

图书基本信息

书名：<<2010全国经济专业技术资格考试考点评解与练习（中级）>>

13位ISBN编号：9787501797769

10位ISBN编号：7501797765

出版时间：2010-5

出版时间：中国经济出版社

作者：崔哲 编

页数：271

字数：411000

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

全国经济专业技术资格考试属标准参照性考试，实行全国统一组织、统一大纲、统一试题和统一评分标准。

资格考试设置两个级别：经济专业中级资格和经济专业初级资格。

参加考试并成绩合格者，获得相应级别的专业技术资格，在全国范围内有效。

为了配合全国经济（中级）专业技术资格考试，帮助广大考生提高应试水平、顺利通过考试，我们组织了业内经验丰富的命题研究专家，依据最新考试精神，精心编写了《2010年全国经济专业技术资格考试考点评解与练习》系列考试辅导用书，包括《经济基础知识（中级）》、《工商管理专业知识与实务（中级）》、《人力资源管理专业知识与实务（中级）》和《金融专业知识与实务》共4册。

本系列考试用书集权威性、科学性和实用性于一体，对参加全国经济（中级）专业技术资格考试的考生复习备考有重要的指导意义。

编者根据历年全国经济（中级）技术资格考试所呈现的命题特点和命题趋势，紧密结合最新考试大纲和指定教材，从最根本、最重要的考试要点入手，结合同步训练、真题解析、模拟试题和历年真题，注重解题思路和应试技巧的分析和指导，破解命题规律，既系统全面，又突出重点，既夯实知识基础，又有助于提高考生的综合分析和解题能力，帮助考生通过较短时间的复习，即可快速提高知识水平和应试能力。

本书主要针对参加经济（中级）专业资格考试（人力资源管理专业方向）的考生，内容由三部分构成：

1. 应试考点指导。

包括各个章节的考点提要和知识概要，考生从中可以更详细地了解各个章节的重点和知识要点，并且在每章的最后部分设置了同步训练以及往年考试中出现的相关真题，帮助考生准确把握复习方向和考试方向。

2. 历年真题练习。

包括两套历年真题及答案评解，帮助考生更准确地把握最近两年的考试倾向，提前做好备考准备。

3. 全真模拟试卷。

包括四套模拟试卷，让考生体验实战，准确把握考试题型，快速提高应试能力。

在编写本书的过程中，我们参阅了相关资料，在此特对参与编写和出版工作的相关同志表示感谢！

同时，本书中的疏漏和不妥之处，敬请指正。

预祝广大考生顺利通过考试，取得优异成绩！

内容概要

本书集权威性、科学性和实用性于一体，对参加全国经济（中级）专业资格考试（人力资源管理专业方向）的考生复习备考有重要的指导意义。

编者根据历年全国经济（中级）技术资格考试所呈现的命题特点和命题趋势，紧密结合最新人力资源管理考试大纲和指定教材，从最根本、最重要的考试要点入手，结合同步训练、真题解析、模拟试题和历年真题，注重解题思路和应试技巧的分析和指导，破解命题规律，既系统全面，又突出重点，既夯实知识基础，又有助于提高考生的综合分析能力和解题能力，帮助考生通过较短时间的复习，即可快速提高知识水平和应试能力。

书籍目录

第一部分 组织行为学 第一章 组织激励 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 第二章 领导行为 第一节 领导理论 第二节 领导风格与技能 第三节 领导决策 第三章 组织设计与组织文化 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 第三节 工作设计 第二部分 人力资源管理 第四章 战略性人力资源管理 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 第五章 人力资源规划 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 第六章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的成果 第七章 人员甄选 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 第八章 绩效管理 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效计划 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 第九章 薪酬福利管理 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 薪酬成本预算及控制 第十章 人力资源培训与开发 第一节 培训与开发决策分析 第二节 培训与开发的组织与管理 第三节 职业生涯管理 第三部分 劳动力市场 第十一章 劳动力市场 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 第四节 劳动力市场运行结果及政府的作用 第十二章 人力资本投资及激励问题的经济分析 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 第四部分 劳动与禛政策 第十三章 劳动和社会保险法律关系 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 第十四章 劳动用人制度 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 第十五章 工资福利与工伤、生育保险 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 第十六章 劳动法律责任及执法 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 历年真题及答案评解 2009年考试真题及答案评解 2008年考试真题及参考答案全真模拟题及答案评解 模拟题一 模拟题二 模拟题三 模拟题四

章节摘录

二、人力资源管理活动的绩效评估方法（一）对人力资源管理部门本身工作的评价目前对于人力资源管理的绩效评估需要将定量指标和定性指标相结合。

指标的选取是人力资源管理绩效评估的关键。

要尽量避免使用主观判断性指标，而对人力资源管理的绩效进行定性评定一般采取等级评定的方法。通过这种方法可以淡化评价的主观色彩，增加其客观性。

（二）衡量人力资源管理部门的工作对组织的整体绩效 需要中间变量的转化，比如，通过生产的数量、产品质量、生产成本等直接反应组织经营绩效的指标来衡量对生产部门进行培训的效果；也可以通过对员工的工作满意度、组织承诺等员工心理指标的测量来确定。

1.人力资源有效性指数，是由美国学者菲利普斯研究开发的。

6个可以用来衡量人力资源管理部门绩效的指标分别是：人力资源管理部门费用 / 总经营费用、工资总支出 / 总经营费用、福利总成本 / 总经营费用、培训开发成本费用 / 总雇员数、缺勤率和流动比率。

人力资源有效性指数由上述6个指标及其他有意义的关联式组合而成：总收入 / 员工总数、资产总数 / 员工费用、经营收入 / 股东、股本总数。

2.人力资源指数，是由美国舒斯特教授提出的，由报酬制度、信息沟通、组织效率、关心员工、组织目标、合作、内在满意度、组织结构、人际关系、组织环境、员工参与管理、工作群体、群体间的协作能力、一线管理和质量等15项因素综合而成。

人力资源指数不仅说明了企业人力资源绩效，而且反映了组织的环境气氛状况。

编辑推荐

辅导名师编写，紧扣最新考纲，考点预测准确，老师主角精辟，助您轻松过关！

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>