

人力资源管理专业知识考试大纲

第一部分 组织行为学

第一章 组织激励

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否掌握需要与激励的概论,主要的激励理论,激励的基本形式及常用的激励方式,并能够在实际管理中运用激励措施;

考试内容

一需要与动机

需要与动机的概论;内源性动机与外源性动机;动机与绩效的关系;激励的概念和作用,激励与组织绩效之间的关系,激励的类型;

二激励理论

马斯洛的需要层次理论的内容及主要观点,需要层次理论在管理上的应用及局限性;赫兹伯格的激励—保健双因素理论的内容及在管理上的应用;ERG理论及其在管理上的应用;三重需要理论的种需要的概念,成就需要高的人特点、权力需要与领导的关系、领导的亲和需要对管理的影响;公平理论的内容,恢复公平的五种方法,公平理论在管理上的应用;期望理论内容,期望理论的模式;强化理论的内容及在管理上的应用;

三激励理论在实践中的应用

目标管理的含义,目标设定的过程,目标管理的要素;参与管理的概念,参与管理的原因,实施参与管理的条件;质量监督小组;绩效听薪金制概念及其优点,计件工资和按利分红的概论;

第二章 领导行为

考试目的

通过本章的考试,了解应考人员是否理解与领导有关的一些概论和知识,领导理论的历史沿革、不同时代的领导理论的特色、领导者的风格和领导技能,以及作为组织核心的领导者如何决策的问题;

考试内容

一领导理论

领导的含义,有关领导的理论:特质理论、改变型领导理论、魅力型领导理论、路径—目标理论、权变理论、领导—成员交换理论的理论;

二领导风格与技能

领导风格和领导技能的概念以及在组织中的运用;有关领导风格研究的思路和内容;勒温的民主与专制模式,俄亥俄和密西根模式,管理方格图、生命周期理论;领导者的技能以及如何发展这些技能;

三领导决策

西蒙和明茨伯格有关决策过程几个阶段的划分;有关领导行为决策的模型包括经济理性模型、有限理性模型和社会模型;领导者的决策风格:指导型、分析型、概念型和行为型四种领导风格的含义和表现;

第三章 组织设计与组织文化

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否掌握了组织设计的概念、主要参数和组织设计形式,并能把握各种组织设计形式的优缺点及适用范围;了解报考人员是否掌握了组织文化的概念,是否熟悉组织文化的分类,并能理解组织文化的功能、内容和结构;了解报考人员是否掌握了组织变革的概念、分类,并熟悉组织变革的程序;了解报考人员是否理解了组织发展的概念和含义,并掌握组织发展的技术;

考试内容

一组织设计概述

组织结构设计的概念、内容;组织结构的内容、要素;组织结构设计的主要参数;组织设计的八个步骤;组织设计的类型,行政层级式组织形式的决定因素及适用范围;职能制组织形式的主要特点、优缺点及适用范围;矩阵式组织形式的特点、优缺点及适用范围;事业部制形式、团队结构形式、虚拟组织形式、无边界组织形式;

二组织文化

组织文化的概念、功能;组织文化的内容和结构;组织文化的类型;组织设计与组织文化的关系;

三组织变革与发展

组织变革的概念、分类；组织变革的程序；组织发展的概念和含义,传统组织发展的结构技术与四种人文技术；现代组织发展的两种技术；

第二部分 人力资源管理

第四章 战略性人力资源管理

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否掌握战略性人力资源管理的概念及其活动过程,知道人力资源部门和人力资源工作者的角色,能够对人力资源管理部门的绩效进行评价；

考试内容

一战略性人力资源管理概述

战略性人力资源管理的产生背景；人力资源满足企业优势资源的四个条件；战略性人力资源管理的概念；战略性人力资源管理的基本观念；战略性人力资源管理的作用；战略性人力资源管理发生作用的方式和过程；不同总体组织战略的人力资源需求；不同经营战略的人力资源需求；战略性人力资源管理与传统的人力资源管理的差异；战略性人力资源管理的障碍；

