

<<企业人力资源管理师通过必备>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理师通过必备>>

13位ISBN编号：9787509609187

10位ISBN编号：7509609186

出版时间：2010-3

出版时间：经济管理出版社

作者：徐明

页数：322

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>

## <<企业人力资源管理师通过必备>>

### 前言

一年两次的人力资源管理师考试，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中的实力，他们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……总之，虽然大家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？

大家都知道天上是不会掉馅饼的，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：考生们也在意了，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？

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，随着一个一个问题的解决，考生的信心逐渐清晰，最终成为一个强大的自信！

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，相信我的学生们应该记忆犹新。

没错，学习乌龟的坚持，管他比赛的是谁，兔子也好，罗伯斯也好，刘翔也好……他且跑他的，我自坚持我的！

诱惑也好，摇摆也好，只要坚持就好！

当然，在这个充满诱惑、心情浮躁的社会，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，才能感受到资格证书的可贵！

## <<企业人力资源管理师通过必备>>

### 内容概要

本系列辅导教材根据《企业人力资源管理师(二级)》、《企业人力资源管理师基础知识》的知识体系：五大基础章节和六大专业模块来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学员的复习情况加以监督。

全书分为基础必备、循序渐进、高级进阶和学有所成四篇，帮助学员透彻理解人力资源管理精髓，顺利通过人力资源管理师的考试。

本系列辅导教材既是人力资源管理师考试的必备书，也是人力资源管理从业人员的实用读本。

## <<企业人力资源管理师通过必备>>

### 作者简介

徐明，劳动经济学博士，美国项目管理学会(PMI)认证PMP，副教授，高级经济师，高级注册培训师，高级人力资源管理师，人力资源专家，资深咨询师，管理顾问，国家职业技能鉴定高级考评员。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和实践经验，为数十家企业提供咨询和培训服务。长期专注于激励约束、培训开发、招聘配置、劳动关系等方面的研究和咨询工作。参与多个政府、企事业单位的管理咨询项目。

在多家管理咨询公司、培训机构担任培训师和咨询师。主要讲授项目管理师、企业人力资源管理师(中级、高级)课程等；授课条理清晰，在注重理论和逻辑的基础上，辅之以即时更新的实操案例，通过与学员之间的互动，既满足能力提高的要求，又满足通过考试的要求。有重点、有策略的学习、分析和提高，以形象生动的案例使学员在轻松的氛围中掌握管理的技术和艺术。

徐明博士独创人力资源管理师通过方法论，权威讲解。经典诠释！

京城人力培训金牌讲师。  
已培训学员3万余人。  
全程班通过率在85%以上。

打造一个实战与理论结合的人力资源专业级人士！  
专家徐明博士倾力打造超大容量题库，直接面对考试，更添通过保证！

徐明士客：[blog.sina.com.crdxmfootball](http://blog.sina.com.crdxmfootball)  
徐明士邮箱及MSN：[xmfootball@sina.com](mailto:xmfootball@sina.com)

## &lt;&lt;企业人力资源管理师通过必备&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 基础必备 第一章 人力资源规划 第一节 企业组织结构设计与变革 第二节 企业人力资源规划的基本程序 第三节 企业人力资源的需求预测 第四节 企业人力资源供给预测与供求平衡 第二章 招聘与配置 第一节 员工素质测评标准体系的构建 第二节 面试的组织与实施 第三节 无领导小组讨论的组织与实施 第三章 培训与开发 第一节 企业员工培训规划与课程设计 第二节 企业员工培训效果的评估 第四章 绩效管理 第一节 绩效考评的方法与应用 第二节 绩效考评指标和标准体系设计 第三节 关键绩效指标的设定与应用 第四节 360度考评方法 第五章 薪酬管理 第一节 薪酬调查 第二节 工作岗位的分类 第三节 企业工资制度设计与调整 第四节 企业员工薪酬计划的制订 第五节 企业补充保险 第六章 劳动关系管理 第一节 劳务派遣 第二节 工资集体协商 第三节 劳动安全卫生管理 第四节 企业劳动争议处理 第七章 基础知识 第一节 劳动经济学 第二节 劳动法 第三节 现代企业管理 第四节 管理心理与组织行为 第五节 人力资源开发与管理

第二篇 循序渐进 第一章 人力资源规划(15~19/20分) 第一节 企业组织结构设计与变革(5~6分) 第二节 企业人力资源规划的内容(2~3分) 第三节 企业人力资源的需求预测(5~6分) 第四节 企业人力资源供给预测与供求平衡(3~4分) 人力资源规划理论知识练习题 人力资源规划专业技能练习题 第二章 招聘与配置(15~19/15分) 第一节 员工素质测评标准体系的构建(3分) 第二节 面试的组织与实施(6~8分) 第三节 无领导小组讨论的组织与实施(6~8分) 招聘配置理论知识练习题 招聘配置专业技能练习题 第三章 培训与开发(10~15/20分) 第一节 企业员工培训规划与课程设计(5~8分) 第二节 企业员工培训效果的评估(5~7分) 培训与开发理论知识练习题 培训与开发专业技能练习题 第四章 绩效管理(15~17/15分) 第一节 绩效考评的方法与应用(4~5分) 第二节 绩效考评指标和标准体系设计(6~7分) 第三节 关键绩效指标的设定与应用(3分) 第四节 360度考评方法(2分) 绩效管理理论知识练习题 绩效管理专业技能练习题 第五章 薪酬管理(16~18, 20分) 第一节 薪酬调查(3~4分) 第二节 工作岗位分类(2~3分) 第三节 企业工资制度的设计(6~8分) 第四节 企业员工薪酬计划的制订(3分) 第五节 企业补充保险(2分) 薪酬管理理论知识练习题 薪酬管理专业技能练习题 第六章 劳动关系管理(10~12/5~15分) 第一节 劳务派遣管理(2分) 第二节 工资集体协商(2~3分) 第三节 劳动安全卫生管理(3分) 第四节 企业劳动争议处理(4分) 劳动关系理论知识练习题 劳动关系专业技能练习题 第七章 基础知识(10分) 第一节 劳动经济学(1~2分) 第二节 劳动法(1~2分) 第三节 现代企业管理(2分) 第四节 管理心理与组织行为(2~3分) 第五节 人力资源开发与管理(1~2分) 基础知识练习题

