新版教材基础知识考试知识总结

第一章 劳动经济学

第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法

1．劳动力市场是研究市场经济制度中的劳动力市场现象和劳动力市场运行规律的科学。
2．劳动力资源的稀缺性的三个属性：相对稀缺性、绝对性、本质表现为支付手段和支付能力的稀缺
3．个人追求的目标是效用最大化，即在个人可支配资源的约束条件下，使个人需要和愿望得到最大限度的满足；企业追求的是利润的最大化，利润是企业总收入减去总费用的差额。
4．就业量和工资的决定是劳动力市场的基本功能。
5．劳动力市场的功能是通过商品的供给和需求来决定价格的机制，实现、调节资源的配置；解决生产什么，如何生产和为谁生产这一经济社会的基本课题。
6．劳动经济学的主要任务就是要认识劳动力市场的种种复杂现象，理解并揭示劳动力供给、劳动力需求，以及工资和就业决定机制对劳动力资源配置的作用原理。
7．劳动经济学的研究方法有两种，主要是实证研究和规范研究。
8．实证研究是研究现象本身“是什么”的问题。主要步骤是确定研究对象，设定假定条件，提出理论假说，验证四个步骤。
9．规范研究方法往往成为为政府制定社会经济政策服务的工具。

第二节 劳动力供给和需求

1．劳动参与率是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指：

$$总人口劳参率=\frac{劳动力}{总人口}\times 100\%$$

$$年龄龄（性别））劳参=\frac{某年龄年龄（性别）劳}{该年龄（性别）人口}\times 100\%$$

2．劳动力供给变量对工资率变动的反应程度被定义为劳动力供给的工资弹性，简称为劳动力供给弹性。

$$E_s=\frac{\Delta S}{S}/\frac{\Delta W}{W}$$

其中 E_s 为劳动力供给弹性，△S/S 表示劳动力供给量变化的百分比，△W/W 表示工资变动的百分比。

（1）供给无弹性 E＝0 无论工资率如何变动，劳动力供给量固定不变。
（2）供给有无限弹性 E＝～　工资率给定，劳动力供给量变动的绝对值大于 0。
（3）单位供给弹性 E＝1 在这种情况下，工资率变动的百分比与劳动力变动的百分比相同。
（4）供给富有弹性 E）1 劳动力变动百分比大于工资率变动百分比
（5）供给缺乏弹性 E（1 劳动力变动百分比小于工资率变动百分比

3．劳动力参与率的生命周期：
a:15～19 岁年龄组的青年人口劳动参与率下降。
b:妇女劳动参与率上升。
c:老年人口劳动率下降。
d:25～55 岁男性劳动参与率保持较高程度，没有什么变化。
4.附加性劳动力经济假说认为，在经济总水平下降的时候，由于衰退，一些一级劳动力处于失业状态。此时，为了保证家庭已有收入，二级劳动力走出家庭，以期寻找工作。因此，二级劳动参与率与失业率存在着正向关系：失业率上升，二级劳动参与率提高。
悲观性劳动力经济假说认为，失业率上升，二级劳动参与率下降。
4.劳动力需求弹性

$$E_d = \frac{\Delta D}{D} / \frac{\Delta W}{W}$$

在假设其他条件不变的情况下，劳动力需求与工资率存在着如下关系：工资率上升，劳动需求减少，工资率下降，劳动需求增加。
需求无弹性：E＝0
需求无限弹性：E＝～
单位需求弹性：E＝1
需求富有弹性：E）1
需求缺乏弹性：E（1
5．企业短期劳动力需求决定
（1）边际生产力递减规律（P10 图理解）
（2）企业短期劳动力需求的决定（P11 公式理解）
6．劳动力市场的性质：
a、劳动力市场是社会生产得以进行的条件。
b、劳动力是一种等价交换。
c、劳动力市场的交换决定了劳动力的价值——工资。工资是实现和决定这种交换行为的必要手段。
d、通过劳动力市场的交换，实现劳动要素和非劳动要素的最佳结合。
7．局部均衡分析方法的代表人物是 A 马歇尔 ，一般均衡分析方法的代表人物是 L 瓦尔拉。
劳动力市场均衡的意义：
a、 劳动力资源的最优分配。
b、同质劳动力获得同样的工资。
c、充分就业。
8.人口对劳动力供给的影响（3 个方面 P13）
人口规模的不断扩大，使劳动力供给增加；人口年龄结构通过劳动年龄内部

