# 人力资源管理学（共5篇）

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2025-02-17

*第一篇：人力资源管理学xinzi 名词1． 人力资源：是指劳动生产过程中，可以直接投入A.组织外部环境 B.组织内部环境C.物质环境 D.人文环境11、某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，A．内容性激励理论 B．过程性激励理论C．强...*

**第一篇：人力资源管理学**

xinzi 名词

1． 人力资源：是指劳动生产过程中，可以直接投入A.组织外部环境 B.组织内部环境C.物质环境 D.人文环境

11、某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，A．内容性激励理论 B．过程性激励理论C．强化性激励理论 D．归因性激励理论

26、人力资源管理科学化的基础是（）的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。2． 人力资本：是指通过资本投资形成的，凝结于劳动者身上的知识、技能、品性和健康等。

3． 人本管理：是指在人类社会任何有组织的活动中，从人性出发来分析问题，以人性为中心，按人性的基本状况来进行管理的一种较为普遍的方式。4． 人力资源成本：是一个组织为了实现自己的组织目标，创造最佳经济和社会效益，而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的总和。

5． 职务：是指主要职责在重要性与数量上相当的一组职位的集合或统称。

6． 职务说明书：是对某一职务或某一职位工作职责权限及其任职资格等其它内容的全面的说明。7． 工作评价：又称职务评价，即依据工作分析的结果，按照一定标准，对职务的性质、强度、责任、复杂性及所需资格条件等因素的程度差异，进行综合评估的活动。

8． 招聘：是“招募”与“聘用”的总称，意指为企事业组织中空缺的职位寻找合适人选。

9． 培训：就是向新员工或现有员工传授其完成本职工作所必需的相关知识、技能、价值观念、行为规范的过程，是由企业安排的对本企业员工所进行的有计划有步骤的培养和训练。

10.薪酬制度：也称工资制度，是指与工资决定和工资分配相关的一系列原则、标准和方法。

11.社会保障制度：是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等原因而遇到生活困难时，从国家、社会获得一定的经济帮助的社会制度。12．劳动合同：就是员工与组织确立劳动关系、明确双方权力和义务的协议，是组织和员工之间确立劳动关系的法律凭证。

一、选择题

1、认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于（）

A．成年人口观 B.在岗人员观 C.人员素质观

2、人力资源与人力资本在（）这一点上有相似之处

A.品性 B.态度 C.经验 D.能力

3、具有内耗性特征的资源是（）A.自然资源 B.人力资源 C.矿产资源

4、“人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标。”这一概念属于（）

A.过程揭示论 B.目的揭示论 C.现象揭示论 D.综合揭示论

5、人力资源管理与人事管理的主要区别体现在（）A.内容上 B.观念上 C.工作程序上

6、以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”，是在哪种人性假设基础上提出来的？（）A.经济人 B.社会人 C.自我实现人 D.复杂人

7、“社会人”人性理论假设的基础是什么？（）A.泰勒的科学管理原理 B.梅奥的人际关系理论

C.马斯洛的需要层次理论 D.霍桑试验

8、以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素？（）

A.职工 B.环境 C.文化 D.价值观

9、期望激励理论属于哪种类型的激励理论？（）A.内容型激励理论 B.过程型激励理论C.行为改造型激励理论 D.综合激励理论

10、通常制约人们士气、创造力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型？（）

从讲课到实习一共花了5000元费用，请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（）A.获得成本 B.开发成本 C.使用成本 D.保障成本

12、预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型，这是制定人力资源规划时哪一个步骤？（）

A.预测未来的人力资源供给 B.预测未来的人力资源需求

C.供给与需求的平衡 D.制定能满足人力资源需求的政策和措施

13、从现实的应用形态来看，下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容？（）A．体质 B．智力 C．思想 D．技能

14、“只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？（）

A．资源 B．成本 C．工具 D．物体

15、任何一个人都不可能是一个“万能使者”，这是针对谁来说的？（）

A．对企业决策层 B．对人力资源管理部门 C．对一般管理者 D．对一个普通员工

16、把“员工视为活动主体、公司主人”是哪一种人力资源管理模式？（）

A．自我中心式、非理性化家族管理B．以人为中心、非理性化家族管理C．以人为中心、理性化团队管理D．自我中心式、理性化团队管理

17、每个员工都明确企业发展目标，团结协作，努力实现企业目标；反映了“以人为中心、理性化团队管理”模式的什么特点？（）A．封闭式的自危表现B．开放式的悦纳表现C．封闭式的悦纳表现D．开放式的自危表现

18、“好吃懒做、唯利是图”，符合下面哪种思想假设？（）

A．“经济人”假设 B．“社会人”假设C．“自我实现的人”假设 D．“复杂人”假设

19、主张集体奖，而不主张个人奖。这是哪种假设的思想？（）

A．“经济人”假设 B．“社会人”假设C．“自我实现的人”假设 D．“复杂人”假设20、下面哪一项不是人本管理的基本要素？（）A．企业人 B．环境 C．文化 D．产品

21、与员工同甘共苦、同舟共济，反映了人本管理哪方面的基本内容？（）

A．人的管理第一 B．以激励为主要方式C．积极开发人力资源 D．培育和发挥团队精神

22、明确目标责任，使其竞争，是进行人本管理的哪种运行机制？（）A．动力机制 B．压力机制C．约束机制 D．环境影响机制

23、通过检查人力资源目标的实现程度，来提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划系统的哪项活动？（）

A．人员档案资源 B．人力资源预测 C．行动计划 D．控制与评价

24、在P=F（SOME）模式中的函数指的是哪个变量？（）

A．绩效 B．技能 C．激励 D．机会与环境

25、马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？（）

A工作评价 B工作分析 C岗位设计

27、适合于流水作业岗位的任务分析方法是（）A决策表 B语句描述 C时间列形式 D任务清单

28、工作分析中方法分析常用的方法是（）A关键事件技术 B职能工作分析 C问题分析 D流程图

29、管理人员定员的方法是（）A设备定员法 B效率定员法 C职责定员法

30、依据个体的经验判断，把所有待评价的职务依序排列，由此确定每种工作的价值的方法是（）A因素分解法 B因素比较法 C排序法 D评分法

31、影响招聘的内部因素是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

A．企事业组织形象 B．劳动力市场条件 C．法律的监控

32、招聘中运用评价中心技术频率最高的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

A．管理游戏 B．公文处理 C．案例分析

33、甑选程序中不包括的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ A．填写申请表 B．职位安排 C．寻找候选人

34、企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做--------------。

A．岗前培训 B.在岗培训 C.离岗培训 D.业余自学

35、在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式，是---------------。

A.讲授法 B.研讨法 C.角色扮演法 D.案例分析法

36、岗位培训成本应属于下列哪种成本？（）A．获得成本 B．开发成本 C．使用成本 D．保障成本

37、推孟教授提出正确计算IQ的公式是（）A．IQ=（心理年龄/实际年龄）×100 B．IQ=（实际年龄/心理年龄）×100

C．IQ=（心理年龄×实际年龄）×100 D．IQ=（实际年龄-心理年龄）×10038、各种字词的联想测验技术属于哪种心理测的方法？（）

A．纸笔测验 B．量表法 C．投射测验 D．仪器测量法

39、让被试根据一个或一组图形或文字材料讲述一个完整故事的测评方法被称为（）A．联想技术 B．构成技术 C．表现技术 D．个案分析技术

40、检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为（）

A．信度 B．效度 C．误差 D．常模

41、让秘书起草一份文件这是一种（）A．任务 B．职位 C．职务 D．职业

42、为使分配公正合理，必须对每一职务在企业中的相对价值、贡献和地位，进行客观、准确、数量化的评估并加以排序。这是职务分析的哪一项主要内容？（）

A．绩效评估 B．职务评价

C．人员的选拔与使用 D．人力资源规划的制定

43、“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？（）

A．组织结构的设计 B．人力资源规划的制定 C．人员的选拔与使用 D．培训计划的制定

44、企业在招募、选择、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为（）

A．人力资源的获得成本 B．人力资源的开发成本 C．人力资源的使用成本 D．人力资源保障成本

45、通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段？（）

A．准备阶段 B．实施阶段 C．选择阶段 D．检验效度阶段

46、拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？（）A．筹划与准备阶段 B．宣传与报名阶段 C．考核与录用阶段 D．岗前教育与安置阶段

