

2024 年中级经济师《人力资源》考前 25 页纸

- 1. 学习目标：考前狂背考点
- 2. 学习方法：结合关键词掌握

第一章 组织激励

【考点一】动机

- 1、动机三要素
 - (1) 决定人行为的方向：即选择做出什么样的行为；
 - (2) 努力的水平：即行为的实施程度；
 - (3) 坚持的水平：即遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为。

- 2、动机的分类

类型	内容	特点
内源性动机 (内在动机)	指人做出某种行为是因为这种行为可以带来成就感，或者个体认为这种行为是有价值的。	看重工作本身。如寻求挑战性的工作机会、获得为工作和组织多做贡献的机会等
外源性动机 (外在动机)	指人为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚而做出某种行为，做出这种行为是为了行为的结果，而不是行为本身。	看重工作所带来的报酬。如工资、奖金、表扬、社会地位等

【考点二】需要层次理论——马斯洛

- 1、需要层次

生理需要	对食物、水、居住场所、睡眠、性等身体方面的需要
安全需要	对身体安全 and 经济安全的需要，以免身心受到伤害
归属和爱的需要	情感、归属、被接纳、友谊等需要
尊重的需要	内在的尊重的需要（自尊心、成就感）和外在的尊重的需要（地位、认同）
自我实现的需要	个人成长、发挥个人潜能，实现个人理想的需要

- 2、观点及评价

主要观点	(1) 人都有这五种需要，不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同； (2) 未被满足的需要是行为的激励源，已获得满足的需要不具有激励作用； (3) 下一层次的需要相当程度上得到满足后，个体才会追求上一层次的需要； (4) 分类： ①基本需要：生理需要→安全需要→归属和爱的需要 ②高级需要：尊重的需要→自我实现的需要
应用	(1) 考虑员工不同层次的需要，为每个层次的需要设计相应的激励措施。 (2) 考虑每个员工的特殊需要，因为不同人的需要是不同的。 (3) 组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的。
评价	(1) 易于理解；(2) 不十分可靠和准确；(3) 呆板、不灵活，难以适应复杂多变的实际环境。

【考点三】双因素理论——赫茨伯格

类型	1、激励因素：指成就感、别人的认可、工作性质、责任和晋升等因素。 2、保健因素：组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。
应用	管理者要调动员工的积极性，首先要注意工资、工作环境等保健因素、使员工不致产生不满情绪，但更为重要的是要利用工作本身对员工的价值这类激励因素去激发员工的工作热情。

【考点四】ERG 理论——奥尔德弗

需要	对应马斯洛需要层次
生存需要：个体的生理需要和物质需要	全部“生理需要”和部分“安全需要”
关系需要：个体维持重要人际关系的需要	部分“安全需要”、全部“归属和爱的需要”和部分“尊重的需要”
成长需要：个体追求自我发展的内在欲望	部分“尊重的需要”和全部“自我实现的需要”

【优点】

- 1、ERG 理论更为灵活变通，不是僵化地对待各种层次的需要，而是很好地补充了马斯洛需要层次理论的不足，更

全面地反映了社会现实；

- 2、人们可以同时追求各种层次的需要，或者在某些限制下，在各种需要之间进行转化；
- 3、ERG 理论的变通性尤其有助于说明在文化、环境背景的差异下个体需要的差异。

【考点五】三重需要理论——麦克利兰

需要	含义	特点
成就需要	个体追求优越感的驱动力	(1) 选择适度的风险。(2) 责任感较强。(3) 希望能够得到及时的反馈。
权利需要	促使别人顺从自己意志的欲望	喜欢支配、影响别人，重视争取地位和影响力
亲和需要	寻求别人建立友善且亲近的人际关系欲望	重视被别人接受和喜欢，追求友谊和合作

【应用】

- 1、在对员工实施激励时，需要考虑员工以上三种需要的强烈程度，以便提供能够满足这些需要的激励措施；
- 2、在组织人事安排上，测量、评价一个人的成就需要对如何分派工作和职位有重要的意义。

【考点六】公平理论

主要内容	1、人们不仅关心自己的绝对报酬，而且关心自己和他人在工作和报酬上的相对关系。 2、员工倾向于将自己的产出与投入的比率与他人的产出与投入比率相比较，来进行公平判断。 注：员工比较的是其对投入，产出的自我知觉，而非投入、产出的客观测量结果。 (1) 纵向比较：①组织内自我比较；②组织外自我比较。 (2) 横向比较：①组织内他比；②组织外他比。 一般来说，薪资水准、教育水平较高的员工，视野较为开阔，依据的信息比较全面，常常以他人为比较对象进行横向比较；薪资水准、教育水平较低的员工常常做自我的纵向比较。
恢复公平的方法	(1) 改变自己的投入或产出；(2) 改变对照者的投入或产出；(3) 改变对投入或产出的知觉；(4) 改变参照对象；(5) 辞职。
应用	(1) 根据员工对工作和组织的投入来判断是否给予更多报酬，并确保不同员工的投入产出比大致相同，以保持员工的公平感。(2) 因为公平感是员工的主观感受，应注意经常了解员工的公平感。对于有不公平感的员工应予以及时的引导或调整报酬。

【考点七】期望理论——弗罗姆

观点	1、动机的 3 种因素：效价×期望×工具性=动机 (1) 效价：指个体对所获报酬的偏好程度，它是对个体得到报酬的愿望的数量表示。 (2) 期望：指员工对努力工作能够完成任务的信念强度。期望是员工对自己所付出的努力可以在多大程度上决定绩效的估计值，用概率表示。 (3) 工具性：指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念 2、特色：强调情境性，认为没有放之四海而皆准的单一原则可以用来解释每个人的动机。
应用	期望模型中的三个因素可以有多种组合，产生最强动机的组合是高的正效价、高期望和高工具性。

【考点八】强化理论

观点	行为的结果对行为本身有强化作用，是行为的主要驱动因素。
评价	1、不考虑人的内在心态，而是注重行为及其结果，认为人是在学习、了解行为与结果之间的关系； 2、强化理论并不是地道的动机激励理论，因为它忽视了人的内在心理状态； 3、尽管强化作用对行为颇有影响力，但却不是行为的唯一控制因素。

【考点九】目标管理

含义	强调通过群体共同参与制定具体的、可行的而且能够客观衡量的目标。
要素	1、目标具体化指要求明确、具体地描述预期的结果； 2、参与决策指涉及目标的所有群体共同制定目标，并共同规定如何衡量目标的实现程度； 3、限期完成指规定目标完成的时间期限，以及每一阶段任务完成的期限； 4、绩效反馈指不断地给予员工关于目标实现程度或接近目标程度的反馈。

【考点十】绩效薪金制

含义	将绩效与报酬相结合的激励措施，可以是个人绩效、部门绩效和组织绩效，其实施以公平、量化的绩效评估体系为基础。
方式	计件工资、工作奖金、利润分成按利分红等

优点	可以减少管理者的工作量，员工为了获得更高的薪金会自发地努力工作，而不需要管理者的监督
----	--

第二章 领导行为

【考点一】交易型和变革型领导理论——伯恩斯

类型	含义	特征
交易型领导	强调个人在组织中的与位置相关的权威性和合法性，强调任务的明晰度、工作的标准和产出，关注任务的完成以及员工的顺从。	1、奖励：承诺为努力提供奖励，为高绩效提供奖励； 2、差错管理（积极型）：观察和寻找对于标准的背离，采取修正行动； 3、差错管理（消极型）：仅在标准没有达成时进行干涉； 4、放任：放弃责任，避免做出决策。
变革型领导	更多地通过自己的领导风格来影响员工（如增强员工的动机）和团队（如调解团队内部的冲突）的绩效。	1、魅力：提供任务的愿景，获得尊敬和信任； 2、激励：持续的高期望，鼓励努力； 3、智慧型刺激：提升智慧，理性和谨慎地解决问题； 4、个性化关注：个性化地对待每名员工，培训和提出建议。

【考点二】魅力型领导理论——罗伯特·豪斯

- 1、领导特质：自信、印象管理技能、社会敏感性和共情
- 2、道德特征和非道德特征

道德特征（积极）	非道德特征（消极）
使用权力为他人服务 使追随者的需要和志向与愿景相结合 从危机中思考和学习 激励下属独立思考 双向沟通 培训、指导并且支持下属，与他人分享用 内在道德标准行事	为个人利益使用权力 提升自己的个人愿景 指责或批评相反的观点 要求自己的决定被无条件接受 单向沟通 对追随者的需要感觉迟钝遵循 外在道德标准

【考点三】路径—目标理论——罗伯特·豪斯

- 1、领导的激励作用在于：
 - （1）使绩效的实现与员工需要的满足相结合；
 - （2）为实现有效的工作绩效提供必需的辅导、指导、支持和奖励。
- 2、四种领导行为

指导式领导	让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序
支持型领导	努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求
参与式领导	主动征求并采纳下属的意见
成就取向式领导	设定挑战性目标，鼓励下属展现自己的最佳水平

- 3、权变因素：两个权变因素作为领导的领导行为与结果之间的中间变量
 - （1）下属控制范围之外的环境因素：如工作结构、正式权力系统、工作团队等。
 - （2）下属的个人特征：如经验、能力、内—外控等。

