

<<人力资源管理（中级）>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理（中级）>>

13位ISBN编号：9787535457196

10位ISBN编号：7535457193

出版时间：2012-5

出版时间：长江文艺出版社

作者：索晓辉

页数：266

字数：436000

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

为了满足参加2012年全国经济专业技术资格考试的考生的迫切需求，我们组织了有多年考试辅导经验的专家学者，精心编写了这套《2012年全国经济专业技术资格考试讲义真题预测全攻略》丛书。该考试分为初级、中级两个级次，每个级次共包括15个经济专业，通过该考试，是取得相应初级、中级经济技术职称的必备条件。

本书在编写过程中，我们着力体现以下功能与特点：第一，与时俱进，紧扣大纲。本书严格按照国家人事部颁布的最新全国经济专业技术资格考试大纲及指定教材编写，所选习题及答案均以此为依据。

第二，科学的栏目设置。本书按照“读书、做题、模考”三段学习法的科学思路相应设置了“考情分析”、“考点与真题解析”、“本章同步自测”和“模拟试卷”等4个栏目，以全程辅导的形式帮助大家按照正确的方法复习备考，这本书将成为您的考点背诵手册、练习题集、押题模考试卷。

第三，贴近实战，准确把握考试难度和命题特点。众所周知，历年真题是最好的练习题。本书在例题的选取上，以历年真题为主，让读者通过习题演练了解考试的重点、难点、难度等关键问题，有的放矢，切实提高自己的实战能力和应试能力。

第四，答案解析详尽，便于读者自学。大部分考生都是在职人士，主要依靠自学，很难有时间上辅导班。本书基本上对每道习题都进行了详尽的答案解析，有问有答，非常便于读者自学。在本书的使用中，大家只有结合科学的方法使用本书，才能取得事半功倍的效果，根据我们多年的辅导经验，三段学习法是一种行之有效的好方法，该方法要求大家按照看书、做题、模拟考试等三个阶段进行复习备考。

整个复习备考的过程中，每个阶段有着不同的任务，需要不折不扣地去完成。

第一阶段，认真地阅读教材。本书的“考点精讲”部分，是对考试指定教材的提炼与归纳，可以帮助读者迅速的掌握学习的重点，熟记常见的考点。但是，对于重要的内容，还需要进一步阅读指定教材。

在基本内容的学习过程中，还必须参照学习“历年真题解析”，唯有如此，才能明白考试考什么，怎么考，明白教材中的内容哪些需要理解，哪些需要熟记。这对于提高学习的质量与效率至关重要。

第二阶段，进行各章节的习题演练。阅读指定教材仅仅是初步掌握知识结构，这还不够，必须把知识转化为解题的能力，这就需要进行大量的习题演练。本书的“本章同步自测”部分提供了大量考点覆盖全面，接近考试真题，难易适中的练习题，更难能可贵的是，本书对每一道习题均进行了精彩解答。

当我们学习完指定教材的一章内容之后，应该马上进行本章的习题演练，在这个过程中，可以对学习的效果进行检查，迅速发现问题。这是一个不可缺少的信息反馈的过程。

第三阶段，必须进行最少两次模拟考试。因为正式的考试是在特定的环境下、在固定的时间内对解题能力的考查，它要求考生必须达到一定的正确率和速度。

我们可以找一个与考试环境近似的环境，按照规定的时间进行模拟考试。在每本书中，我们依据往年的考试命题规律和今年的考情动态，集思广益，编制了一套模拟试题，并给予简明扼要的解答和提示，在考核重点、题型、题量、难度、命题风格等方面力求接近考试真题，使广大读者在考试前能对自身的学习效果有一个全面的把握。

在模拟考试之后，需要重点总结哪些知识需要重新巩固，哪些属于会做但由于习惯性错误而做错

<<人力资源管理（中级）>>

的，以便在实际考试中发挥出最好的水平。

对于本套丛书的编写尽管我们已经殚精竭虑，但由于水平有限，时间紧迫，不周之处在所难免，希望大家谅解。

最后，对一贯支持我们的广大读者朋友，和对本书的成书作出努力的朋友一并表示感谢。

## <<人力资源管理（中级）>>

### 内容概要

本书根据最新修订的2012年《经济专业技术资格考试大纲》，严格依据全国经济专业技术资格考试指定教材《人力资源管理（中级）》编写，旨在帮助参加2012年经济专业技术资格考试的人士自学、备考、快速通关之用。