47、工作程序的变化性比较有限，工作性质是半重复性的，需要一些决策运作。这是一种什么样的培训策略？（）

A．日常工作 B．按细节说明的工作

C．工作操作程序有变化 D。计划和操作复杂的工作

48、按照考评范围与内容来分，可分为（）A单项考评 B自我考评 C诊断性考评

49、考评对象的基本单位是（）C．结构工资制 D．多元化工资制度63、我国的社会保险制度体系主要包括

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等内容。

A.养老保险 B.就业保险 C.生活保障64、失业保险基金的筹集主要有以下三个原则：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、无偿性原则、固定性原则。A．强迫原则 B.强制性原则 C.强行原则65、中国劳动安全卫生工作的基本原则是：（1）安全第一，预防为主；（2）保护员工在劳动过程中的安全与健康；（3）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A.安全与生产兼管B.管生产必须管安全 C.只管生产不管安全

66、劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》2． 什么是市场定位法？其操作步骤是什么？ 市场定位法是以市场平均工资为参照决定各职务价值的方法。其操作步骤是，首先从所有职务中选出50%—60%的代表职务。然后作市场调查，获得每个代表职务的“市场价格”及市场平均工资。最后在此基础上决定每个代表职务的价值大小。3．什么是员工考评？

员工考评是考评者对员工及其所干的工作考查评定的总称。员工考评又称人事考评。实际上员工考评是指考评者在一定的目的与思想指导下，运用科学的技术方法，依据一定的考评标准，对员工及其相关工作进行事实评判或量值与价值评判的过程。4．工作分析的方法可分成哪些类型？工作方法的分类，依照不同的标准有不同的形式。依照功能划分有A考评要素 B考评标志 C考评标度50、员工考评指标设计分为（）个阶段A 4 B 5 C 6 D 751、下列方法中不属于考评指标量化的方法是（）A加权 B标度划分 C赋分 D 计分

52、相对比较判断法包括（）

A成对比较法 B回忆印象评判法 C加权综合考评法 D目标等级考评法

53、基本工资的计量形式有（）

A．基本工资和辅助工资 B．计时工资和计件工资

C．岗位工资和技能工资 D．定额工资和提成工资

54、下列特点的企业哪个适宜采取计时工资（）A．依靠体力劳动和手工操作进行生产 B．劳动成果容易用数量衡量

C．产品数量主要取决于机械设备的性能 D．自动化、机械化程度较低

55、下列特点的组织和工种哪个适宜采取岗位工资制（）

A．同一岗位技能要求差别大 B．生产专业化、自动化程度低

C．同一岗位技能要求差别小 D．不同岗位之间劳动差别小

56、可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是（）

A．劳动责任大小 B．劳动条件好坏C．工龄或技术熟练程度 D．劳动贡献大小

57、为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用（）

A．岗位工资 B．奖金C．结构工资 D．浮动工资

58、由若干个工资部分组合而成的工资形式称（）A．绩效工资制 B．岗位工资制C．技能工资制 D．结构工资制

59、下列奖金哪些属于长期奖金（）A．超额奖 B．成本奖

C．员工持股计划 D．合理化建议奖

60、在贯彻按劳取酬原则时，需要以哪种劳动为主要依据，同时考虑哪几种劳动来进行分配（）A．物化劳动；潜在劳动和流动劳动 B．潜在劳动；物化劳动和流动劳动

C．流动劳动；物化劳动和潜在劳动 D．物化劳动；流动劳动和固定劳动

61、工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法（）A．劳动差别 B．劳动价值C．劳动条件 D．劳动责任

62、根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是一种什么工资制度？（）

A．技术等级工资制 B．职务等级工资制的规定，试用期最长不超过\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。（1）4个月（2）6个月（3）8个月（4）10个月

67、人与职业相匹配的职业选择理论是由\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_提出的。

（1）美国波士顿大学教授帕森斯（2）美国约翰.霍普金斯大学教授霍兰德

68、人性化设计的特点主要有：界面友好A．人际匹配B．操作简便 C．程序流畅D．一看就懂

69、一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，保证

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。

A.管理效能 B.管理质量c.管理水平D.管理创新

70、劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？（）A．养老保险B．医疗保险C．失业保险D．工伤保险

71、根据各种职业生涯设计读物所展示的方法，进行自我测定，自我评价，从而把握职业方向。这是一种什么样的个人职业生涯设计方法？（）A． 自行设计法 B．专家预测法 C．评价中心

法 D．生命计划法

参考答案：

1.A2.C3.B4.A5.B6.A7.D8.A9.B10.B11.B12.B13.C14.A15.C16.C17.B18.A19.B20.D21.D22.B23.D24.A25.A26.AB27.A28.C29.C30.C31.A32.B33.B34.A35.B36.B37.A38.C39.B40.A41.A42.B43.C44.A45.A46.B47.B48.A49.A50.C51.B52.A53.B54.C55.A56.C57.A58.D59.C60.A61.B62.A63.A64.B65.B66.B67.A68.BCD69.AB70.D71.A

二、简答题

1． 如何积极开发人力资源？

要理解人力资源开发的涵义，应关注到：人力资源开发是组织和个人发展的过程，其重点是提高人的能力，核心是开发人的潜能。因此人力资源开发是一个系统工程，它贯穿人力资源发展过程的始终，预测规划、教育培训、配置使用、考核评价、激励和维护，都是人力资源开发系统中不可缺少的环节。一个组织若要从事生产经营活动，就需要具备两个基本条件：一是占有资金；二是拥有掌握专业技能从事管理和操作的人员。两者之间，人的因素更为重要。人力资源的核心问题是开发人的能力，提高劳动者的素质。所以说，制定和实施人才战略，是组织实现发展战略的客观要求，是现代组织人才发展规律的内在要求，也是现代科学知识和教育的客观要求和发展趋势。

基本方法与非基本方法；按照分析内容的确定程度划分，有结构性分析与非结构性分析；依据对象划分，有任务分析、人员分析与方法分析；依照基本方式划分，有观察法、写实法与调查法等。5.什么是人力资源的流动？

人力资源流动一般是指员工相对于人力资源市场条件的变化，在岗位之间、组织之间、职业之间、产业之间以及地区之间的转移。简单地说，人力资源流动就是指员工离开原来的工作岗位，走向新的工作岗位的过程。人力资源流动包括水平流动和垂直流动。

6．人力资源规划程序是什么？

人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤： 预测未来的人力资源供给； 预测未来的人力资源需求； 供给与需求的平衡；