年龄构成的变动，影响劳动力供给内部构成的变化。
9.生产要素分为四类：土地，劳动，资本何企业家才能。

第三节 完全竞争市场下的工资水平与结构

一、工资的含义 P15
二、工资形式
1.工资形式的关键是以何种方式准确地反映和计量劳动者实际提供的劳动数量。

工资形式：基本工资＋福利

基本工资是以货币为支付手段，按照时间或产量计算的报酬，是工资构成的主要部分。工资率就是单位时间的劳动价格。

实际工资＝货币工资/价格指数

计时工资和计件工资的计算公式 P16。
2．福利是工资的转换形式和劳动力价格的重要构成部分。福利和基本工资之和构成立了劳动报酬。福利支付方式分为两大类：实物支付和延期支付。

实物支付普遍存在的原因：可以降低人工成本；变相的提高了个人所得税的纳税起点；从社会的角度看实物支付可以增加就业，改善居民的生活质量。

延期支付：保险支付、如退休金、失业保险等。延期支付当员工具备享受资格时，获得使用权。优势 P18。

第四节 就业与失业

一、就业总量的决定
1．所谓就业或劳动就业一般是指有劳动能力和就业要求的人，参与某种社会劳动，并通过劳动获得报酬或经营收入的经济活动。
2．均衡国民收入＝总需求＝总供给＝消费＋储蓄＝消费＋投资

$$Y=C+S=C+I$$

二、失业及其类型
1．所谓失业是指劳动力供给与劳动力需求在总量或结构上的失衡所形成的，具有劳动能力并有就业要求的劳动者处于没有就业岗位的状态。
2．类型：正常性失业：摩擦性失业、技术性失业、结构性失业、季节性失业
非正常性失业：周期性失业（最常见，最严重，最难对付），增长差距性失业。
3．对非正常性失业，政府通过宏观财政政策，货币政策，结合产业政策，推行积极的劳动力市场政策，来缓解需求不足性失业，进而实现充分就业。

4．失业业率$\dfrac{\text{失业业人}}{\text{社会劳会劳动力}}\times 100\%=\dfrac{\text{失业业人}}{\text{失业业人数＋就业人}}100\%$

5．劳动力市场的制度结构要素：
a、 最低劳动标准：最低工资标准，最长劳动时间标准
b、 最低社会保障。
c、 工会。工会在其发展中承担着多重功能，最基本的是与雇主或雇主组织进行集体谈判，参与决定基本劳动条件，并对各项劳动条件标准的实施进行监督。
6.就业与收入的宏观调控
（1）财政政策
（2）货币政策
（3）收入政策

收入差距指标——基尼系数：洛伦茨曲线、库兹涅茨比率、帕累托定律等、

基尼系数用来判断某种收入分配平等程度的一种指数，亦即社会居民或劳动者人数与收入量对应关系的计量指标。

当基尼系数接近 0 时，收入便接近与绝对平衡，接近 1 时，则接近绝对不平衡。基尼系数越大，表示收入越不平衡。通常基尼系数在 0.2~0.4 之间。

收入政策措施：a、调控收入与物价关系的措施：制定工资—物价指导线。冻结。以税收为基础的收入控制政策。

b、收入平等化措施：个人所得税制度。其他税。发展社会保障事业。

第二章 劳动法

第一节 劳动法的体系

一、劳动法的概念

1．狭义的劳动法仅指劳动法律部门的核心法律。广义的劳动法则是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系的法律规范的总和。