二人力资源部门和人力资源管理者

人力资源部门和人力资源管理者角色；人力资源管理部门的角色调查；人力资源专业人员需要具备的特征；人力资源管理者职权划分；直线管理者和人力资源管理者的人力资源管理职权；

三人力资源管理部门的绩效评价

量化评估对组织人力资源管理活动的重要意义；人力资源管理活动的绩效评估方法；定量评定人力资源管理部门绩效的标准；人力资源管理部门绩效的定性评定指标；

第五章 人力资源规划

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否掌握人力资源规划的含义和主要内容,能够对组织的人力资源进行需求与供给预测,并掌握人力资源供需平衡的方法,了解人力资源信息系统的内容与管理；

考试内容

一人力资源规划概述

人力资源规划的定义；人力资源规划的目标与意义；人力资源规划与其他人力资源管理工作的关系；人力资源规划的类型；战术性人力资源规划的具体内容晋升规划、补充规划、培训开发规划、配备规划、继任规划、职业规划；影响人力资源规划的因素；人力资源规划的工作步骤；供需匹配的过程中需要考虑的问题；评估人力资源规划过程中需要考虑的问题；人力资源规划的责任；人力资源规划的动态性原则；

二人力资源预测与平衡

人力资源需求预测的程序；人力资源需求的定量与定性预测方法；人力资源的内部与外部供给预测方法；人力资源规划综合平衡的具体方法；

三人力资源信息系统

人力资源信息系统的概念和目的；人力资源信息系统包括的内容；人力资源信息系统的基本职能；人力资源信息系统的类型；人力资源信息系统的建立程序；建寺人 / ；资源信息系统需要注意的问题；

第六章 工作分析

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否掌握工作分析的基本概念、流程、方法,并能够开展工作分析编写工作说明书；是否掌握工作设计的基本概念和方法,并能够开展工作设计；

考试内容

一工作分析概述

工作分析的基本概念,工作分析在企业管理以及人力资源管理中的作用,工作分析的流程,通用的工作分析方法,现代的工作分析方法,工作分析的实施技巧；

二工作分析的成果

职位说明书的基本概念及主要内容；

三工作设计

工作设计的概念、目的及内容,工作设计的原理与方法,工作设计中需要注意的问题;

第七章 人员甄选

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否掌握人员甄选的基本概念及评价标准,理解并掌握人员甄选的主要方法与技术,并能够按照招聘的实施过程进行人员甄选工作,提高甄选工作的信度与效度;

考试内容

一人员甄选概述

人员甄选的含义; 人员甄选的评价标准; 胜任特征模型; 胜任特征模型的建立环节; 人员甄选中经常使用的预测因素; 甄选的实施过程;

二人员甄选方法

个人简历与申请材料的特点; 申请表的主要内容; 设计申请表时需要注意的事项; 笔试法的形式和优缺点; 面试法的优缺点与工作流程; 面试的类型及特点; 面试常见偏差及解决方法; 心理测验的类型; 实施心理测验需要注意的问题; 评价中心的形式及实施过程中需要注意的问题;

三信度与效度

信度与效度的概念; 信度指标的内容; 效度指标的类型;

第八章 绩效管理

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否掌握绩效管理与绩效考核的概念和关系,并能够制定绩效计划、组织绩效的监控与辅导、开展绩效考核、实施绩效反馈面谈、绩效改进以及应用绩效结果;了解报考人员是否掌握特殊群体绩效考核的基本方法;

考试内容

一绩效管理概述

绩效、绩效考核及绩效管理相关概念,绩效考核与绩效管理的区别与联系,绩效管理在组织管理与人力资源管理中的作用,有效的绩效管理的特征,绩效管理有效实施的影响因素,组织在不同竞争优势和不同竞争态势战略下的绩效管理策略;

二绩效计划与绩效监控

绩效计划的基本概念及绩效计划目标的种类,绩效计划的内容,绩效计划的制订原则,绩效计划的制订步骤;绩效监控的概念、绩效监控中管理者的任务,绩效辅导内容及实施步骤,绩效计划的调整;

