

# 人力资源经理 案头工具手册

## — 人力资源管理词典 —

系统、全面、生动地向读者展示  
人力资源管理的全景

经典+热点

详尽+实用

标杆+本土

胡八一◎编著

RENLI ZIYUAN JINGLI ANTOU BONGJU SHOUCHE



人民邮电出版社  
POSTS & TELECOM PRESS

# 人力资源经理 案头工具手册



胡八一◎编著

人民邮电出版社

北 京

## 图书在版编目(CIP)数据

人力资源经理案头工具手册 / 胡八一编著. — 北京:  
人民邮电出版社, 2011.5  
ISBN 978-7-115-25239-5

I. ①人… II. ①胡… III. ①企业管理: 人力资源管理—手册 IV. ①F272.92-62

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第059183号

## 内容提要

本书以人力资源管理的基本模块作为词条分类依据, 词条收集全面、释义详尽, 对人力资源管理从业人员具有很强的指导作用。

书中精选了人力资源领域内的“经典词”、“新鲜词”、“热门词”300多条, 并以生动的案例进行详细说明, 易于读者对相关问题的理解、吸收与运用, 实用性、知识性强。

本书适合企业管理者、人力资源从业人员, 以及院校相关专业师生阅读参考。

## 人力资源经理案头工具手册

◆ 编 著 胡八一

责任编辑 李宝琳

执行编辑 代新梅

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街14号

邮编 100061 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

◆ 三河市海波印务有限公司印刷

◆ 开本: 787×1092 1/16

印张: 33

2011年5月第1版

字数: 300千字

2011年5月河北第1次印刷

ISBN 978-7-115-25239-5

定 价: 68.00元

读者服务热线: (010) 67129879 印装质量热线: (010) 67129223

反盗版热线: (010) 67171154

“人力资源”作为一个外来词，在短短的时间内为我国人力资源管理的发展提供了新的思路、新的视角，影响深远。

目前，我国的人力资源管理还需要不断完善和提高。许多在职场中摸爬滚打的经理人，即便是从事人力资源管理工作多年的专业人士也对一些人力资源新词汇知之甚少，对一些关键性概念和术语的认知也似是而非，混淆不清。与此同时，我们经常会听到这样的抱怨和无奈：有关人力资源管理的新词汇涌现太快，专业术语太多，许多概念和术语含义太宽泛……

所以，我们需要一本权威、专业、实用的工具书供大家参阅和使用。目前市场上的人力资源管理类图书种类繁多，而有关人力资源词汇的工具书却寥寥可数，同时也不同程度地存在着词条收集不够丰富，对词条的注释不够专业、详细等问题，对读者的帮助和对实际工作的指导存在一定局限性。

鉴于以上原因，我们依托自身的知识平台，组织专业人士编写了这本《人力资源经理案头工具手册》，以期求知若渴的广大读者提供切实的帮助。本书在编写过程中，得到了柏明顿顾问团队的悉心指导。这些顾问都曾在国内外知名企业的人力资源部门担任过要职，且有着丰富的企业咨询实践经验，他们的编写建议使得该书更加实用、落地和本土化。

本书具有以下四个特点。

### 1. 它是浓缩版的《人力资源概论》

本书精选的词条涉及人力资源管理的各个模块：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理等多个方面，全面且详尽。

### 2. 经典+热点

编写人员始终站在人力资源管理者的角度，紧紧围绕人力资源管理实务，以求为读者解决实际工作中的热点和难点问题。此外，人力资源管理实践需要与时俱进，因此本书中收录了不少最前沿的管理词条，如首席技术官、玻璃天花板效应、猎头等。

### 3. 详尽+实用

本书词条一般分为四个部分：词条释义、释义延伸、实用指针和相关词条。对一些实践操作性很强的词条，编写人员还列举了经典案例以供参考，将理论与实践相结



合，深入浅出、简明易懂。

#### 4. 标杆+本土

编写人员选用的经典案例大多来自知名的标杆企业。不管是向标杆企业学习先进的管理理念和方法，还是借鉴其成功或失败的经验教训，都有助于读者形成扎实的管理功底。

本书由胡八一担任主编，负责制定编写大纲、写作主要内容和统撰定稿，冯淑华、杜鹏华、符益群、申燕负责资料的收集整理和部分词条的写作。同时，本书学习、参考并吸收了许多国内外同行的相关著作、资料和图片，在此真诚地向他们表示深深的敬意！衷心希望这本《人力资源经理案头工具手册》能及时为您的学习和工作提供帮助！