制定能满足人力资源需求的政策和措施； 评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。7.职业选择的原则是什么？尽管在职业选择中，不同的人可以从自己的职业价值观出发，采用不同的策略，达到不同的满足。但是，在职业选择中，有必要遵循一般性的原则，如可行性原则、胜任原则、兴趣原则、独立原则、特长原则、发展原则等，才能使你顺利地达到人生目标。

8.人力资源成本核算有哪些程序？一般来说，人力资源成本的核算应按以下程序进行：(1)掌握现有人力资源原始资料;(2)对现有人力资源分类汇总;(3)制定人力资源标准成本;(4)编制人力资源成本报表。

9.绩效考核的方法有哪些？常用的绩效考核方法主要有以下七种，即：（1）分级法；（2）量表绩效考核法；（3）强制选择法；（4）关键事件法；（5）评语法；（6）立体考核法；（7）情景模拟法。10.医疗保险制度改革的主要任务是什么？医疗保险制度改革的主要任务是将原来的公费、劳保医疗制度实行统一管理，在全国范围内建立城镇员工基本医疗保险制度，即适应社会主义市场经济体制，根据财政、企业和个人的承受能力，建立保障员工基本医疗需求的社会医疗保险制度。

11、什么是人本管理？

四、论述题

1．实施人本管理时，如何培育和发挥团队精神？（1）明确合理的经营目标。要在目标的认同上凝聚在一起，形成坚强的团队，以激励人们团结奋进。因此，我们要有导向明确、科学合理的目标，把经营目标、战略、经营观念，融入每个员工头脑中，成为员工的共识。为此，我们必须把目标进行分解，使每一部门、每一个人都知道自己承担的责任和应做出的贡献，把每一部门、每一个人的工作与企业总目标紧密结合在一起。

（2）增强领导者自身的影响力。领导是组织的核心，一个富有魅力和威望的领导者，自然会把全体员工紧

紧团结在自己的周围。领导者的威望取决于他的人格、品德和思想修养，取决于他的知识、经验、胆略、才干和能力，取决于他是否严于律己、率先垂范、以身作则、全身心地投入事业中去，更取决于他能否公平、公正待人，与员工同甘共苦、同舟共济，等等。（3）建立系统科学的管理制度，以使管理工作和人的行为制度化、规范化、程序化，是生产经营活动协调、有序、高效运行的重要保证。

（4）良好的沟通和协调。沟通主要是通过信息和思想上的交流达到认识上的一致，协调是取得行动的一原则：调解原则、及时、迅速原则、一次裁决原则等。一般来说，劳动争议仲裁的步骤有：受理案件阶段、调查取证阶段、调解阶段、裁决阶段、执行阶段。（3）通过人民法院处理劳动争议。

4．何为就业指导？就业指导工作包括的主要内容是什么？

所谓就业指导，就是由专门的就业指导机构帮助择业者确定职业方向、选择职业、准备就业、并谋求职业发展的咨询指导过程。就业指导作为一项重要的社会活动，最早出现在欧美国家，它是西方国家经济发展、主要是对工作说明书进行修改，使之合理化。(3)你认为该公司在管理上有何需改进之处? 要根据实际情况制定出较为科学合理的工作说明书；进一步提高领导水平；提倡爱岗敬业、发扬团结协作精神，从而在发生类似事件时，能顺利地加以解决 2．贾厂长的管理模式

贾炳灿同志是1984年调任上海液压件三厂厂长的。他原是上海高压油泵厂厂长，治厂有方，使该厂连获“行业排头兵”与“优秀企业”称号，已是颇有名望的管理干部了。这次是他主动向局里请求，调到致，两者都是形成集体的必要条件。

（5）强化激励，形成利益共同体，即通过简历有效的物质激励体系，形成一种荣辱与共、休戚相关的企业命运共同体。

（6）引导全体员工参与管理。这样企业能够做到吸引每一个员工都能够直接参与各种管理活动，使全体员工不仅贡献劳动，而且还贡献智慧，直接为企业发展出谋划策。

2．人力资源规划的作用是什么？

在所有的管理职能中，人力资源规划最具战略性和主动性。科学技术瞬息万变，而竞争环境也变化莫测。这不仅使得人力资源预测变得越来越困难，同时也变得越来越紧迫。人力资源管理部门必须对组织未来的人力资源供给和需求作出科学预测，保证组织在需要时就能及时获得所需要的各种人才，进而保证实现组织的战略目标。所以人力资源规划在各项管理职能中起着桥梁和纽带的作用。（1）

通过人力资源供给和需求的科学

分析，制定合理的人力资源规划有助于一个组织制定战略目标、任务和规划的制定和实施；（2）导致技术和其他工作流程的变

革；（3）提高竞争优势，如最大限度削减经费、降低成本、创造最佳效益；（4）改变劳动力队伍结构，如数量、质量、年龄结构、知识结构等；

（5）辅助其他人力资源政策的制定和实施，如招聘、培训、职业生涯设计和发展等；（6）按计划检查人力资源规划与方案的效果，进而帮助管理者进行科学有效的管理决策；（7）适应并贯彻实施国家的有关法律

和政策，如劳动法、职业教育法和社会劳动保障条例

等。

3．什么是劳动关系？解决劳动争议的途径和方法有哪些？

从广义上看，劳动关系的内涵非常宽泛，它包括一切劳动者在社会劳动时形成的所有劳动方面的关系。而从人力资源开发与管理的角度谈论的劳动关系，仅指员工与所在组织之间在劳动过程中发生的关系，是员工与企业之间基于有偿劳动所形成的权利义务关系。这种关系具有相对稳定性并受到法律保护。解决劳动争议的途径和方法如下：（1）

通过劳动注意争议委员会进行调解

劳动法规定，在组织内部可以设立劳动争议委员会。它由员工代表、组织代表和工会代表三方组成。劳动争议调解委员会所进行的调解活动是群众的自我管理、自我教育的活动，具有群众性和非诉讼性的特点。劳动争议调解委员会调解劳动争议有申请、受理、调查、调解、制作调解协议书等步骤。（2）

通过劳动争议仲裁委员会进行裁决

劳动争议仲裁委员会由劳动行政主管部门、同级工会和组织三方代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政主管部门的负责人担任。劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构，负责办理仲裁委员会的日常事务。劳动仲裁委员会是一个带有司法性质的行政执行机构，其生效的仲裁决定书和调解书具有法制强制力。劳动争议仲裁时应遵循如下

职业分化、技术进步而产生一系列社会矛盾后，社会为解决就业问题而作出努力的产物。第一，职业素质分析。

第二，职业信息服务。职业信息服务的内

容十分广泛，主要有：

（1）

传播职业知识。职业知识包括

职业的名称、种类、职业的社会经济意义、职业的环境条件、报酬、晋升机会、职业前景、职业资格要求如体力要求、能力和个性要求、教育程度、职业道德等。只有掌握有关的职业知识，择业者才有可能作出适当的职业选择。（2）

反映市场供求。员工与职业岗

位的结合，最终取决于就业市场的供求关系。

第三、职业咨询

5、如何评估培训效果

五、例分析题

1、工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车 间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净，操作工拒绝执行，理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。车间主任顾不上去查工作说明书上的原文，就找来一名服务工来做清扫。但服务工同样拒绝，他的理由是工作说明书里也没有包括这一类工作。车间主任 威胁说要把他解雇，因为这种服务工是分配到车间来做杂务的临时工。服务工勉强同意，但是干完之后立即向公司投诉。

有关人员看了投拆后，审阅了三类人员的工作说明书：机床操作工、服务工和勤杂工。机床操作工的工作说明书规定：操作工有责任保持机床的清洁，使之处于可操作状态，但并未提及清扫地面。服务工的工作说明书规定：服务工有责任以各种方式协助操作工，如领取原材料和工具，随叫随到，即时服务，但也没有明确写明包括清扫工作。勤杂工的工作说明书中确实包含了各种形式的清扫，但是他的工作时间是从正常工人下班后开始。

问题：(1)对于服务工的投诉，你认为该如何解决?有何建议?