三绩效考核

绩效考核的方法,绩效评估中容易出现的问题,其应对方法,考核者培训应注意的要点;

四绩效反馈与结果应用

绩效反馈面谈的目的及作用,绩效反馈面谈的操作流程及面谈内容,绩效面谈中评估者容易进入的误区,绩效面谈的技巧;绩效改进的

,绩效改进的程序;绩效考核结果分析的方法,绩效考核结果在招聘、人员调配、奖金分配、培训开发及员工职业生涯规划中的应用;

五特殊群体的绩效考核

团队绩效考核的相关概念、流程、评估指标确定方法,知识型团队及跨部门的团队绩效考核方法,国际人力资源绩效考核的基本概念、面临的挑战及主要特点;

第九章 薪酬福利管理

考试目的

通过本章的考试,了解应考人员是否掌握薪酬管理、全面薪酬战略的基本概念,并能够开展薪酬设计;掌握奖金、福利的基本概念和方法,并能够实施有效的奖励和福利管理;掌握特殊群体的薪酬模式;掌握薪酬预算和薪酬成本控制的方法;

考试内容

一薪酬管理概述

薪酬管理的作用,不同战略下的薪酬管理,全面薪酬战略的概念、特征及建立步骤,薪酬体系设计的步骤,薪酬结构设计的步骤;

二奖金

奖金的基本概念,个人奖励计划、团队奖励计划、短期奖励计划及长期奖励计划的基本概念、分类及优点和局限性,各种具体奖励方式的实施方法;

三福利管理

福利的基本概念和作用,福利的构成要素,福利管理的基本流程及各环节的具体工作内容,福利沟通中的三个因素,有效福利计划的特征,福利成本控制的基本方法;弹性福利计划的概念、优缺点及弹性福利计划的四种类型;企业年金的概念、特点、四大支持要素;利润分享计划的概念和方法;员工持股计划的概念、特点、原则、股本设计时应考虑的因素、参与范围、认购程序;企业健康保险计划的概念及分类;

四特殊群体的薪酬管理

经营者薪酬的主要形式,年薪制、股票期权计划,掌握年薪制的基本概念、优缺点及五种模式;股票期权计划的基本概念、特征及优缺点,股票期权计划的参与范围、行权价、行使期限、赠与时机、赠与数目、期权价值、权利变更及丧失、所需股票来源以及执行方式;销售人员薪酬的特点及四种典型的薪酬模式;驻外人员薪酬的基本组成要素;

五薪酬成本预算与控制

薪酬预算的两种方法,薪酬成本控制的基本方法,人工成本的基本概念及三个常用的指标;

第十章 培训与开发

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否理解了培训与开发的决策分析,以及组织和管理体系,并能够选择恰当的评估内容、评估时机和具体的评估方法;了解报考人员是否理解了职业生涯管理的内涵、目的,并

，以及如何进行效果评估；了解报考人员是否掌握了职业生涯管理的注意事项；

考试内容

一培训与开发决策分析

培训与开发的决策分析；决策中应当避免的误区；

二培训与开发的组织和管理

培训与开发的组织体系；培训与开发部门的职能,以及各管理层在培训与开发中的责任；培训与开发效果评估的内容；培训与开发效果评估的时机；培训与开发效果评估的具体方法；评估报告的基本内容；

三职业生涯管理

职业生涯管理的内涵、目的；职业生涯管理的基本模式；职业生涯管理的基本方法；职业生涯管理效果的评估；职业生涯管理的注意事项；职业兴趣类型的划分、职业生涯发展阶段及主要任务；职业生涯锚的概念、内容、分类、特点和作用；

第三部分 劳动力市场

第十一章 劳动力市场

考试目的

通过本章的考试,了解报考人员是否理解劳动力供给曲线的几种基本形状及其经济学含义；家庭以及生命周期和经济周期中的劳动力供给行为；企业的劳动力需求行为以及劳动力需求曲线的形状及其经济

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/738122012124006112>