

图书基本信息

书名：<<2008全国经济专业技术资格考试备考要点与模拟试题人力资源管理专业知识与实务（中级）>>

13位ISBN编号：9787122028754

10位ISBN编号：7122028755

出版时间：2008-7

出版时间：化学工业出版社

作者：环球网校

页数：120

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>

## 内容概要

本书主要包括两部分内容：备考要点和模拟试题。

备考要点部分是编者凭借多年辅导经验和对复习内容的研究，对考试内容进行精心提炼而成的，有助于考生提高复习效率；模拟试题部分是在研究历年考题的基础之上，结合多年来网校学员的考试经验反馈，精心编写仿真模拟题，力求最大程度地达到实战效果，以帮助考生进一步提高。

书籍目录

第一部分 备考复习要点第一章 组织行为学第一节 需要与激励第二节 领导行为第三节 组织设计与组织文化第二章 人力资源管理第一节 战略性人力资源管理第二节 人力资源规划第三节 工作分析第四节 招聘与录用第五节 绩效管理第六节 薪酬福利管理第七节 人力资源培训与开发第三章 劳动力市场第一节 劳动力市场第二节 人力资本投资及激励问题的经济分析第四章 劳动与社会保险政策第一节 劳动和社会保险法律关系第二节 劳动力市场管理第三节 劳动关系第四节 工伤、生育、补充保险与职工福利第五节 劳动保障执法与监督第二部分 模拟试题模拟试题一模拟试题二模拟试题三模拟试题四模拟试题五模拟试题六模拟试题七模拟试题八模拟试题九

章节摘录

第一部分 备考复习要点 第一章 组织行为学 第一节 需要与激励 一、需要与激励概述 (一) 需求与动机 1.概念:需要的实质是个体缺乏或期待某种结果而产生的心理状态。

2.动机的概念:动机是人们从事某种活动,为某一目标付出努力的意愿。

3.动机的三个要素:决定人行为的方向即选择做出什么样的行为;努力的水平,即行为的努力程度;坚持的水平,即遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为。

4.内源性动机是指人做出某种行为是因为行为本身,因为这种行为可以带来成就感,或者个体认为这种行为是有价值的。

5.外源性动机是指人为了获得物质或社会报酬,或为了避免惩罚而完成某种行为,完成某种行为是为了行为的结果,而不是行为本身。

(二) 激励及其类型 1.激励就是通过满足员工的需要而使其努力工作,从而实现组织目标的过程。

作用:调动人潜在的积极性,使员工出色完成工作目标以及不断提高工作绩效。

2.激励的三种形式:目标管理、参与管理和绩效薪金制。

二、激励的理论 (一) 需求层次理论 1.马斯洛需要层次理论的内容:生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要。

2.主要观点:需要层次理论认为人均有着各种需要,只是在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同而已;违背满足的需要是行为的主要激励源;这五种需要层次越来越高;五种层次需要还可以分为两大类:前三个层次为基本需要,后两个层次为高级需要。

(二) 双因素理论 1.双因素理论的内容:满意与不满意并不是或此或彼、二择一的关系:一些令人不满的因素虽然被去除,并不是一定就令人满意;而一些令人满意的因素即使不存在,也不一定就使人不满;于是,满意的反面是没有满意,不满的反面是没有不满意。

2.在管理上的应用:提供保健因素,只能防止牢骚,消除不满,却不一定能激励员工;要想激励员工,就必须重视员工的成就感、认同感、责任感以及个人成长等。

(三) ERG理论 1.ERG理论的主要内容:生存需要、关系需要和成长需要。

在管理上的应用:人们可以同时追求各种层次的需要,或者在某些限制下,在各种需要之间进行转化。

编辑推荐

《人力资源管理专业知识与实务》(中级)精心编写仿真模拟题,力求最大程度地达到实战效果,以帮助考生进一步提高。

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>