由于作者水平有限，书中疏漏和不妥之处难免，欢迎广大读者批评指正。

## Contents | 目 录

### A

|                 |   |
|-----------------|---|
| 爱德华个人偏好量表 ..... | 2 |
| 案例研究培训法 .....   | 3 |

### B

|               |    |
|---------------|----|
| 80/20法则 ..... | 6  |
| B类员工 .....    | 7  |
| 半结构化面试 .....  | 9  |
| 保健因素 .....    | 10 |
| 保密协议 .....    | 12 |
| 报酬公平 .....    | 14 |
| 报酬激励 .....    | 16 |
| 报酬委员会 .....   | 18 |
| 背景调查 .....    | 19 |
| 比例定员法 .....   | 20 |
| 彼得原理 .....    | 22 |
| 笔迹分析法 .....   | 23 |
| 笔试 .....      | 25 |
| 扁平化组织结构 ..... | 27 |
| 扁平薪资结构 .....  | 29 |
| 变革型领导 .....   | 30 |
| 标杆管理 .....    | 32 |
| 标准工时制 .....   | 34 |
| 标准化工作 .....   | 35 |
| 标准化面试 .....   | 36 |
| 冰山模型 .....    | 38 |
| 病假 .....      | 40 |

|               |    |
|---------------|----|
| 玻璃天花板效应 ..... | 42 |
|---------------|----|

|            |    |
|------------|----|
| 部门绩效 ..... | 43 |
|------------|----|

### C

|              |    |
|--------------|----|
| 财务总监 .....   | 46 |
| 采购员 .....    | 47 |
| 操作工 .....    | 49 |
| 测试效度 .....   | 50 |
| 测试信度 .....   | 51 |
| 厂长 .....     | 53 |
| 成本领先战略 ..... | 54 |
| 成功关键因素 ..... | 56 |
| 成就需求 .....   | 57 |
| 持续改善 .....   | 58 |
| 冲突管理 .....   | 60 |
| 抽屉式管理 .....  | 61 |
| 出纳员 .....    | 61 |
| 出勤率 .....    | 63 |

### D

|              |    |
|--------------|----|
| 带薪休假 .....   | 66 |
| 单位招聘成本 ..... | 67 |
| 德尔菲预测法 ..... | 69 |
| 地区经理 .....   | 70 |
| 定编定员 .....   | 71 |
| 定岗定编 .....   | 73 |
| 定量分析 .....   | 74 |



|             |    |
|-------------|----|
| 定性分析 .....  | 75 |
| 董事长 .....   | 77 |
| 董事会 .....   | 78 |
| 董事会主席 ..... | 79 |
| 独立董事 .....  | 80 |

## E

|              |    |
|--------------|----|
| ERG 理论 ..... | 84 |
|--------------|----|

## F

|             |     |
|-------------|-----|
| 法定福利 .....  | 88  |
| 法定外福利 ..... | 89  |
| 法律顾问 .....  | 91  |
| 访谈法 .....   | 92  |
| 非经济报酬 ..... | 93  |
| 非正式组织 ..... | 95  |
| 分红 .....    | 96  |
| 分权 .....    | 97  |
| 浮动薪酬 .....  | 99  |
| 福利 .....    | 100 |
| 副总经理 .....  | 102 |

## G

|               |     |
|---------------|-----|
| 岗位调查 .....    | 106 |
| 岗位绩效 .....    | 107 |
| 岗位价值 .....    | 109 |
| 岗位设置 .....    | 110 |
| 岗位说明书 .....   | 112 |
| 高级顾问 .....    | 113 |
| 高级秘书 .....    | 114 |
| 个人所得税 .....   | 116 |
| 个人养老金账户 ..... | 118 |
| 工龄工资 .....    | 119 |

