

最新人力资源管理师培训与开发重点复习(八)人力资源管理
考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/576/2021_2022__E6_9C_80_E6_96_B0_E4_BA_BA_E5_c37_576408.htm 2009年全国人力资源管理师考试考前网上辅导课程最新出炉，全面招生中，本次辅导将全部采用视频授课的形式呈现给广大学员，考生可以随时报名参加学习，由资深老师讲解，权威专家进行24小时免费在线答疑，学员在学习遇到的问题可随时通过答疑室留言与专家探讨学习。欲报从速！

(二)接班人的教育培训：1、在企业内部矛盾进行教育培训. 2、参加公司外部的各种研讨班. 3、到国内外高等到学校的工商管理学院进修. 4、到子公司实习，获得作为领导者的决策体验. 5、将上述若干种培训方式综合起来的“三明治”式培养课程。

I 企业中层管理人员的培训：(一)中层管理人员培训的目标：提高其胜任未来工作所必须的经验、知识和技能. 使其适应不断变化的环境. 使其能够宣传和深化企业的宗旨、使命、信念、价值观和管理文化. 培训个别骨干分子成为企业未来高层管理人员的接班人。

(二)中层管理人员培训班的内容：开发任职能力，提高业务决策能力、计划能力，理解现代管理体系和经营活动中人的行为，提高他们对人的判断和评价能力以及与人沟通交流的能力。

I 企业基本管理人员的培训：(图P174) I 管理技能开发的基本模式：(一)在职开发。(工作中进行) (二)替补训练。(在完成自己本职基础上熟悉其直属上级的职责)

1、优点：训练周密，极大地增强开发者的积极性和主动性。 2、缺点：难以平衡上级与下属，以及下属之间人际关系。

(三)短期学习。(短期学习班) 1、优点：可以全力以赴地学习. 有针对性

、有深度、效果较好。 2、缺点：管理人员脱岗一段时间，对工作带来一定影响。 (四)轮流任职计划。 1、通过作业轮换，管理人员将逐级学会按照管理的原则而不是按某一职务方面的技术要求来思考问题。 2、轮换将允许有一定能力的管理人员确定他们愿意进行管理的职务范围，也便于上级确认其适合工作的岗位。 3、公司的高级职务可以由对不同部门的问题有广泛了解的更有资格的人担任。

百考试题收集整理
人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源
频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题
人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入
人力资源考试论坛

100Test 下载频道开通，
各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com