

河北07年下半年中小企业人力资源组织与管理自考大纲 PDF  
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/242/2021\\_2022\\_\\_E6\\_B2\\_B3\\_E5\\_8C\\_9707\\_E5\\_B9\\_c67\\_242825.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/242/2021_2022__E6_B2_B3_E5_8C_9707_E5_B9_c67_242825.htm) 、课程性质与设置目的

人力资源管理是河北省高等教育自学考试工商企业管理专业的专业骨干课程，是为培养自学应考者的人力资源组织与管理的基本理论和应用能力而设置的一门实用性很强的课程。

人力资源管理（HRM）是现代管理理论体系当中的一门新兴学科，同时也是一门相当复杂的综合性科学，涉及经济学、管理学、社会学、心理学、人类学、组织行为学等学科，既立足于这些相关学科的基本理论，又形成自身独特的理论观点和方法。人力资源管理还与企业文化、社会学等学科有着密切的联系。在学习这门课程的时候，应当结合上述相关学科，以达到更好的学习效果。本课程主要介绍了企业人力资源管理概论、中小企业的人力资源规划、中小型企业的人力资源配置、中小型企业的人员培训和开发、中小型企业的激励机制、中小型企业的绩效管理、中小型企业的薪资报酬、中小型企业的人力异动、中小型企业的劳动关系等九章内容。通过对本课程的学习，学员要正确认识课程的性质、任务及其研究对象，全面了解课程的体系、结构，对人力资源组织与管理有一个总体认识；掌握人力资源管理的基本职能、基本概念、基本原理和基本方法，了解学科发展的新理论与新思想；紧密联系实际，学会分析案例，解决实际问题，把学科理论的学习融入对人的生活和工作实践的研究和认识之中，切实提高分析问题、解决问题的能力。 、课程内容与考核目标 第一章 企业人力资源管理概论 一、学习目的和要求

：通过本章学习，学生要了解并掌握企业人力资源的含义和特点、企业人力资源的状况与管理的相关内容

## 二、课程内容

员工堪称企业最宝贵的财富，为提高员工价值而进行投资，从投入产出的角度理解和处理与员工发展的有关费用，是现代人力资源管理的基本特点。

### 第一节 企业人力资源的含义和特点

(一) 人力资源的含义 企业的竞争归根结底是人才的竞争。首先，针对性。其次，结构性。再次，质与量的规定性。最后，智力技能等的结合性。对人力资源，企业一方面要合理利用，提高效率，另一方面，要加强开发，挖掘潜力。

(二) 企业人力资源的特点 首先，能动性。其次，可变性。再次，组合性。

### 第二节 企业人力资源的状况与管理

(一) 企业人力资源状况 人力资源数量（实际人力资源、潜在人力资源）、人力资源质量（知识水平、职业道德、专业技能、身体素质）、人力资源数量与质量的关系。

(二) 企业人力资源管理 企业人力资源管理的使命是通过人与事的最优配置，来提高企业的经营效益。为了实现人与事的优化配置，使得事得其人、人尽其才、才有其用，需要进行一系列特定的活动，这些活动就是人力资源的管理职能。企业人力资源管理的职能是实现企业人力资源管理的使命基本手段。人力资源管理职能包括规划、甄选、考评、激励、开发、调配的六个方面。各职能的含义、内容。

## 三、考核知识点

(一) 企业人力资源的含义和特点

(二) 企业人力资源的状况与管理

## 四、考核要求

(一) 企业人力资源的含义和特点 识记：人力资源 领会：1.人力资源管理的双重目标；2.企业人力资源的特点

(二) 企业人力资源的状况与管理 识记：企业人力资源管理 领会：1.企业人力资源状况；2.人力资源管理职能内容和关系。

第二章 中小企业的人力资源规划 一、学习目的和要求：通过本章学习，学生要了解并掌握的人力资源规划的含义及作用、中小企业人力资源规划的原则和内容、中小企业人力资源供给需求预测、中小企业人力资源规划的过程相关内容 二、课程内容 第一节 人力资源规划的含义及作用（一）人力资源规划的含义、实质、任务。（二）人力资源规划的作用 第二节 中小企业人力资源规划的原则和内容（一）人力资源规划的原则 考虑内外环境变化，注意企业战略与人力资源规划的衔接，员工与企业共同发展（二）人力资源规划的内容 人员补充计划（概念）、培训开发计划（目的）、人员配备计划（概念作用）、薪资激励计划、人员晋升计划（概念指标）、员工职业计划（概念）、劳动关系计划、退休解聘计划等 第三节 中小企业人力资源供给需求预测（一）人力资源预测概念及人力资源预测注意分析的九个问题（二）人力资源预测的方法 1、经验预测法及适用性 2、现状规划法及其假设、适用性 3、模型法及适用性 4、专家讨论法 5、定员法及其适用性，设备定员法、岗位定员法、比例定员法、效率定员法 6、自下而上法及适用性（三）人力资源需求预测的典型步骤 人力资源需求预测分为显示人力资源需求、未来人力资源需求、未来流失人力资源需求预测三部分。具体的11步。（四）人力资源供给预测的典型步骤 人力资源供给预测分为内部供给预测及外部供给预测两部分。具体的8步。 第四节 中小企业人力资源规划的过程（一）人力资源规划程序 1、查收集和整理相关信息 2、了解企业现有人力资源状况：数量、质量、结构、人员分布状况 3、分析影响人力资源需求供给的相关因素：人力资源规划工作的关键 4、制定人力资源

的各项计划：人力资源规划的落脚电子，人力资源供需预测为其服务

5、人力资源规划工作的控制评价：整体性控制、操作性控制

(二) 人力资源规划步骤

- 1、编写职务计划
- 2、编写人员配备计划
- 3、编写人员需求计划
- 4、编写人员供给计划
- 5、编写培训开发计划
- 6、编写政策调整计划
- 7、编写人力资源费用预算
- 8、关键任务的风险分析与对策

三、考核知识点

(一) 人力资源规划的含义和作用

(二) 人力资源规划的原则和内容

(三) 人力资源预测

(四) 人力资源规划过程

四、考核要求

(一) 人力资源规划的含义和作用

识记：人力资源规划的含义

领会：人力资源规划的实质、任务；应用：结合实际学习人力资源规划的作用

(二) 人力资源规划的原则和内容

领会：1.资源规划的原则；2.人力资源规划的内容

(三) 人力资源预测

识记：人力资源预测概念

领会：1.人力资源预测注意分析的九个问题；2.人力资源预测的方法

应用：1.人力资源需求预测的典型步骤；2.人力资源供给预测的典型步骤

(四) 人力资源规划过程

应用：1.人力资源规划程序；2.人力资源规划步骤

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)