|               |     |
|---------------|-----|
| 工伤保险 .....    | 120 |
| 工伤保险待遇 .....  | 122 |
| 工伤补偿 .....    | 123 |
| 工资保密 .....    | 125 |
| 工资标准 .....    | 126 |
| 工资等级 .....    | 127 |
| 工资刚性 .....    | 128 |
| 工资结构 .....    | 129 |
| 工资曲线 .....    | 131 |
| 工资水平 .....    | 133 |
| 工资政策 .....    | 134 |
| 工资指数 .....    | 135 |
| 工资制度 .....    | 136 |
| 工资总额 .....    | 138 |
| 工作分析 .....    | 139 |
| 工作丰富化 .....   | 141 |
| 工作负荷分析法 ..... | 143 |
| 工作扩大化 .....   | 144 |
| 工作轮换 .....    | 145 |
| 工作满意度 .....   | 146 |
| 工作评价 .....    | 147 |
| 工作日 .....     | 149 |
| 工作日写实 .....   | 150 |
| 工作日志法 .....   | 152 |
| 工作设计 .....    | 154 |
| 工作生活质量 .....  | 156 |
| 工作实践法 .....   | 158 |
| 工作特征模型 .....  | 159 |
| 工作专门化 .....   | 161 |
| 公积金 .....     | 162 |
| 沟通管理 .....    | 163 |
| 股东 .....      | 164 |
| 股票期权 .....    | 165 |
| 股权激励 .....    | 167 |
| 关键成功因素法 ..... | 168 |



|              |     |
|--------------|-----|
| 关键绩效指标 ..... | 170 |
| 关键事件法 .....  | 172 |
| 观察法 .....    | 173 |
| 官僚结构 .....   | 174 |
| 管理方格 .....   | 175 |
| 光环效应 .....   | 176 |
| 广告招聘 .....   | 178 |

## H

|                |     |
|----------------|-----|
| 海氏工作评价系统 ..... | 182 |
| 核心人员 .....     | 183 |
| 核心员工 .....     | 184 |
| 灰领 .....       | 186 |
| 回归分析 .....     | 187 |
| 回聘 .....       | 188 |
| 霍桑效应 .....     | 189 |

## J

|              |     |
|--------------|-----|
| 基尼系数 .....   | 192 |
| 绩效辅导 .....   | 193 |
| 绩效改进 .....   | 194 |
| 绩效工资 .....   | 195 |
| 绩效沟通 .....   | 196 |
| 绩效管理 .....   | 197 |
| 绩效计划 .....   | 199 |
| 绩效计划面谈 ..... | 201 |
| 绩效考核 .....   | 202 |
| 绩效面谈 .....   | 203 |
| 绩效目标 .....   | 205 |
| 绩效评估 .....   | 206 |
| 绩效薪酬 .....   | 208 |
| 即席发言测试 ..... | 210 |
| 集权 .....     | 211 |
| 集体合同 .....   | 212 |

|               |     |
|---------------|-----|
| 集体谈判 .....    | 213 |
| 计件工资制 .....   | 214 |
| 技术性失业 .....   | 215 |
| 加班 .....      | 216 |
| 加班费 .....     | 218 |
| 价值链分析 .....   | 220 |
| 简单式结构 .....   | 221 |
| 简历 .....      | 222 |
| 讲授法 .....     | 223 |
| 奖金 .....      | 225 |
| 降职 .....      | 226 |
| 交替排序法 .....   | 227 |
| 角色扮演 .....    | 228 |
| 角色冲突 .....    | 230 |
| 结构化面试 .....   | 231 |
| 结构性失业 .....   | 232 |
| 解雇 .....      | 233 |
| 金色降落伞 .....   | 234 |
| 津贴 .....      | 236 |
| 近因效应 .....    | 237 |
| 经济性裁员 .....   | 238 |
| 竞业禁止 .....    | 239 |
| 九型人格工作坊 ..... | 240 |
| 就业歧视 .....    | 242 |
| 居中趋势 .....    | 243 |
| 矩阵结构 .....    | 244 |

## K

|                    |     |
|--------------------|-----|
| KAS培训法 .....       | 248 |
| 卡特尔16种人格因素测试 ..... | 249 |
| 考核标准化 .....        | 251 |
| 考核反馈 .....         | 252 |
| 考核面谈 .....         | 252 |
| 柯氏模型 .....         | 254 |