2．劳动法的基本原则的特点：指导性、纲领性的法律规范；反映了劳动法律部门的本质和特点；高度的稳定性；高度的权威性。

二、劳动法律基本原则的内容：

1、保障劳动者劳动权的原则。平等的劳动就业权、自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权。平等的就业权和自由择业权是劳动权的核心。劳动权受到国家的保障，这种劳动权保障具体的体现为基本保护，全面保护，优先保护等方面。

2、劳动关系民主化原则。劳动者有依据法律的规定享有参加和组织工会的权利；三方原则：政府、工会和雇主协会（企业家协会）。

3、物质帮助权。物质帮助权的特征：社会性、互济性、补尝性。

三、劳动法律渊源

1．我国宪法规定了劳动者的基本权利，如劳动权、报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、物质帮助权、培训权、结社权等。

2．劳动法律包括《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》。

国务院劳动行政法规：《工伤保险条例》、《企业劳动争议处理条例》、《职工奖惩条例》、》》《劳动保障监察条例》、《女职工劳动保护规定》、《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》等。

3．正式解释：根据解释主体的不同，正式解释分为立法解释、司法解释、行政解释。

4．集体合同是通过工会与雇主或雇主协会按照合法的程序，经过集体谈判达成的关于一般劳动条件的协议。集体合同整体性地规定了工会会员和雇主的权利和义务，对劳动双方具有法律约束力。分为产业集体合同、行业集体合同。

四、劳动法体系：劳动关系法、劳动标准法、劳动保障法、劳动监督检查法。

第二节 劳动法律关系

一、劳动法律关系的含义和特征

1．劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的劳动者（雇员）与用人单位（雇主）之间的权利义务关系，即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。
2．劳动法律关系的当事人必须服从国家的意志，在确定劳动关系各方面的内容以及劳动关系当事人各自的行为时，如工时、工资、劳动条件等，以及变更、解除和终止劳动关系时，必须服从国家的意志的制约。
3．劳动法律关系的种类：劳动合同关系、劳动行政法律关系、劳动服务法律关系。
4．劳动法律关系的特征 P41
二、劳动法律关系的构成要素：主体、内容、客体 P42
三、劳动法律事实分为：劳动法律行为、劳动法律事件。
劳动法律行为：是指以当事人的意志为转移，能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭，具有一定法律后果的活动。
劳动法律事件：指不以当事人的主管意志为转移，能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭，具有一定法律后果的活动。

第三章 现代企业管理

第一节 企业战略管理

一、企业战略环境分析
1．概念：企业战略是指企业为了适应未来环境的变化，寻求长期生存和稳定发展而制定的总体性和长远性的谋划与方略。
企业战略具有全局性、系统性、长期性、风险性和抗争性。
2．企业环境的结构和特点
企业微观环境是指市场和产业环境。宏观环境是指间接影响企业活动环境因素，包括经济环境、政治环境、法律环境、社会文化技术环境。
经营环境分类 P46 表
3．经营环境分析的方法
企业外部环境调研的方法：获取口头信息、获取书面信息、专题性调研。
经营环境的微观分析：现有竞争对手的分析、潜在竞争对手的分析、替代产品和服务威胁的分析、顾客力量的分析、供应商力量的分析。
经验环境的宏观分析：政治法律环境、经济环境（经济体制、形势、结构、政策）技术、社会文化环境
二、企业分析
1．资源是企业拥有或控制的有形资产和无形资产。物质、人力、财务、技术、管理、无形。
2．能力是指企业将其资源进行组合、归集、整合形成产品和服务、以满足顾客需要的一种技能。资源的开发和利用活动分成两大类，即基本活动和支持活动。
基本活动：生产加工，成品运输，市场营销，售后服务。
支持活动：采购管理、技术开发、人力资源管理、企业基础设施。
企业能力的分析方法：纵向分析、横向分析、财务分析。
在分析企业能力时，效率和效果是两个重要的指标。所谓效率是指实际产出

