第一图书网, tushu007.com

<<企业人力资源管理师公文筐测试通过 >

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理师公文筐测试通过必备>>

13位ISBN编号：9787111336358

10位ISBN编号：7111336356

出版时间：2011-4

出版时间：机械工业

作者：徐明 编

页数：208

字数：298000

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

本教材是全国首次独家针对企业高级人力资源管理师综合评审所需的专业知识和综合管理技能进行编写的，将高级人力资源管理师公文筐测试的知识点分为6大专业模块和6大综合能力。
在此基础上组织复习内容和知识点，强化考试核心内容，并通过时间管理工具对学员的复习情况进行监督。
全书分为公文筐测试基础知识、专业知识必备、管理技能必备、高级进阶和学有所成五大部分，帮助学员透彻理解公文筐测试精髓，顺利通过高级人力资源管理师综合评审的考试。

本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。

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。

书籍目录

前言
第一部分　公文筐测试基础必备
　学习方法与流程
　学习计划书（第一阶段）
　第一章　公文筐测试概述
　　第一节　评价中心与公文筐测试
　　第二节　公文筐测试的特点
　　第三节　公文筐测试的取材
　第二章　公文筐测试题目的编制
　　第一节　公文筐测试题目编制的原则
　　第二节　公文筐测试题目编制的程序
　第三章　公文筐测试的实施
　　第一节　公文筐测试的适用对象
　　第二节　公文筐测试的构成与维度
　　第三节　公文筐测试结果解释评语
第二部分　公文筐测试专业必备
　学习方法与流程
　学习计划书（第一阶段）
　第一章　人力资源规划
　　第一节　组织结构理论
　　第二节　人力资源战略
　　第三节　人力资源战略规划
　　第四节　人力资本理论
　　第五节　企业文化
　第二章　招聘配置
　　第一节　面试的基本程序
　　第二节　结构化面试
　　第三节　评价中心
　　第四节　无领导小组
　　第五节　人事测评技术
　　第六节　人力资源流动管理
　第三章　培训开发
　　第一节　培训规划
　　第二节　培训课程的设计
　　第三节　企业培训资源
　　第四节　企业管理人员的培训设计
　　第五节　培训评估
　　第六节　培训成果
　　第七节　企业员工培训开发系统的构建
　　第八节　职业生涯管理
　第四章　绩效管理
　　第一节　目标管理法（MBO）
　　第二节　OEC管理法
　　第三节　关键绩效指标法
　　第四节　360度考评方法

第五节　平衡计分卡的设计和应用
第五章　薪酬福利管理（企业工资制度设计和调整）
第一节　企业工资制度设计
第二节　宽带工资结构设计
第三节　企业工资制度的调整
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　工资集体协商
第三节　企业劳动争议的处理
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
第三部分　公文筐测试技能
必备学习方法与流程
学习计划书（第一阶段）
第一章　工作条理性
第二章　分析解决问题的能力
第三章　工作计划能力
第四章　沟通协调能力
第五章　有效决策能力
第六章　综合能力
第四部分　高级进阶
学习方法与流程
学习计划书（第二阶段）
2010年5月考试真题
2010年11月考试真题
第五部分　学有所成
学习方法与流程
学习计划书（第三阶段）
模拟试题1
模拟试题2
参考文献

章节摘录

第二章 公文筐测试题目的编制　　第一节 公文筐测试题目编制的原则　　公文筐测试是一种较为复杂的测评方法，测评效果受使用者、使用环境及使用程序等多方面的影响，而公文筐的编制则是所有研究和实践的基础，因此应遵循以下原则。