跨国公司 .....256

## L

蓝领 .....260

蓝色壁垒 .....260

劳动定额 .....262

劳动关系 .....263

劳动合同 .....265

劳动合同期限 .....266

劳动环境 .....267

劳动技能 .....268

劳动力 .....270

劳动力供给 .....271

劳动力需求 .....272

劳动强度 .....273

劳动效率定编法 .....274

劳动责任 .....275

劳务派遣 .....276

离职 .....278

量表测评法 .....279

猎头 .....281

临时工 .....282

领导行为理论 .....282

领导激励 .....285

领导生命周期理论 .....286

路径——目标理论 .....288

罗夏墨迹测试 .....290

## M

MBTI人格理论 .....294

美世国际职位评估法 .....295

秘书 .....296

秘书助理 .....298

末位淘汰制 .....299

目标管理法 .....300

## N

内部公平 .....302

内部供给 .....303

内部招聘 .....304

年终分红 .....305

鲶鱼效应 .....307

## P

帕金森定律 .....310

排序考评法 .....311

培训费用率 .....312

培训需求分析 .....313

配对比较法 .....315

聘任制 .....316

平均工资 .....317

评估偏差 .....318

## Q

期望理论 .....322

企业资源计划 .....323

强化理论 .....325

情感智商 .....327

情境领导理论 .....328

求职面试 .....329

权变理论 .....331

## R

人才储备 .....334

人才结构 .....335

人才流动 .....336

人才流失 .....337



|                |     |
|----------------|-----|
| 人才战略 .....     | 339 |
| 人际敏感性训练 .....  | 341 |
| 人力资本 .....     | 342 |
| 人力资源管理 .....   | 343 |
| 人力资源管理咨询 ..... | 345 |
| 人力资源价值链 .....  | 346 |
| 人力资源结构分析 ..... | 348 |
| 人力资源开发 .....   | 350 |
| 人力资源外包 .....   | 351 |
| 人力资源需求预测 ..... | 353 |
| 人力资源研究 .....   | 354 |
| 人力资源总监 .....   | 355 |
| 人员编制 .....     | 356 |
| 人员补充计划 .....   | 358 |
| 人员结构 .....     | 359 |
| 人员配备 .....     | 360 |
| 人——职匹配理论 ..... | 361 |
| 冗员 .....       | 363 |

## S

|                |     |
|----------------|-----|
| SMART分析法 ..... | 366 |
| SWOT分析 .....   | 367 |
| 上级考评 .....     | 368 |
| 胜任力 .....      | 370 |
| 失业保险 .....     | 371 |
| 市场分析师 .....    | 373 |
| 试用期 .....      | 374 |
| 收益分享计划 .....   | 375 |
| 首席技术官 .....    | 377 |
| 首席信息官 .....    | 378 |
| 首席执行官 .....    | 380 |
| 授权 .....       | 381 |
| 双因素理论 .....    | 382 |
| 素质洋葱模型 .....   | 384 |

## T

|               |     |
|---------------|-----|
| T型人才 .....    | 388 |
| TOC约束理论 ..... | 389 |
| 弹性福利计划 .....  | 390 |
| 弹性工作时间 .....  | 393 |
| 弹性工作制 .....   | 394 |
| 提成 .....      | 395 |
| 同事考评 .....    | 397 |
| 头脑风暴法 .....   | 399 |
| 团队建设 .....    | 401 |
| 退休 .....      | 402 |
| 退休福利 .....    | 404 |
| 退休金 .....     | 405 |
| 脱产培训 .....    | 406 |

## W

|               |     |
|---------------|-----|
| 5P模型 .....    | 410 |
| 5W2H原则 .....  | 411 |
| 外包 .....      | 412 |
| 外部报酬 .....    | 414 |
| 外部公平 .....    | 415 |
| 外部选拔 .....    | 416 |
| 文件筐测试 .....   | 417 |
| 问卷调查法 .....   | 419 |
| 问题解决型团队 ..... | 421 |
| 无领导小组讨论 ..... | 422 |
| 五险一金 .....    | 423 |

## X

|               |     |
|---------------|-----|
| X理论 .....     | 426 |
| 系统化培训方法 ..... | 427 |
| 下级考评 .....    | 428 |
| 现场工作日记法 ..... | 431 |



|               |     |
|---------------|-----|
| 校园招聘 .....    | 432 |
| 新员工培训 .....   | 434 |
| 薪酬满意度 .....   | 436 |
| 薪酬体系 .....    | 437 |
| 行为观察法 .....   | 439 |
| 行为锚定等级法 ..... | 440 |
| 休假 .....      | 442 |
| 虚拟组织 .....    | 443 |
| 需求层次理论 .....  | 444 |
| 学习力 .....     | 446 |
| 学习曲线 .....    | 447 |
| 学习的迁移 .....   | 448 |
| 学习型组织 .....   | 450 |

