

<<人力资源知识与实物（中级）>>

图书基本信息

书名：<<人力资源知识与实物（中级）>>

13位ISBN编号：9787807249160

10位ISBN编号：7807249161

出版时间：2010-6

出版时间：京华出版社

作者：全国经济专业技术资格考试辅导用书编委会 编

页数：374

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>

## <<人力资源知识与实物（中级）>>

### 内容概要

为帮助广大考生在有限的时间内全面系统、高效便捷、快速准确地把握考试知识点，提高实战能力，顺利通过考试，实现自己的愿望。

针对全国经济专业技术资格考试知识覆盖面广、题量适中、单题分值相对较高的特点，本编写组特邀请到北京大学、人民大学、中央财经大学、清华大学等数位专家学者，严格依据最新全国经济专业技术资格考试大纲，在深入剖析历年考试命题规律的基础上精心编写了本套用书。

本套用书由（中级）《经济基础知识》、《金融专业知识与实务》、《人力资源管理专业知识与实务》、《工商管理专业知识与实务》四个科目组成。

本套用书主要有四大优势：**1.权威专家，精心打造** 编写者既有多年从事全国经济专业技术资格考试研究。

和命题的专家，也有经济领域中的权威人士，对大纲要求和考试的命题趋势了如指掌。

本套用书全面准确的把握了考试的重点和难点，具有极强的权威性和实用性。

**2.结构清晰，重点突出** 本套用书由考试大纲、考点精讲、历年真题及详解、强化训练、答案详解五个基本框架构成。

其中考试大纲部分是对本章考试内容的总体要求；考点精讲部分是对全国经济专业技术资格考试教材的归纳和凝练，该部分对重要考点进行了诠释，不仅使考生能在最短的时间内掌握考试要点，而且亦能加强理解、强化记忆；历年真题及详解部分是对本章内容以往考题的一个汇总，并给出了详细的解答，使考生对本章内容的出题范围、题型题量有详细的了解，并能够整体把握章节的重要与否，从而使考生合理安排复习时间；强化训练部分是对每章节内容的一个考查，其难易程度与真题相当；答案详解部分不仅是对强化训练的解释说明，而且还对教材起到了补充说明的作用，能够充分帮助考生拓展思路，举一反三。

**3.全面覆盖，实战性强** 本套用书的每个章节都精心编写了标准化练习题（强化训练），它全面涵盖了考试要求的所有考点，浓缩了教材的精华。

同时，针对每个考点的难易程度、出现频率和大纲要求，对重点内容进行了详细地讲解，使考生“在揣摩中顿悟，在理解中通透，在运用中熟练，在模拟中提高，在实战中通过”，让考生迅速适应考试形式，掌握应试技巧，花最少的时间，最少的精力，赢得最大的收获。

<<人力资源知识与实物（中级）>>

书籍目录

第一部分 组织行为学第一章 需要与激励考试大纲考点精讲第一节 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历年真题及详解强化训练答案详解第二章 领导行为考试大纲考点  
精讲第一节 领导理论第二节 领导风格与技能第三节 领导决策历年真题及详解强化训练答案详解  
第三章 组织设计与组织文化考试大纲考点精讲第一节 组织设计概述第二节 组织文化第三节 组  
织变革与发展历年真题及详解强化训练答案详解第二部分 人力资源管理第四章 战略性人力资源管理  
考试大纲考点精讲第一节 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历年真题及详解强化训练答案详解第五章 人力资源规划考试大纲考点  
精讲第一节 人力资源规划概述第二节 人力资源预测与平衡第三节 人力资源信息系统历年真题及  
详解强化训练答案详解第六章 工作分析第七章 人员甄选第八章 绩效管理第九章 薪酬福利管理  
第十章 培训与开发第三部分 劳动力市场第十一章 劳动力市场第十二章 人力资本投资及激励问  
题的经济分析第四部分 劳动与社会保险政策第十三章 劳动和社会保险法律关系第十四章 劳动用  
人制度第十五章 工资福利与工伤、生育保险第十六章 劳动法律责任及执法

章节摘录

第一部分 组织行为学 第一章 需要与激励 第二节 激励理论 一、需要层次理论

（一）需要层次 马斯洛将人的需要由低到高分五种类型：（1）生理需要；（2）安全需要；（3）归属和爱的需要，包括情感、归属、被接纳、友谊等需要；（4）尊重的需要，包括内在的尊重，如自尊心、自主权、成就感等需要，以及外在的尊重，如地位、认同、受重视等需要；（5）自我实现的需要，包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要。

（二）主要观点 马斯洛需要层次理论的主要观点包括：（1）人都有这五种需要，在不同时期各种需要的强烈程度不同。

（2）未被满足的需要是行为的主要激励源，已获得基本满足的需要不再具有激励作用。

（3）当下一层次的需要相当程度上得到满足后，个体才会追求上一层次的需要。

（4）前三个层次为基本需要，满足主要靠外部条件或因素，后两个层次为高级需要，满足主要靠内在因素。

（三）在管理上的应用 马斯洛需要层次理论在管理上的应用包括：（1）管理者应考虑员工不同层次的需要，并为每一层次的需要设计相应的激励措施。

（2）管理者需要考虑每个员工的特殊需要，需要知道员工现在哪一个层次的需要占主导地位，相应地为该层次需要的满足提供条件。

（3）组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的，着眼于员工更高层次需要的激励，可以使组织绩效得到明显的提高。

.....

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>