给个人，从而让被考评者能够心悦诚服地接受考核的结果。如果存在疑义，应当允许被考核人提出个人意见或者建议，以提高考评工作透明度，从而让考评方法更为符合高等学校人力资源管理之特点，促进大学教育教学质量的可持续提高。结束语

综上所述，新形势下的高等教育面临着艰巨的挑战。我们一定要认识到高校人力资源是大学重要的战略性资源。人力资源开发管理必须为高校的发展战略承担相应的责任，在这一过程中自然会凸显出大量人力资源管理方面的问题。面对以上问题，一定要建立起人力资源管理新机制，充分运用好人才资源，建立健全人力资源管理评价体系。唯有如此，才能解决高校人力资源管理中所存在的诸多问题，从而实现激励教职员工的积极性，进而提高高校的办学效益，并最终增强大学的可持续发展能力。

2、什么是关系式的人力资源管理7个例子？

1.家长式、集权式的管理方式。家长式管理，也可称为集权式管理。家族企业中的家长式管理，主要是指采取集权式的组织模式、恩威并用的管理方法以及“家长”的示范效应等方式，来完成企业的人事管理。

2.注重亲属、关系的管理模式。大多数家族企业在用人方面侧重于近亲使用，任人惟亲，而不能对社会优秀人才进行“择优录用”。在家族企业中，具有血缘、亲缘等关系的家族成员被当作自己人，而没有血缘、亲缘关系的则被当作外人。这种注重关系的企业治理方式，能够借助亲情增强家族内部的凝聚力，使家族成员为了共同的目标不辞辛苦、不计报酬地勤奋工作。所以，注重关系式治理，是当前我国家族企业人力资源管理的比较盛行的做法。

3“抽屉式”管理

在现代管理中，它也叫做“职务分析”。“抽屉式”管理是一种通俗形象的管理术语，它形容在每个管理人员办公室的抽屉里，都有一个明确的职务工作规范，在管理工作中，既不能有职无权，更不能有权无责，必须职、责、权、利相互结合。企业进行“抽屉式”管理犹如下五个步骤：第一步，建立一个由企业各个部门组成的职务分析小组；第二步，正确处理企业内部集权与分权关系；第三步，围绕企业的总体目标，层层分解，逐级落实职责权限范围；第四步，编写“职务说明”、“职务规格”，制定出对每个职务工作的要求准则；第五步，必须考虑到考核制度与奖罚制度相结合。

4、“危机式”管理

美国企业界认为，如果以为经营者不能很好地与员工沟通，不能向他的员工们表明危机确实存在，那么他很快就会失去信誉，因而也会失去效率和效益。美国技术公司总裁威廉?伟思看到，全世界已变成一个竞争的战场，全球电信业正在变革中发挥重要作用。因此，他启用两名大胆改革的高级管理人员为副董事长，免去五名倾向于循序渐进改革的高级人员职务；在职工中广泛宣传某些企业由于忽视产品质量、成本上升、导致失去用户的危机，他要全体员工知道，如果技术公司不把产品质量、生产成本及用户时刻放在突出位置，公司的末日就会来临。5“一分钟”管理

目前，西方许多企业纷纷采用“一分钟”管理法则，并取得了显著的成效。具体内容：一分钟目标、一分钟赞美及一分钟惩罚。

“一分钟目标”就是企业中的每个人都将自己的主要目标和职责明确的记在一张纸上。每一个目标及其检验标准，应该在250个字内表达清楚，一个人在一分钟内能读完。这样，便于每个人明确认识自己为何而干，如何去干，并且据此定期检查自己的工作。

“一分钟赞美”，就是人力资源激励。具体做法是企业的就是人力资源激励。具体做法是，企业的经理花费不长的时间，在职员所做的事情中，挑出正确的部分加以赞美。这样可以促使每位员工明确自己所做的事情，更加努力的工作，使自己的行为不断向完美的方向发展。

“一分钟惩罚”，是指某件事应该做好，但却没有做好，对有关的人员首先进行及时批评，指出其错误，然后提醒他，你是如何器重他，不满的是他此时此地的工作。这样，可使做错事的人乐于接受批评，感到愧疚，并注意避免同样错误的发生。

“一分钟”管理法则妙就妙在他大大缩短了管理过程，有立竿见影之效果。

6、“和拢式”管理

“和拢”表示管理必须强调个人和整体的配合，创作整体和个体的高度和谐。具体特点是：（1）既有整体性，又有个体性。企业每个成员对公司产生使命感，“我就是公司”是“和拢式”管理中的一句响亮口号。（2）自我组织性。放手让下手作决策，自己管理自己。（3）波动性。现代管理必须实行灵活经营策略，在波动中产生进步和革新。（4）相辅相成。要促使不同的看法、做法相互补充交流，使一种情况下的缺点变成另一种情况下的优点。（5）个体分散和整体协调性。一个组织中单位、小组、个人都是整体中的个体，个体都有分散性、独创性，通过协调形成整体的形象。（6）韵律性。企业与个人之间达成一种融洽和谐充满活力的气氛，激发人们的内驱力和自豪感。