【考点四】权变理论——费德勒

- 1、观点：团队绩效的高低取决于领导风格与情境因素之间是否匹配。
- 2、情境性的因素可以分为三个维度：
 - （1）领导与下属的关系：指下属对领导信任、信赖和尊重的程度。
 - （2）工作结构：指工作程序化、规范化的程度。
 - （3）职权：指领导在甄选、培训、激励、处分等人事工作方面有多大的影响力和权力。
- 3、表明：在高度非结构化的环境下，员工会产生模糊和焦虑感，而领导的结构和控制则可以解决这一问题。

【考点五】俄亥俄与密歇根模式

模式	关注点
俄亥俄模式	1、关心人：领导注重人际关系，尊重和关心下属的建议与情感，更愿意建立相互信任的工作关系。

	2、 工作管理 ：领导为了完成目标而在规定或确定自己与下属的角色时所从事的行为活动，包括组织工作任务、工作关系、工作目标。
密歇根模式	1、 员工取向 ：关注人际关系，主动了解并积极满足员工需要； 2、 生产取向 ：强调工作技术和任务进度，关心工作目标的完成情况。

【考点六】管理方格图——保罗·赫塞

1、管理方格的纵坐标是“关心人”，横坐标是“关心任务”。

2、方格中 5 种基本风格：

位于坐标（1，1）位置的领导风格称为“无为而治”，管理者既不关心任务，又不关心人。

位于坐标（9，9）的领导风格则是既关心任务，又关心人，被该理论认为是最理想的领导风格。

位于坐标（5，5）的“中庸式”领导风格。

位于坐标（1，9）的“乡村俱乐部”领导风格，对人极端关注。

位于坐标（9，1）的“任务”领导风格，对任务极端关注。

【考点七】生命周期理论——布莱克·默顿

1、生命周期理论认为，影响领导风格选择的一个重要因素是下属的成熟程度。在他们看来，成熟度是指个体对自己的行为负责任的能力与意愿，包括两个方面：

（1）工作成熟度：指一个人的知识和技能水平。（2）心理成熟度：指从事工作的意愿或动机。

2、四种领导风格

领导风格	取向	内容
指导式	高工作—低关系	领导规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做
推销式	高工作—高关系	领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为
参与式	低工作—高关系	领导与下属共同决策，领导提供便利条件和沟通
授权式	低工作—低关系	领导提供较少的指导或支持，让下属自主决定

【考点八】决策过程

人物	内容
西蒙	1、智力活动阶段：对环境进行分析，确定决策的情境； 2、设计活动阶段：探索、研究和分析可能发生的行为系列； 3、选择活动阶段：在上一阶段可能发生的行为系列中选择一个行为。
明茨伯格	1、确认阶段：认识到问题或机会的产生，进行诊断； 2、发展阶段：个体搜寻现有的标准程序或者解决方案，或者设计全新的、量身定做的解决方案的过程； 3、选择阶段：确定最终的方案。三种方法：（1）在决策者经验或者知觉的基础上进行判断；（2）在逻辑和系统的基础上对备选方案进行分析；（3）决策成员之间相互权衡。

【考点九】【决策模型】

模型	特点
理性模型	1、从目标意义上分析，决策完全理性； 2、存在完整和一致的偏好系统，使决策者在不同的备选方案中进行选择； 3、决策者可以知道所有备选方案； 4、对计算复杂性无限制，可以通过计算选择出最佳备选方案； 5、对于概率的计算不存在任何困难。
有限理性模型	1、在选择备选方案时，决策者试图使自己满意，或者寻找令人满意的结果； 2、决策者所认知的世界是真实世界的简化模型； 3、由于采用的是满意原则而非最大化原则，不必知道所有的可能方案； 4、可以用相对简单的经验启发式原则或者商业窍门以及一些习惯来进行决策。 【注】有限理性模型与理性模型的差异主要体现在程度上，而非质的差异上。
社会模型	1、人类行为由无意识需求驱动，无法进行有效的理性决策； 2、人们有坚持错误决策的倾向，产生的原因有 4 点： （1）项目的特点；（2）心理决定因素；（3）社会压力；（4）组织决定因素。

【考点十】决策风格

类型	模糊耐受性	价值取向
指导型	较低	倾向于关注任务和技术本身
分析型	较高	倾向于关注任务和技术本身
概念型	较高	倾向于对人和社会的关注
行为型	较低	倾向于对人和社会的关注

第三章 组织设计与组织文化

【考点一】组织设计概述

（一）组织设计的基本内容

组织结构设计	1、新建企业：依据企业的战略和目标，对组织结构进行的全新设计； 2、现有企业：根据企业的变化和发展目标，对企业原有组织结构进行的再设计，即组织结构的变革。
保障组织正常运行的各项管理制度和方法设计	对组织结构运行过程中的横向协调、管理规范、绩效评估制度、激励体系、人员配备、培训与开发体系等方面的设计。
组织设计的形式	1、静态设计：只对组织结构进行的设计，如古典的组织设计理论。 2、动态设计：对组织结构和运行制度进行的设计，如现代的组织设计理论。

（二）组织结构设计的定义及参数

1、组织结构的定义

定义	为实现企业目标，企业全体员工进行分工协作，在职务范围、责任、权利方面所形成的结构体系
内容	（1）职能结构：达到企业目标所需完成的各项业务工作及其比例和关系。 （2）层次结构：各管理层次的构成，又称组织的纵向结构。 （3）部门结构：各管理部门的构成、又称组织的横向结构。 （4）职权结构：各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系。
要素	（1）复杂性：指任务分工的层次、细致程度； （2）规范性：指使用规则 and 标准处理方式规范工作行为的程度； （3）集权度：指决策权的集中程度。

2、设计参数

因素	内容
特征因素	①管理层次和管理幅度；②专业化程度；③地区分布；④分工形式；⑤关键职能；⑥集权程度；⑦规范化；⑧制度化程度；⑨职业化的程度；⑩人员结构。
权变因素	组织环境、组织战略、组织技术、人员素质、组织规模、组织生命周期等。

【考点二】组织设计的类型

1、行政层级式组织形式—马克斯·韦伯

要点	内容
决定因素	（1）权力等级；（2）分工（精细）；（3）规章（组织更加规范）；（4）程序规范；（5）非个人因素（不考虑性别、信仰等个人属性）；（6）技术能力（工作地位）。
适用范围	复杂 / 静态环境中最有效

2、职能制组织

特点	（1）职能分工；（2）直线—参谋制；（3）管理权力高度集中。
优点	（1）有明确的任务和确定的职责，相互影响和相互支持的机会较多； （2）消除设备及劳动力的重复、最充分地利用资源、专门设备的开发和对专家的培养； （3）各部门和各类人员实行专业分工，强化专业管理，提高工作效率。 （4）部门间的联系能够长期不变，整个组织有较高的稳定性； （5）管理权力高度集中，便于最高领导层对整个企业实施严格的控制。
缺点	（1）狭隘的职能观念；（2）横向协调性差；（3）适应性差；（4）企业领导负担重；（5）不利于培养具有全面素质、能够经营整个企业的管理人才。
适用范围	（1）简单 / 静态；（2）适用于中小型的、产品品种比较单一、生产技术发展变化较慢、外部环

	境比较稳定的企业。
--	-----------

3、矩阵组织形式

特点	(1) 一名员工有两位领导；(2) 组织内部有两个层次的协调；(3) 产品部门（或项目小组）所形成的横向联系灵活多样。
优点	(1) 加强各职能部门之间的协作配合；(2) 顺利完成规划项目，提高企业的适应性；(3) 减轻高层管理人员的负担；(4) 职能部门与产品部门相互制约，保证企业整体目标的实现。
缺点	(1) 组织的稳定性较差；(2) 双重领导的存在，容易产生责任不清、多头指挥的混乱现象；(3) 机构相对臃肿，用人较多。
适用范围	(1) 复杂 / 动态； (2) 适合因技术发展迅速和产品品种较多而具有创新性强、管理复杂特点的企业。

4、其他组织形式

形式	要点	内容
事业部制组织形式	特点	把企业的生产经营活动，按产品或地区分别建立经营事业部，实行集中决策指导下的分散经营。单独核算、自负盈亏。
	优点	(1) 有利于总公司的高层管理者摆脱具体管理事务，集中精力于战略决策和长远规划； (2) 增强企业的活力； (3) 有利于把联合化和专业化结合起来，提高生产效率。
	缺点	(1) 容易使各事业部只顾自身的利益，削弱整个公司的协调一致性； (2) 公司和各个事业部的职能机构重复，会增加运营费用和管理成本。
	适用范围	产品种类多且产品之间工艺差别大，或市场分布范围广且市场情况变化快、要求适应性强的大型联合企业或公司。
团队结构形式	特点	打破部门界限并把决策权下放到工作团队成员手中。
	优点	提高运行效率、增强灵活性。
	缺点	团队与团队成员原来所属职能部门之间的矛盾、团队内部的考核和激励机制、不同团队之间的协调与整合等。
虚拟组织形式	特点	决策集中化程度高，部门化程度低或根本就不存在，也称为哑铃型组织，即两头（营销、研发和技术设计）大，中间（生产制造）小。
	优点	灵活性
	不足	公司管理层对公司的主要职能活动缺乏有力的监控。
无边界组织形式		寻求通过组织扁平化来减少指挥链，对管理幅度不加限制，取消各种职能部门，代之以授权的团队。

