第一图书网, tushu007.com

<<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：9787511411990

10位ISBN编号：7511411991

出版时间：2011-10

出版时间：中国石化

作者：企业人力资源管理师考试命题研究专家组

页数：322

字数：492000

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

第一图书网, tushu007.com

<<企业人力资源管理师>>

内容概要

企业人力资源管理师考试命题研究专家组主编的《企业人力资源管理师命题点解读与模拟试卷（含经典真题2级）》为企业人力资源管理师职业资格考试（二级）辅导用书，是依据最新企业人力资源管理师考试大纲编写。

全书共分为两篇：第一篇为“命题点解读”，各章节内容逻辑结构与指导教材保持一致，是有关专家在总结历年命题规律的基础上，将考纲要求掌握、熟悉、了解的内容分别列出，同时精选了近年考试真题，并进行深度解析；第二篇为“模拟试卷”，是专家在把握历年命题方向的基础上，针对常考、必考的知识点编写了五套模拟试题，并对试题答案进行了详尽的解析。
本书可让考生在短时间内掌握考试的重点难点，而且讲练结合的形式可以帮助考生加深记忆、熟悉题型，拓展解题思路，达到事半功倍的复习效果。

《企业人力资源管理师命题点解读与模拟试卷（含经典真题2级）》适用于参加企业人力资源管理师考试的考生。

第一图书网, tushu007.com

<<企业人力资源管理师>>

书籍目录

第一篇 命题点解读
第一部分 基础知识
第一章 劳动经济学
【命题规律】
【命题点解读】
命题点1 劳动资源的稀缺性
命题点2 效用最大化
命题点3 劳动力市场
命题点4 劳动经济学的研究方法
命题点5 劳动力与劳动力供给
命题点6 劳动力需求
命题点7 企业短期劳动力需求的决定
命题点8 劳动力市场的均衡
命题点9 人口、资本存量与均衡工资率
命题点10 均衡价格论的一般原理及工资决定
命题点11 工资形式
命题点12 就业总量的决定
命题点13 失业的含义及类型
命题点14 需求不足性失业
命题点15 失业的度量和失业的影响
命题点16 政府行为和劳动力市场
【经典真题详解】
第二章 劳动法
第三章 现代企业管理
第四章 管理心理与组织行为
第五章 人力资源开发与管理
第二部分 相关知识和能力要求
第一章 人力资源规划
第二章 招聘与配置
第三章 培训与开发
第四章 绩效管理
第五章 薪酬管理
第六章 劳动关系管理
第二篇 模拟试卷
模拟试卷（一）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题
模拟试卷（二）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题
模拟试卷（三）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题
模拟试卷（四）
卷册一 理论知识题

第一图书网, tushu007.com

卷册二 专业技能题
模拟试卷（五）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题
参考答案及解析
模拟试卷（一）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题
模拟试卷（二）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题
模拟试卷（三）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题
模拟试卷（四）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题
模拟试卷（五）
卷册一 理论知识题
卷册二 专业技能题

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

命题点21 人力资源需求预测的程序　1．准备阶段　（1）构建人力资源需求预测系统　人力资源需求预测系统由企业总体经济发展预测系统、企业人力资源总量与结构预测系统和人力资源预测模型与评估系统等三个子系统构成。

（2）预测环境与影响因素分析　常见的环境分析方法如下：　①SWOT分析法　SWOT分析法中，s代表优势（strength），w代表劣势（weakness），o代表机会（opportu-nity），T代表威胁（threat），SWOT分析实际上是对企业内外部条件各方面内容进行综合概括，分析企业组织的优劣势、面临的机会和威胁的一种方法。

②竞争五要素分析法　企业要进行以下五项分析：对新加入竞争者的分析、对竞争策略的分析、对自己产品替代品的分析、对顾客群的分析、对供应商的分析。

（3）岗位分类　不同岗位的定员定额情况差别很大，为了便于进行人员资料的搜集和人员需求的预测，应把岗位进行分类。

（4）资料采集与初步处理　具体的处理方式如下：　①在统计数据期间，企业（单位）曾经购并其他部门，则应搜集被购并部门的相关数据，与该企业（单位）购并前的数据进行加总；②在统计数据期间，企业（单位）曾经剥离若干部门，则应搜集被剥离部门的相关数据，从该企业（单位）剥离前的数据中减去。

2．预测阶段　（1）根据工作岗位分析的结果确定职务编制和人员配置。

（2）进行人力资源盘点，统计出人员的缺编、超编以及是否符合职务资格要求。

（3）将上述统计结果与部门管理者进行讨论，修正并得出统计结果（现实的人力资源需求量）。

（4）对预测期内退休的人员、未来可能发生的离职的人员（可以根据历史数据得到）进行统计，得出统计结果（为未来的人员流失状况）。

（5）根据企业发展战略规划，以及工作量的增长情况，确定各部门还需要增加的工作岗位与人员数量，得出统计结果（为未来人力资源需求量）。

（6）将现实人力资源需求量、未来的人员流失状况和未来的人力资源需求量进行汇总计算，得出企业整体的人力资源需求预测。

3．编制人员需求计划　计划的关键就是正确确定计划期内员工的补充需要量。

其平衡式如下：　计划期内员工补充需求量=计划期内员工总需求量—报告期期末员工总数+计划期内自然减员员工总数　核算计划期内企业各部门人员的需要量，应根据各部门的特点，按照各类人员的工作性质，分别采用不同的方法。

……

第一图书网, tushu007.com

<<企业人力资源管理师>>

编辑推荐

《企业人力资源管理师（二级）：命题点解读与模拟试卷（含经典真题）》总结命题规律，深度剖析命题趋势，命题点全面解读，重点难点一目了然，经典真题，梳理历年考点，深入考试精髓，5套全真模拟试卷，专家倾力预测，解析详尽全面。

第一图书网, tushu007.com

<<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