7、“走动式”管理

主要指企业主管体察民意，了解实情，与部属打成一片，共创业绩。它的优势在于：（1）主管动部属也跟着动。（2）投资小，收益大。走动管理并不需要太多的资金和技术，就可能提高企业的生产力。（3）看得见的管理。就是说最高主管能够到达生产第一线，与工人见面、交谈，希望员工能够对他提意见，能够认识她，甚至与他争辩是非。（4）现场管理。（5）“得人心者昌”。[

**第三篇：人力资源管理考试**

A卷：

1、“萝卜与坑”谈谈你对企业人力资源管理的理解与认识。

人岗匹配、人人匹配、人与企业文化匹配、人与该企业员工职业发展通道匹配

2、就自己进行职业生涯规划。

3、怎样理解人力资源管理是所有管理者必须承担的职责。

人力资源管理者→组织者；普通管理者→执行者

一、人力资源管理在企业管理中的重要作用

有利于组织生产经营活动顺利进行

有利于调动组织员工积极性，提高劳动生产率

有利于开发人力资源，树立组织长期的竞争优势

有利于减少劳动消耗，提高组织经济效益

二、人力资源管理者在企业中扮演的角色

战略伙伴角色（根本角色是服务公司战略发展）

变革创新倡导者（需要与其他部门员工多沟通）

行政专业角色（懂一定的专业技能）

员工角色保护者（帮助员工发展）

三、非人力资源管理的管理者的人力资源管理培训

管理者应承担的人力资源管理职责：

对下属员工招聘面试及入职引导；

部门人力资源的量化管理和素质评估；

员工的职业规划；

部门培训活动的督促；

部门人才梯队培养；

完善人才激励措施及实施方法；

部门的人力资本管理；

对下属员工或部门的绩效考核。

非人力资源管理者学习人力资源管理的好处：

4、方案设计：校园招聘怎么准备（华为）

招聘前：

宣传：线上（人人、高校BBS、高校网站、各大求职网站）、线下（海报、展板、由该公司赞助或冠名的校园活动比赛）

招聘流程设计：分几轮，各轮主要考察应聘者什么（5W1H）

确定恰当的选拔标准和比例

招聘实施

招聘后：总结，材料题目归档；签劳动合同；员工新入职培训

5、案例分析：绩效管理。

B卷：

1、人力资源基本职能、关系、示意图，简要说明

2、需求与供给方法（两张表）

3、工作分析（以快速消费品行业人力资源经理的工作说明书为例）（4、5与A卷3、4同）

**第四篇：人力资源管理考试复习资料**

人力资源管理的基本职能：人力资源管理就是根据企业战略目标，通过岗位分析、人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考评、薪酬管理、员工激励、人才培训和开发等一系列手段来提高劳动生产率，最终达到企业发展目标的一种管理行为。

人力资源管理的目标：人力资源管理的首要目标是实现人力资源的合理配置，即所有的人力资源管理活动都是围绕如何创造和维护员工与工作岗位的匹配而展开的。通过人力资源的合理配合，挖掘员工的潜能，调动起积极性，进而实现组织的目标和员工的价值。具体包含：人事匹配，人物匹配，人人匹配，事事协调。

人力资源规划的内容：人力资源包括二个层次，即总体规划和各项业务计划。人力资源总体规划是有关计划期内人力资源开发利用的总目标，总政策，实施步骤及总预算的安排。人力资源规划所属业务计划包括：人员补充计划，晋升计划，培训开发计划，调配计划，工资计划，退休与解聘计划，劳动关系计划等。这些计划是总体规划的展开和具体化。

人力资规划的基本程序：有六个基本程序：1，理解企业战略也经营目标2，人力资源规划需求预测 3，人力资源供给预测 4，供需缺口分析 5，制定各项业务规划和政策措施 6，实施，评估和反馈人力资源规划。人员选拔的方法：申请表和简历筛选，笔试，面试，心理测验和评价中心等。

培训与开发流程：包括四个基本步骤并形成循环：一，培训需求分析，明确是否需要培训，需要什么样的培训，谁需要培训等内容。二，培训项目的设计与开发，包括培训目标的确定，培训方法的选择，考核方式的设计及培训具体实施的制定等。三，是培训实施的过程，把设计好的培训有效地传递给学员。四，是培训效果的评估，评估培训是否达到了预期的目标，是否有效，培训效果评估可以作为下一轮的培训需求分析提供依据。