(2)如何防止类似意见分歧的重复发生?(3)你认为该公司在管理上有何需改进之处?

（基本观点正确，所用理论恰当，案例分析清楚者，可给18分；评卷者可参考标准答案，酌情给分。）1。答案要点：(1)对于服务工的投诉，你认为该如何解决?

有何建议?A．

对服务工以表扬为主，适当地给

予奖励（如给些加班费）。但要告诫他应完成车间主

任交给的任务。B．

对操作工要批评教育,应向他指

出：把机油洒在机床周围的地上并拒绝清扫是错误的，他的行为缺乏主人翁精神。C． 对车间主任也要批评。他在处理工作方面主观臆断，不够细心。

(2)

如何防止类似意见分歧的重复发生?

这问题较多的液压件三厂来的。局里对他能迅速改变这厂的落后面貌寄予厚望。

贾厂长到任不久，就发现原有厂纪厂规中确有不少不尽合理之处，需要改革。但他觉得先要找到一个能引起震动的突破口，并能改得公平合理，令人信服。他终于选中了一条。原来厂里规定，本厂干部和职工，凡上班迟到者一律扣当月奖金1元。他觉得这规定貌似公平，其实不然。因为干部们发现自己可能来不及了，便先去局里或公司兜一圈再来厂，有个堂而皇之的因公晚来借口免于受罚，工人则无借口可依。厂里400来人，近半数是女工，孩子妈妈，家务事多，早上还要送孩子上学或入园，有的甚至得抱孩子来厂入托。本厂未建家属宿舍，职工散住全市各地，远的途中要换乘一两趟车；还有人住在浦东，要摆渡上班。碰上塞车`停渡，尤其雨、雪、大雾，尽管提前很早出门，仍难免迟到。他们想迁来工厂附近，无处可迁；要调往住处附近工厂，很难成功，女工更难办。所有这些，使迟到不能责怪工人自己。贾厂长认为应当从取消这条厂规下手改革。

有的干部提醒他，莫轻举忘动，此禁一开，纪律松弛，不可收拾；又说别的厂还设有考勤钟，迟到一次扣10元，而且是累进式罚款，第二次罚20元，三次罚30元。我厂才扣1元，算个啥？

但贾厂长斟酌再三，这条一定得改，因为一元钱虽少，工人觉得不公、不服，气不顺，就影响到工作积极性。于是在3月末召开的全厂职工会上，他正式宣布，从4月1日起，工人迟到不再扣奖金，并说明了理由。这项政策的确引起了全厂的轰动，职工们报以热烈的掌声。

不过贾厂长又补充道：“迟到不扣奖金，是因为常有客观原因。但早退则不可原谅，因为责在自己，理应重罚；所以凡未到点而提前洗手、洗澡、吃饭者，要扣半年奖金！”这有时等于几个月的工资啊。贾厂长觉得这条补充规定跟前面取消原规定同样公平合理，但工人们却反应冷淡。

新厂规颁布不久，发现有7名女工提前2分钟至3分钟不等去洗澡。人事科请示怎么办，贾厂长断然说到：“照厂规扣她们半年奖金，这才能令行禁止嘛。”于是处分的告示贴了出来。次日中午，贾厂长偶过厂门，遇上了受罚女工之一的小郭，问她道：“罚了你，服气不？”小郭不理而疾走，老贾追上几步，又问。小郭悻悻然扭头道：“有什么服不服？还不是你厂长说了算！”她一边离去一边喃喃地说：“你厂长大人可曾上女澡堂去看过那像啥样子？”贾厂长默然。他想：“我是男的，怎么会去过女澡堂？”但当天下午趁澡堂还没开放，跟总务科长老陈和工会主席老梁一块去看了一躺女澡堂。原来这澡堂低矮狭小，破旧阴暗，一共才设有12个淋浴喷头，其中还有3个不太好使。贾厂长想，全厂194名女工，分两班也每班有近百人，淋一次浴要排多久队？下了小夜班洗完澡，到家该几点了？明早还有家务活要干呢。她们对早退受重罚不服，是有道理的。看来这条厂规制定时，对这些有关情况欠调查了解了„„下一步怎么办？处分布告已经公布了，难道又收回不成？厂长新到任订的厂规，马上又取消或更改，不就等于厂长公开认错，以后还有啥威信？私下悄悄撤消对她们的处分，以后这一条厂规就此不了了之，行不？„„

贾厂长皱起了眉头。（1）工的？

（2）如果你是贾厂长，你准备怎样来对待员工？你想采用什么样的激励手段和管理方式？ 答案要点

该案例中，贾厂长只是根据惯例主观地采取了迟到不罚款，而对早退罚款的决定。改革不合理的厂纪厂规贾厂长是以一种什么样的人性观来对待员

与申诉。根据我国法律规定，如果委托人代理诉讼应在所在国公证机关办理证明，并经我国驻该国领事馆认证方才有效，即须补办手续才能受理曹某的代理诉讼。梁某的次女已超出国家规定的抚养年龄，不属于抚养范围。

4．MBA等于高层管理者吗？

在国内，中高层管理人员供不应求的矛盾十分突出，工商管理硕士的职业发展前景非常看好，尤其是从国外学成回国的MBA研究生。但在实现自己远大抱负、报效祖国的道路上，他们会遇到重新定位的问题：MBA教育提供的是管理的理念、技术，但是给自己准确定位，选择适合自己的发展道路，是更值得思考的事情，高层管理者并非唯一出路。

有助于调动职工的积极性，贾厂长取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评。这说明在这个问题上贾厂长尊重职工，关心他们的疾苦，在管理中考虑到了人的因素，其人性观有“社会人”假设倾向。但在制定新的规章制度时，由于没有很好地调查研究，没有了解工人为什么会出现早退的现象，就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理，又有一种用理性人假设来实施管理的倾向。因此对一个完整的人来说，贾厂长的这种管理方式比较符合薛恩的复杂人性观。

鉴于案例中出现的问题，为了能使新的规定得到贯彻实施，贾厂长应该改变原有的领导方式，在充分与工人讨论协商的情况下，制定公平合理的地、行之有效的规章制度。为解决工人洗澡排队的问题，厂里应彻底改造女澡堂。这样，就扫清了新规定执行的障碍。

