

<<企业人力资源管理师考试通过必备>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理师考试通过必备>>

13位ISBN编号：9787111318699

10位ISBN编号：7111318692

出版时间：2010-10

出版时间：机械工业出版社

作者：徐明 编

页数：405

字数：643000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 前言

一年两次的企业人力资源管理师的考试，对每一个报名的人来说，都是梦想的起点。面对考试，很多人其实是为了获取一个证书，从而证明自己在这个行业当中的实力；或为日后进入这个行业；或为升职加薪；当然也有为获取能力而充电学习的……总之，虽然怀揣着各种各样的目的，但想得到的结果是一样的：通过考试，获得国家职业资格证书。

如何通过考试？

大家都知道天上不会掉馅饼，不经历风雨，怎么见彩虹？

任何成功不经过努力是不可能轻易获得的。

问题的关键是在意了，也努力了，也辛苦了，也奋斗了，然而结局却不尽如人意。

怎么解决这个问题呢？

一、积极的应考心态 不管你的目的是什么，复习考试的心态很重要。

首先是信心，信心不是别人给的，是自己给自己的。

怎么给？

在学习中逐步建立自己的信心。

具体步骤是：在学习初期，先树立一个“无知者无畏”的信心。

随着一章一章的学习和做题，随着一个一个问题解决，信心逐渐清晰，最终成为一个Big

Self-Confidence! 再就是，恒心——持之以恒，或者说是：坚持。

我在课堂上经常讲“龟兔赛跑”的例子，相信学生们应该记忆犹新。

没错，学习乌龟的坚持，管它比赛的是谁，它且跑它的，我自坚持我的！

诱惑也好，摇摆也好，只要坚持就好！

当然，在现代社会，坚持好说，但坚持好难！

正是因为要和来自外界和自身的诱惑做斗争，在你最终用坚持战胜诱惑后，你才能感受到资格证书的可贵！

二、正确的学习方法 （一）流程——找到学习的规律 任何事物都有它自身的规律，人力资源管理也不例外。

怎么学习理论？

对于每一章，要梳理出其流程，先自己梳理，然后根据本书的第一部分所给的各章流程加以完善和对照。

并牢记流程，最后根据流程把书上的知识点一个一个地消化。

如果能够按照这样的步骤去做，必将起到事半功倍的效果！

在工作中怎么学习？

如果大家在工作中就是做人力资源这一行的，那么所需要做的是把书本上学到的理论在实际工作中加以运用；如果不是从事这一行的，那么可以通过观察自己企业的人力资源管理，找出其中存在的问题，并相应地给出解决思路 and 方案，这样也可以达到目的，即所谓的“干中学”。

（二）练习——熟练掌握的工具 看懂了并不意味着就会做！

这是无数经验和事实所证明的，眼高手低是很多人的通病。

因为人力资源管理师考试是由理论+技能+公文筐测试共同组成的，其中理论考试有125道单选+多选的题目，并且考试时间只有90分钟，所以如果不在课后进行大量的练习，要想在这么短的时间内做全部的考题，都是一个Biff Trouble！

## 内容概要

本书根据企业人力资源管理师职业资格全国统一鉴定考试的最新要求和考试题型，依据2010版“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师(一级)第二版》(以下简称《教程》)的知识体系编写。

全书按《教程》的6大专业模块组织复习流程和练习题，强化考试核心内容，并通过计划这一时间管理工具来对考生的复习情况加以监督指导。

全书分为基础必备、循序渐进和学有所成三大部分，每一部分都设计了“学习方法与流程”和“学习计划书”。

第一部分帮您进行知识梳理，教您将书读薄，并对章末习题给出了答案；第二部分帮您提炼知识点和考点，并附有与考试题型一致的练习题和答案，给出了答案对应《教程》的页码，帮您快速复习提高；第三部分给出了人力资源管理的七言口诀，便于掌握要点，同时给出了两套模拟试卷及参考答案，便于检测和提高。

本书旨在帮助考生透彻理解人力资源管理的精髓，顺利通过企业人力资源管理师的考试。

本书既是企业人力资源管理师考试的必备书，也是企业人力资源管理从业人员的实用读本。

## 作者简介

徐明，劳动经济学博士，副教授，硕士生导师，美国项目管理学会(PMI)认证PMP，高级经济师，人力资源专家、管理咨询顾问、国家职业技能鉴定命题专家。  
有丰富的企业人力资源管理咨询、培训和实践经验，长期专注于绩效管理、薪酬福利、培训开发、招聘配置。  
劳动关系、领导

