

人力资源管理师(二级)鉴定内容大纲

专 业 知 识

(一) 人力资源规划		教材内容	
1 战略、组织变革与企业制度	1.1 人力资源战略	1.1.1 战略管理的概念	企业战略应包含三方面的基本内容：目标、计划和部署。 组织结构服从于战略。组织结构是保证战略实施的必要手段，其功能在于分工和协调。 <u>企业应采取的主要战略有：</u> (1) 数量扩张战略。直线制结构 (2) 地区扩张战略。职能部结构或事业部结构 (3) 纵向整合战略。事业部制结构或矩阵结构 (4) 多种经营战略。矩阵结构或战略经营网络型结构 <u>企业战略分类：</u> (1) 发展型战略。 (2) 稳定型战略。 (3) 紧缩型战略。 <u>战略管理模式：</u> 战略制定--战略实施--战略评价
		1.1.2 人力资源战略管理	发展过程：人事管理--人力资源管理--人力资源战略管理 框架体系：组织行为、个人行为、技术支持三个层面 人力资源战略体系与组织目标： 企业发展目标--人力资源发展战略目标 战略行动计划方案--计算具体项目人员能力要求、需求数量 年度预算--具体人员晋升、招聘、调动、培训、薪酬方案 实施过程： 在人力资源战略实施方面(个人行为层面)，包括了个人能力素质模型的设计、薪酬福利和激励机制的建立，以及人员配置和培训等。
		1.2.1 组织变革与人力资源管理变革	原因、目的、程序、内容、模式、策略、人力资源组织变革

企业制度

	1.2 组织变革与企业制度	1.2.2 企业制度	企业制度是以产权制度为基础和核心的企业组织制度。 3种：自然人的独资企业、合伙制、有限责任公司和股份有限公司。 英美的企业制度是在传统的自由资本主义基础上发展起来的。美国是企业制度最发达的国家。 日本企业制度的特点是法人持股和法人相互持股，通过法人相互持股，银行与企业相互渗透，强化了主银行体制，银行成为企业的大股东，形成经营者权利强化和主银行有力监督为特征的企业治理机构。 德国企业实行的是“双委员会”和“员工参与决定”的制度。“双委员会”是指设立董事会、监事会两个委员会。
2 人力资源规划的制定和实施	2.1 人力资源规划的影响因素与制定程序	2.1.1 人力资源规划的影响因素	1. 企业发展战略 2. 企业管理状况 (1) 生产规模。 (2) 研究开发水平和管理水平。 (3) 财务情况。
		2.1.2 人力资源规划的制定程序	1. 提供人力资源信息 2. 预测人力资源的全部需要 3. 清查内部人力资源情况 4. 确定招聘需要 5. 与其他规划协调
	2.2 人力资源供求预测	2.2.1 人力资源需求预测方法	1. 定性方法： (1) 竞标法。 (2) 德尔菲法。 2. 定量方法 (1) 时间序列分析法。 (2) 移动平均法。 (3) 指数平滑法。
		2.2.2 人力资源供给预测技术	(1) 企业内部人力资源供给预测。 马尔可夫分析方法是找出过去人事变动的规律，以此来推测未来人事变动趋势的一种常用方法。 (2) 企业外部人力资源供给预测。 预测人力资源供给所面对的因素很多，如技术进步，消费模式及消费者行为、喜好、态度的改变、本地及国际市场的变化，经济环境及社会结构的转变，政府法规政策的修订等。
		3.1.1 工作分析的目的与内容	工作分析的主要目的在于撰写工作描述和职务规范。任何复杂的工作系统，都是从产出、投入、过程与关联因素这4个层面进行分析的。

3 工作分析与工作再设计	3.1 工作分析	3.1.2 工作分析的方法	1. 观察分析法 2. 工作日志法 3. 访谈法 4. 问卷调查法 5. 关键事件法
	3.2 工作再设计	3.2.1 工作再设计的思想	所谓工作再设计，是指为了有效地达到组织目标，提高工作绩效，对原有的工作内容、工作流程、工作职责、工作关系、合作方式等进行变革和再设计。
		3.2.2 工作再设计的方法	1. 工作轮换:又称交叉培训法； 2. 工作扩大化； 3. 工作丰富化； 4. 工作专业化
		3.2.3 从工作再设计到业务流程再造	1. 组织层次的工作再设计—企业重组：业务、财务、组织重组； 2. 工作扩大化； 3. 工作丰富化； 4. 工作专业化
4 人力资源会计	4.1 人力资源成本核算方法	4.1.1 人力资源原始成本核算方法	获得成本：招聘、选拔、录用、安置； 开发成本：专业定向、在职培训、脱产培训
		4.1.2 人力资源重置成本的核算方法	获得成本； 开发成本； 离职成本：离职补偿、离职管理、空职、离职前效率损失
	4.2 人力资源成本核算程序	4.2.1 掌握现有人力资源的原始材料	一是时间耗费的原始记录； 二是人员数量变动和投资变动的原始记录； 三是有关人力资源实支成本的原始资料； 四是有关人力资源应付成本的原始资料； 五是人力资源规划方面的资料
		4.2.2 对现有人力资源分类汇总	通常可按岗位不同将其分为工人、学徒、工程技术人员、管理人员和服务人员5类，
		4.2.3 制定人力资源标准成本	一般包括标准获得成本、标准开发成本和标准重置成本。
		4.2.4 编制反映人力资源成本状况的报表	人力资源投资报表、人力资源成本报表、人力资源流动报表、人力资源资金平衡和利润表
	(二)招聘与配置		教材内容
		1.1.1 岗位胜任力的概念	根据岗位的工作要求，确保该岗位的人员能够顺利完成工作的个人特征结构，它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能，且能显著区分优秀与一般绩效的个体特征的综合表现。
		1.1.2 岗位胜任力分析和工作分析之间的区别	1. 研究对象不同 2. 分析的能力不同 3. 表现的内容不同 4. 战略意义不同

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/796001055241010123>