3.一名退休人员返聘后因工死亡待遇的争议案例简介：死者梁某原在深圳市某设计院任高级工程师，1994年7月退休，同年9月由该设计院返聘继续工作，她的丈夫还是该设计院的副总工程师。当时她同设计院双方约定，梁某如因工致残、死亡，按正式员工的待遇处理。当月梁某因公到广州出差，遇车祸死亡。经该设计院、设计院主管单位某总公司以及死者的亲属（梁某的兄弟姐妹很多，有10多个）与交通肇事者交涉，肇事者赔偿梁某亲属10．6万元。该设计院及其主管单位共同对梁某的死亡待遇作出如下处理：第一，让梁某的长女曹某到市社会保险管理局按退休员工死亡的保险标准领取抚恤金4338元，丧葬补助费2025元；第二，垫付治丧期间梁某亲属的机票费、治丧费10091．6元；第三，给梁某亲属补助12000元，并扣除已垫付的机票费、治丧费，实付其亲属补助2025元。曹某对此处理不服，向当地劳动争议仲裁机构提出申诉请求：第一，梁某的死亡应按因工死亡处理，用人单位应补差（现待遇与因工死亡待遇之差）；第二，根据深圳市有关工伤保险的规定，梁某的直系亲属包括其父母亲（侨居美国，梁父于1995年10月去世，梁母侨居美国没有直接参与申诉）、子女（最小的次女已满18周岁）。这些人应享受抚养生活补助费。

仲裁结果：1．该设计院补发申诉人的抚恤金、丧葬费差额11000元，差额一年期利息1000元；2．该设计院主管单位--某总公司负连带责任；3．驳回申诉人抚养梁某父亲、母亲、次女的申诉请求；4．仲裁费490元，申诉人承担190元，被诉人承担300元。问题: 申诉人的申诉和仲裁机构的裁决是否合理？请用劳动保障的有关理论分析。

答案要点：此案争议的焦点在于：1．梁某的死亡是否应按因工死亡的待遇处理；2．梁某的抚养生活补助费应如何认定。关于焦点一，根据梁某与设计院之间的事先约定，应享受因工死亡待遇。关于焦点二，设计院提出：第一，梁某的父亲是香港人，母亲侨居美国，次女在梁某死亡时已年满18周岁，不属抚养范围；第二，梁某的兄弟姐妹很多（有10多个），梁某的丈夫在设计院任副总工程师，有固定收入，因此对梁某其直系亲属的抚养责任应予认定。经仲裁委员会调查：梁父于1995年10月去世，曹某提出供养请求时，其法定代理已终止；梁母侨居美国没有直接参

我是什么样的人，适合在哪种组织环境中发挥才能？为什么我会遇到这些意想不到的问题？下一步如何发展？

一家职业咨询中心接待了两位在国外学MBA的求询者，他们共同的目的是获得对自己的客观评价，并希望知道自己究竟适合从事哪些方面的高层管理工作。

于先生，36岁，96年学成归国，现在一家著名计算机公司做市场总监。我们给他提出的发展建议是：适合从事制定目标、策略、计划等高层管理工作，适宜在鼓励自主、能够充分授权的领导下工作，适宜和组织性、计划性较强的同事和下属相配合，需要增强情绪稳定性。

齐先生，29岁，98年学成归国，现在一家著名医药公司做部门副经理。我们建议他：在组织目标任务确定、管理规范的环境中从事事务性管理工作，目前不适合做高层管理工作，需要增强与人交往的兴趣。

问题：两个人都希望做高层管理者，为什么一个适合，另一个不适合呢？

答案要点：高层管理者不仅需要具备较高的管理技能，更需要具备一些重要的人格特征。以这两位先生为例，测评和咨询显示，他们都追求成功，有强烈的责任感，但是在人际沟通以及看待问题、做事的方式、职业兴趣上呈现较大的差异。

于先生精力充沛，比较乐观、自信，善于与人沟通并施加影响。经常从宏观角度出发考虑问题，分析问题理性而有深度，做事有较强的灵活性和适应性，创新意识较强，兴趣广泛，尤其对经营性活动非常感兴趣。

齐先生，性格内向，很不喜欢与人交往，看待问题比较关注事物的细节问题，考虑问题细致，思路清晰，做事讲求原则，有很强的计划性和条理性，有时会固执，不灵活，对事务性活动很感兴趣，不喜欢研究性活动。

我们认为，有两方面是齐先生成为高层管理人员的主要障碍： 一方面是他缺乏宏观、整体意识，不能从组织整体的视野去制定发展战略和计划，关注的重心在于任务的完成和环节。显然，现在也有很多高层管理者事必躬亲，以身作则，但是，这种行为风格在企业发展中的某个阶段是可以的，从未来发展的趋势看，高层管理者的创新意识、策划能力、对市场的敏感和把握，对企业的生存和发展才是至关重要的。另一方面，他缺乏人际沟通的兴趣。齐先生说自己不喜欢与人打交道，在工作中似乎也找不到合适的同事和助手。人际沟通对于高层管理人员是非常重要的。一位管理学家说“所谓管理就是使人完成工作。”他强调了“人”在管理工作中的重要性。研究表明，中层管理者把80%～90%的时间用在与别人交往上，中上层的管理人员，花在与别人交谈的时间也高达67%。国外曾对管理人员的特点进行调查分析，有100%的人认为“指导能力”是管理者的一个重要特征，有47%的人认为“亲和力”是管理者不可缺少的。作为管理者，最主要的和最大量的工作是与组织内外的各类人打交道，对人际不关心的管理者是不合格的。

**第二篇：人力资源管理学**

说课内容:

本节课的主要内容就是通过学生对于人力资源管理的定义的基础分析与理解入手，以提问的形式，让同学思考和总结一下人力资源管理的基本定义。通过学生的总结和基本认知，导入研究学者对于人力资源管理的初期定义和概念。从而是学生更简单明了的理解和记忆人力资源管理的概念。并且通过定义的重新分析和解释说明，提出人力资源管理的重要性，以及对组织和企业达到高成果的重要影响作用。对于企业和组织来说，人力资源管理包括选拔，训练和开发，晋升，保障4个重要的过程。通过对于4个过程的简单的概念讲解和分析，使学生基本掌握4个过程的重要性，并导入本节课的重点内容，对于从业人员的训练和开发的讲解。使学生对人力资源管理中训练和开发过程得到充分的了解和认知。

1．人力资源管理的定义

人力资源管理的定义，首先从字面上来理解 就是关于人的管理。所以 研究初期 许多研究学者对于人力资源管理的定义就是所谓人的管理。随着社会的进步和发展，更多的学者对于人力资源管理的定义是对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度和方法。

2．人力资源管理的重要性

人力资源管理的重要性主要体现在基本要素人的身上。人是企业和组织的基本组成单位，因此对人的开发和培训是现在企业和组织所管理的重点。并且人力资源管理在企业和组织中起到了重要和决定性的作用。现在是信息发达的社会，是竞争激烈的社会，企业要想在发展中生存，首先和必须要考虑的问题就是人的发展和开发问题，从这里可以深刻的体现出人力资源管理的重要作用。

3．人力资源管理的过程

人力资源管理包括4个过程

-选拔

-训练和开发

-晋升

-保障问题

4．针对从业人员的训练和开发的系统

从业人员的训练系统包括4个重要过程

-要求评价

-设计

-施行

-评价

5．关于训练和开发中的特别要素

-指向型训练

-基本性技术训练

-组训练和总目录外的训练

-多样性训练

**第三篇：人力资源管理学概论**

在未来社会，国际间的竞争越来越激烈，其实质就是以科技为龙头、经济为基础的综合国力的较量。想在二十一世纪的竞争格局中占据有利地位，各国都在争先恐后的发挥自己的优势资源。作为人口第一大国的中国，其人力优势无可争辩，人力资源管理学的重要性由此可见。