一、系统性原则　　公文筐测试中一般包括10～20份公文，各个公文并不是孤立存在的，而是作为一个系统来综合考查测评对象的各种能力。

公文筐测试可以考查的能力一般包括：逻辑分析能力、统筹能力、组织能力、决策能力、协调能力、书面表达能力和应变能力等。

其中一些能力必须根据测评对象对所有公文的处理进行评价。

例如在评价统筹能力时，我们需要考查测评对象是否能够根据公文的轻重缓急有所区别地处理每份公文。

而有些能力则需要根据个别几份公文的处理来进行判断，例如综合分析能力。

在公文筐测试中，一般有一至两份相互联系、情景复杂的公文组合，以构成公文筐测试的骨架。

这一类组合公文互相牵制，必须考虑到各个相关公文的内部联系才能发现有效合理的解决方案。

而有的能力只需要一个公文就可以测量，例如决策能力，但这一公文同时也承担了测查书面表达能力的功能。

由此可见，一种能力可能涉及多个公文，一个公文也对应着多种能力，各份公文在公文筐测试中扮演着不同的角色，承担着各自的功能，互相牵制从而构成了一个有机的系统，即作为一个整体来考查测评对象的各种能力。

因此，系统性原则是公文筐测试编制过程中非常重要的一个原则。

二、模拟性原则　　公文筐测试与传统的一般能力测试相比，其主要优势在于能够在逼真的情景下测查与管理工作直接相关的综合能力，因此模拟性原则是公文筐测试的首要原则。

公文筐测试只有在适合的模拟情景下激发测评对象的管理行为，才能准确有效地推测出测评对象的综合能力，作出评价，诊断不足，并针对性地提出培训建议。

公文筐测试编制的模拟性原则主要在以下三个方面得到体现。

首先是背景模拟。

在正式测试公文出现之前，先加入一段说明，告知测评对象所处的工作环境、在组织中所处的地位、扮演的角色、上级管理者的管理方式和行为风格、情景中各种角色的相互需求信息等，以使测评对象尽快进入所扮演的角色。

其次是公文处理模拟。

编辑推荐

其他版本请见：《企业人力资源管理师职业资格考试用书·企业人力资源管理师公文筐测试：通过必备（1级）》　《企业人力资源管理师：公文筐测试通过必备（1级）》一书在手，考试通过无忧！

徐明博士独创企业人力资源管理师通过方法论，权威讲解，经典诠释！

独家奉献全国职业资格考试人力资源管理师综合评审（公文筐测试）辅导教材　京城人力资源管理师培训金牌讲师，培训学员4万余人，2010年北京三个全程班全国职业资格考试通过率达87%。

将有梦想的您打造成一个实战与理论结合的高级人力资源管理者！

全国首次独家针对企业一级人力资源管理师考试综合评审部分所需的专业知识和综合管理技能进行编写，权威讲解，经典诠释在京城人力考试培训中已使无数人受益，在《企业人力资源管理师：公文筐测试通过必备（1级）》中首次独家奉献。

将一级人力资源管理师公文筐测试的知识点分为6大专业模块和6大综合能力，涵盖《国家职业资格培训教程企业人力资源管理师（基础知识、一级、二级、三级）》的知识体系。

《企业人力资源管理师：公文筐测试通过必备（1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4万余人，对学员的学习习惯与自我管理有着深刻的认识，他所带的全程班考试通过率在85%以上，《企业人力资源管理师：公文筐测试通过必备（1级）》针对成年学员的学习习惯设计，强调时间管理和自我管理。

《企业人力资源管理师：公文筐测试通过必备（1级）》本身就是一套学习计划，从以理解知识点为核心的公文筐测试基础和专业知识必备，到以掌握实际管理技能为核心的管理技能必备，再到以真题训练为主的高级进阶和学有所成，对于每一部分中的计划内容，均由学员自己将时间补充完整，时刻监督每一个阶段的完成。

情况本教材不仅是国家一级人力资源管理师职业资格认证考试的权威参考书籍，而且对企业管理者和人力资源从业人员的实践工作也极具参考价值，可以作为广大企业管理者的案头必备。

第一图书网, tushu007.com
<<企业人力资源管理师公文筐测试通过 >

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