

图书基本信息

书名：<<人力资源管理专业知识与实务（中级）>>

13位ISBN编号：9787802185395

10位ISBN编号：7802185394

出版时间：2010-7

出版时间：中国宇航

作者：成启东

页数：256

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

为了满足参加2010年全国经济专业技术资格考试考生的需求，我们组织了有多年备考经验的专家学者，精心编写了这套“2010年版全国经济专业技术资格考试全程应试辅导”丛书。

该考试分为初级、中级两个层次，通过该考试是取得相应初级、中级经济技术职称的必备条件。

本书在编写过程中力求体现以下功能与特点： 第一。

与时俱进。

紧扣大纲。

本书严格按照国家人事部颁布的2010年全国经济专业技术资格考试大纲及指定教材编写，所选习题及答案均以此为依据。

第二。

科学的栏目设置。

本书按照“读书、做题、模考”三段学习法的

## 内容概要

本书以2010年全国经济专业技术资格考试教材为依据，结合历年考试真题，按照“读书、做题、模考”三段学习法的科学思路安排内容，帮助考生把握命题思路、掌握重点、攻克难点，有的放矢、提高效率，是应考者快速贯通考点、顺利通过考试的必备书籍。

## 书籍目录

第一章 组织激励 考点精讲与真题解析 第一节 需要与动机 第二节 激励理论 第三节 激励理论在实践中的应用 同步自测 同步自测解析第二章 领导行为 考点精讲与真题解析 第一节 领导理论 第二节 领导风格与技能 第三节 领导决策 同步自测 同步自测解析第三章 组织设计与组织文化 考点精讲与真题解析 第一节 组织设计概述 第二节 组织文化 第三节 组织变革与发展 同步自测 同步自测解析第四章 战略性人力资源管理 考点精讲与真题解析 第一节 战略性人力资源管理概述 第二节 人力资源部门和人力资源管理者 第三节 人力资源管理部门的绩效评价 同步自测 同步自测解析第五章 人力资源规划 考点精讲与真题解析 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源预测与平衡 第三节 人力资源信息系统 同步自测 同步自测解析第六章 工作分析 考点精讲与真题解析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的成果 第三节 工作设计 同步自测 同步自测解析第七章 人员甄选 考点精讲与真题解析 第一节 人员甄选概述 第二节 人员甄选方法 第三节 信度与效度 同步自测 同步自测解析第八章 绩效管理 考点精讲与真题解析 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效计划与绩效监控 第三节 绩效考核 第四节 绩效反馈与结果应用 第五节 特殊群体的绩效考核 同步自测 同步自测解析第九章 薪酬福利管理 考点精讲与真题解析 第一节 薪酬管理概述 第二节 奖金 第三节 福利管理 第四节 特殊群体的薪酬管理 第五节 薪酬成本预算与控制 同步自测 同步自测解析第十章 培训与开发 考点精讲与真题解析 第一节 培训与开发决策分析 第二节 培训与开发的组织和管理 第三节 职业生涯管理 同步自测 同步自测解析第十一章 劳动力市场 考点精讲与真题解析 第一节 劳动力供给 第二节 劳动力需求 第三节 劳动力市场均衡及其变动 第四节 劳动力市场运行结果及政府的作用 同步自测 同步自测解析第十二章 人力资本投资及激励问题的经济分析 考点精讲与真题解析 第一节 人力资本投资理论概述 第二节 人力资本投资与高等教育 第三节 人力资本投资与在职培训 第四节 雇佣合同的性质与员工激励 第五节 职业生涯与工资支付模式 同步自测 同步自测解析第十三章 劳动和社会保险法律关系 考点精讲与真题解析 第一节 劳动法律关系 第二节 社会保险法律关系 第三节 劳动和社会保险法律适用 第四节 女职工和未成年工的特殊保护 同步自测 同步自测解析第十四章 劳动用人制度 考点精讲与真题解析 第一节 招用人员 第二节 用工管理 第三节 集体合同与集体协商 第四节 劳动争议处理 同步自测 同步自测解析第十五章 工资福利与工伤、生育保险 考点精讲与真题解析 第一节 工资福利 第二节 工伤保险 第三节 生育保险 第四节 企业补充保险 同步自测 同步自测解析第十六章 劳动法律责任及执法 考点精讲与真题解析 第一节 劳动法律责任 第二节 劳动监察执法 第三节 社会保险行政争议处理 第四节 劳动行政复议与劳动行政诉讼 同步自测 同步自测解析模拟试卷(一) 答案速查与精讲解析(一) 模拟试卷(二) 答案速查与精讲解析(二)

章节摘录

战略性人力资源管理与传统的人力资源管理的差异主要体现在： 1.传统的人力资源管理方法认为人员管理的主要职责由人力资源部门的职能管理专家承担；而战略性人力资源管理方法强调组织中人的管理。

2.传统的人力资源管理以员工为主要的活动对象，活动的目的常常是促进员工的积极性和生产能力，保证组织遵守所有必要的雇用法律；而战略性人力资源管理的注意焦点在于组织与内部员工和外部股东的合作关系，员工关系仅仅是活动内容的一个方面。

3.传统的人力资源管理承担着组织中的事务性工作；战略性人力资源管理更具有变革性。

编辑推荐

本书严格按照国家人事部颁布的2010年全国经济专业技术资格考试大纲及指定教材编写，所选习题及答案均以此为依据，对人力资源管理的基本知识进行了全程辅导。

本书按照“读书、做题、模考”三段学习法的科学思路相应设置了“考点精讲与真题解析”、“同步自测”、“模拟试卷”三个栏目，以全程辅导的形式帮助大家按照正确的方法复习备考，集考点背诵手册、练习题集、押题模考试卷三项功能于一体。

本书答案解析详尽，便于读者自学。

大部分考生都是在职人士，主要依靠自学，本书对每道习题都进行了详尽的答案解析，有问有答，非常便

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>