【考点三】组织文化

1、组织文化的结构

层次	内容
物质层（表层部分）	企业的名称、产品的外观及包装、建筑风格、纪念物等外显的标识，往往能折射出组织的经营思想、工作作风和审美意识。
制度层（中间层）	又称组织文化的里层，主要指对组织成员和组织行为产生规范性、约束性影响的部分，集中体现在组织中的各种行动准则或规章制度。
精神层（深层）	组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌（组织文化的核心和灵魂）。

2、组织文化的类型

类型	特点
学院型组织	喜欢雇用年轻的大学毕业生，并为他们提供大量的专门培训，然后指导他们在特定的职能领域内从事各种专业化工作。
俱乐部型组织	资历是关键因素，年龄和经验都至关重要。与学院型组织相反，它们把管理者培养成通才。
棒球队型组织	在招聘时，从各种年龄和经验层次的人中寻求有才能的人；薪酬制度以员工绩效水平为依据。由于这种组织对工作出色的员工予以巨额奖酬和较大的自由度，员工一般都拼命工作。

堡垒型组织	工作安全保障不足，但对于喜欢流动性、挑战性的人来说，具有一定的吸引力。
-------	-------------------------------------

【考点四】组织发展概述

1、传统的组织发展方法

结构技术	通过有计划地改革组织的结构，改变其复杂性、规范性和集权度的技术，是影响工作内容和员工关系的技术
人文技术	通过沟通、决策制定和问题解决等方式改变组织成员的态度和行为的技术
敏感性训练	又称实验室训练、T 团体训练、交友团体训练等，指通过小组成员之间的交互作用方式来改善行为的方法
调查反馈	通常是以问卷形式进行，可以针对个人，也可针对整个部门或组织。遵循对事不对人的原则
质量圈	员工参与计划的一种形式，其内容是企业中多个员工小组自愿定期与主管会面，以鉴别生产中出现的问题，并提出解决办法，然后将这些提议送交给高层管理部门审查，获得批准的方案由员工参与完成
团际发展	化解和改变工作团体之间的态度、成见和观念，以改善团体间的相互关系。

2、现代孔发展方法

全面质量管理	整个企业通过共同努力, 引进新的管理体制和组织文化, 大幅度削减因质量不佳而导致的成本增加, 以此来满足顾客的需要。
团队建设	（1）由大家确定团体的目标，列出各个子目标及其优先顺序，并在目标及优先顺序上达成共识； （2）每个成员说明自己在目标任务中所扮演的角色，划定各自责任，使每个人明确自己的个人努力与团队绩效之间的关系，加强对团体目标的认同； （3）大家在共同的目标下商讨作业细节，确定工作程序。

第四章 战略性人力资源管理

【考点一】战略的三个层次及其相互关系

战略层次	含义	关键词	类型
组织战略	又称公司战略、企业战略或组织发展战略，即组织应该选择经营何种业务。	企业去哪里	成长战略、稳定战略、收缩战略
竞争战略	又称经验战略，即应当如何与竞争对手展开有效的竞争, 从而确立自己在市场上的竞争优势。	企业怎么做	总成本领先战略、差别化战略、市场集中战略
职能战略	哪些资源有助于打败竞争对手，以及如何获取资源去竞争。	企业的资源	市场营销战略、人力资源战略、财务管理战略

【考点二】人力资源管理与战略规划和战略执行

1、战略规划的过程

- （1）阐明组织的使命、愿景、价值观及长期目标
 - ①使命：描述了一个组织存在的理由、目的和意义；
 - ②愿景：对组织未来发展方向的总体描述；
 - ③价值观：履行使命以及达成愿景过程中坚持的基本行为规范和道德伦理。
- （2）SWOT 分析：即对组织内部的优势和劣势以及外部的战略机会和战略威胁进行分析
 - ①外部分析：指通过考察组织的运营环境，分析组织所面临的各种战略机会以及所受到的各种威胁；
 - ②内部分析：分析组织内部的优势和劣势。

2、人力资源管理与战略规划之间的联系

联系	内容
行政管理联系	主要工作在日常的行政事务性管理活动上，组织的战略规划是在没有得到人力资源部门的任何参与的情况下完成的。
单向联系	组织自行制定战略规划，然后再将这种战略规划告知人力资源管理部门，让人力资源管理部门配合战略规划的落地与实施。
双向联系	组织在整个战略规划过程中都将人力资源问题考虑在内，双方形成一种相互作用的关系。
一体化联系	建立在战略规划和人力资源管理之间的持续互动基础上的，而不是有一定先后顺序的单方向推进过程，双方的联系是动态的和全方位的。

3、组织战略执行中的五大要素：组织结构，工作任务设计，人员的甄选、培训与开发，报酬系统，信息系统。

【考点三】战略性人力资源管理的三大工具

工具	内容	关键词
战略地图	对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具，形象的展示了为确保公司战略得以成功实现而必须完成的各种关键活动及其相互之间的驱动关系。	战略实现 路径
人力资源管理计分卡	1、为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标。 2、人力资源管理计分卡设计中需要对以下因素及相互关系进行量化处理： （1）各种人力资源管理活动；（2）人力资源管理活动所产生的员工行为；（3）员工的行为所产生的公司战略后果及绩效。	需完成具 体指标和 目标
数字仪表盘	以桌面图形、表格以及计算机图片的形式向领导者和管理者形象地展示了在公司战略地图上出现的各类活动目前在公司中进展到了什么阶段以及正在向哪个方向前进。	把握项目 进度

【考点四】人力资源战略与不同组织战略的匹配

组织战略	人力资源战略
成长战略 （内部）	1、招募及甄选压力比较大，培训是全方位、多类型的； 2、强调内部晋升，绩效管理上更关注结果； 3、薪酬与结果的联系往往也非常紧密。
成长战略 （外部）	1、面临的最大人力资源问题是如何重新合理配置人力资源，维持员工队伍的士气；。 2、培训工作的重点是文化整合和价值观的统一；。 3、绩效管理和薪酬管理的重心是如何实现绩效管理实践以及薪酬结构和薪酬水平的规范化和标准化。
稳定战略	1、保持组织内部人力资源的稳定性以及管理手段的规范性、一致性和内部公平性； 2、对人员招募需求不大，内部员工会有缓慢的晋升，培训主要关注当前所从事工作的需要； 3、绩效的重点是员工的行为规范以及员工的工作能力和态度，薪酬决策集中度较高，员工福利水平较高。
收缩战略	1、如何以一种和平、稳定并且代价最小的方式将冗余的人力资源剥离出组织； 2、如何提高组织在精简和裁员之后留在组织中的员工的士气； 3、培训压力较大，绩效管理重心对结果考核，薪酬减少固定薪酬部分、增加浮动薪酬的比重。

【考点五】人力资源战略与不同竞争战略的匹配

竞争战略	人力资源战略
差异化战略 （创新战略）	1、招募愿意得到富有创新精神的和敢于承担风险的人； 2、薪酬上强调组织与员工的风险共担以及成功分享； 3、职位描述上保持灵活性，基本薪酬取决于员工个人的创新能力和技术水平，绩效管理体系目标导向型很强。
成本领先战略	1、重视效率，对操作水平要求很高，强调员工在工作岗位上的稳定性。 2、强调工作纪律和出勤，薪酬水平适中，构成上提高浮动薪酬比重。
市场集中战略	客户满意度是组织最为关注的绩效指标，招募环节重视求职者的客户服务能力、动机以及经验，培训系统会在客户知识、服务技巧以及以客户为导向的价值观等方面倾注时间精力，薪酬会根据员工提供的服务的数量和质量来支付。

【考点六】高绩效工作系统

1、定义

- （1）能够提供组织有效性，从而能够帮助组织成为高绩效组织的一整套人力资源管理政策和实践。
- （2）指在实现组织目标的过程中，能够确保组织充分利用各种资源，抓住各种机会的人员，技术以及组织结构的正确组合。

【核心理念】组织的人力资源管理系统必须与组织的战略和目标保持一致并且确保后者的实现。

2、知识型员工与高绩效工作系统

- （1）学习型组织：指通过促使所有员工持续获取和分享知识而形成的一种重视和支持终身学习文化的组织。

(2) 学习型组织的关键特征：①致力于持续学习；②知识共享；③普遍采用批判性和系统性的思维方式；④具有一种学习文化；⑤重视员工。

第五章 人力资源规划

【考点一】人力资源需求预测的主要方法

方法		内容
主观判断法	经验判断法	适用短期预测，以及那些规模较小或经营相对稳定、人员流动率不是很高的企业。
	德尔菲法/专家预测法	1、优点：（1）吸取和综合了众多专家意见，避免个人预测的片面性；（2）不集体讨论，匿名进行，使专家作出独立判断；（3）采取多轮预测，经过几轮反复，专家意见趋于一致，具有较高的准确性。 2、注意事项：（1）专家人数不能太少，至少要 20-30 人；（2）专家的挑选要有代表性；（3）问题的设计要合理；（4）向专家提供的资料和信息要相对充分，从而使他们能够进行预测和判断。
定量方法	比率分析法	基于某种关键的经营或管理指标与组织的资源需求量之间的固定比率关系，来预测未来人力资源需求的方法。
	趋势预测法	简单的时间序列分析法，根据组织的雇佣水平在最近若干年的总体变化趋势，来预测组织在未来某一时期的人力资源需求数量的方法。
	回归分析法	1、建立人力资源需求数量与其影响因素之间的函数关系； 2、将这些影响因素的未来估计值代入函数，从而计算出组织未来的人力资源需求量。