第三篇 高级进阶 2007年5月真题 2007年11月真题 2008年5月真题 2008年11月真题 2009年5月真题 第四篇 学有所成 人力资源管理之独孤九剑 模拟测试题一 模拟测试题二

<<企业人力资源管理师通过必备>>

章节摘录

50. 评价中心技术被认为是当代人力资源管理中识别有才能的( )最有效的工具。

A. 统治者 B. 技术人员 C. 管理者 D. 基层员工 答案: CP125

评价中心是多角度对个体行为标准化评估的各种方法的总称。

它使用多种测评技术, 通过多名测评师对个体在特定的测评情境中表现出的行为做出判断。

然后将所有测评师的意见通过讨论或统计的方法进行汇总。

从而得出对个体的综合评估。

评价中心技术被认为是当代人力资源管理中识别有才能的管理者最有效的工具。

51. 从多角度对个体行为进行标准化评估的各种方法的总称是( )。

A. 评价中心 B. 无领导小组讨论法 C. 品德测试法 D. 能力测试法 答案: AP125

解题知识点同上。

52. 评价中心是从多角度对( )进行( )评估的各种方法的总称, 是组织内部分工协作的基本形式或框架。

A. 个人行为系统化 B. 具体行为整体化 C. 个体行为标准化 D. 客观行为科学化

答案: CP125 解题知识点同上。

53. 不属于评价中心主要作用的是( )。

A. 用于选拔员工, 重点挑选具有胜任岗位所必需的能力或潜力的员工 B. 用于培训诊断, 重点分析员工优劣势, 明确员工需要加强的方面, 为培训提供参考依据 C. 用于绩效考核, 重点分析员工的工作效率与工作成果, 为考核工作提供依据 D. 用于员工技能发展, 在培训诊断的基础上, 改善、提高其能力

答案: CP126 评价中心的主要作用是: (1)用于选拔员工。

(2)用于培训诊断。

(3)用于员工技能发展。

54. ( )具有生动的人际互动效应。

A. 公文筐测试 B. 非结构化面试 C. 思维性问题 D. 无领导小组讨论 答案

: DP126 无领导小组讨论的优点: (1)具有生动的人际互动效应。

(2)能在被评价者之间产生互动。

(3)讨论过程真实, 易于客观评价。

(4)被评价者难以掩饰自己的特点。

(5)测评效率高。

55. ( )是评价中心方法的主要组成部分, 是指由一定数量的一组被评人(6~9人), 在规定时间内(约1小时)就给定的问题进行讨论, 讨论中各个成员处于平等的地位, 并不指定小组的领导者或主持人。

A. 结构化面试 B. 员工素质测评 C. 无领导小组讨论 D. 面试理论

## <<企业人力资源管理师通过必备>>

### 编辑推荐

一书在手，通过无忧！

授人以鱼不如授人以渔！

《企业人力资源管理师通过必备(2级)》首次独家奉献：人力资源管理师二级培训教程的“人力资源管理之独孤九剑”心法！

徐明博士独创人力资源管理师通过方法论，权威讲解，经典诠释！

京城人力资源管理师培训金牌讲师，已培训学员3万余人，全程班通过率在85%以上！

《企业人力资源管理师通过必备(2级)》将把你打造成一个实战与理论结合的人力资源专业级人士！

本系列教材的六大特点：  
首创性：将人力资源管理师二级培训教程以七言绝句的方式精炼为口诀，配以徐明博士独创的“人力资源管理之独孤九剑”心法和人力资源管理师通过方法论，权威讲解，经典诠释。

在京城人力资源管理师考试培训中已使无数人受益，在《企业人力资源管理师应试精讲(2级)》中首次独家奉献。

系统性：按照《企业人力资源管理师（二级）》、《企业人力资源管理师基础知识》的知识体系：五大基础章节和六大专业模块进行详细而精炼的讲解。

权威性：《企业人力资源管理师应试精讲(2级)》作者徐明博士具有多年的人力资源管理实践经验，自2004年开始担任人力资源管理师的培训工作，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，他所教的全程班通过率在85%以上。

《企业人力资源管理师应试精讲(2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通过必备（二级）》本身就是一套计划，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，到以大量做题为主的高级进阶和学有所成，对于每一篇中的计划，由学员自己将时间补充完整，时刻监督每一个阶段的完成情况。

完备性：《企业人力资源管理师应试精讲（二级）》是《企业人力资源管理师通过必备（二级）》的配套用书，对每章的理论和专业技能练习题、5套真题、2套模拟题，给出了答案和对应的培训教程的页码，每道题还有详细而精炼的知识点讲解。

实用性：本系列辅导教材不但是国家人力资源管理师职业资格认证考试的权威参考书籍，而且对所有人力资源从业人员的实践工作也极具参考价值，可以作为广大人力资源管理从业人员的案头必备管理书。

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>