

<<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：9787111354215

10位ISBN编号：7111354214

出版时间：2011-8

出版时间：机械工业

作者：徐明 编

页数：449

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考试通过必备>>

### 内容概要

《企业人力资源管理师（一级）第2版》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。

《企业人力资源管理师（一级）第2版》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、高级进阶和学有所成四大部分，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2010年全国统一鉴定考试的两套真题及参考答案，便于读者进行实战训练；第四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。

《企业人力资源管理师（一级）第2版》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。

《企业人力资源管理师（一级）第2版》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。

## <<企业人力资源管理师考试通过必备>>

### 作者简介

徐明，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，美国国际人力资源管理协会（IPMA-HR）认证国际高级人力资源管理专家（IPMA-CS）。  
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、企事业单位的人力资源管理咨询项目。  
曾经服务过的企事业单位有中国石油天然气集团、中国石化集团、国家电网、中国南方电网公司、中国烟草工业总公司、中国葛洲坝集团公司、神华集团、海信集团等。

在多家企业、培训机构担任高级人力资源顾问、培训师和咨询师，主要讲授项目管理师、国家企业人力资源管理师（高级、中级）课程等；为企业量身定制的内训课程有《职业化素养提升——七商修炼》《班组长综合技能提升》《平衡记分卡——公司卓越绩效的利器》《慧眼识才——科学招聘面试》《基于战略的全面绩效管理》《效率公平兼备——薪酬福利管理》《战略工作坊——公司战略与人力资源战略规划》《赢在执行——高效组织和个人执行力修炼》《卓有成效的管理者》等。  
授课条理清晰、深入浅出，教学方法独特精湛，讲课方式生动幽默、气氛轻松活跃，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。

有重点有策略地学习、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能和艺术。

出版学术专著《业绩评价视角下国有企业经营者行为问题研究》，在国内外期刊发表文章30余篇。

徐明博士博客：[blog.sina.com.cn/xmfootball](http://blog.sina.com.cn/xmfootball)  
邮箱：[xmfootball@sina.com](mailto:xmfootball@sina.com)

书籍目录

第2版前言

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)

理论知识练习题

答案与解析

<<企业人力资源管理师考试通过必备>>

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 企业薪酬的战略性管理 (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 高级进阶

<<企业人力资源管理师考试通过必备>>

学习方法与流程

学习计划书

2010年5月企业人力资源管理师（一级）全国统一鉴定考试真题答案与解析

2010年11月企业人力资源管理师（一级）全国统一鉴定考试真题答案与解析

第四部分 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

第三节 企业集团人力资本战略管理 【知识要求】 一、人力资本的含义和特征 “资本是一种生产出来的生产要素，一种本身就是经济产出的耐用投入品”。凡是用来生产、扩大生产能力以及提高生产效率的物质均称为资本。它不仅包括设备、厂房，而且包括知识、技能。一般将前者视为物质资本，将后者视为人力资本。

人力资本是能够带来现在或未来收益的存在于人体之中的人的知识、技能、健康等综合的价值存量。

也就是说，人力资本是体现在人力资源身上的以人力资源的数量和质量表示的一种非物质资本。

首先，人力资本是活的资本，它凝结于劳动者体内，表现为人的智力、知识、技能、体能，其中真正反映人力资本实质的是劳动者的智慧和能力。

其次，人力资本由一定的费用投资转化而来，没有费用的投入就不会获得。

这种投资在货币形态上可以表现为保健、教育、迁移等方面的费用支出。

最后，劳动者拥有的人力资本价值，可以通过生产劳动转移和交换，并实现价值的增值。

人力的产量弹性远比物力的产量弹性大，前者约为后者的3倍。

人力资本具有以下几个方面的基本特征：人力资本是一种无形的资本；人力资本具有时效性；人力资本具有收益递增性；人力资本具有累积性；人力资本具有无限创造性；人力资本具有能动性；人力资本具有个体差异性。

二、企业人力资本的含义 企业总资本包括有形资本和无形资本，无形资本又可以分为人力资本、组织资本和顾客资本，根据人力资本的定义，可以将企业人力资本定义为：企业全体员工投入到企业中的能够为企业现在或未来创造收益的人的知识、技能和体能等投入量的价值。

在界定企业人力资本的概念时，应特别强调以下几点：（1）能够为企业创造现在或未来收益的员工的知识和技能才是企业的人力资本。

在企业中，员工的知识和技能应该说主要是用于为企业创造现在或未来的收益，但是一般情况下并不是员工所拥有的知识和技能全部都能够创造企业现在或未来的收益。

（2）企业人力资本是全体员工实际投入到企业中的人力资本的价值量之和。

这种价值量的积累是通过有效的招聘、员工培训和“干中学”等得到的。

这种价值量还必须是员工投入到企业之中的人力资本，否则就不能算作企业的人力资本。

（3）企业人力资本是企业内部员工人力资本集体协调与合作的“整合”。

人力资本具有专业方向性，不同个体所具有的人力资本之间存在着替代、互补和互动等多重关系，因而使群体人力资本存量可能等于或大于甚至小于个体人力资本之和。

因此，在考虑群体人力资本时，必须考虑个体人力资本之间的替代、互补和互动所形成的整合效应，这种整合效应的方向，即正向整合和负向整合及其程度本身反映了一个人口群体的生产能力，其实就是人力资本的管理效应。

.....

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>