【考点二】人力资源供给预测的主要方法

方法	内容
人员替换分析法	1、强调从组织内部选拔合适的候选人担任相关职位尤其是更高一级职位的做法。 2、有利于激励员工士气，降低招聘成本，为未来的职位填补需要提前做好准备。
马尔科夫分析法	1、利用一种所谓转移矩阵的统计分析程序来进行人力资源供给预测； 2、转移矩阵能够显示在不同的时间不同职位类型的员工所占的比例(或数量)。

【考点三】人力资源供求平衡的基本对策

情形	组织对策
需求>供给	1、延长现有员工的工作时间（针对短期性、阶段性需求）； 2、人员招募，在法律允许情况下，聘用已退休人员及雇佣非全日制员工； 3、采取措施降低现有人员流失率； 4、改进生产技术、优化工作流程、加强员工培训提高员工的工作效率； 5、部分非核心业务外包方式处理。
需求<供给	1、冻结雇用；2、鼓励员工提前退休；3、缩短每位现有员工的工作时间，采用工作分享的方式同时降低工资；4、临时性解雇或永久性裁员（最简单直接、见效最快）；5、考虑对冗余人员进行培训，为未来的发展最好人员储备。
需求与供给结构不匹配	1、可能的情况下加强培训，使他们能够胜任当前尤其是未来的工作需要； 2、在现有人员胜任未来工作有困难的情况下，可通过终止合同、自然退休等方式让一些员工离开组织，同时外部招聘高素质新员工； 3、组织若仍处于扩张期，可能情况下将原来一些技能不足的老员工逐渐替换到辅助性岗位，把重要的生产、管理岗位留给后来招聘的有能力的候选人。

【考点四】人力资源供求平衡方法分析

1、裁员；2、提前退休计划；3、雇用临时员工或劳务派遣人员；4、业务外包及离岸经营；5、调整薪酬和工作时数。

第六章 人员甄选

【考点一】甄选的可靠性与有效性

1、信度

测试方式	内容
------	----

重测信度	同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试得到结果的一致性程度。
复本信度	在测试的结构、实际测试效果等方面与最初的测试工具的一致性程度。
内部一致性信度	它考察了同一项测试中的若干题目是否确实都是在测量同一个内容或特质。考察内部一致性信度的方式：分半信度和同质性信度。
评价者信度	指不同评价者在使用同一种测试工具时所给出的分数之间的一致性程度。

2、效度

测试方式	内容
内容效度	指一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度；而内容效度检验主要采用专家判断法，不太适合对智力、领导能力等较为抽象的特质进行评价。
效标效度	指一项测试或甄选技术对被测试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度；常用的效标效度：（1）预测效度；（2）同时效度。
构想效度	即一项测试的结果解释某一理论上的假设、术语等构想的程度；影响构想效度的因素：（1）理论上的构想代表性不足；（2）构想代表性过宽，以至于包括了无关事物。

【考点二】心理测试

1、能力测试与人格测试

类型		内容
能力测试	认知能力测试	1、一般认知能力测试（智商）： 2、特殊认知能力测试：针对具体的认知能力（如归纳和演绎能力、语言和理解力、记忆力、空间关系能力、创造力等）设计的测试。
	运动和身体能力测试	1、心理运动能力测试；2、身体能力测试。
人格测试	1、人格测量法：自陈量表法，评价量表法，投射法。 2、MBTI 测试：从四个两极性的维度（外倾-内倾，感觉-直觉，理性-情感，判断-感知）对人的行为风格进行测试。 3、“大五”人格：外向性、愉悦性、公正严谨性、神经质性、开放性。	

2、霍兰德职业兴趣测试

类型	人格倾向	适合职业
现实型	偏好与具体的物体打交道；喜欢有规则的具体劳动； 不适应社会性质职业；	从事技能性和技术性的职业
研究型	喜欢抽象的、分析性的、独立性的工作 缺乏组织和领导才能	从事科学研究类工作以及工程设计类工作
艺术型	具有想象力，有创意， 偏好模糊、自由和非系统化的活动， 厌恶明确有秩序和系统化的活动	从事文学艺术方面的工作
社会型	合作、友善、善于言谈和社交， 观察能力强，喜欢社交， 有教导、指点和培训别人的能力和愿望	从事教育、咨询
企业型	冒险、乐观、自信、精力充沛、有进取心； 喜欢担任有领导责任的工作； 喜欢与人争辩；不喜欢从事研究性的活动。	适合担任企业领导或行政管理人员
常规型	顺从、谨慎、保守、实际、稳重；喜欢条理性强的工作； 不喜欢自己对事情作出判断和决策。	从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作

【考点三】成就测试

1、知识测试：考查的是一个人在特定领域掌握的知识的广度和深度，通常划分为综合知识测试、专业知识点测试、外语测试等不同类型的。

2、工作样本测试：指在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体工作任务的测试方法。

【考点四】评价中心技术



方法	内容
公文筐测试 (笔试)	1、优点：(1) 适合对应聘管理职位的被测试者进行评价，具有较高的内容效度和效标效度；(2) 操作简单，对场地没要求；(3) 表面效度高，容易得到被测试者的理解和接受。 2、缺点：(1) 编制成本较高。(2) 评分比较困难，不同的评价者由于自身的背景、工作经验、管理理念等不同，对不同的公文处理方式的想法也会有所不同。(3) 无法通过这种测试考察被测试者的人际交往能力和团队工作能力。
无领导小组讨论	1、无领导小组讨论：采用情景模拟的方式让一组求职者进行集体讨论，然后观察他们在讨论过程中的言行。(5-7人、1小时左右的讨论、不指定谁是领导者)。 2、讨论常用试题：开放式问题、两难性问题、多项选择问题、操作性问题、资源争夺性问题。 3、优点：考查被测试者的组织协调能力和口头表达能力、说服能力，领导能力，人际交往能力以及自信程度、进取心、情绪稳定性、反应灵活性等个性特点。 4、缺点：(1) 对测试题目要求较高；(2) 对评价者的评分技术要求较高；(3) 被测试者可能会有意识的表现和掩饰自己。
角色扮演	要求被测试者扮演一位管理者或者某岗位员工，然后让他们根据自己对角色的认识或担任相关角色的经验进行相应的语言表达和行为展示的测试方法。

【考点五】面试

根据	类型
面试结构	1、非结构化的面试：指在面试过程中，不存在结构化的面试指南或必须遵循既定格式的面试。(非结构化面试的信度和效度比结构化面试要低得多)。 2、结构化面试：又称标准化面试，依据预先确定的面试内容、程序，评分结构等进行的面试。 3、半结构化面试：一种介于非结构化面试和结构化面试之间的一种面试。
面试组织形式	1、单独面试：又称一对一面试，即面试官和被面试者两个人单独见面，面试官进行口头引导或询问，被面试者作出回答。 2、系列面试：系列面试又称顺序面试，即组织根据某种特定的先后顺序，安排组织中的若干人员，对同一位被面试者进行多轮面试，最后再将所有面试官独立得出的面试结果加以汇总，从而最终得出面试结论。 3、小组面试：指由一组面试官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问、观察并作出评价的面试形式。 4、集体面试：指多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试官面对面询问的面试形式。 5、一些特殊形式面试：压力面试、电话面试和视频面试。

第七章 绩效管理

【考点一】绩效考核和绩效管理

要点	绩效考核	绩效管理
联系	①是绩效管理的部分。 ②对绩效管理有力支撑。	①全过程影响考核实施。 ②有效实施，可推动绩效考核开展。
区别	①绩效管理中的一个环节。 ②侧重于绩效的识别、判断和评估。	①一个完整的管理过程。 ②侧重于信息的沟通和绩效的提高。

【考点二】战略性绩效管理

1、适用于取得竞争优势的绩效管理

策略	评价方法	指标	评价主体	结果运用
成本领先战略	结果导向；成本较低评价方法	客观财务指标	直接上级	成本改进控制
差异化战略	行为导向	客观评价	多元化	开发与培训

2、适用于不同竞争态势战略的绩效管理

策略	目的	考核方法	沟通环节	结果应用
----	----	------	------	------



防御者战略	维持内部稳定性	系统化评价方法	调动员工潜能、发挥工作积极性	开发和培训
探索者战略	适应新环境	结果导向； 产品、市场开发	融入个人目标	薪酬分配
跟随者战略	复制探索者战略取得成功	标杆超越法	与标杆组织对照	绩效的改进和标杆组织的对比，奠定基础