培训需求分析的要素：可分为三个要素：组织分析，任务分析，人员分析。也经常称为三个层次，它们的先后顺序并无规定，它们并不是截然分开的，而是相互关联，相互交叉，不可分割的。培训效果评估的方法：访谈法，问卷调查法，直接观察法，测验和模拟法，业绩档案分析。绩效的含义：绩效，从管理学的角度看，是组织期望的结果，是组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出，它包括个人绩效和组织绩效两个方面。组织绩效实现应在个人绩效实现的基础上，但是个人绩效的实现并不一定保证组织是有绩效的。如果组织的绩效按一定的逻辑关系被层层分解到每一个工作岗位以及每一个人的时候，只要每一个人达成了组织的要求，组织的绩效就实现了。绩效源自管理。绩效，单纯从语言学的角度来看，绩效包含有成绩和效益的意思。用在经济管理活动方面，是指社会经济管理活动的结果和成效；用在人力资源管理方面，是指主体行为或者结果中的投入产出比；用在公共部门中来衡量政府活动的效果，则是一个包含多元目标在内的概念。绩效是一个组织或个人在一定时期内的投入产出情况，投入指的是人力、物力、时间等物质资源，产出指的是工作任务在数量、质量及效率方面的完成情况。Yintl（鹰腾咨询）认为绩效是一门科学，更是一门艺术。用得好，可以削铁如泥；用不好，反而会割伤自己。

影响绩效的关键因素主要有以下五个方面：①工作者本身的态度、工作技能、掌握的知识、IQ、EQ等等；②工作本身的目标、计划、资源需求、过程控制等；③包括流程、协调、组织在内的工作方法；④工作环境，包括文化氛围、自然环境以及工作环境； ⑤管理机制，包括计划、组织、指挥、监督、控制、激励、反馈等。其中每一个具体因素和细节都可能对绩效产生很大的影响。控制了这些因素就等于也同时控制了绩效。管理者的管理目标实质上也就是这些影响绩效的因素。绩效评估的是结果的好坏，绩效管理需要探求产生结果的原因，逆向追踪绩效因素。根据对结果的影响作用，不同的因素有不同的影响力。当其它因素都很稳定时，管理者需要关注于某一个特定的因素，因为这个因素的变化会对绩效产生直接的重大影响。哪些因素容易变化，对绩效的影响作用大，管理者就需要关注和考核哪些因素。

薪酬政策制定的条件：具备内部一致性，具备外部竞争性，体现员工贡献和符合法律法规。

职位评价及其方法：排序法，分类法（定性职位评价法），因素法，点数法，海氏法（定量职位评价法）。

劳动法的基本原则：一，保障劳动者劳动权的原则，二，劳动关系民主化原则三，物质帮助权原则。我国劳动关系的调整主要方式：分为七种，即通过劳动法律法规，劳动合同规范，集体合同规范，民主管理制度，企业内部劳动规则，劳动争议处理制度，劳动监督检查制度这七种调节手段对劳动关系进行调节。

加强劳动安全管理的主要措施：一，员工选拔上要剔除有事故倾向的应聘者，二，通过安全教育和培训强化安全意识，三，用激励方式提高安全意识，四，寻找安全隐患进行整改，五，认真做好事故防晒后的调查和处理。

**第五篇：《人力资源管理》课程考试参考**

《人力资源管理》课程考试参考

1、基本题型

概念辨析（每题6分，共24分）判断题（每题2分，共20分）

简答题（每题5分，共20分）

计算题（每题10分，共7分）

论述题（每题15分，共15分）案例分析（14分）

2、基本范围

人力资源

劳动力人口

人力资源特点

人力资源的构成人力资本

激励的期望理论

人力资源管理

人力资源管理的主要内容

人力资源开发

人力资源战略

雇主品牌

人力资源计划

人力资源需求分析的基本方法

马尔科夫分析法

工作分析

工作分析的信息收集主要方法

工作说明与工作规范

冰山与洋葱素质模型的特点及应用 工作设计及其原因

员工招聘及其基本流程

内部招聘的优缺点

霍兰德（Holland）的职业人格类型及特征 面试的主要影响因素

岗位（职务或工作）评价

岗位评价的主要方法

海氏评价法

周边绩效及其意义

绩效考核与绩效管理

绩效指标与绩效标准

绩效考核的主要方法

绩效考核结果的应用

关键绩效指标(KPI)

平衡计分卡(BSC)

薪酬及其主要形式

薪酬的公平性及其表现

薪酬战略类型与特点

薪酬结构

宽带薪酬

绩效薪酬

效率工资

利润分享计划

全职涯培训

培训的意义

培训需求分析及其方法

培训效果评估（何氏与菲利普斯模型）

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找