

图书基本信息

书名：<<助理人力资源管理师职业技能鉴定辅导练习>>

13位ISBN编号：9787504568755

10位ISBN编号：7504568759

出版时间：2008-4

出版时间：中国劳动

作者：王伟杰//吴洪伟

页数：216

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

职业资格证书制度的推行,对广大从业者系统地学习相关职业的知识和技能,提高就业能力、工作能力和职业转换能力有着重要的作用和意义,也为企业合理用工以及劳动者自主择业提供了依据。随着我国科技进步、产业结构调整以及市场经济的不断发展,特别是加入世界贸易组织以后,各种新兴职业不断涌现,传统职业的知识和技术也越来越多地融进当代新知识、新技术、新工艺的内容。为适应新形势的发展,优化劳动力素质,上海市劳动和社会保障局在提升职业标准、完善技能鉴定方面做了积极的探索和尝试,推出了1+x的鉴定考核细目和题库。

## 内容概要

??本辅导练习由劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展中心依据上海1+X职业技能鉴定考核细目——助理人力资源管理师（国家职业资格三级）组织编写，是《1+X职业技术·职业资格培训教材——助理人力资源管理师》（以下简称《教材》）的配套用书，为读者学习《教材》核心内容，检验所学知识技能提供有益的帮助。

??本辅导练习按单元进行编写，每一单元与《教材》中的各个篇章相对应，提供有针对性的辅导练习题。

辅导练习题配有答案，便于读者检验和巩固所学的内容。

为方便读者熟悉助理人力资源管理师（国家职业资格三级）的鉴定考核形式，本辅导练习最后设置了职业鉴定考试项目表，并提供知识考核模拟试卷、技能考核模拟试卷、专业英语模拟试卷及其答案，以便读者对自己学习、掌握知识和技能的总体情况有一个正确的认识。

??本辅导练习可作为助理人力资源管理师（国家职业资格三级）职业技能培训与鉴定考核辅导用书，也可供全国中、高等职业院校相关专业师生，以及相关从业人员参加岗位培训使用。

书籍目录

第1单元?人力资源规划 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案  
第2单元?招聘与配置 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第3  
单元?培训与开发 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第4单  
元?绩效管理 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第5单元?薪  
酬福利管理 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第6单元?劳  
动关系管理 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第7单元?专  
业英语 一、学习要求 二、单元测试题 三、单元测试题答案助理人力资源管理师鉴定项目表知识考核  
模拟试卷知识考核模拟试卷答案技能考核模拟试卷一技能考核模拟试卷一答案技能考核模拟试卷二技  
能考核模拟试卷二答案专业英语模拟试卷专业英语模拟试卷答案

## 章节摘录

背景描述：北方某市福约房产是1998年成立的房地产开发有限责任公司，主要经营土地成片开发和土地使用权的转让、房地产开发经营、物业管理、房地产信息咨询。为做大品牌，形成规模效应，公司于2000年开始向南方发展。其中，上海是主要的投资方向。

进入新世纪以来，上海房地产迅猛发展，公司业务不断扩张，迫切需要招聘大量各级、各类业务员及经理人才，以保证为不断增加的顾客群提供更佳的服务。但由于目前人才市场上人员流动频繁，公司决定通过网上发布招聘信息，希望通过网络化、电子化的招聘方法，迅速、高效地完成在招聘者与应聘者之间的信息传递。

问题：（1）设想你是福约公司的助理人力资源管理师，现公司希望通过网络发布招聘需求信息，试指出设计一份招聘申请表所需要包括的各项内容。

（6分）（2）进一步设想已经有不少人在网上填写了招聘申请表，你决定让他们来面试，试为这些人设计一份应聘登记表样本。

（14分）（五）案例分析题 1 背景描述：企业招聘人才讲究的是“一个萝卜一个坑”。

丰联商业公司却打破了这一惯例——他们新近招收的10名应届大学毕业生，并非企业目前职员，而是为今后的企业发展储备战略人才。

公司计划将这批潜质好、基本素质高的毕业生，分别安排在财务、管理、租务、推广等各个岗位上进行轮值，同时辅以在国外进行培训，准备通过几年的工作实践和换位调整，将其培养成为熟悉丰联运营体制和体现丰联企业文化的职业经理人。

随着国内大学全面扩招后的首批大学生毕业并陆续开始走上社会，整个2003年的就业形势笼罩在一种严峻的气氛之中。

几乎所有专家都在说：中国人才供应的高潮期已然来临。

伴随着供应高潮，人才市场的必然反应是择业目标、薪金值等一系列指标的降低。

所以，当丰联商业公司董事长张传东在这个时候启动他的人才战略时，也许还没有完全意识到，他所做的事情正是中国商业企业在未来几年中必然会遇到的一个课题——人才储备。

实际上，储备经理人队伍不是张传东的突发奇想。

2002年年底，丰联商业公司调整了部门经理人队伍，更换了70%的中层干部，中层干部年龄在40岁以上的基本退出了管理舞台，调整后的公司中层管理人员的平均年龄只有28岁。

当时，丰联商业公司董事长张传东曾一度担心这样大面积的“换血”会给公司的整个运营带来不利影响。

但是，从调整后第一季度的运营情况看，竟出现了上升的良好态势。

这更促使张传东要加大人才培养的力度。

随着他对人力资源重要性认识的不断深化，张传东认为，对人才建设的投入过程往往就是它的产出过程。

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>