为方便应考者学习，本书共分为六大功能模块：考情分析、考点结构图、重要考点讲解、考试真题分析、练习测试题、模拟试卷。

本书主要介绍了组织激励、领导行为、组织设计与组织文化、战略性人力资源管理、人力资源规划、工作分析、人员甄选、绩效管理、薪酬福利管理、培训与开发、劳动力市场、人力资本投资理论、社会保险法律、劳动关系协调、劳动争议协调仲裁、社会保险、法律责任与执法。本书对人力资源管理方面的内容进行了细致的讲述并结合真题分析，使应考者能够全面准确的了解人力资源管理的相关知识，是应考者快速贯通考点、顺利通过考试的必备书籍。

<<人力资源管理（中级）>>

作者简介

索晓辉男，中央财经大学毕业，注册会计师。  
就职于北京中和正信会计师事务所，先后从事会计报表审计、税务筹划，管理咨询等工作，2001获得中国注册会计师资格。

<<人力资源管理（中级）>>

书籍目录

第一章组织激励

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节需要、动机与激励

考点一需要与动机的含义

考点二内源性动机和外源性动机

考点三激励及其类型

第二节激励理论

考点四需要层次理论

考点五双因素理论

考点六 ERG理论

考点七三重需要理论

考点八公平理论

考点九期望理论

考点十强化理论

第三节激励理论在实践中的应用

考点十一目标管理

考点十二参与管理

考点十三绩效薪金制

同步自测

同步自测解析

第二章领导行为

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节领导理论

考点一领导的含义

考点二领导理论

第二节领导风格与技能

考点三领导风格与领导技能的定义

考点四有关领导风格研究的思路和内容

第三节领导决策

考点五决策过程

考点六决策模型

考点七决策风格

同步自测

同步自测解析

第三章组织设计与组织文化

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节组织设计概述

考点一组织设计的基本内容

考点二组织结构设计的基本内容

<<人力资源管理（中级）>>

考点三组织设计的类型

第二节组织文化

考点四组织文化

第三节组织变革与发展

考点五组织变革与发展

同步自测

同步自测解析

第四章战略性人力资源管理

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节战略性人力资源管理概述

考点一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

考点二人力资源部门和人力资源管理者角色

考点三人力资源专业人员需具备的特征

考点四人力资源管理者职权

第三节人力资源管理部门的绩效评价

考点五量化评估对组织人力资源管理活动的重要意义

考点六人力资源管理活动的绩效评估方法

同步自测

同步自测解析

第五章人力资源规划

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节人力资源规划概述

考点一人力资源规划的含义

考点二人力资源规划的类型

考点三影响人力资源规划的因素

考点四人力资源规划的程序

第二节人力资源预测与平衡

考点五人力资源预测的主要内容

考点六人力资源需求预测

考点七人力资源供给预测

考点八人力资源规划的综合平衡

第三节人力资源信息系统

考点九人力资源信息系统

同步自测

同步自测解析

第六章工作分析

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节工作分析概述

考点一工作分析概述

考点二工作分析的流程

<<人力资源管理（中级）>>

考点三工作分析方法

考点四工作分析的实施技巧

第二节工作分析的成果

考点五工作说明书

考点六工作描述

考点七工作规范

第三节工作设计

考点八工作设计

考点九工作设计的原理与方法

考点十工作设计中需要注意的问题

同步自测

同步自测解析

第七章人员甄选

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节人员甄选概述

考点一人员甄选的含意与评价标准

考点二人员甄选的预测因素

第二节人员甄选方法

考点三筛选申请材料

考点四专业笔试法

考点五面试法

考点六职业心理测验

考点七评价中心

第三节人员甄选的信度与效度

考点八信度的含意

考点九效度的含意

同步自测

同步自测解析

第八章绩效管理