【考点三】绩效评价技术

1、量表法

具体方法	优缺点
图尺度评价法 (等级评价法)	1、优点：普遍适应性、开发成本小 2、不足：与组织战略常常差异较大；只有模糊和抽象的绩效标准；无法为员工提供具体的指导，不利于绩效反馈。
行为锚定法	1、优点：使工作计量更为准确；绩效评价标准更为明确；评估结果具有较高的信度。 2、缺点：开发成本高，操作流程复杂，需要付出大量的人力、物力和财力。
行为观察量表法	1、优点：内部一致性令人满意；有针对性开发，理解和使用比较便利；有利于进行清晰的绩效反馈；可以单独作为职位说明书的补充。 2、劣势：很难包含所有的行为指标的代表性标本，效度有待提高；单独考核工作量大。

2、比较法

具体方法	优缺点
排序法	优势：操作简单，评估结果简单明了，实施成本低； 劣势：员工心理压力较大，不容易接受评估结果。
配对比较法	优势：能在人数较少的情况下快速比较出员工绩效的水平； 劣势：当员工人数增加时，评估的工作量将会成倍地增加。
强制分布法	优势：避免考核结果可能出现趋中趋势；有利于管理手段的实施； 劣势：当部门中的员工都非常优秀时，强行划分员工的等级就显得有失公平。

3、描述法

具体方法	优缺点
关键事件法	优势：行为与结果联系，评定更加客观；确定员工在工作中的优势和不足，可以有针对性培训；为绩效面谈提供基础，使双方就绩效现状很容易达成一致。 劣势：费时费力；无法提供员工之间、部门之间和团队之间的比较情况。
不良事故评估法	优势：迎合企业需要，避免给企业带来巨大损失； 劣势：不能比较员工、部门、团队的绩效水平。

【考点四】绩效评价常见误区及应对方法

常见误区	含义	应对方法
晕轮效应	指对一个人进行评价时，往往会因为对他的某一特质强烈而清晰的感知，而掩盖了该人其他方面的品质。	1、消除评价者的偏见； 2、尽量选择与工作绩效相关的评价因素，从而消除因评价者偏见对员工绩效考核的影响。
趋中倾向	指有些评价者由于不愿意得罪人或所辖范围过大，很难全面了解所有员工工作表现时，将员工的考核分数集中在某一固定范围的变动中，使评价的结果缺少好与坏的差异。	1、评价者要密切地与员工接触、彻底与评价标准做对比，全面准确了解被评价者的工作情况； 2、采取强制分配法、排序法等非系统的绩效考核方法。
过宽或过严倾向	过分严厉或过分宽大地评定员工的倾向。 原因：主管人员采取了主观评价标准，忽略了客观标准。	1、选择适当的方法，建立评价者的自信心或举行角色互换培训； 2、采取强制分配法消除评价误差。
年资或职位倾向	评价者倾向于给予那些服务年资较久、担任职务较高的被评价者较高的分数。 原因：管理者主观意识太强。	通过各种方式使评价者建立“对事不对人”的观念，引导评价者针对工作完成情况、工作职责进行评价。

盲点效应	评价者难于发现员工身上存在的与评价者自身相似的缺点和不足。	将更多类型的考核主体纳入考核，化解评价者评价结果对员工绩效的完全决定作用。
刻板印象	个人对他人的看法，往往受到他人所属群体的影响。	注意从员工的工作行为出发，而不是员工的个人特征。
首因效应	据第一印象去判断一个人。	多角度考核。
近因效应	指最近的或最终的印象往往是最强烈的，可以冲淡之前产生的各种因素。	在进行绩效考核前，先由员工进行自我总结，以便使评价者能够全面地回顾被考核人员在整个绩效考核周期内的表现。

第八章 薪酬管理

【考点一】战略性薪酬管理

1、适用于不同发展战略下的薪酬管理

发展战略	特点	薪酬方案
成长战略	关注市场开发、产品开发、创新等内容	1、指导思想：企业与员工共担风险、共享收益。 2、短期来看，基本薪酬低，变动薪酬高。 3、长期来说，实行奖金或股票选择权等计划。
稳定或集中战略	强调市场份额或运营成本	1、薪酬决策集中度高，薪酬确定以员工从事的岗位本身为准；薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大； 2、薪酬数额采用跟随或略高于市场平均水平，长期内不会有大的增长。
收缩战略或精简战略	企业面临困境	1、指导思想：将企业经营业绩与员工收入挂钩； 2、基本薪酬所占比例低，尝试股份所有权计划，鼓励员工共担风险。

2、适用于不同竞争战略下的薪酬管理

竞争战略	特点	薪酬方案
差异化战略（创新战略）	强调产品在市场上的领袖地位及客户满意度	注重对产品创新、技术创新和生产方法创新，给予足够的报酬或奖励；基本薪酬以通行水平为准且略高于市场水平。
成本领先战略	企业追求效率最大化、成本最小化	薪酬整体水平比竞争对手的薪酬相对低；基本薪酬比例低，奖金所占的比重较大
市场集中战略（客户中心战略）	强调客户满意度	根据员工向客户提供服务的数量与质量来支付薪酬；根据客户对员工及员工群体所提供服务的的评价来支付奖金。

3、全面薪酬战略

（1）全面薪酬战略：以客户满意度为中心，鼓励创新精神和可持续性的绩效改进，并对娴熟的专业技能提供奖励，从而在员工和企业之间营造出一种双赢的工作环境的薪酬战略。

（2）特点：更强调战略性、激励性、灵活性、创新性和沟通性。

（3）建立步骤：①评价薪酬的含义；②制定与企业战略相匹配的薪酬决策；③执行战略性薪酬决策；④对薪酬系统的匹配性进行再评价。

【考点二】职位评价方法

方法	优点	缺点	适用范围
排序法	简单易行，成本较低，而且易于与员工沟通。	主观成分很大；只能确定职位的序列，不能确定所排序的职位之间的相对价值	规模较小、结构简单、职位类型较少而且员工对本企业各项职位都较为熟悉的企业
分类法	简单、容易解释、等级结构能真实地反映有关企业的结构。	等级定义比较困难，存在较大的主观因素	职位类别较为简单的小型企业

要素计点法	更为精确，评价结果更容易被员工所接受，同时允许对职位之间的差异进行微调。	设计与实施都比较复杂	大规模企业中的管理类职位
因素比较法	较为完善，可靠性高，同时，也使不同的职位之间更具可比性，且可由职位内容直接求得具体薪酬金额	评价体系设计复杂，难度较大，成本较高。同时，由于这种方法不易理解，因此，员工对其准确性和公平性容易产生质疑。	处在劳动力市场相对稳定环境下的规模较大的企业

【考点三】股票期权

1、股票期权的特征、优点和局限性

方面	内容
特征	1、股票期权是一种权利而不是义务； 2、股票期权只有在行权价低于行权时本企业股票市场价格才有价值； 3、股票期权是公司无偿给予经营者等激励对象的。
优点	1、可以把经营者利益与股东利益及企业发展结合起来，使企业股东的资产权益首先得到保障； 2、对于经营者而言，可以让经营者分享企业的预期收益，突破只分享当期收益的局限性，经营者可以在风险较小的前提下得到较大的激励； 3、激励手段比较灵活，便于个案处理。股票期权也有一定的局限性。
局限性	1、股票期权只适用于上市公司，而且是成长性较好、股价呈强势上涨的上市公司； 2、股票期权需要依托规范而有生机的股票市场，需要公司建立规范的法人治理结构； 3、股票期权容易诱发弄虚作假，恶意操纵和短期炒作等不良行为； 4、难以准确地衡量经营者的表现和企业真实的经营状况。

2、上市公司股票期权计划

方面	内容
激励范围和对象	上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，但不应当包括独立董事和监事。外籍员工任职上市公司董事、高级管理人员、核心技术人员或核心业务人员的，可以成为激励对象。单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，不得成为激励对象。 【注】激励对象不能同时参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划。
激励制度	上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累积不得超过公司股本总额的 10%。
股票来源	公司发行新股票；通过留存股票账户回购股票；从二级市场购买的股票。
资金来源	上市公司不得为激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。
股票期权时间规定	①授权日：必须是交易日。不得是下列期间：定期报告公布前 30 日、重大交易决定过程中及该事项公告后 2 个交易日 ②等待期：期权授予日——首次可以行权不少于 1 年 ③有效期：从授权日计算不得超过 10 年。（股票期权、股权激励计划） ④行权期：必须是交易日，应当在公司定期报告公布后的第 2 个交易日，至下一次定期报告公布日前 10 个交易日内行权。
行权价格	考虑因素：要对激励对象形成激励与约束；具有可操作性；对原股东权益的影响。
执行方式	现金行权、无现金行权、无现金行权并出售

【考点四】员工持股计划

1、主要内容员工持股计划的特点、原则和种类

方面	内容
特点	(1) 持股人或认购者必须是本企业的员工； (2) 员工所认购的股份在转让、交易等方面受到一定的限制。
原则	(1) 依法合理的原则；(2) 自愿参与的原则；(3) 风险自担的原则。

种类	(1) 杠杆型员工持股计划：利用信贷杠杆来实现； (2) 非杠杆型员工持股计划：“股票奖金计划”。
----	--

2、主要内容

方面	内容
激励对象	①在企业工作满一定时间的正式员工；②公司的董事、监事、经理；③企业派往投资企业、代表处工作，劳动人事关系仍在本企业的外派人员；④企业在册管理的离退休人员。
持股期限	每期员工持股计划的持股期限不得低于 12 个月，以非公开发行方式实施员工持股计划的持股期限不得低于 36 个月。
持股规模	上市公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司股本总额的 10%；单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的 1%。
员工持股的比例	①要明确界定员工持股占企业总股本的比例，一般不宜超过 20%。 ②要明确界定企业内部员工持股额度的分配比例，一般企业高管人员与一般职工的认购比例不宜拉得太大，原则上控制在 4：1 的范围之内。