## Y

|                |     |
|----------------|-----|
| Y理论 .....      | 454 |
| 压力 .....       | 455 |
| 压力面试 .....     | 456 |
| 压缩工作周 .....    | 457 |
| 亚当斯的公平理论 ..... | 458 |
| 养老保险 .....     | 460 |
| 要素评语法 .....    | 461 |
| 医疗保险 .....     | 462 |
| 因素比较法 .....    | 463 |
| 因素计点法 .....    | 464 |
| 佣金 .....       | 466 |
| 佣金计划 .....     | 467 |
| 员工帮助计划 .....   | 469 |
| 员工持股计划 .....   | 470 |
| 员工过剩 .....     | 471 |
| 愿景 .....       | 472 |

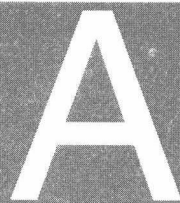
|            |     |
|------------|-----|
| 晕轮效应 ..... | 474 |
|------------|-----|

## Z

|                 |     |
|-----------------|-----|
| Z理论 .....       | 478 |
| 在职培训 .....      | 479 |
| 战略规划 .....      | 481 |
| 知识型员工 .....     | 482 |
| 直接和间接经济报酬 ..... | 484 |
| 值班津贴 .....      | 485 |
| 职能工作分析法 .....   | 486 |
| 职位分类 .....      | 488 |
| 职务 .....        | 490 |
| 职业病 .....       | 491 |
| 职业道德 .....      | 492 |
| 职业高原 .....      | 493 |
| 职业规划 .....      | 495 |
| 职业价值观 .....     | 496 |
| 职业锚 .....       | 497 |
| 住房公积金 .....     | 499 |
| 资历 .....        | 500 |
| 自我评价 .....      | 502 |
| 自我实现 .....      | 504 |
| 自助式福利 .....     | 506 |
| 总裁 .....        | 507 |
| 总经理 .....       | 509 |
| 组织 .....        | 510 |
| 组织承诺 .....      | 511 |
| 组织发展 .....      | 512 |
| 组织规模 .....      | 513 |
| 最低工资 .....      | 515 |
| 座谈会 .....       | 516 |



## 人力资源经理案头工具手册



爱德华个人偏好量表  
案例研究培训法



## 爱德华个人偏好量表

Edwards Personal Preference Schedule (EPPS)

### [ 词条释义 ]

爱德华个人偏好量表是指由心理学家爱德华 (Edward) 根据莫瑞 (H.A.Murry) 的15种人类需要理论为基础编制的自陈式人格量表。

### [ 释义延伸 ]

爱德华个人偏好量表是由15个种需要量表和一个稳定性量表 (测验被测试者是否认真完成测试) 组成的, 整个测试共有225对叙述题目。在15个需要量表中, 每个量表有九种叙述, 这九种叙述轮流与其他需要叙述配对, 每种叙述重复两三次, 强迫被测试者对每对叙述选择其一, 这样可以消除社会赞许性的影响, 从而提高测试的效度。其中15种人类需要如下。

1. 成就需要 (Ach): 个体办事成功感的高低
2. 顺从需要 (Def): 个体受他人暗示的难易度
3. 秩序需要 (Ord): 个体办事的有组织程度
4. 表现需求 (Exh): 个体表现自己的需要
5. 自主需要 (Aut): 个体对独立和自由的追求
6. 亲和需要 (Aff): 个体对朋友的态度
7. 省察需要 (Int): 个体观察分析自我与他人的情况
8. 求助需要 (Suc): 个体对他人支持帮助的需求情况
9. 支配需要 (Dom): 个体对权力、影响力的需求情况
10. 谦卑需要 (Aba): 个体谦虚、自责的情况
11. 慈善需要 (Nur): 个体的同情心
12. 变异需要 (Chg): 个体对新异事物的喜好
13. 坚持需要 (End): 个体对既定目标追求的执著情况
14. 异性需要 (Het): 个体对异性的态度
15. 攻击需要 (Agg): 个体攻击他人的情况