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节绩效管理概述

考点一绩效管理概述

考点二绩效管理的作用、特征及影响因素

考点三战略性绩效管理

第二节绩效计划与绩效监控

考点四绩效计划

考点五绩效监控与辅导

第三节绩效考核

考点六绩效考核的方法

考点七绩效评价中容易出现的问题及应对方法

第四节绩效反馈与结果应用

考点八绩效反馈面谈

考点九绩效改进



<<人力资源管理（中级）>>

考点十绩效考核结果的应用

第五节特殊群体的绩效考核

考点十一团队绩效考核

考点十二国际人力资源的绩效考核

同步自测

同步自测解析

第九章薪酬福利管理

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节薪酬管理概述

考点一薪酬的作用

考点二战略性薪酬管理

考点三薪酬体系设计的步骤

考点四薪酬结构设计的步骤

第二节奖金

考点五奖金的含义

考点六个人奖励计划与团队奖励计划

考点七短期奖励计划

考点八长期绩效奖励计划

第三节员工福利管理

考点九福利概述

考点十典型福利计划的设计方法

第四节特殊群体的薪酬管理

考点十一经营者薪酬

考点十二销售人员薪酬

考点十三驻外人员薪酬

第五节薪酬成本预算与控制

考点十四薪酬成本预算的方法

考点十五薪酬成本的控制

考点十六企业人工成本

同步自测

同步自测解析

第十章培训与开发

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节培训与开发决策分析

考点一组织进行培训与开发决策分析

考点二培训与开发决策的制定

第二节培训与开发的组织管理

考点三培训与开发的组织体系

考点四培训与开发工作的组织管理

考点五培训与开发效果的评估

第三节职业生涯管理

考点六职业生涯管理概述

考点七职业生涯管理的方法

<<人力资源管理（中级）>>

考点八职业生涯管理效果的评估

考点九职业生涯管理的注意事项

同步自测

同步自测解析

第十一章劳动力市场

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节劳动力供给理论

考点一劳动力供给曲线与劳动力供给弹性

考点二家庭生产理论与劳动力供给的周期理论

第二节劳动力需求理论

考点三短期劳动力需求

考点四长期劳动力需求

考点五劳动力需求弹性与派生需求定理

第三节劳动力市场的均衡与非均衡

考点六单一竞争性劳动力市场的均衡

考点七劳动力市场均衡的破坏与重建

同步自测

同步自测解析

第十二章人力资本投资理论

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节人力资本投资的一般原理

考点一人力资本投资理论的产生及其发展

考点二人力资本投资的基本模型

第二节人力资本投资与高等教育

考点三高等教育投资决策的基本模型

考点四关于人力资本投资及高等教育的几个重要结论

考点五教育的社会收益以及高等教育的信号模型

第三节人力资本投资与在职培训

考点六在职培训及其基本类型

考点七在职培训的成本与收益及其安排

考点八在职培训对企业及员工行为的影响

第四节劳动力流动

考点九劳动力流动及其利弊

考点十劳动力流动的主要影响因素

考点十一劳动力的跨地区流动

考点十二劳动力的跨职业流动

考点十三劳动力的跨产业流动及产业内流动

同步自测

同步自测解析

第十三章社会保险法律

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

## <<人力资源管理（中级）>>

### 第一节社会保险法律关系

#### 考点一社会保险法律关系

#### 考点二社会保险法律关系的产生、变更和消灭

#### 考点三社会保险法律事实

### 第二节社会保险法律适用

#### 考点四社会保险法律适用

### 第三节社会保险法律的基本内容

#### 考点五社会保险法的基本内容

#### 同步自测

#### 同步自测解析

## 第十四章劳动关系协调

#### 考情分析

#### 逻辑结构图

#### 考点精讲与真题解析

### 第一节劳动关系协调机制

#### 考点一劳动关系

#### 考点二劳动关系双方享有的权利和义务

#### 考点三劳动合同法律关系

#### 考点四劳动关系协调机制

### 第二节集体合同与集体协商

#### 考点五集体合同与集体协商的含义、特征

#### 考点六集体合同的签订