人力资源学不是新生学科，十九世纪末西方资产阶级政权趋于稳定，英法等老资格资本主义国家早已步入工业化社会。两次科技革命的兴起，促进人们生活环境、生活质量的大幅度提高，特别是近代医学的发展，医疗卫生条件的改善，出生婴儿的成活率迅速提高，人们的寿命也大大延长，这一高一低，带来的结果是人口数量的激增。另外，科技创新与新技术的普遍运用于生产，又促进了社会劳动生产率成倍的提高，机器生产代替了手工劳动，人的工作被大大解放了。对于生产者来说，生产机械化带来的是巨额利润，加速了资本的原始积累。而对于无产者来说，机器大工业的建立意味着失业。“就业乃民生之本”。无产阶级大量失业，生活状况在经济繁荣中日趋恶化，这是资本主义社会发展的必然趋势。如何缓和日益尖锐的阶级矛盾，如何促进资本主义市场的扩大摆在资产阶级御用学者面前，在这种背景下，人力资源管理学应运而生。

在一定领域或社会组织内部全部劳动人口拥有劳动能力的总和被称为人力资源。人力资源不同于人口资源，因为人资源是可劳动人口与不可劳动人口的总和。社会各项活动的管理都包括两个方面：1.如何用人；2.如何办事。这也是人力资源管理中的本质性工作。由于人力资源管理学发展的不完善，长期以来管理一直是强制性的，这样的管理虽然可以迅速规范劳动力的流动与使用，但却压制了劳动者的积极性，忽视了劳动者“人”的概念，长久来说，不利于国家社会的长治久安。于是近些年来，一种新的管理方式出现并得到迅速推广：人性管理。

一个国家人口众多，不意味着人力资源丰富，只能说明开发人力资源方面拥有很大的潜力。人人口资源中有相当大比例的不可劳动人口，在可劳动人口中，人才资源仅占很小一部分，而人才资源中能转化成人才资本的又是极少，所以有：人口资源≥人力资源≥人才资源≥人才资本，如何提取人才资本就成为管理学的核心。西方社会普遍采用物质奖励的办法来吸收人才，只是因为西方社会经过几个世纪的发展，完成了资本积累，有能力在物质上满足领导精英和学术泰斗的要求。而中国缺乏资本主义社会的充分发展，生产力落后，生产关系结构性缺失，又面临赶英超美的压力，因此长期采取精神奖励的办法来吸引人才，这也是中国，包括许多发展中国家人才流失严重的根本原因。中国人力资源研究尚处于起步阶段，因此在进展和应用方面和欧美国家相比还有较大差距。大致来讲，中国的人口资源可分为以下几类：1.尚在劳动年龄内，正在劳动；2.不到或超过劳动年龄，仍在劳动；3.处于劳动年龄内，具备劳动能力，但没有工作，还在待业；4.处在劳动年龄内，因学习、服役、疾病、或残疾等原因不参与劳动。另一个显著特点是中国目前劳动力素质普遍不高。评定劳动力素质的高低，国际通用标准是看其思想觉悟、品德高低、技术水平。素质不高，基数庞大，这是中国劳动力状况的突出特点，这也是促进就业难的难点所在。

对于企业来讲，能够带来剩余价值的一切资源都可以利用，从这个角度看人力资源和其他自然资源、社会资源一样可以作为商品参与市场流通。但人力资源不同于其他资源，其与生俱来的能动性决定了使用人力资源的复杂性，即：人才的强化和自我强化、领导控制与民主管理、人才的职业自主选择、人才的创新活动和其他作为人的自然属性与社会属性。人力资源不仅是财富创造的动力源泉，同时也是物质消耗的无底黑洞。和水资源一样，人力资源也具有可再生性，他的增长与人口的增长是成正比的，即包括自然增长和机械增长。时

效性与延续性的矛盾是使用人才资源的另一个难点，由于人的生理特点，劳动时间、劳动质量与劳动年龄之间的关系是相互制约的，因此在领导机关内，企业人事安排中，为了优势互补，往往采用老中青三代结合。企业对人力资源进行管理采取的一般流程是固定不变的，即事先制定一个招聘计划，通过考核来审查人才对企业的认知能力，根据其能力的大小安排临时工作，试用期过后确定是否继续雇佣，调配工作岗位，岗前培训来提高员工素质，签订劳动合同来规范劳资关系，进行阶段性物质奖励与精神奖励，员工退休或跳槽后在制定新的招聘计划。当员工真正确立之后，就开始了领导与被领导的关系，即真正的人力资源管理，包括人与事的互调互配，人的需求与工作报酬的互调互配，人与人的协调合作，工作与工作的合理拼接。管理的本质就是用人、办事，就是要达到促进生产经营的顺利进行，调动劳动者积极性，提高劳动生产率，促进现代企业制度的建立，即产权明晰，责任分明，政企分开，管理科学。员工使用的方法根据企事业单位性质的不同采取不同的方法，因为用人单位有营利与非营利之分，营利单位又有公司与非公司之分，公司又有责任有限公司与股份有限公司之分，所以员工的使用大致可分为委任制、选任制、聘任制、考任制。虽然使用方法上有很大区别，但用人单位的用人原则却是异曲同工，即遵守：人事相符；权、利、责一致；德才兼备、任人唯贤；用人所长、容人所短；兴趣引导工作；优化组合人事工作。

企业和事业单位招收新人时往往会考虑新人的工作动力，而新人的工作动力从根本上又和工作效价、期望概率、工作回报的可能性成正比。对于员工来说，更多的时候公平比薪水重要得多，人是社会人，工作动力受报酬绝对值和相对报酬绝对值的影响，因为人总会把自己的收入和别人的收入相比，并和自己过去的收入相比，稍微的不平衡可能就会影响自己的工作动力。对待这种不公平，通常员工会采取以下的办法来应对：1.采取实际行动来改变自己的收入与付出；2.采取一定措施改变别人的收入与付出；3.自我安慰；4.发牢骚、制造矛盾、甚至跳槽。企事业单位面对与员工的不满往往采用行为改造型激励办法：1.正强化，对其行为进行肯定鼓励；2.负强化，预先告知其行为可能造成的不良后果；3.不强化，不奖励也不惩罚；4.惩罚，对不良后果进行批评与处分；5.综合策略，对不同行为采取一种以上的策略。大型公司十分看重对员工工作动力的激励，他们往往按绩效发工资，年终分红，允许员工持股，设立奖金，实行带薪休假，灵活工作日程来激励员工。

人力资源的能动性和流动性决定了工作流程的可复制，因此极易造成商业机密和国家机密的泄漏。大规模的人才外流甚至可能造成对国家安全的威胁。国外避免此类事件的发生通常是强化立法管理，以法律、法规的形式规范人才流动为根本；优化小环境，以行业规则约束人才流动为支撑；强调职业道德，强调员工自律为补充。这样的确大大减少了人才流失和商业机密、国家机密外泄的隐患，但三项措施的实施并不能立竿见影，国外用了一个多世纪才建立了人才保障制度，而我国人力资源开始科学性研究才不过一代人的时间，因此任重而道远。

在未来社会，国际间的竞争越来越激烈，其实质就是以科技为龙头、经济为基础的综合国力的较量。想在二十一世纪的竞争格局中占据有利地位，各国都在争先恐后的发挥自己的优势资源。作为人口第一大国的中国，其人力优势无可争辩，人力资源管理学的重要性由此可见。人力资源学不是新生学科，十九世纪末西方资产阶级政权趋于稳定，英法等老资格资本主义国家早已步入工业化社会。两次科技革命的兴起，促进人们生活环境、生活质量的大幅度提高，特别是近代医学的发展，医疗卫生条件的改善，出生婴儿的成活率迅速提高，人们的寿命也大大延长，这一高一低，带来的结果是人口数量的激增。另外，科技创新与新技术的普遍运用于生产，又促进了社会劳动生产率成倍的提高，机器生产代替了手工劳动，人的工作被大大解放了。对于生产者来说，生产机械化带来的是巨额利润，加速了资本的原