### [ 实用指针 ]

在现代企业管理中, 管理者利用爱德华个人偏好量表可以较快地了解一个人的性格特点与需要特点, 并能对个人从事某种工作的适合度进行预测和评估, 还可以

对特定工作岗位人员的工作绩效进行预测。

在人力资源管理的招聘和绩效考核环节，爱德华个人偏好量表可以发挥重要作用，是一个很好的测评工具。

### 〔相关词条〕

BTI人格理论 艾森克人格问卷

A

## 案例研究培训法

Case Study Training Method

### 〔词条释义〕

案例研究培训法是指为参加培训的学员或组织提供如何处理棘手问题的书面描述，让学员分析和评价案例，提出解决问题的建议和方案的一种培训方法。

### 〔释义延伸〕

案例研究培训法的优缺点如下表所示。

案例研究培训法优缺点汇总表

| 优点                                                                                                                                              | 缺点                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1. 学员参与性强<br>2. 在传授知识的同时提高学员解决问题的能力，有利于学员参与解决企业的实际问题<br>3. 教学方式生动，直观易学<br>4. 容易使学员养成积极参与和向他人学习的习惯<br>5. 增加学员对企业各项业务的了解，培养学员之间良好的人际关系，巩固组织的内部凝聚力 | 1. 案例的准备工作耗时较长，且对培训师和学员的要求都比较高<br>2. 案例的来源往往不能满足培训的需要 |

### 〔实用指针〕

案例研究法的实施步骤和注意要点如下。

#### 1. 实施步骤

案例研究法的实施步骤包括以下三个阶段。

##### (1) 准备阶段

① 确定培训目的、对象、内容、范围等。



② 收集恰当的案例作为讨论的个案。

③ 制订培训流程计划。

#### (2) 实施阶段

① 指导者向学员介绍计划安排等事项，让学员对本次培训有基本的了解。

② 分组，小组学员进行自我介绍，并指定组长。

③ 分发材料，开始讨论。

④ 各组找出问题的症结所在，提出解决问题的对策。

#### (3) 总结阶段

指导者对讨论结果进行总结整理。

#### 2. 注意要点

在使用案例分析法时应该注意以下要点。

(1) 指导者在培训前应该先让学员了解培训的目的、实施方法、主题，以及计划安排，以便训练顺利完成。

(2) 小组讨论解决问题的策略时要注意控制时间。

(3) 案例应从现实工作中收集而来。

#### [ 相关词条 ]

KAS培训法 暗示教学法



## 人力资源经理案头工具手册

# B

80/20法则

B类员工

半结构化面试

保健因素

保密协议

报酬公平

报酬激励

报酬委员会

背景调查

比例定员法

彼得原理

笔迹分析法

笔试

扁平化组织结构

扁平薪资结构

变革型领导

标杆管理

标准工时制

标准化工作

标准化面试

冰山模型

病假

玻璃天花板效应

部门绩效





## 80/20法则

### 80/20 Principle

#### 〔 词条释义 〕

80/20法则又称为帕累托法则、最省力法则或不平衡原则，由意大利经济学家维弗雷多·帕累托（Vilfredo Pareto）提出。80/20法则认为原因和结果、投入和产出、努力和报酬之间存在着80/20的关系，即结果、产出或报酬的80%取决于20%的原因、投入或努力。

#### 〔 释义延伸 〕

80/20法则的大意可以简单地理解为：在任何时候、任何特定群体中，重要的因子通常只占少数，而不重要的因子往往占多数，但只要把握住这少数的重要因子，便能把控全局。以下三种情况属于典型的80/20现象。

1. 在企业中，重要的项目或客户只有20%，但其创造的利润却占80%。
2. 在人际交往中，20%感情深厚的朋友会带来80%的情感价值。
3. 在人生规划中，只要集中精力抓住20%的关键环节和机会，就会得到80%的收获。

#### 〔 实用指针 〕

80/20法则指出，世界上存在着无法解释的不平衡，20%的事态成因可以导致80%的事态结果。所以，在工作和生活中要学会抓住关键，要用20%的付出获取80%的回报。该法则可以应用到以下四个方面。

##### 1. 企业管理

运用80/20法则管理企业就必须先弄清楚企业在哪些方面是赢利的，哪些方面是亏损的，从而有针对性地制定出有利于企业成长的策略；其次要清楚哪些部门业绩平平，哪些部门创造了较高利润，哪些部门出现严重赤字，通过比较分析就会发现起主要作用的因素，并要对其给予更多的关注。

##### 2. 人力资源管理

80/20法则同样适用于人力资源管理。一个组织的生产效率和未来发展往往取决于少数关键性的人，这些人可以为企业创造大部分的利润。所以，要倾注80%的精力理清20%的骨干力量、20%的重点客户、20%的重点信息，以及20%的重点项目等。