#### 考点七工资集体协商

#### 考点八集体合同争议处理

### 第三节用人单位劳动规章制度

#### 考点九用人单位劳动规章制度

### 第四节特殊用工

#### 考点十劳务派遣

#### 考点十一非全日制用工

#### 同步自测

#### 同步自测解析

## 第十五章劳动争议协调仲裁

#### 考情分析

#### 逻辑结构图

#### 考点精讲与真题解析

### 第一节劳动争议

#### 考点一劳动争议

### 第二节劳动争议处理的基本原则和范围

#### 考点二劳动争议处理的基本原则和范围

### 第三节劳动争议处理的基本程序

#### 考点三劳动争议处理机构

#### 考点四劳动争议调解

#### 考点五劳动争议仲裁

### 第四节劳动争议当事人和举证责任

#### 考点六劳动争议当事人的权利、义务

#### 考点七劳动争议当事人的举证责任

### 第五节劳动争议诉讼

<<人力资源管理（中级）>>

考点八劳动争议诉讼的含义及程序

考点九劳动争议诉讼的司法解释规定

同步自测

同步自测解析

第十六章 社会保险

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节 社会保险制度

考点一 社会保险的含义

考点二 参加社会保险的范围

考点三 社会保险登记

考点四 社会保险缴费

考点五 社会保险权益

第二节 基本养老保险

考点六 基本养老保险制度

考点七 基本养老保险费的缴纳

考点八 劳动者退休条件及基本养老保险待遇

考点九 基本养老保险的发放和调整

考点十 基本养老保险关系转移接续

第三节 基本医疗保险

考点十一 基本医疗保险

第四节 工伤保险

考点十二 工伤保险的含义

考点十三 工伤保险的原则和覆盖范围

考点十四 工伤保险费的缴纳

考点十五 工伤认定

考点十六 劳动能力鉴定

考点十七 工伤待遇

考点十八 特殊情形

第五节 失业保险

考点十九 失业保险

考点二十 失业保险待遇

第六节 生育保险

考点二十一 生育保险制度

考点二十二 生育保险待遇

第七节 企业补充保险

考点二十三 企业年金

考点二十四 补充医疗保险

同步自测

同步自测解析

第十七章 法律责任与执法

考情分析

逻辑结构图

考点精讲与真题解析

第一节 劳动法律责任

考点一 劳动法律责任

<<人力资源管理（中级）>>

考点二违反集体合同的责任

第二节社会保险法律责任

考点三用人单位违反《社会保险法》的法律责任

考点四骗取社会保险基金支出或者骗取社会保险待遇的法律责任

考点五违反社会保险基金管理的法律责任

考点六有关行政部门和单位及其工作人员违反《社会保险法》的法律责任

第三节劳动监察

考点七劳动监察

第四节社会保险行政争议处理

考点八社会保险行政争议处理的适用范围

考点九社会保险行政争议处理的程序

第五节行政复议与行政诉讼

考点十人力资源和社会保险行政复议特点

考点十一人力资源和社会保险行政复议范围

考点十二行政复议的基本法律规定

考点十三行政诉讼的含义

考点十四行政诉讼的时效、程序

同步自测

同步自测解析

模拟试卷

答案速查与精讲解析

<<人力资源管理（中级）>>

章节摘录

第二节领导风格与技能 考点三领导风格与领导技能的定义 (一)领导风格 领导风格是指领导者在实际领导中表现出的习惯化行为特点。

领导风格既可能是正性的，也可能是负性的。

(二)领导者的技能 领导者的三种主要技能： 1.技术技能：是一个人对于某种类型的程序或技术所掌握的知识 and 能力。

2.人际技能：是有效地与他人共事和建立团队合作的能力。

3.概念技能：是按照模型、框架和广泛的关系进行思考的能力。

不同层次的管理者需要的三种技能的相对比例是不同的。

领导技能的发展，主要有两种途径，一种是领导能力的培养，通过学习获得知识和方法，并在此基础上得到提高，另一种是辅导。

【例2-6】( )是指按照模型、框架和广泛联系关系进行思考的能力。

(2010年单选题) A.技术技能 B.人际技能 C.概念技能 D.技能发展 【解析】C技术技能是一个人对于某种类型的程序或技术所掌握的知识 and 能力，A选项不选。

人际技能是有效地与他人共事和建立团队合作的能力，B选项不选。

领导技能的发展，主要有两种途径：一种是通过学习获得知识和方法，另一种是辅导，D选项不选。

.....

<<人力资源管理（中级）>>

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>