

<<高级人力资源管理师>>

图书基本信息

书名：<<高级人力资源管理师>>

13位ISBN编号：9787504558336

10位ISBN编号：7504558338

出版时间：2006-12

出版时间：中国劳动

作者：刘桂林

页数：415

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>

<<高级人力资源管理师>>

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愈来愈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。

1+X中的1代表国家职业标准和鉴定题库,X是为适应上海市经济发展的需要,对职业标准和题库进行的提升,包括增加了职业标准未覆盖的职业,也包括对传统职业的知识 and 技能要求的提高。

上海市职业标准的提升和1+X的鉴定模式,得到了国家劳动和社会保障部领导的肯定。为配合上海市开展的1+X鉴定考核与培训的需要,劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训指导中心联合组织有关方面的专家、技术人员共同编写了职业技术·职业资格培训系列教材。

职业技术·职业资格培训教材严格按照1+X鉴定考核细目进行编写,教材内容充分反映了当前从事职业活动所需要的最新核心知识与技能,较好地体现了科学性、先进性与超前性。

聘请编写1+X鉴定考核细目的专家,以及相关行业的专家参与教材的编审工作,保证了教材与鉴定考核细目和题库的紧密衔接。

职业技术·职业资格培训教材突出了适应职业技能培训的特色,按等级、分模块单元的编写模式,使学员通过学习与培训,不仅能够有助于通过鉴定考核,而且能够有针对性地系统学习,真正掌握本职业的实用技术与操作技能,从而实现我会做什么,而不只是我懂什么。

<<高级人力资源管理师>>

内容概要

本教材由劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训指导中心依据上海1+X职业技能鉴定考核细目——高级人力资源管理师（国家职业资格一级）组织编写。

本教材从强化培养操作技能，掌握一门实用技术的角度出发，较好地体现了本职业当前最新的实用知识与操作技术，对于提高从业人员基本素质，掌握高级人力资源管理师的核心知识与技能有很好的帮助和指导作用。

本教材内容包括六篇：人力资源规划，包括人力资源管理规划、人力资源管理战略体系的建立、人力资源战略管理流程及实施、人力资本与投资回报；招聘与配置，包括招聘准备、招聘的组织与实施、现代人员招聘与配置的理念及发展趋势；培训与开发，包括制定培训与开发计划、指导培训实施、培训质量与效果评估；绩效管理，包括绩效管理概要、绩效管理诊断、平衡计分卡、绩效考评结果的应用；薪酬管理，包括构建战略驱动的薪酬管理体系、薪酬体系设计、基于岗位的薪酬体系设计、基于绩效的薪酬体系设计、基于胜任特征的薪酬体系设计、管理层薪酬设计、福利管理；劳动关系管理，包括劳动争议处理、工会与劳动关系管理、员工沟通与企业文化建设。

本教材可作为高级人力资源管理师（国家职业资格一级）职业技能培训与鉴定考核教材，也可供中等、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、就业培训使用，或作为公司、企业管理人员提高自身管理水平的参考读物。

<<高级人力资源管理师>>

书籍目录

第一篇?人力资源规划

- ??第一章?人力资源管理规划
 - ???第一节?企业发展战略与人力资源管理战略
 - ???第二节?人力资源管理战略与环境
- ??第二章?人力资源管理战略体系的建立
 - ???第一节?人力资源竞标管理及信息管理
 - ???第二节?人力资源发展预测模型技术
- ??第三章?人力资源战略管理流程及实施
 - ???第一节?人力资源管理战略的制定
 - ???第二节?人力资源管理战略实施
 - ???第三节?人力资源战略管理评价
- ??第四章?人力资本与投资回报
 - ???第一节?知识经济与人力资本
 - ???第二节?人力资源会计关系及投资回报计算

第二篇?招聘与配置

- ??第五章?招聘准备
 - ???第一节?招聘战略的制定
 - ???第二节?招聘与甄选体系的构建
 - ???第三节?招聘规划的制定
 - ???第四节?招聘环境分析
- ??第六章?招聘的组织与实施
 - ???第一节?招聘部门的组织
 - ???第二节?中高级管理人员的选拔方法
 - ???第三节?中高级人才的吸引策略
 - ???第四节?对招聘工作的评价
- ??第七章?现代人员招聘与配置的理念及发展趋势
 - ???第一节?招聘与配置的新理念
 - ???第二节?招聘与配置的发展趋势

第三篇?培训与开发

- ??第八章?制定培训与开发计划
 - ???第一节?根据组织发展需要制定人力资源发展计划
 - ???第二节?制定员工职业生涯发展规划
- ??第九章?指导培训实施
 - ???第一节?学习型组织的建立
 - ???第二节?执行人力资源开发计划
- ??第十章?培训质量与效果评估
 - ???第一节?设计培训效果评估方案
 - ???第二节?设计培训效果评估工具

第四篇?绩效管理

- ??第十一章?绩效管理概要
 - ???第一节?人力资源管理系统中的绩效管理
 - ???第二节?绩效管理系统
- ??第十二章?绩效管理诊断
 - ???第一节?绩效计划诊断
 - ???第二节?绩效管理诊断实施

