

<<企业人力资源管理师>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理师>>

13位ISBN编号：9787504559661

10位ISBN编号：7504559660

出版时间：2007-2

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：中国就业培训技术指导中心 编

页数：399

字数：599000

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>

<<企业人力资源管理师>>

内容概要

为推动企业人力资源管理师职业培训和职业技能鉴定工作的开展，在人力资源管理从业人员中推行国家职业资格证书制度，我们组织国内高等院校、科研机构和企业界的有关专家，根据新修订的《企业人力资源管理师国家职业标准（2007年版）》（以下简称《标准》），编写了《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程（第二版）》（以下简称《教程》）。

《教程》紧贴《标准》，在内容上，突出了“以职业活动为导向，以职业能力为核心”的指导思想，结合了最新的人力资源管理理论与实践经验，突出了职业培训特色。

在结构上，针对人力资源管理职业活动的领域，按照模块化的方式，分四级企业人力资源管理师（国家职业资格四级）、三级企业人力资源管理师（国家职业资格三级）、二级企业人力资源管理师（国家职业资格二级）、一级企业人力资源管理师（国家职业资格一级）四个级别进行了编写。

《教程》的基础知识部分内容对应《标准》的“基本要求”；各级别的内容分别对应于《标准》中各级别的“工作要求”。

《教程》对原版培训教程做了全面的修改，重新设计了框架结构，除保留了各个章节部分内容外，增加了很多新知识和新技能，适用于人力资源管理的相关培训，是职业技能鉴定的推荐辅导用书。

<<企业人力资源管理师>>

书籍目录

第一章?人力资源规划 第一节?企业组织结构设计与变革 ?第一单元?企业组织结构设计 ?第二单元?企业组织结构变革 第二节?企业人力资源规划的基本程序 第三节?企业人力资源的需求预测 ?第一单元?人力资源需求预测的基本程序 ?第二单元?人力资源需求预测的技术路线和方法 ?第三单元?企业人力资源的总量预测 ?第四单元?企业人力资源的结构预测 第四节?企业人力资源供给预测与供求平衡 ?第一单元?企业人力资源供给分析 ?第二单元?企业人力资源供给与需求平衡 第二章?招聘与配置 第一节?员工素质测评标准体系的构建 第二节?面试的组织与实施 ?第一单元?面试的基本程序 ?第二单元?结构化面试的组织与实施 ?第三单元?群体决策法的组织与实施 第三节?无领导小组讨论的组织与实施 ?第一单元?无领导小组讨论的操作流程 ?第二单元?无领导小组讨论的题目设计 第三章?培训与开发 第一节?企业员工培训规划与课程设计 ?第一单元?员工培训规划的制定 ?第二单元?教学计划的制定 ?第三单元?培训课程的设计 ?第四单元?企业培训资源的开发 ?第五单元?企业管理人员的培训设计 第二节?企业员工培训效果的评估 ?第一单元?培训评估系统的设计 ?第二单元?培训评估标准的确立 ?第三单元?培训效果评估的方法 ?第四单元?撰写培训效果评估报告 第四章?绩效管理 第一节?绩效考评的方法与应用 ?第一单元?绩效考评的方法 ?第二单元?绩效考评方法的应用 第二节?绩效考评指标和标准体系设计 ?第一单元?绩效考评指标体系设计 ?第二单元?绩效考评标准的设计 第三节?关键绩效指标的设定与应用 第四节?度考评方法 第五章?薪酬管理 第一节?薪酬调查 ?第一单元?薪酬市场调查 ?第二单元?员工薪酬满意度调查 第二节?工作岗位分类 第三节?企业工资制度设计与调整 ?第一单元?企业工资制度的设计 ?第二单元?宽带式工资结构设计 ?第三单元?企业工资制度的调整 第四节?企业员工薪酬计划的制定 第五节?企业补充保险 第六章?劳动关系管理 第一节?劳动者派遣管理 第二节?工资集体协商 第三节?劳动安全卫生管理 第四节?企业劳动争议处理 参考书目

<<企业人力资源管理师>>

章节摘录

插图：评分表包括评分标准及评分范围。

评分标准是对各测评能力指标进行表述，评分范围给出各测评能力指标在总分中的权重和具体分值及该能力优良中差四个等级的评分区间。

设计评分表时确定测评能力指标是重点。

1. 应从岗位分析中提取特定的评价指标。

不同的岗位对员工的要求是不一样的。

如对基层岗位的员工主要考查其业务技能，而对营销岗位或高层管理岗位主要考查其人际技能、团队意识、洞察力。

对于不同层级、不同部门的岗位要求也是不一样的，因此，测评指标应具有针对性，符合所招聘岗位的要求。

2. 评价指标不能太多、太复杂，通常应将评价指标控制在10个以内，否则测评官无法在短时间内准确给出评判。

一般进行无领导小组讨论可以获得应试者在团队工作中与他人发生关系时所表现出来的能力，主要有语言和非语言的沟通能力、说服能力、组织协调能力、合作能力、影响力、人际交往的意识与技巧、团队精神等；还能获得应试者在处理一个实际问题时的分析思维能力，主要有理解能力、分析能力、综合能力、推理能力、想象能力、创新能力等；应试者的个性特征和行为风格，主要有动机特征、自信心、独立性、灵活性、决断性、创新性、情绪的稳定性等。

将这些要素进行归纳总结，就形成若干个能力测评指标。

3. 确定各能力指标在整个能力指标中的权重以及其所占分数，然后根据优良中差四等级分配分值。

其中应对每一测评指标制定量化标准，如发言次数、发言时间长短、创新点数量等，以使评分准确公平。

<<企业人力资源管理师>>

编辑推荐

《企业人力资源管理师(2级)(第2版)》适用于人力资源管理的相关培训，是职业技能鉴定的推荐辅导用书。

《企业人力资源管理师(2级)(第2版)》为《企业人力资源管理师》培训教材的二级培训教程。

<<企业人力资源管理师>>

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>