和实际投入的比率，所谓效果是指实际产出达到预计产出的程度。

3．企业内部条件和外部条件的综合分析——运用 SWOT 分析方法。

WO：扭转战略　　SO：增长战略

WT：防御战略　　ST：多种经营战略

4．企业的战略选择

企业的总体战略有进入战略、发展战略、稳定战略、撤退战略（P54 各个战略的方式）。

一般竞争战略有低成本战略、差异化战略、重点战略。

差异化战略制定的原则：效益原则、适当原则、有效原则。

不同行业阶段的战略：新兴行业、成熟行业、衰退行业 P58。

5．企业经营战略的实施：建立企业组织、合理配置资源，制定预算和规划、调动员工积极性，实施有效战略控制。

6．企业经营战略的控制：制定评价标准，进行实际成效跟标准对比，针对偏差进行纠偏。

企业战略控制由企业最高层控制，分为事前控制、事中控制和事后控制。

第二节 企业计划与决策

一、科学决策的要求和方法

1．决策科学化的要求：合理的决策标准、有效的信息系统、系统的决策观念、科学的决策程序、决策方法科学性。

科学的决策程序：确定决策目标、探索可行方案、选优决策三个阶段。

决策方法科学化：两条基本途径：按常规办事、不必事事重新决策；建立健全专门的组织机构，赋予其专门处理某类决策的权力和责任，分工明确。

新的方法：硬技术得到了迅速发展和广泛运用，软技术也使决策越来越科学化。

2．确定性决策方法：

（1）量本利分析法

量本利分析法的原理是将企业的总成本分为固定成本和变动成本，观察产品单价和单位变动成本的差额，若前者大于后者，则存在“边际贡献”。量本利分析的主要问题是找出盈亏平衡点，寻找的方法有图解法和公式法 P64。

A:边际收益法 P66

B:经营安全状况分析 P66

C:销售利润决策和生产方法的盈利对比分析 P67

（2）线性规划法 P67

（3）微分法 P67

3．风险性决策方法：是一种随即决策，要具备 5 个条件：1、有一个明确的决策目标；2、存在 2 个以上可供选择的方案；3、存在着不以人们的意志为转移的各种自然状态；4、可测算不同方案在不同自然状态下的损益值；5、可测算出各种自然状态发生的客观概率。

A：收益矩阵 P68

B：决策树

决策树的分析程序：绘制树形图，计算期望值，减枝决策。

C：敏感性分析 P69

4．不确定性决策方法：

悲观决策标准——华德决策准则
乐观决策标准——赫威斯准则
中庸决策标准——中庸决策标准
最小后悔决策标准——萨凡奇决策标准
同等概率标准（机会均等标准）——拉普拉斯决策标准

二、企业经营计划

1．制定企业计划的原则 P70

2．编制经营计划的方法 P71：滚动计划法、PDCA 循环法、综合平衡法

滚动计划法计划期可长可短，若是年度计划则按季度滚动，若是中长期计划在按年度滚动。

PDCA 循环法就是按照计划（PLAN）、执行（DO）、检查（CHECK）、处理（ACTION）四个阶段的顺序，周而复始地循环进行计划管理的一种工作。

综合平衡法是指综合考虑企业生产经营活动中的各个因素，通过反复测算制定科学的计划，对企业经营活动进行指导、监督、控制和协调，从而实现企业综合平衡的要求，取得最佳经济效益。