第九章 培训与开发

【考点一】培训与开发效果评估

1、评估内容

方面	内容
反应评估	1、对培训内容、方法、形式、培训师、设施的满意度等； 2、易于进行，是最基本、最常用的评估方式； 3、常用方法：访谈、问卷调查（最普遍）。
学习评估	1、测定被培训者的学习获得程度，关注“学到了什么”； 2、方法：知识—笔试；技能—实际操作；态度—自我评价的态度量表。
行为评估	1、考查知识运用程度，关注行为是否改变； 2、方法：面谈、直接观察、绩效监测、行为评价量表。最常用：行为评价量表。
结果评估	1、计算培训创造出的经济效益； 2、硬指标：产出、质量、成本、时间等；容易计算； 3、软指标：工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等；难以量化，比较主观。
投资收益评估	计算投资回报率，往往很难实施。

2、评估方法

方法	内容
控制实验法	1、最规范，通过采集相关数据（产量、销售增长量等）确定员工绩效的提高是否确实是由培训引起的； 2、优点：可以提高评估的准确性和有效性； 3、缺点：操作比较复杂，费用高；不适用于管理技能等难以量化的评估。
问卷调查法	受训人员对培训与开发项目的看法；所学的知识、技能；应用所学的新知识的能力；培训与开发的目标是否达成。

3、评估报告

内容包括概要、项目背景、评估目的、评估方法、评估内容与效果、结论和建议等。

第十章 劳动关系

【考点一】劳动关系

1、特征

- (1) 劳动关系最主要的特点：从属性。劳动关系形式上平等，实际不平等。
- (2) 运行过程：在劳动的过程中实现的。
- (3) 运行的空间范围：工作场所或雇佣单位。
- (4) 所涉及的具体内容：表现为劳动者和雇佣的权利与义务。
- (5) 冲突与合作形成劳动关系运行的两种基本形式。

2、主体

劳动者	(1) 劳动者是被用人单位依法雇用（录用）的人员，不包括自雇用户； (2) 劳动者是在用人单位管理下从事劳动的人员； (3) 劳动者是以工资收入为主要生活来源的人员； (4) 劳动者仅限定在国家劳动法律所规定的范围之内。
工会	(1) 按工会的组织结构形式划分：职业工会、产业工会、总工会； (2) 按工会的层级划分：企业工会、区域性（或地方性）工会、全国性工会。
用人单位	(1) 企业：指包括国有企业、集体企业、外商投资企业、私营企业等依法成立、进行生产经营活动的各类经济组织。 (2) 个体经济组织：指雇工 7 人以下（包括 7 人）的个体工商户。 (3) 民办非企业单位：指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。 (4) 国家机关：包括国家权力机关、国家行政机关、司法机关等。 (5) 事业组织：指为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的、从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。 (6) 社会团体：指中国公民自愿组成、为实现成员共同意愿、按照其章程开展活动的非营利性社会组织。
雇主组织	(1) 主要形式：行业协会、地区雇主协会、国家级雇主联合会。 (2) 雇主组织的主要作用： ①参与集体谈判。同工会进行谈判、签订集体协议、协调劳动关系，是雇主组织发展的最基本原因，也是雇主组织最基本的功能。 ②参与劳动立法和政策制定。 ③在劳动争议处理过程中向其成员提供法律服务。 ④通过雇主组织的培训机构为会员企业提供培训服务。
政府	(1) 劳动关系的规制者； (2) 劳动关系运行的监督者； (3) 劳动争议的重要调解仲裁者； (4) 劳动关系重大冲突的控制者； (5) 协调劳动关系制度和机制建设的推动者。

第十一章 劳动力市场理论

【考点一】劳动力供给总量

劳动力供给总量	1、劳动力质量：身体状况以及受教育和训练程度。表现为知识、技能、经验等； 2、劳动力数量：取决于人口总量、劳动力参与率以及劳动者的平均周工作时间。
人口总量	人口出生率、死亡率及净流入率 3 个因素。
劳动力参与率	1、已经有工作的人和正在找工作的人与本国或本地区劳动人口总量之比； 2、一般将 16 岁以上的人口界定为劳动人口总量。
周平均工作时间	劳动者平均每周在劳动力市场上供给的工作小时总量。

【考点二】个人及市场劳动力供给

1、个人劳动力供给决定的基本原理

个人劳动力供给：某一特定的工资水平或工资率下，一位劳动者愿意提供的工作小时数量。个人劳动力供给的最主要影响因素是工资率或工资水平。

原理	内容
收入效应与替代效应	(1) 收入效应：工资率的上升有可能会使劳动者减少工作时间而增加闲暇时间的消费。 (2) 替代效应：工资率的上升使人们享受闲暇时间的成本更高，可能会促使劳动者减少对闲暇的消费
非劳动收入和个人偏好	(1) 非劳动收入：个人在不参加工作的情况下能获得的收入。非劳动收入越高，劳动力供给动机越弱；

	(2) 个人偏好：喜不喜欢工作。
--	------------------

2、个人及市场劳动力供给曲线

方面	供给曲线
个人劳动力	<p>1、工资率上升对个人劳动力供给产生的收入效应<替代效应时，个人劳动力供给时间上升；个人劳动力供给曲线自左下向右上方向倾斜，曲线正的斜率；</p> <p>2、工资率上升的收入效应>替代效应时，个人劳动力供给数量则会下降，个人劳动力供给曲线呈现出由右下向左上方向倾斜的形状，曲线具有负的斜率。</p> <p>3、低收入阶段，替代效应>收入效应；收入水平较高阶段，替代效应<收入效应。</p>
市场劳动力	<p>1、向右上方倾斜：工资率提高，劳动力供给增加，工资率下降，市场劳动力供给减少。</p> <p>2、垂直形状：垂直形状的劳动力供给曲线（无弹性）：市场工资率变动对于劳动力供给数量完全没有影响。</p> <p>（1）工资变动后，劳动力适应新的经济刺激有一段时滞；</p> <p>（2）封闭情况下，如果一国劳动者已经实现了充分就业，则即使工资率提高也不可能再增加劳动力供给了。</p> <p>3、水平形状（无限弹性）：</p> <p>（1）工资率为 W_0，可以在市场上得到任意数量劳动力供给；</p> <p>（2）欠发达国家具有无限劳动力供给情形；</p> <p>（3）完全竞争市场上，单个企业面对的劳动力供给情况。</p>

2、劳动力供给弹性

$$\frac{\frac{\text{工时增加或减少绝对数量}}{\text{初始工时}} \times 100\%}{\frac{\text{工资率上升或下降绝对数量}}{\text{初始工资率}} \times 100\%}$$

劳动力供给弹性=劳动工时变动%/工资率变动%=

【考点三】劳动力需求及其影响因素

工资率变化对长期劳动力需求数量的影响	<p>1、工资率上升的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量减少。</p> <p>2、工资率下降的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量增加。</p>
产品需求对劳动力需求量的影响	<p>1、产品需求上升，劳动力需求增加；</p> <p>2、产品需求下降，劳动力需求减少。</p>
资本价格对劳动力需求量的影响	<p>1、规模效应：（1）资本价格上升，劳动力需求减少；（2）资本价格下降，劳动力需求增加。</p> <p>2、替代效应：（1）资本价格上升，劳动力需求增加；（2）资本价格下降，劳动力需求减少。</p>

第十二章 工资与就业理论

【考点一】工资水平与工资差别

1、工资水平

货币工资与实际工资	实际工资=货币工资 / 物价指数
确定工资水平的实际因素	<p>（1）劳动者个人及其家庭所需的生活费用；</p> <p>（2）同工同酬的原则；</p> <p>（3）部门或企业的工资支付能力。</p>

2、工资差别

不同产业部门间工资差别形成的原因	<p>（1）熟练劳动力所占比重：比重越大，工资率越高；</p> <p>（2）技术经济特点：规模大、人均占有资本投资比例高的产业部门，人均工资水平高；</p> <p>（3）发展阶段：兴盛期工资高，衰退期难增长；</p> <p>（4）工会化程度：工会化程度高，工资高；</p> <p>（5）地理位置：工资水平较低的行业（如纺织业），多集中在低工资地区。</p>
------------------	--