<<高级人力资源管理师>>

- ??第三节?绩效考评的信度和效度
- ??第十三章?平衡计分卡
- ??第一节?企业发展战略与平衡计分卡
- ??第二节?平衡计分卡的理论假设
- ??第三节?平衡计分卡的主要内容与优越性
- ??第四节?平衡计分卡实施要点
- ??第十四章?绩效考评结果的应用
- ??第一节?绩效考评结果的用途
- ??第二节?制定绩效改进计划
- ??第三节?员工绩效问题的处理
- ??第四节?运用强化的方法改进绩效
- ??第五节?绩效管理与薪酬管理
- ??第六节?绩效管理与员工的职业生涯规划
- 第五篇?薪酬管理
- ??第十五章?构建战略驱动的薪酬管理体系
- ??第一节?薪酬的概念
- ??第二节?企业发展战略与薪酬管理
- ??第三节?企业发展战略、人力资源管理战略和薪酬管理的关系
- ??第四节?企业发展战略对薪酬管理的影响
- ??第十六章?薪酬体系设计
- ??第一节?薪酬体系概述
- ??第二节?薪酬体系设计的理论基础
- ??第十七章?基于岗位的薪酬体系设计
- ??第一节?岗位评估
- ??第二节?薪酬调查
- ??第十八章?基于绩效的薪酬体系设计
- ??第一节?个人绩效薪酬
- ??第二节?群体绩效薪酬
- ??第十九章?基于胜任特征的薪酬体系设计
- ??第一节?胜任特征的概念
- ??第二节?以胜任特征为基础的薪酬结构的目的
- ??第三节?构建以胜任特征为基础的薪酬体系
- ??第四节?基于胜任特征的薪酬体系的优点及注意点
- ??第二十章?管理层薪酬设计
- ??第一节?管理者年薪制
- ??第二节?管理层的期股激励
- ??第二十一章?福利管理
- ??第一节?福利薪酬概述
- ??第二节?弹性福利薪酬的设计
- 第六篇?劳动关系管理
- ??第二十二章?劳动争议处理
- ??第一节?劳动争议简介
- ??第二节?集体合同争议的处理
- ??第三节?劳动争议诉讼
- ??第二十三章?工会与劳动关系管理
- ??第一节?国外工会介绍
- ??第二节?我国工会的权利和职责

<<高级人力资源管理师>>

??第二十四章?员工沟通与企业文化建设

???第一节?员工沟通概述

???第二节?员工沟通的运用

???第三节?企业文化的基本特征

???第四节?企业文化的建设与变革

附录一?中华人民共和国工会法

附录二?最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》若干问题的解释

<<高级人力资源管理师>>

章节摘录

2) 取得上层领导和员工支持。

由于人力资源管理与其他经营性业务流程不同，其经营绩效很难量化体现，因此人力资源管理流程再造更容易遭到反对，存在着较大风险，在实施过程中必然会遭遇很大阻力。

所以，在人力资源管理流程再造中，人力资源部门必须取得企业高层领导的强力支持。

3) 形成人力资源管理流程再造项目组。

项目组（包括人事经理、MIS经理、一线经理以及外部咨询顾问）通常在这一阶段组成。

如果再造工程浩大，许多企业往往投入专门人员。

项目组主要有以下责任：了解客户或者使用者对于业务流程的哪些工作比较注重；勾画现行流程并归纳目前系统中存在的主要问题；给新流程设定经营目标和投入成本；分析再造流程，规划阶段性目标成果。

在这个阶段，项目组将落实人力资源管理流程再造的总体方案，并选择合适的顾问以及再造执行人员实施再造。

4) 方案选择和比较。

在这个阶段，再造项目组成员需要对现行流程加以分析，拿出几套备选方案，并对每一方案做出性价比的分析，最后决定实施方案、投入成本，安排小规模测试、设备安装、过渡管理、人员培训以及人事调度等行动计划，同时，建立阶段性目标，进行过程监控和再造成果的业绩评估。

(3) 人力资源管理流程再造的基本方法。

运用IT技术进行人力资源管理流程再造一般有两种方法，即技术驱动型和过程驱动型。

技术驱动型以现有系统为基础，重新设计合理的人力资源管理工作流程。

这一方法有三个优点：可以利用现行系统提供即时技术支持；建立在现行系统基础上，费用较低；由于现行系统属于正常运行状态，所以，在此基础上进行改造可能出现的问题会大大减少。

但是，现行系统对人力资源管理流程再造的设计思路有较大影响。

相反，流程驱动型则是从一开始就推翻企业的现行流程，进行重新设计，其方案是特定的，通常也只适用于特定企业。

(4) 人力资源管理流程再造失败的原因。

主要包括以下5个方面：1) 对人力资源管理流程再造的期望值过高，对其目的性不够明确，对再造工程的复杂性估计不足，过于乐观，未能充分估计再造实施中可能出现的问题。

2) 对再造后的新系统缺乏足够的理解，不能适应变革后的新环境，对于变革后的系统可能出现的问题不能正确对待，过分挑剔，留恋早已熟悉的旧系统。

3) 对组织中各阶层存在的心理上和政策上的抵触情绪估计不足。

4) 高层领导对再造缺乏热情，实施中不能给予应有的指导和帮助。

5) 再造实施过程中缺少必要的技能和技术知识，不能科学地提出问题并解决问题。

(5) 人力资源管理流程再造成功的企业经验。

主要包括以下6个方面：

<<高级人力资源管理师>>

编辑推荐

《高级人力资源管理师》可作为高级人力资源管理师（国家职业资格一级）职业技能培训与鉴定考核教材，也可供中等、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、就业培训使用，或作为公司、企业管理人员提高自身管理水平的参考读物。

<<高级人力资源管理师>>

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>