

<<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：9787504581709

10位ISBN编号：7504581704

出版时间：2010-1

出版时间：中国劳动

作者：安鸿章//时勘

页数：478

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

根据国家职业资格认证的要求,2001年我们组织国内高等院校、科研机构和企业界的有关专家,按照《企业人力资源管理人员》的国家职业标准(试行),编写了《企业人力资源管理人员(下册:人力资源管理师、高级人力资源管理师工作要求)》的培训教程。

2005年11月根据试点工作的要求,以该培训教程为基础,我们组织编写了《高级人力资源管理师试点培训讲义》(以下简称《培训讲义》)。

4年来,这本《培训讲义》在企业人力资源管理人员认证培训中发挥了重要作用。

但随着时间的推移,在培训实践中也发现该讲义在结构和内容上还存在明显的不足。

为了满足新时期企业人力资源管理师职业资格认证培训的需要,我们组织部分专家根据新修订的《企业人力资源管理师》国家职业标准,在原有《企业人力资源管理人员(下册第一部分:人力资源管理师工作要求)》培训教程体例结构的基础上,对《培训讲义》作了全面的修改,除保留了各个章节部分内容外,还增加了很多新知识和新技能。

<<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 企业人力资源战略规划 第一单元 战略性人力资源管理 第二单元 人力资源战略规划的设计与实施 第二节 企业集团组织规划与设计 第三节 企业集团人力资本战略管理 第二章 招聘与配置 第一节 岗位胜任特征模型的构建与应用 第二节 人事测评技术的应用 第一单元 沙盘推演测评法 第二单元 公文筐测试法 第三单元 职业心理测试 第三节 企业招聘规划与人才选拔 第四节 人力资源流动管理 第一单元 员工晋升管理 第二单元 员工调动与降职管理 第三单元 员工流动率的计算与分析 第三章 培训与开发 第一节 企业员工培训开发体系的构建 第一单元 员工培训开发系统的总体设计 第二单元 培训开发规划的制订 第三单元 企业培训文化的营造 第二节 创新能力培养 第一单元 思维创新 第二单元 方法创新 第三节 企业员工培训开发成果的转化 第四节 职业生涯管理 第一单元 组织的职业生涯管理 第二单元 分阶段的职业生涯管理 第三单元 职业生涯的系统管理 第四章 绩效管理 第一节 企业绩效管理系统设计与运行 第一单元 绩效管理系统设计的基本内容 第二单元 绩效考评指标体系设计 第三单元 绩效管理运作体系设计 第四单元 绩效考评结果应用体系设计 第五单元 绩效管理系统的诊断与维护 第二节 平衡计分卡的设计与应用 第五章 薪酬管理 第一节 企业薪酬的战略性管理 第一单元 整体薪酬战略的制定与实施 第二单元 薪酬外部竞争力：薪酬水平的控制 第三单元 薪酬内部公平性：薪酬制度的完善与创新 第二节 各种薪酬激励模式的选择与设计 第一单元 经营者年薪制的设计 第二单元 股票期权的设计 第三单元 期股制度的设计 第四单元 员工持股制度的设计 第五单元 特殊群体的薪资制度设计 第三节 企业福利制度的设计 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 集体协商的内容与特征 第三节 集体劳动争议与团体劳动争议 第四节 重大突发事件管理 第五节 和谐劳动关系的营造 第一单元 工会组织与企业社会责任运动 第二单元 国际劳动立法的主要内容 第六节 工作压力管理与员工援助计划 第一单元 工作压力管理 第二单元 员工援助计划

<<企业人力资源管理师>>

章节摘录

插图：活动与业务战略联系起来的过程，它包括识别实施业务战略所需配备的人力资源能力和保障这些能力而专门设计的政策和实践做法。

这些学者的分析判断基本上概括了战略性人力资源管理的概念内涵，但至少还有以下几个特点有待于进一步探讨。

1.战略性人力资源管理代表了现代企业一种全新的管理理念。

企业经营者不能把人力资源视为与资金、技术和其他要素具有同等重要性的资源而同等对待。

应当将员工视作更为珍贵的资源，将其置于企业发展的战略层面之上，事事时时处处将人力资源管理放在首要位置，并系统地进行管理，刻意地进行发掘。

2.战略性人力资源管理是对人力资源战略进行系统化管理的过程。

战略性人力资源管理更加突出了人力资源的方向性、整体性、时空性和规划性，它要根据企业总体发展战略，适时地制订出人力资源战略规划，集中全力组织实施人力资源战略规划，全方位地对战略规划进行监督、控制，及时对战略规划进行必要的反馈和修订。

3.战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展的更高阶段，无论是在实践方面，还是在理论创新方面，都有了很大的进步。

这一历史性飞跃使它具有一系列新的转变和特点。

4.战略性人力资源管理对企业专职人力资源管理人员和直线主管提出了更高更新的要求，他们不但应当具备战略规划管理的知识和技能，还必须具备更高水准的决策力和执行力。

总之，战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展到高级阶段，以全新的管理理念，在健全完善企业人力资源各项管理基础工作的前提下，将人力资源管理提升到企业战略管理的高度，实现了管理职能和角色的根本性转变，最终确立以可持续发展为目标，以提高核心竞争力为主导的具有指向性、系统性和可行性的现代企业人力资源管理体系。

二、战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展的必然结果一个管理科学的概念既是一个现实的范畴，也是一个历史的范畴。

战略性人力资源管理概念的产生是现代人力资源管理发展到一定阶段的必然结果。

纵观西方现代人力资源管理发展的历史，不难发现，它大致经历了以下几个重要的发展时期：1.经验管理时期。

它是从西方资本主义工业革命开始到19世纪末泰勒制产生之前的一段历史发展时期。

伴随着西方工业革命和社会生产力的迅猛发展，大量先进技术的涌现，各种生产设备的更新，使工厂内劳动力的配置状况发生了重大转变，它不但要求劳动者与劳动资料实现更加紧密的结合，迫使劳动者时时处处适应生产技术设备的要求，而且由于生产作业方式的变革，要求劳动者“奴隶般地服从并满足”更加专业化、复杂化和精细化的劳动分工与协作的要求。

<<企业人力资源管理师>>

编辑推荐

《企业人力资源管理师(1级)》：用于国家职业技能鉴定推荐教程，人力资源和社会保障部培训就业司组织评审认定。

<<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>