3．目标管理的特点：

a、它是一种系统化的管理模式。

b、要求有明确完整的目标体系。

c、更富于参与性。

d、强调自我控制。

e、 重视员工的培训和能力开发。

4.目标管理的实施：目标体系的建立，经营目标的实施，经营目标的控制。

第三节 市场营销

一、市场分析

1．市场营销是关于构思、货物和服务的设计、定价、促销和分销的规划和实施过程，目的是创造能实现个人和组织目标的交换。

2．分类：

按交换对象不同可分为商品市场、服务市场、技术市场、金融市场、劳动力市场和信息市场等等。

按买方类型可分为消费者市场和组织市场。

按活动范围和区域不同可分为世界市场、全国性市场和地方市场等等。

3．消费者市场是指所以为了个人消费而购买物品和服务的个人和家庭所构成的市场。

影响消费者购买行为的主要因素：社会、文化、个人和心理等因素。

消费者的购买决策过程 P76：参与购买的决策，消费者购买行为类型；

4．组织市场分析

组织市场是由各组织机构形成的对企业产品和劳务需求的总和，分为：产业市场、转卖者市场、政府市场。

产业市场的购买行为：

（1）产业市场的显著特点 P78

（2）产业购买的决策参与者 P78

（3）产业购买者的购买类型 P79

（4）影响产业市场购买者的因素 P79：环境、组织、人际、个人因素等等。

（5）产业购买者购买过程的主要阶段 P79

二、市场营销的管理过程

1．分析市场机会；

2．选择目标市场；

3．设计市场营销组合；

设计市场营销组合的四个基本变量：产品（product）、价格（price）、地点（place）、促销 （promotion）。

4．执行和控制市场营销计划。

三、市场营销策略

1．产品策略 P84——X

（1）产品组合策略 P84

（2）品牌与商标策略 P85

品牌是用来识别商品或劳务的名称、记号、图案、颜色及其组合，包括品牌名称和品牌标志两部分。

商标是指已获得专用权并受法律保护的一个品牌或一个品牌的一部分。

一般来说，对于不是以生产企业而是以规格划分质量的均质产品，如电力、钢材等产品，消费者习惯上不认商标。

（3）包装策略 P86

（4）产品生命周期策略 P86：分为投入期、成长期、成熟期、衰退期。

（5）服务策略 P87

2．定价策略 P90——Y

价格是影响产品销售的最直接、最重要的因素之一。产品的最高价格取决于市场需求，最低价格取决于该产品的成本费用。

（1）成本导向定价法 P90

（2）需求导向定价法 P91：以顾客为基础的差别定价；以地理为基础的差别定价；以时间为基础；以产品为基础；

（3）逆向定价法 P91

3．分销策略 P93——X

4．促销策略 P95：广告、人员推销、营业推广、公共关系等方式。

第四章 管理心理与组织行为

第一节 个体心理与行为的分析

一、个体差异

1．员工的能力与人格 P97——X

能力差异：心理学所指的能力，其一是指个人在某方面所表现出的实际能力，即“所能为者”，其二是指个人将来有机会通过学习，在行为上表现出的能力，即“可能为者”。前者称为实际能力或“成就”，后者称为潜在能

2．员工的态度 P99——X

工作满意度的影响因素（来源）：富有挑战性的工作，公平的报酬，支持性的工作环境，融洽的人际关系，个人特征与工作的匹配

3．组织承诺：感情承诺，继续承诺，规范承诺

4．员工的知觉和归因 P102——X

社会知觉是指个体对其他个体的知觉，即我们如何认识他人，包括：首应效应，光环效应，投射效应，对比效应，刻板效应。

归因，就是利用有关的信息资料对认的行为进行分析，从而推论其原因的过程。分为内因和外因，稳因和非稳因。

二、工作动机的理论和应用

1．人的多重需要和组织的报酬形式：成就需要，权力需要，亲和需要，安全需要，地位需要。

最初，金钱被认为是唯一的报酬形式（以科学管理理论为代表），过一段时间以后这种外部诱因又包括了工作环境、安全感或者民主管理的风格。然后，更为稳定的工作动机又被认为是“更高层次”的需要，如自尊和自我实现（以人本主义心理学为代表）、责任、赞赏、成就和进步、以及个人成长和发展，因而组织所设计的报酬形式要更多地满足人的内在需求，如晋升、发展、创造等。

