

<<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：9787504559647

10位ISBN编号：7504559644

出版时间：2007-2

出版时间：中国劳动

作者：本社

页数：200

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?劳动经济学 第一节?劳动经济学的研究对象和研究方法 第二节?劳动力供给和需求 第三节?完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构 第四节?就业与失业第二章?劳动法 第一节?劳动法的体系 第二节?劳动法律关系第三章?现代企业管理 第一节?企业战略管理 第二节?企业计划与决策 第三节?市场营销第四章?管理心理与组织行为 第一节?个体心理与行为的分析 第二节?工作团队的心理与行为 第三节?领导行为及其理论 第四节?人力资源管理中的心理测量技术第五章?人力资源开发与管理 第一节?人力资源的基本理论 第二节?人力资源开发 第三节?现代企业人力资源管理参考书目

<<企业人力资源管理师>>

章节摘录

第一章 劳动经济学 第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法 劳动经济学是研究市场经济制度中的劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。

一、劳动资源的稀缺性 人们社会生活的一个最为基本的事实是通过消费各种消费资料以满足自身的需要。

从经济学的观点看，构成消费对象的消费资料不仅仅是有形的物质资料，而且还包括无形的非“物质”资料。

由于消费这些资料，人们的需要和愿望才得到满足，社会才能存在与发展。

但人所共知，生产或形成赖以消费的资料均需劳动，均需消费各种资源才能做到，而人类社会没有足以满足其全部需要的资源。

资源的有限性称为资源的稀缺性，或者更准确地说：相对于人类社会的无限需要而言，客观上存在着制约满足人类需要的力量，此种力量定义为资源的稀缺性。

劳动资源的稀缺性具有如下属性： 其一，劳动资源的稀缺性是相对于社会和个人的无限需要和愿望而言，是相对的稀缺性。

一定时期，社会可支配的劳动资源无论其绝对量有多大，但总是一个既定的量。

任何一个既定的量与无限性相比，总是不足的，即具有稀缺性。

其二，劳动资源的稀缺性又具有绝对的属性。

社会和个人的需要和愿望不断增长、变化，已有的需要和愿望得到了满足，又会产生新的需要。

因此，劳动资源的稀缺性存在于社会历史发展的各个阶段，从而使劳动资源的稀缺性具有普遍和绝对的属性。

其三，在市场经济中，劳动资源稀缺性的本质表现是消费劳动资源的支付能力、支付手段的稀缺性。

劳动资源只能以一定的规模加以利用。

消费资料的形成是劳动的结果，是消费各种资源的产物。

若消费各种资源的支付能力、支付手段是无限的，那么，消费资料也就是无限的。

而支付能力是生产出来的，是生产的结果，生产办等于支付能力。

一定社会发展阶段所能够拥有的劳动量就是消费支付能力。

由于消费各种资源以生产或形成经济物品酌支付能力、支付手段，即生产力是有限的，这也正是资源（包括劳动资源）闲置的根本原因之一。

……

<<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>