不同职业之间工资差别形成的原因		(1) 不同职业在劳动强度和劳动条件方面的差别; (2) 不同职业引起的愉快或不愉快程度有差别; (3) 不同职业具备从业能力的难易程度有差别; (4) 不同职业所具有的社会安全程度即工作保障和职业稳定程度不同; (5) 不同职业要求从业者所承担的责任程度是有差别的。
类型	补偿性工资差别	(1) 知识、技能没有质的差别的劳动者,因为从事职业的工作条件和社会环境不同而产生的工资差别; (2) 因工作条件和社会环境不同而引起:劳动强度和劳动条件、从业时的不愉快程度、职业稳定与保障程度、责任大小程度。
	竞争性工资差别	(1) 在劳动者和生产资料充分流动的竞争环境下,由于劳动者质的差别所造成的工资差别,也叫技能型工资差别; (2) 在外部环境条件和机会一致的条件下,劳动者之间的这种工资差别归结于不同劳动者的劳动力在质上的差异,高质量的劳动力通常有高的劳动效率,从而工资也较高。
	垄断性工资差别	(1) 主要原因是不同质劳动者之间的流动受到了自然的或者非自然力量的限制; (2) 非自然性垄断所造成的收入差别:制度原因(城乡隔离政策),归结为市场发育不全和市场失败; (3) 自然性垄断所造成的收入差别(租金性工资收入):从事某职业的劳动力非常稀缺,由于其质量上的特征难以在短时间内补充,从而本职业保持垄断,获得收入。

【考点二】失业的类型成因对策

类型	原因	措施
摩擦失业	①劳动力市场的动态属性; ②信息不完善性	①正常性的失业,与充分就业不矛盾; ②注意加强劳动力市场的情报工作,疏通信息渠道
结构性失业	最主要的是技术性失业,先进的科学技术以及经营管理方式等通过提高劳动生产率取代了一部分劳动力,造成失业。	①加强劳动力市场的情报工作,使求职人员及时了解劳动力市场的供求情况。 ②由政府提供资金,向愿意从劳动力过剩地区迁到劳动力短缺地区的失业工人提供安置费。 ③制订各种培训计划,使工人的知识更新与技术发展同步进行,以适应新职业的需要。 ④提供更好的职业指导和职业供求预测。
季节性失业	①一些部门或行业对劳动力的需求随季节的变化而波动; ②一些行业会随季节的不同而遇到购买的高峰和低谷。	①加强对季节性失业期的预测工作; ②建议政府规定一个合理的失业补助期限
周期性失业	①由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡所造成的失业; ②基本原因是总量需求不足。	在周期性经济波动不能得到克服的情况下,周期性失业在所难免。

第十三章 人力资本投资理论

【考点一】高等教育投资决策的基本模型

方面	内容
高等教育投资的成本收益分析框架	如果上大学的收益现值超过上大学的成本,则上大学就是值得的,否则,从经济角度来说,就是没有意义的。



高等教育投资决策的几个基本推论	1、投资后的收入增量流越长，则上大学的净现值越可能为正，上大学可能性更大。 2、上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多。 3、大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越多。 4、在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率（利息率）越高，则上大学的可能性就越小。 【注】 基于其他条件相同的情况下。
上大学的合理年限决策	1、不同的人，上大学的边际成本是不同的。 2、不同的人最好选择上不同年限的大学。 3、在边际收益一定的情况下，边际成本高的人愿意上大学的年限更少一些。 4、边际成本一定的情况下，能够从每多上一年大学中获得更高边际收益的人，更有可能上更长年限的大学。 【注】 达到效用最大化的高等教育投资年限是在边际收益等于边际成本的那个点取得的。

【考点二】教育投资的收益估计

方面	内容
教育投资的社会收益	1、国民收入水平提高和社会财富的增加； 2、降低失业率，减少失业福利支出，预防犯罪； 3、提高政策决策过程的质量和决策效率； 4、影响下一代健康及受教育状况； 5、提高整个社会的道德水平和信用水平。
教育投资的私人收益估计偏差	1、高估偏差：也叫能力偏差。过高地估计一个人能够从教育投资中所能获得的收益，将把工资性报酬当中不应当归于教育的部分也认为是教育做出的贡献； 2、低估偏差：低估了高等教育所产生的私人收益； 3、选择性偏差：一个人是否选择接受高等教育，实际上是当事人及其家庭根据自己的能力状况所做出的一种理性选择。

【考点三】在职培训的成本与收益及其安排

成本	直接成本	1、支付受训者的工资及教师的讲课费； 2、支付租用培训场地和培训设备的费用； 3、即使所使用的是本企业的师资、场地、设备，也应该将其计入培训成本。
	机会成本	1、受训者参加培训的机会成本； 2、利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本。
在职培训投资的成本及收益安排	一般培训	1、由员工自己负担接受一般培训的成本并享有其收益，这种形式是最有效率。 2、员工在接受培训期间接受一种与较低的生产率相对应的较低工资率（低于不接受培训时的市场工资率），同时在培训以后又获得与较高的生产率相对应的较高工资率（高于不接受培训情况下所可能获得的市场工资率）。
	特殊培训	1、培训期间，企业向员工支付一种位于市场工资率和低生产率工资率之间的工资率。这实际上意味着企业和员工共同分摊了特殊培训的成本。 2、培训完成后，企业会向员工支付一种介于不接受培训时的低生产率工资率和接受培训后达到的高生产率的工资率之间的工资率，从而使得双方都获利。

【考点三】劳动力流动的主要影响因素

主要因素	具体因素	影响情况
企业因素	企业规模	企业规模越大，员工流动率越低（工资比较高；工作机会多）。
	地理位置	企业位于企业数量较多的大型都市地区，其他条件相同情况下，员工流动率比较高。
	组织文化及	心理感受不佳是员工满意度下降最终离职的主要因素。心理成本过高或者心理收益

	领导风格等	过低，都会导致流失。
劳动者因素	年龄	年轻时流动频率较高：①工作匹配质量；②人力资本投资动机（流动机会成本低，投资回收期长）。
	任职年限	任职年限越长，离职可能性越低：①工作匹配质量好；②特殊培训人力资本多；③心理成本下降；④心理收益上升。
	性别	女员工离职率高，在职年限更短
市场周期因素	宽松状态	供大于求的情况：已经就业的劳动者的流动机会受到削弱
	紧张状态	供小于求的情况：劳动力流动率上升
	失业率和临时解雇率	衡量劳动力市场松紧程度的指标：①失业率（失业率高，离职率低）；②临时解雇率（临时解雇率高，离职率低）
	经济周期	①经济快速增长时期，劳动力流动率高；②经济停滞期或衰退期，劳动力流动率低
社会因素	①整个社会对于劳动流动者的态度以及流动的传统习惯； ②不同国家的社会制度使劳动者的直接流动成本不同从而影响劳动力流动。	

第十四章 劳动合同管理与特殊用工

【考点一】劳动合同解除

情形	内容
协商一致解除	用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。
用人单位解除	<p>（1）用人单位因劳动者过失可以随时解除劳动合同：</p> <p>①在试用期间被证明不符合录用条件的；②严重违反用人单位的规章制度的；③严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；④劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；⑤因劳动者以欺诈胁迫的手段或者乘人之危；⑥被依法追究刑事责任的。</p> <p>（2）用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同；</p> <p>选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。</p> <p>（3）用人单位因实施裁员解除劳动合同。</p> <p>裁减人员时，应当优先留用下列人员：</p> <p>①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；</p> <p>②与本单位订立无固定期限劳动合同的；</p> <p>③家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的</p> <p>【注】《劳动合同法》规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同：</p> <p>（1）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业病健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；</p> <p>（2）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；</p> <p>（3）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；</p> <p>（4）女职工在孕期、产期、哺乳期的；</p> <p>（5）在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的；</p> <p>（6）法律、行政法规规定的其他情形。</p>
劳动者解除	劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位，可以解除劳动合同。

【考点二】劳动合同终止的情形



- 1、劳动合同期满的；
- 2、劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- 3、劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- 4、用人单位被依法宣告破产的；
- 5、用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。（劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止）。

第十五章 社会保险法律

【考点一】社会保险法律关系的主体和客体

划分	社会保险法律关系的主体	客体
从社会保险责任划分	(1) 国家：对社会保险运行和实施给予法律和财政支持，为特殊主体。 (2) 管理和经办机构：依法向用人单位、劳动者征收保险费，并发放保险待遇；负责保险基金会计核算和日常管理。 (3) 用人单位：承担缴纳保险费义务，是主要缴纳者。 (4) 劳动者及其家庭：既是社会保险的受益人，同时劳动者本人又要承担相应的缴费义务。	社会保险法律关系主体的权利和义务所指向的对象，可以是资金、物，也可以是服务行为。
从保险业务划分	(1) 保险人：也称社会保险经办机构，依法收取社会保险费； (2) 投保人：为保险人利益投保社会保险的主体，一般为用人单位； (3) 被保险人：对社会保险标的具有直接保险利益的主体； (4) 受益人：基于被保险人的一定关系而享有一定保险利益的主体； (5) 管理人：依法负管理职责的社会保险行政部门； (6) 监督人：依法负有监督职责的机构。	

【考点二】社会保险法律适用

适用的特征	(1) 主体的特殊性（根据主体不同，可分为司法适用、行政适用、仲裁和调解）； (2) 专业性； (3) 国家强制性； (4) 程序性； (5) 明确性，须有表明法律适用结果的法律文书。
基本原则	(1) 以事实为依据、以法律为准绳； (2) 公民在法律面前一律平等； (3) 实事求是，有错必纠。
基本要求	(1) 合法；(2) 准确；(3) 及时。
基本规则	1、上位法的效力高于下位法（宪法具有最高的法律效力）。 2、同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用特别规定。 3、同位法中新的规定与旧的规定不一致时，适用新的规定。 4、原则上不溯及既往（特殊规定除外）。