书籍目录

前言

第一部分 基础必备

学习方法与流程

学习计划书

第一章 人力资源规划

第一节 企业人力资源战略规划

第二节 企业集团组织规划与设计

第三节 企业集团人力资本战略管理

习题

第二章 招聘与配置

第一节 岗位胜任特征模型的构建与应用

第二节 人事测评技术的应用

第三节 企业招聘规划与人才选拔

第四节 人力资源流动管理

习题

第三章 培训与开发

第一节 企业员工培训开发体系的构建

第二节 创新能力培养

第三节 企业员工培训开发成果的转化

第四节 职业生涯管理

习题

第四章 绩效管理

第一节 企业绩效管理系统设计与运行

第二节 平衡计分卡的设计与应用

习题

第五章 薪酬管理

第一节 企业薪酬的战略性管理

第二节 各种薪酬激励模式的选择与设计

第三节 企业福利制度的设计

习题

第六章 劳动关系管理

第一节 我国劳动合同与劳动争议处理立法的新发展

第二节 集体协商的内容与特征

第三节 集体劳动争议与团体劳动争议

第四节 重大突发事件管理

第五节 和谐劳动关系的营造

第六节 工作压力管理与员工援助计划

习题

第二部分 循序渐进

学习方法与流程

学习计划书

第一章 人力资源规划(17~20分)

第一节 企业人力资源战略规划(7~8分)

第二节 企业集团组织规划与设计(5~6分)

第三节 企业集团人力资本战略管理(5~6分)

<<企业人力资源管理师考试通过必备>>

理论知识练习题

答案与解析

专业技能练习题

答案与解析

第二章 招聘与配置(15 ~ 19/15分)

第一节 岗位胜任特征模型的构建与应用(3 ~ 4分)

第二节 人事测评技术的应用(5 ~ 6分)

第三节 企业招聘规划与人才选拔(2 ~ 3分)

第四节 人力资源流动管理(5 ~ 6分)

理论知识练习题

答案与解析

专业技能练习题

答案与解析

第三章 培训与开发(15 ~ 19分)

第一节 企业员工培训开发体系的构建(3 ~ 4分)

第二节 创新能力培养(5 ~ 6分)

第三节 企业员工培训开发成果的转化(2 ~ 3分)

第四节 职业生涯管理(5 ~ 6分)

理论知识练习题

答案与解析

专业技能练习题

答案与解析

第四章 绩效管理(15 ~ 17/15分)

第一节 企业绩效管理系统设计与运行(7 ~ 8分)

第二节 平衡计分卡的设计与应用(8 ~ 9分)

理论知识练习题

答案与解析

专业技能练习题

答案与解析

第五章 薪酬管理(15 ~ 18/20分)

第一节 企业薪酬的战略管理(4分)

第二节 各种薪酬激励模式的选择与设计(7 ~ 8分)

第三节 企业福利制度的设计(5分)

理论知识练习题

答案与解析

专业技能练习题

答案与解析

第六章 劳动关系管理(17 ~ 20分)

第一节 我国劳动合同与劳动争议处理立法的新发展(2分)

第二节 集体协商的内容与特征(3 ~ 4分)

第三节 集体劳动争议与团体劳动争议(3 ~ 4分)

第四节 重大突发事件管理(2 ~ 3分)

第五节 和谐劳动关系的营造(3 ~ 4分)

第六节 工作压力管理与员工援助计划(3分)

理论知识练习题

答案与解析

专业技能练习题

答案与解析

第三部分 学有所成

学习方法与流程

学习计划书

人力资源管理之独孤九剑

模拟试卷1

参考答案

模拟试卷2

参考答案

参考文献

## 章节摘录

企业人力资源战略规划是由多方面、多层次的规划组成，它具体可以区分为：人力资源总体战略规划，以及与之配套的组织发展与变革、人力资源管理制度、人力资源培训与开发、薪酬福利保险与员工激励、各类专门人才补充与选拔、劳动关系与职业发展等多种年度计划或中长期规划。