始积累。而对于无产者来说，机器大工业的建立意味着失业。“就业乃民生之本”。无产阶级大量失业，生活状况在经济繁荣中日趋恶化，这是资本主义社会发展的必然趋势。如何缓和日益尖锐的阶级矛盾，如何促进资本主义市场的扩大摆在资产阶级御用学者面前，在这种背景下，人力资源管理学应运而生。

在一定领域或社会组织内部全部劳动人口拥有劳动能力的总和被称为人力资源。人力资源不同于人口资源，因为人资源是可劳动人口与不可劳动人口的总和。社会各项活动的管理都包括两个方面：1.如何用人；2.如何办事。这也是人力资源管理中的本质性工作。由于人力资源管理学发展的不完善，长期以来管理一直是强制性的，这样的管理虽然可以迅速规范劳动力的流动与使用，但却压制了劳动者的积极性，忽视了劳动者“人”的概念，长久来说，不利于国家社会的长治久安。于是近些年来，一种新的管理方式出现并得到迅速推广：人性管理。

一个国家人口众多，不意味着人力资源丰富，只能说明开发人力资源方面拥有很大的潜力。人人口资源中有相当大比例的不可劳动人口，在可劳动人口中，人才资源仅占很小一部分，而人才资源中能转化成人才资本的又是极少，所以有：人口资源≥人力资源≥人才资源≥人才资本，如何提取人才资本就成为管理学的核心。西方社会普遍采用物质奖励的办法来吸收人才，只是因为西方社会经过几个世纪的发展，完成了资本积累，有能力在物质上满足领导精英和学术泰斗的要求。而中国缺乏资本主义社会的充分发展，生产力落后，生产关系结构性缺失，又面临赶英超美的压力，因此长期采取精神奖励的办法来吸引人才，这也是中国，包括许多发展中国家人才流失严重的根本原因。中国人力资源研究尚处于起步阶段，因此在进展和应用方面和欧美国家相比还有较大差距。大致来讲，中国的人口资源可分为以下几类：1.尚在劳动年龄内，正在劳动；2.不到或超过劳动年龄，仍在劳动；3.处于劳动年龄内，具备劳动能力，但没有工作，还在待业；4.处在劳动年龄内，因学习、服役、疾病、或残疾等原因不参与劳动。另一个显著特点是中国目前劳动力素质普遍不高。评定劳动力素质的高低，国际通用标准是看其思想觉悟、品德高低、技术水平。素质不高，基数庞大，这是中国劳动力状况的突出特点，这也是促进就业难的难点所在。

对于企业来讲，能够带来剩余价值的一切资源都可以利用，从这个角度看人力资源和其他自然资源、社会资源一样可以作为商品参与市场流通。但人力资源不同于其他资源，其与生俱来的能动性决定了使用人力资源的复杂性，即：人才的强化和自我强化、领导控制与民主管理、人才的职业自主选择、人才的创新活动和其他作为人的自然属性与社会属性。人力资源不仅是财富创造的动力源泉，同时也是物质消耗的无底黑洞。和水资源一样，人力资源也具有可再生性，他的增长与人口的增长是成正比的，即包括自然增长和机械增长。时效性与延续性的矛盾是使用人才资源的另一个难点，由于人的生理特点，劳动时间、劳动质量与劳动年龄之间的关系是相互制约的，因此在领导机关内，企业人事安排中，为了优势互补，往往采用老中青三代结合。企业对人力资源进行管理采取的一般流程是固定不变的，即事先制定一个招聘计划，通过考核来审查人才对企业的认知能力，根据其能力的大小安排临时工作，试用期过后确定是否继续雇佣，调配工作岗位，岗前培训来提高员工素质，签订劳动合同来规范劳资关系，进行阶段性物质奖励与精神奖励，员工退休或跳槽后在制定新的招聘计划。当员工真正确立之后，就开始了领导与被领导的关系，即真正的人力资源管理，包括人与事的互调互配，人的需求与工作报酬的互调互配，人与人的协调合作，工作与工作的合理拼接。管理的本质就是用人、办事，就是要达到促进生产经营的顺利进行，调动劳动者积极性，提高劳动生产率，促进现代企业制度的建立，即产权明晰，责任分明，政企分开，管理科学。员工使用的方法根据企事业单位性质的不同采取不同的方法，因为用人单位有营利与非营利之分，营利单位又有公司与非公司之分，公司又有责任有限公司与股份有限公司之分，所以员工的使用大致可分为委任制、选任制、聘任制、考任制。虽然使用方法上有很大区别，但用人单位的用人原则却是异曲同工，即遵守：人事相符；权、利、责一致；德才兼备、任人唯贤；用人所长、容人所短；兴趣引导工作；优化组合人事工作。

企业和事业单位招收新人时往往会考虑新人的工作动力，而新人的工作动力从根本上又和工作效价、期望概率、工作回报的可能性成正比。对于员工来说，更多的时候公平比薪水重要得多，人是社会人，工作动力受报酬绝对值和相对报酬绝对值的影响，因为人总会把自己的收入和别人的收入相比，并和自己过去的收入相比，稍微的不平衡可能就会影响自己的工作动力。对待这种不公平，通常员工会采取以下的办法来应对：1.采取实际行动来改变自己的收入与付出；2.采取一定措施改变别人的收入与付出；3.自我安慰；4.发牢骚、制造矛盾、甚至跳槽。企事业单位面对与员工的不满往往采用行为改造型激励办法：1.正强化，对其行为进行肯定鼓励；2.负强化，预先告知其行为可能造成的不良后果；3.不强化，不奖励也不惩罚；4.惩罚，对不良后果进行批评与处分；5.综合策略，对不同行为采取一种以上的策略。大型公司十分看重对员工工作动力的激励，他们往往按绩效发工资，年终分红，允许员工持股，设立奖金，实行带薪休假，灵活工作日程来激励员工。

人力资源的能动性和流动性决定了工作流程的可复制，因此极易造成商业机密和国家机密的泄漏。大规模的人才外流甚至可能造成对国家安全的威胁。国外避免此类事件的发生通常是强化立法管理，以法律、法规的形式规范人才流动为根本；优化小环境，以行业规则约束人才流动为支撑；强调职业道德，强调员工自律为补充。这样的确大大减少了人才流失和商业机密、国家机密外泄的隐患，但三项措施的实施并不能立竿见影，国外用了一个多世纪才建立了人才保障制度，而我国人力资源开始科学性研究才不过一代人的时间，因此任重而道远。

**第四篇：人力资源管理学课程实习安排**

人力资源管理学课程实习安排1、2、本安排适用于20945（1）（2）班的《人力资源管理课程实习》。实习目的：通过对人力资源管理的课程实习，使学生接触社会、了解企业或组织，了解我国企业人力资源管理现状，能够将课堂教学内容与实践内容联系起来，结合起来，认识理论与实践的关系。

