

图书基本信息

书名：<<全国经济专业技术资格考试（中级）>>

13位ISBN编号：9787801806857

10位ISBN编号：7801806859

出版时间：2007-5

出版时间：经济日报

作者：全国经济专业技术资格考试辅导教材编写组 编

页数：232

字数：475000

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

随着我国经济专业技术资格考试制度的不断完善，考试竞争越来越激烈。

为了帮助考生在激烈的竞争中胜出，顺利通过2008年经济专业技术资格考试，我们特组织国内知名高校、行业协会、龙头企业中一些具有丰富经济专业技术资格考试教学、培训、命题等经验的专家学者以及一批在考试中脱颖而出、深悉考试特点的同志组成编写组，共同编写了这套《全国经济专业技术资格考试（中级）题库与模拟试卷》。

本套教材共包括《经济基础知识》、《工商管理专业知识与实务》、《商业经济专业知识与实务》、《财政税收专业知识与实务》、《金融专业知识与实务》、《保险专业知识与实务》、《人力资源管理专业知识与实务》等七个分册。

每个分册均以全国经济专业技术资格考试大纲为依据，紧紧围绕考试指定用书，遵循循序渐进、各个击破的原则，按如下体例进行编写： 第一部分题库。

为方便广大考生复习，每个分册的题库部分在章节和内容板块的划分上均与指定教材保持了高度一致，每章均按“命题范围-真题详解-题库精选-题库详解”的模式进行编排，有利于考生全面突击、重点突破，达到专项专攻的目的。

第二部分模拟试卷。

严格依据全国经济专业技术资格考试标准试卷形式精心编写，题目的选择建立在编写组成员科学预测的基础之上，难易程度及题型、题量的分布符合2008年考试要求和信息。

本套教材是编写组成员认真总结经济专业技术资格考试规律，在研究历年考试真题的基础上精心编写而成。

旨在通过“强化训练”和“试题解析”的形式，帮助考生切实提高应试能力，从而具备运用所学知识解决实际问题的能力。

建议考生在复习过程中，每学完一个章节，就了解一下历年考题情况，做一套相应章节的强化训练习题，检验一下复习效果。

在临考冲刺阶段，则应严格遵照考试时间，每两天做一套模拟试卷，真正发挥试卷的模拟功能，体现试卷的模拟价值，从而提前进入应试状态。

为了给予考生更多的帮助，我们还特邀一考通在线（www.yikaotong.com）作为本系列丛书的专业配套辅导网站。

凡购买本书者，均可凭随书赠送的“学习卡”登陆一考通在线，免费享受试题下载、专家答疑等服务，并在支付VIP会员年费、网络辅导课程、软件制品等任何一项费用时抵扣40元。

考生如果需要继续学习或者想选择其他辅导项目，只需通过邮局、网上支付等方式，给学习卡充值即可。

详情敬请登陆一考通在线具体查询！

<<全国经济专业技术资格考试 (中级)>>

书籍目录

第一部分 人力资源管理专业知识与实务题库	第一章 需要与激励	命题范围	真题详解
题库精选	题库详解	第二章 领导行为	命题范围
		命题范围	真题详解
第三章 组织设计与组织文化	命题范围	真题详解	题库精选
性人力资源管理	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
题库精选	题库详解	第六章 工作分析	命题范围
		命题范围	真题详解
第七章 招聘与录用	命题范围	真题详解	题库精选
第八章 绩效管理	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第九章 薪酬福利管理	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第十章 人力资源培训与开发	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第十一章 劳动力市场	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第十二章 人力资本投资及激励问题的经济分析	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第十三章 劳动和社会保险法律关系	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第十四章 劳动力市场管理	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第十五章 劳动关系	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第十六章 工伤、生育、补充保险与职工福利	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第十七章 劳动保障执法与监督	命题范围	真题详解	题库精选
命题范围	真题详解	题库精选	题库详解
第二部分 人力资源管理专业知识与实务模拟试卷	模拟试卷 (一)	参考答案	模拟试卷 (二)
	参考答案	模拟试卷 (三)	参考答案

章节摘录

2&middledot;答案：AD实施目标管理时可以自上而来设定目标，将组织的目标层层具体化，明确化，分解为各个相应层次（分公司、部门、个体）的目标。低层次单位的管理者和员工也可以参与自己的目标设置，所以目标管理也包括自下而上的过程。这两个过程相互结合，形成一个环环相扣的目标层级体系，使得每一名员工都有明确可行的，与部门和组织目标紧密联系的目标。

3&middledot;答案：ABD绩效薪金制指将绩效与报酬相结合的激励措施，通常采用的方式有计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等，绩效可以是个人绩效、部门绩效和组织绩效。绩效薪金制的实施必须以公平，量化的绩效评估体制为基础。绩效薪金制的主要优点在于他可以减少管理者的工作量，因为员工为了获得更高的薪金会自发地努力工作，而不需要管理者的监督。

4&middledot;答案：ACD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，也就是说激励员工动机就是要设法使他们看到自己的需要与组织目标之间的联系，使他们处于一种驱动状态，他们在这种状态的驱策下所付出的努力不仅满足其个人需要，同时也通过达成一定的工作绩效而实现组织目标。

激励对于调动人们潜在的积极性，出色地完成工作目标以及不断提高工作绩效都有十分重要的作用。

5&middledot;答案：BC双因素理论是由美国心理学家赫茨伯格提出的，此理论又称“激励 - 保健因素理论”，简称“双因素理论”。

赫茨伯格认为，满意与不满意并不是或此或彼、二择一的关系，满意的反面是没有满意，不满意的反面是没有不满意。

为此，赫茨伯格区分了激励因素和保健因素。

激励因素是指成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等因素。

具备这些因素可以令员工满意，但不具备这些因素也不会招致员工的不满。

保健因素是指组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。

具备这些因素只能使员工不产生不满情绪，但不能起到激励的作用。

具体来说，管理者要调动员工的积极性，首先得注意工资、工作环境等保健因素，使员工不致产生不满情绪。

但更为重要的是要利用工作本身对员工价值这类激励因素去激发起员工的工作热情。

……

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>