### 2. 战略性人力资源管理基于以下五种理论

(1) 一般系统理论。  
该理论认为，人力资源管理是一个组织中的子系统，它通过人才的获得、使用、留任和替换等功能，提升组织效能。

#### (2) 行为角色理论。

该理论认为，一个员工的行为与其他员工相联系，进而产生可以预测的结果。

#### (3) 人力资本理论。

该理论认为，人力、人的知识和技能是资本的一种形态，人力资本投资增长水平决定着社会经济发展水平，人力资本投资收益率远远高于物质资本投资收益率。

#### (4) 交易成本理论。

该理论认为，企业会选择适当的管理形式组织结构，使它在执行、监督和评估交易过程中发生的成本最经济化。

#### (5) 资源基础理论。

该理论认为，组织存在三种基本资源，即物质资源、人力资源和组织资源。

人力资源管理对企业中的人力和组织资源（如组织结构、组织制度、组织内外的社会关系）产生巨大的影响，人力资源管理是获得企业竞争优势的主要工具。

也有专家认为，战略性人力资源管理是建立在理性选择（Rational Choice theories）和用户基础（Constituency Based Theories）两种理论基础上的，前者包括如前所述行为角色、资源基础、人力资本、交易成本理论以及代理理论。

代理理论认为，人力资源管理采用战略管理模式会给公司带来巨额利益，比如在薪酬策略上，采用以绩效为基础的计酬方法，提倡3P（岗位、绩效和报酬）管理模式。

而后者则包括制度管理（Institutional Management）和资源依赖（Resource Dependence）理论。

实际上，如果从另一个角度去考查也不难发现，战略性人力资源管理兼收并蓄，荟萃了管理学、经济学、生理学、心理学、社会学、法学、政治学、工程学等多种学科的最新研究成果和精华，从而形成了自己的理论和方法体现。

3. 人力资源管理部门的性质和功能发生了重大转变  
企业人力资源管理部门由单一的行政事务管理转变为整体的专业职能管理，再转变到综合的系统性战略管理，反映了几十年来现代人力资源管理实践和理论，从人事管理、人力资源管理到战略性人力资源管理几个不同发展阶段的转变过程。

主要具有以下几个特点：（1）组织性质的转变。

图1-1-1、1-1-2和1-1-3是三张不同时期的企业组织结构图，可以清晰地说明人力资源管理部门性质和功能的转变。

图1-1-1显示了早期管理阶段人事部门的地位和作用；图1-1-2说明了人力资源初级阶段人事部门的地位和作用；图1-1-3体现了战略性人力资源管理部门的新变化。

#### (2) 管理角色的转变。

近几年来，国外的一些人力资源管理专家，从管理程序、管理对象、管理期限（短期与长期）和管理性质（战术性和战略性）四个维度上，剖析了战略性人力资源管理在企业经营管理中的角色转变和新的定位。

……



编辑推荐

《企业人力资源管理师职业资格考试用书：企业人力资源管理师考试通过必备（1级）》一书在手，考试通过无忧，独家奉献“高级人力资源管理之独孤九剑”心法，独创高级人力资源管理师通过方法论，倾力打造超大容量题库，帮您直面考试，更添通过保证。

首创性：将国家职业资格培训教程《企业人力资源管理师（一级）第2版》以七言绝句的方式精练为口诀，独创《人力资源管理之独孤九剑》心法和企业人力资源管理师考试通过方法论，权威讲解，经典诠释、在京城企业人力资源考试培训中已使无数人受益。

系统性：按照国家职业资格培训教程的知识体系——6大专业模块，进行详细而精练的讲解。

权威性：《企业人力资源管理师职业资格考试用书：企业人力资源管理师考试通过必备（1级）》主编具有多年人力资源管理的实践经验，自2004年开始担任人力资源管理师培训工作，经其培训的学员达3万余人，对学员的学习习惯和自我管理有着深刻的认识，他所教授的全程班通过率在85%以上，《企业人力资源管理师考试通过必备（1级）》针对学员的学习习惯设计，强调时间管理和自我管理。

计划性：《企业人力资源管理师职业资格考试用书：企业人力资源管理师考试通过必备（1级）》本身就是一套学习计划，从以梳理流程为核心的基础必备，以理解知识点为核心的循序渐进，到大量做题为主的学有所成，对于每一部分中的计划，由学员自己将时间补充完整，时刻检查自己每一阶段的完成情况。

实用性：《企业人力资源管理师职业资格考试用书：企业人力资源管理师考试通过必备（1级）》不但是国家企业人力资源管理师职业资格认证考试的权威参考书籍，而且对人力资源从业人员的实践工作也极具参考价值。

一书在手，考试通过无忧，独家奉献“高级人力资源管理之独孤九剑”心法，独创高级人力资源管理师通过方法论，倾力打造超大容量题库，帮您直面考试，更添通过保证。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>