3、4、实习时间：2025年12月24、25、31日。实习内容：（参考）

（1）企业人力资源管理基础工作的调查与分析

（2）我国企业人力资源管理现状调查

（3）我国企业人力资源管理政策调查

（4）企业人力资源规划调查

（5）企业人员利用调查分析

（6）人力资源市场情况调查

（7）企业人力资源利用情况调查

（8）企业管理人员情况调查

（9）企业激励机制或制度的调查

（10）企业绩效考核管理的调查

（11）企业员工薪酬问题的调查

（12）企业社会保障、安全问题调查

5、实习地点：

北京市范围内的企业、事业单位。

6、实习要求：

（1）以实习小组为一个单元，每组3—4人。

（2）每一名学生必须深入实际调查地做较全面的调查。

（3）在实习之前必须做好充分的调研准备。

（4）实习结束每组写出一份调查报告。

（5）调查报告在全班交流。

7、实习考核：

考核分两部分：实际调查占50%

调查报告占50%。

**第五篇：工商管理毕业论文题目（管理学、市场营销、人力资源）**

一、管理学方向参考题目

1、论某某企业核心竞争力

2、某某品牌战略与对策

3、某某企业协同效应研究

4、试论某某地区发展中小企业的若干问题

11、某某企业多元化战略问题研究

12、某某品牌延伸的问题与对策13、14、某某企业组织流程化设计

15、某某企业跨国经营的价值链设计

16、某某产业链上的价值链分析17、18、某某企业竞争力问题探讨

19、某某战略联盟问题研究

20、网络经济对某某企业的影响

21、某某企业核心能力问题研究

24、企业的跨文化管理——以某某企业为例

25、关于推行股票期权制若干问题的探讨

26、战略转型问题研究

27、企业并购问题研究

28、对多元化经营战略的全方位思考

29、企业核心竞争力

30、关于企业实施名牌战略的问题的研究

31、企业成长研究

32、知识管理研究

33、组织结构及形态演变研究

34、我国上市公司的公司治理结构完善

35、管理伦理与现代公司经营

36、网络经济时代的管理变革

37、风险资本与高新技术企业的公司治理

38、全球化背景下我国it企业的发展战略

39、面向新经济模式的企业管理信息系统

40、资本经营方式研究

41、企业并购研究

42、管理者收购研究

43、战略联盟研究

44、租赁经营研究

45、定制生产模式的系统设计与管理

46、全球化与企业生产战略选择

47、计算机集成制造系统（cim）支持体系的设计与管理

48、jit在我国企业的运用

49、mrp在我国企业的运用

50、企业生产计划系统的研究

51、企业生产性资源的计划管理

52、全面质量管理方法在企业中的运用

53、企业系统质量控制的应用

54、质量管理标准的研究

55、先进制造技术条件下的质量管理

56、公司治理中的股东权益保护问题研究

57、完善上市公司董事会功能的若干思考

58、我国利用跨国公司直接投资的战略和策略分析

59、公司合并中关联人的利益保护问题研究

60、企业购并战略中的核心问题研究

61、论管理创新

62、风险企业发展战略初探

63、中式快餐的发展问题

64、论组织怎样做才能实现管理科学化65、66、国企法人治理结构难在哪儿

67、中小企业发展思考与对策

68、虚拟企业对我国管理组织的启示

69、高新技术产业化问题探讨

70、企业的经营与发展

71、人力资本的激励机制

72、如何提升企业核心竞争能力

73、流通企业国际化经营的不可控因素分析

74、企业国际化经营的可控因素风险分析

75、启示与借鉴：流通企业迈出国门

76、中国流通企业的国际化经营战略

77、我国入世后，市场经营面临的主要风险及其预防

78、入世后如何增强我国服务业的国际竞争能力

79、企业如何实施“走出去”战略

80、中国跨国公司的创建与发展

81、中国——东盟自由贸易区给中国企业带来的发展契机

82、企业模式的比较研究

83、外国国有企业改革的启迪与借鉴

84、中小企业融资障碍及对策研究

85、品牌战略与对策

86、中国上市公司的亏损问题与重组研究

二、市场营销方向参考选题

1、某某企业营销网络建设和管理问题分析

2、营销组织设计和再造问题

3、商品房市场营销策划问题

4、客户关系管理（crm）问题

5、中外营销管理创新的案例分析

6、网络广告理论与应用研究

7、客户关系管理的应用研究

8、网络营销的应用研究

9、电子商务的应用与模式研究

10、高新技术产业化问题探讨

11、品牌策略探讨

12、广告创意策略探讨

13、各种类型的市场研究报告

14、各种类型的市场营销策划方案

15、关于电子商务与网络营销

16、关于关系营销与建立顾客忠诚

17、关于营销行为中的职业道德

18、知识经济时代的企业营销

19、中小企业的市场营销战略

20、中小企业电子商务发展战略

21、网络营销刍议

22、wto框架下的服务营销

23、关于服务营销文化

24、公关与品牌形象的塑造

25、关于品牌运营的几个问题

26、我国家电企业价格大战的案例研究

27、企业文化重建问题研究

28、市场营销问题研究

29、企业营销策划

30、品牌战略研究

31、国际市场营销问题研究

32、国际贸易问题研究

33、关于提高我国商贸企业竞争能力的思考

34、关于提高我国企业竞争能力的思考

35、实施品牌战略，增强企业竞争能力

36、树立现代市场营销理念，赢得市场竞争优势

37、对加入wto后中国流通产业发展的战略思考

38、外资零售业市场准入与发展我国零售业的对策

39、零售业的业态创新与技术进步

40、论农村市场的开拓

41、中国零售业连锁经营与国际接轨探索

42、第三方物流是中国现代物流产业发展的突破点

43、网络广告研究

44、定价策略研究

45、消费者行为研究

46、消费者行为研究

47、现代商务谈判

48、绿色营销中的渠道建设问题研究

49、入世对我国分销业的影响分析

50、物流的电子商务化发展问题研究

51、我国批发业的发展转型问题研究

52、市场营销理论与实践研究

53、公共关系管理研究

54、某企业整体营销企划方案

55、某企业营销现状诊断报告

56、某企业营销计划

三、人力资源方向参考题目

1、新世纪人力资源管理的发展趋势

2、人力资源管理模式比较研究

3、员工培训与开发的理论、实践和创新研究

4、企业人力资源的合理配置与使用研究

5、知识经济时代人才管理与企业家激励机制研究

6、社会保障制度改革研究

7、某市各种成分企业人力资源管理现状分析

8、论人力资源管理公正性意义

9、人力资源会计研究

10、人力资本投资与提高人力资源的质量

11、我国劳动力市场的发育现状及完善对策分析

12、工资理论——企业的薪酬管理

13、对“民工潮”现象的理性思考——农村劳动力就业问题分析

14、中小企业发展与管理研究

15、家族企业管理研究

16、加入wto与企业人力资源管理17、21世纪企业人力资源管理研究

18、人力资源信息系统研究

19、企业绩效考核研究

20、企业人才培训与使用研究

21、企业人才激励与薪酬管理

22、顾客满意与人力资源管理

23、跨世纪人力资源开发研究

24、企业文化重建问题研究

25、浅议企业财务分析

26、企业资本运营研究

27、试析企业人力资源管理创新

28、入世后中国企业的人力资源管理与开发

29、电子商务企业的客户服务

30、激励理论的研究

31、领导理论的研究

32、企业文化模式研究

33、企业智力资本研究

34、人力资源资本化——人力资源管理的新要求

35、试论市场经济条件下企业家的素质

36、跨国并购企业的文化管理

37、ceo的激励和监督机制

38、人力资本的激励机制

39、企业文化的塑造

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！