2．组织公正与报酬分配 P106——X：分配公平、程序公平、互动公平。

三、员工的学习和行为的管理

1．员工的学习 P109——Y

2．员工学习与组织行为矫正 P111

组织行为矫正的具体步骤：识别和确认对绩效有重大影响的关键行为；对这些关建行为进行基线测量；做功能性分析；干预行为。

第二节 工作团队的心理与行为

一、工作团队的动力

1．工作团队有效性的理论 P113——X

团队的有效性由四个要素构成：绩效、成员满意度、团队学习、外人的满意度。

边界管理：指一个团队与自己团队之外的人们进行合作的方法。边界管理是团队运作的主要范畴之一，在创造和维护团队有效性方面起着关键性的作用。

团队的动力因素分析 P115——X：团队过程的主要范畴是沟通、影响、任务和维护的职能、决策、冲突、氛围和情绪问题。

二、群体决策与人际沟通

1．群体决策

优缺点 P117——Y

影响群体决策的群体因素：群体多样性，群体熟悉度，群体的认知能力，群体成员的决策能力，参与决策的平等性、群体规模、群体决策规则。

2．人际关系与沟通 P118——X

人际关系的发展阶段：选择或定向阶段，试验和探索阶段，加强阶段，融合阶段，盟约阶段。

周哈利窗模型是对沟通风格进行评估与分类时最常用的模型。根据周哈利窗，要想提高沟通的有效性，就要从两方面进行努力。一方面时增加自我暴露的程度，缩小隐藏区，扩大开放区，让对方了解自己多些，诚实坦率地与对方分享信息；另一方面，提高他人对自己的反馈程度，缩小盲区，扩大开放区。

根据这种分析，可以把个体的沟通风格划分成四种类型。自我克制型，自我保护型，自我暴露型，自我实现型。

第三节 领导行为及其理论

一、领导的活动与角色 P121——Y
二、领导的特质、风格及其权变因素
1．领导的七大关键特质：自信、远见、又清楚表达目标的能力、对目标的坚定信念、行为不循规蹈矩，变革的代言人，对环境的敏感。
2．对领导行为的早期研究显示出以下两个维度：关怀维度，结构维度。在常规性任务为主的生产部门，高结构的领导行为与生产效率成正比，关怀的领导结构与生产效率成反比。而在非生产部门情况则刚刚相反。
3．费德勒的权变模型 P125——X：任何一种领导行为可能是有效的也可能是无效的，关键是看它是否适合于特定的领导环境。
对领导行为有效性的考察或预测，要从三个方面进行：确定领导的行为风格，确定领导的具体情境，确定行为风格是否适合具体的情境。
4．领导情境理论 P125——X
5．路径－目标理论 P126——X
6．参与模型 P127——X
三、领导理论中的新观点 P128 ——Y：情商与领导效果，领导替代论，领导技能和职业发展计划。

第四节 人力资源管理中的心理测量技术

一、心理测量的原理
1．心理测量和心理测验 P131——X
心理测验是心理测量的工具。测验是测量的一个行为样本的系统程序。
2．心理测验的类型：
按测验的内容可分为：能力测验，人格测验
按测验的方式：口头、纸币、操作、情境
按测验的人数：个体，团体
按测验的目的：描述性、诊断性、预测性
按测验应用领域：教育测验、职业测验、临床测验
3．心理测验的技术标准：信度，效度，难度，标准化
信度越高，测验越可靠。通常信度在 0.90 以上的能力测验，0.80 以上的人格测验视为是好的测验。
二、心理测验与人力资源管理
1．用于招聘和筛选时的心理测量 P134——X 择优策略，淘汰策略，轮廓匹配策略。
2．晋升中的测评 P135——Y
3．培训与开发中的心理测量 P135——Y
4．组织激励与管理诊断中的心理测量 P136——Y