第十六章 社会保险体系

【考点一】基本养老保险

保险制度	1、国家通过立法，保障劳动者在达到法定退休年龄后，从基本养老保险基金获得一定的经济补偿、物质帮助和服务，以保证其晚年基本生活的一项社会保险制度。 2、模式：社会统筹与个人账户相结合 3、组成：用人单位、个人缴费，政府补贴等
------	---

享受条件	<p>1、达到法定退休年龄：男满 60 周岁，女工人满 50 周岁，女干部满 55 周岁</p> <p>①从事井下、高空、高温、特别繁重体力或其他有害身体健康工作达到一定年限的，退休年龄为男满 55 周岁，女工人年满 45 周岁；</p> <p>②因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满 50 周岁，女年满 45 周岁；</p> <p>③部分国有企业的职工可根据国务院有关规定，在距离法定退休年龄之前，经本人申请，也可办理提前退休手续。</p> <p>2、累计缴纳基本养老保险费满 15 年。</p>
------	--

【考点二】工伤保险

原则	①无过失责任原则；②损害赔偿原则；③预防、补偿和康复相结合的原则。
工伤保险费的缴纳	①用人单位缴纳； ②根据以支定收、收支平衡原则，确定费率。
工伤认定范围	<p>①在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害；</p> <p>②工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害；</p> <p>③在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害；</p> <p>④患职业病；</p> <p>⑤因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明；</p> <p>⑥在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害。</p>
视同工伤	<p>①工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡；</p> <p>②抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害；</p> <p>③职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。按照《工伤保险条例》的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。</p>
不认定工伤的范围	<p>①故意犯罪；</p> <p>②醉酒或者吸毒：应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。无法获得上述证据的，可以结合相关证据认定。</p> <p>③自残或者自杀的。</p>
工伤认定申请	<p>1、申请期限：所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。</p> <p>2、单位不按规定提报，工伤职工或者其近亲属、工会组织可以在 1 年内，直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。</p> <p>3、工伤认定申请材料：</p> <p>（1）工伤认定申请表；</p> <p>（2）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；</p> <p>（3）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。</p> <p>3、争议工伤认定举证：</p> <p>（1）职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任；</p> <p>（2）社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内做出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。</p>

第十七章 劳动争议调解仲裁

【考点一】劳动争议

基本特征	<p>1、当事人是特定的。一方是用人单位，另一方必须是劳动者。</p> <p>2、主体之间必须存在劳动关系。</p> <p>3、内容必须与劳动权利和义务有关。</p>
劳动争议处理的基本原则	1、合法；2、公正；3、及时；4、着重调解。

适用范围	1、因确认劳动关系发生的争议； 2、因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议； 3、因除名、辞退和辞职、离职发生的争议； 4、因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议； 5、因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议； 6、法律、法规规定的其他劳动争议。
不属于劳动争议的情形	1、劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金纠纷； 2、劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷； 3、劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷； 4、家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷； 5、个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷； 6、农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

【考点二】劳动争议仲裁程序

1、确定申请仲裁的时效期间：劳动争议申请仲裁的时效期间是1年，从知道或应当知道其权利被侵害之日起计算。超过申请时效期间，劳动争议仲裁机构将不受理仲裁申请。

(1) 仲裁时效中断：仲裁时效中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

(2) 仲裁时效中止。

(3) 劳动报酬争议的仲裁时效。

2、书面仲裁申请。

3、受理：劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起5日内，认为符合受理条件的，应当受理，并向申请人出具受理通知书。

4、反申请：仲裁被申请人在答辩期间，向仲裁机构提出针对原申请人的反申请。

5、开庭、裁决和回避。

6、终局裁决。

7、仲裁裁决的效力。

8、仲裁公开。

9、仲裁费用。

【考点三】劳动争议当事人的举证责任

1、举证责任原则：实行“谁主张，谁举证”，“谁决定，谁举证”。

2、用人单位举证责任：发生争议时，当事人对自己的主张有责任提供证据。劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。

3、在法律没有具体规定举证责任承担时，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

4、在诉讼活动中，因用人单位做出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

第十八章 法律责任与行政执法

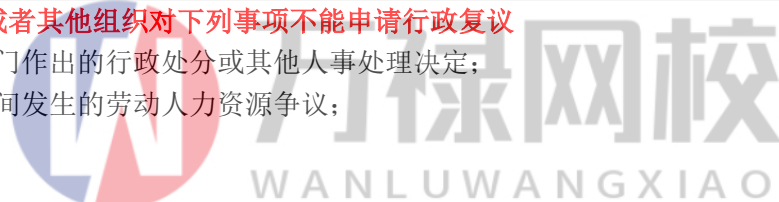
【考点一】劳动法律责任形式

责任形式	内容
行政责任	1、行政处罚：警告、责令改正、责令停止、查封、吊销执照、行政拘留。 2、行政处分：警告、记过、记大过、降级、撤职、留用察看、开除。
民事责任	违反劳动合同以及有关劳动合同的法律规定所承担的民事责任；损害劳动者或用人单位权利的民事责任。
刑事责任	对违法行为人的人身进行制裁，是最严厉的一种法律责任，具有强制性；只能由国家司法机关追究，任何单位和个人都无权对他人实施，否则也将追究法律责任。

【考点二】公民、法人或者其他组织对下列事项不能申请行政复议

1、人力资源社会保障部门作出的行政处分或其他人事处理决定；

2、劳动者与用人单位之间发生的劳动人事争议；



- 3、劳动能力鉴定委员会的行为；
- 4、劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为；
- 5、已就同一事项向其他有权受理的行政机关申请行政复议；
- 6、向人民法院提起行政诉讼，人民法院已经依法受理的。

第十九章 人力资源开发政策

【考点一】职业资格制度

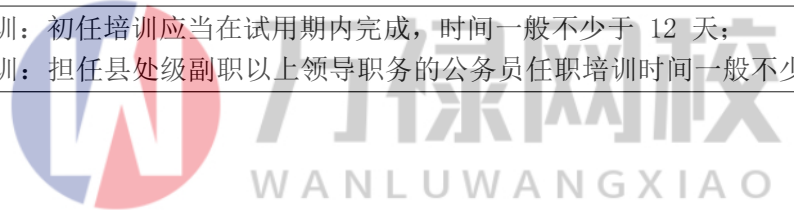
- 1、职称是专业技术人才学术技术水平和专业能力的主要标志；
- 2、职称评审是按照评审标准和程序，对专业技术人才品德、能力、业绩的评议和认定。职称评审结果是专业技术人才聘用、考核、晋升等的重要依据；
- 3、职称评审委员会按照职称系列或者专业组建，不得跨系列组建综合性职称评审委员会，分为高级、中级、初级职称评审委员会；
- 4、申报人应当为本单位在职的专业技术人才，离退休人员不得申报参加职称评审。事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审；
- 5、职称评审委员会组建单位组织召开评审会议。评审会议由主任委员或者副主任委员主持，出席评审会议的专家人数应当不少于职称评审委员会人数的 2/3。

【考点二】公务员管理

录用	1、录用原则 ①党管干部；②公开、平等、竞争、择优；③德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤；④事业为上、公道正派，人岗相适、人事相宜；⑤依法依规办事。 2、录用程序 ①发布招考公告；②报名与资格审查；③考试；④体检；⑤考察；⑥公示；⑦审批或者备案。		
考核	1、考核方式：平时考核、专项考核和定期考核； 2、平时考核：个人小结、审核评鉴、结果反馈； 3、定期考核：非领导职务公务员的定期考核采取年度考核的方式；考核的结果分为优秀、称职、基本称职和不称职 4 个等次。		
任免	1、公务员领导职务实行选任制、委任制和聘任制； 2、公务员职级实行委任制和聘任制； 3、领导成员职务按照国家规定实行任期制。		
处分	处分种类	期间	内容
	①警告	6 个月	在受处分期间不得晋升职务和级别，其中，受记过、记大过、降级、撤职处分的，不得晋升工资档次。
	②记过	12 个月	
	③记大过	18 个月	
	④降级、⑤撤职	24 个月	
	⑥开除	/	

【考点三】公务员培训

总体原则	1、党管干部；2、政治统领，服务大局；3、以德为先，从严管理；4、突出重点，注重实效；5、分类分级，精准科学；6、联系实际，改革创新。
培训对象	1、培训的对象：全体公务员； 2、县处级以上领导职务的公务员每 5 年应当参加党校、行政学院、干部学院，或经厅局级以上单位组织（人事）部门认可的其他培训机构累计 3 个月以上的培训； 3、提拔担任领导职务的公务员，确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后 1 年内完成培训； 4、其他公务员参加脱产培训的时间一般每年累计不少于 12 天或者 90 学时； 5、公务员按规定参加组织选派的脱产培训期间，其工资和各项福利待遇与在岗人员相同；个人参加社会化培训，费用一律由本人承担。
培训类型	1、初任培训：初任培训应当在试用期内完成，时间一般不少于 12 天； 2、任职培训：担任县处级副职以上领导职务的公务员任职培训时间一般不少于 30 天，担任



	乡科级领导职务的公务员任职培训时间一般不少于 15 天； 3、专门业务培训； 4、在职培训等。
--	---