第五章 人力资源开发与管理

第一节 人力资源的基本理论

一、人的管理哲学——人性假设 P137——Z
人性，即人的本性。人具有自然属性和心理属性。自然属性是指人生来就有

的先天之性。心理属性即人的感觉、知觉、记忆等一切心理现在的总和。这是人性的重要构成部分，是人性的本质。

人性的特征：能动性、社会性、整体性、两面性、可变性个体差异性。

西方的管理理论中，存在着四种人性假设，也有四种不同的管理方式。经济人、社会人、“自我实现人”、复杂人。对以上几种人性假设应当予以正确的评价：1、四种人性假设是历史发展的必然，它随着历史的发展而先后出现，反映了对人和人性认识的逐步深化和社会的进步。2、四种人性及以其为基础所提出的许多管理主张、措施有其合理性、科学性的一面，至今仍有借鉴意义。3、四种人性假设也有其片面性、非科学性的一面。4、四种人性假设虽然随历史进步一次产生，但是我们不能武断地完全否定前者，以后者取代之，应当科学、审慎地分析每一种人性假设，构建现代企业人力资源管理模式。

二、以人为本的管理思想 P144——X

1．人本管理的含义：所谓人本管理，即以人为根本的管理。

（1）企业中的人是首要因素，企业是以人为主体而组成的。

（2）企业为人的需要而存在，为人的需要而生产，为人的需要而管理。

（3）人本管理不是企业管理的又一项工作，而是现代企业管理（包括人力资源管理）的一种理念、指导思想、管理意识。

2．人本管理原则。

（1）人的管理第一。

（2）满足人的需要，实施激励。个性需要，即马斯洛所提出的个人生理、安全、社交、受尊敬和自我实现的五层次需要。通过组织引导、激励，实现个人需要，是以人为本的企业管理本应当担当的责任，是人本管理的基本要求和准则。

（3）教育培训，完善人、开发人、发展人。

（4） 以人为本，以人为中心构建企业的组织形态和机构。

（5） 和谐的人际关系。影响企业凝聚力，人的身心健康，个体行为，工作效率和企业发展。

（6） 员工个人和组织共同发展。

3．人本管理的机制。

a、动力机制；b、约束机制；c、压力机制；

d、保障机制；e、环境优化机制；f、选择机制。

三、人力资本理论

1．人力资本的含义 P151——X

人力资本，是指通过费用支出（投资）于人力资源，而形成和凝结于人力资源体中，并能带来价值增值的智力、知识、技能及体能的总和。

2．人力资本的特征：

人力资本具有一般资本的共性，但是，与物质资本相比，它呈现出以下自有特征：

a、人力资本存在人体之中，它于人体不可分离。

b、人力资本以一直无形的形式存在，必须通过生产劳动方能体现出来。

c、人力资本具有实效性。

d、人力资本具有收益性。

e、人力资本具有无限的潜在创造性。

f、人力资本具有积累性。

g、人力资本具有个体差异性。

3.人力资本投资 P152——X

人力资本投资，是指投资者通过对人进行一定的资本投入（货币资本或实物），增加或提高人的智能和体能，这种劳动能力的提高最终反映在劳动产出增加上的一种投资行为。

人力资本投资的特征：连续性、动态性、投资主体和客体具有同一性、人力资本的投资者与收益者不完全一致、投资收益形式多样。

人力资本投资的成本：实际支出或直接支出、放弃的收入或时间支出、心理损失。机会成本，社会成本和私人成本，边际成本，沉淀成本）（人力资本投资一旦发生便不可回撤，此时面临着投资资金丧失的危险，即成为“沉淀成本”。）

人力资本培训投资支出发生在三个层面上，国家对公共服务系统人员的培训支出、企业为增进人力资本投资的培训支出和个人培训支出。

四、人力资本投资的收益率 P159——X

1．私人收益与私人收益率

2．社会收益与社会收益率

3．人力资本投资收益率变化规律：

a、 投资和收益之间的替代和互补关系；

b、 人力资本投资的内生收益率递减规律：随着受教育年限延长，技能与知识边际增长率下降，从而使边际增长速度放慢，因而影响到内部收益率；边际教育成本的快速增长；人力资本投资与人的预期收益时间有关。

c、人力资本投资收益变动规律与最优人力资本投资模型

第二节 人力资源开发

一、人力资源开发的目标

1．人力资源开发目标的特性：开放目标的多元性；开发目标的层次性；开发目标的整体性。

2．人力资源考分的目标层次

（1）总体目标：促进人的发展是人力资源开发的最高目标；开发并有效运用人的潜能是根本目标；

（2）具体目标：国家、劳动人事部门、教育、卫生医疗、企业目标。

二、人力资源开发的理论体系 P167——X

1．人力资源的心理开发——Y

2．人力资源的生理开发——Y

3．人力资源的伦理开发——Y

4．人力资源的创新能力开发 P168——X

5．人力资源的教育开发——Y

三、人力资源开发的内容与方法——X

1．职业开发 P172——X

2．组织开发 P176——X

3．管理开发 P178——X

4．环境开发 P179——Y

第三节 现代企业人力资源管理

一、企业人力资源管理的概念和作用

1．人力资源是指在一定时间和空间条件下，劳动力数量和质量的总和。

劳动力即人力资源作为一种特殊的资源，有以下几个特点：时间性、消费性、创造性、主观能动性

2．人力资源管理是为了实现既定的目标，采用各种有效的措施和手段，充分利用和开发组织系统中的人力资源所进行的一系列活动的总称。

从人力资源管理对象来看，人力资源管理的活动表现为以下两个方面的内容：对人力资源外在要素——量的管理。对人力资源内在要素——质的管理。

3．现代企业人力资源管理理论是以企业人力资源为中心，研究如何实现企业资源合理配置的学问。

现代企业人力资源管理就是一个获取、整合、保持、激励、控制、调整和开发企业人力资源的活动过程。通俗的说，现代企业人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等一系列工作任务。

二、现代人力资源管理的特征：

1、在管理内容上，传统的劳动人事管理以事为中心，现代的人力资源管理则以人为中心。

2、在管理形式上，传统的劳动人事管理属于静态管理，现代人力资源管理属于动态管理，强调整体开发。

3、在管理方式上，传统的劳动人事管理主要采取制度控制和物质刺激手段；现代人力资源采取人性化管理。

4、管理技术上，传统的劳动人事管理按章办事，机械呆板；而现代人力资源管理追求科学性和艺术性。

5、管理体制上，传统的劳动人事管理多为被动反应型，现代人力资源管理多为主动开发型。

6、管理手段上，传统的劳动人事管理手段单一，以人工为主；现代人力资源管理的软件系统由计算机自动生成结果。

7、管理策略上，传统的劳动人事管理侧重于近期或当前人事工作；现代人力资源管理更注重人力资源的整体开发、预测与规划。

8、在管理层次上，传统的劳动人事管理部门往往只是上级的执行部门；现代人力资源管理部门则处于决策层。

三、人力资源管理在现代企业中的作用

人力资源管理是现代企业管理的核心。人力资源管理有如下重要作用：

1、 科学化的人力资源管理是推动企业发展的内在动力

2、 现代化的人力资源管理能够使企业赢得人才的制高点。

所为高素质人才包括三类：一是有经营战略头脑的企业家人才；二是掌握并具有开发能力的管理和技术人才；三是一大批训练有素，具有敬业精神的员工队伍。

四、两种不同的人力资源管理哲学

一种哲学是将员工看成单一的技术要素，另一种是把员工看成组织中“活”的要素，是最具主动性、积极性和创造性的一种特殊资源。

五、现代企业人力资源管理的基本原理

1、 同素异构原理：总体组织系统的调控机制

2、 能岗匹配原理

3、 互补增值、协调优化原理

4、 效率优先、激励强化原理

5、 公平竞争、相互促进原理

6、 动态优势原理

六、现代人力资源管理对象的特征 P190——X

七、企业人力资源管理的职能：吸收、录用；保持；发展；评价；调整。

八、现代人力资源管理的三大基石 P192——X：定编定岗定员定额，员工的绩效管理，员工技能开发

现代人力资源管理的两种测量技术 P196——X：工作岗位研究，人员素质测评