



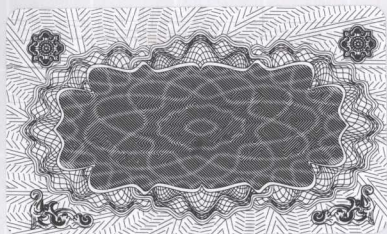
2009年版

全国经济专业技术资格考试用书

人力资源管理

专业知识与实务

【初级】



全国经济专业技术资格考试用书编写委员会 编写
中国人事出版社

全国经济专业技术资格考试用书
(2009年版)

人力资源管理专业 知识与实务

(初 级)

主 编

董克用 朱勇国

编写人员

刘 昕 朱勇国 张 剑

杨毅新 陆昌勤 侯玉波

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务:初级/董克用,朱勇国主编. —北京:中国人事出版社,2009.5
全国经济专业技术资格考试用书:2009年
ISBN 978-7-80189-824-1

I. 人…

II. ①董…②朱…

III. 劳动力资源-资源管理-经济师-资格考核-自学参考资料

IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 051480 号

2009年版全国经济专业技术资格考试用书防伪标识别方法:

1. 将书平端于眼前,旋转45°,逆光观看,可清晰看到隐藏在图案中的文字“人事考试”。

2. 用手触摸,有细腻而明显的凹凸手感。

出版发行:中国人事出版社

地 址:北京市朝阳区育慧里5号,100101

网 址:www.renshipublish.com

经 销:全国新华书店

印 刷:河北零五印刷厂

版 次:2009年5月第一版

印 次:2009年5月第一次印刷

开 本:787×1092毫米 1/16

印 张:15

字 数:371.2千字

定 价:42.00元

人力资源社会保障部人事考试中心举报电话:(010)64401072

中国人事出版社举报电话:(010)84643937

如有印装差错,请与本社联系:(010)84642504

前 言

为做好全国经济专业技术资格考试工作,更好地评价经济专业技术人员的能力和水平,促进经济专业技术人员不断提高业务知识和能力,更好地为经济建设服务,充分体现党的“十七大”和十一届全国人大以来社会经济的发展 and 方针、政策及法律法规的变化,根据原人事部颁布的《经济专业技术资格考试暂行规定》及其《实施办法》(人职发[1993]1号),在认真听取相关单位与应试人员意见的基础上,我们组织专家对全国经济专业技术资格考试大纲进行了重新编写。新版大纲的一个显著变化是,在“考试目的”中说明对知识和能力的要求,对“考试内容”取消了掌握、熟悉、了解的区分。

为更好地为广大应试人员服务,帮助广大应试人员正确理解新版考试大纲的精神,掌握考试的基本内容和要求,我们组织专家根据新版大纲重新编写了经济专业技术资格考试用书,供广大应试人员和有关人员复习参考。

书中疏漏及不足之处,恳请指正。

人力资源和社会保障部

人事考试中心

二〇〇九年四月

考试说明

为帮助广大应试人员熟悉全国经济专业技术资格考试的内容和要求,特作如下说明:

[考试性质] 全国经济专业技术资格考试属标准参照性考试。本考试成绩合格者,获得相应级别的经济专业技术资格,表明其具备担任相应级别的经济专业技术职务的专业水平和能力。本资格全国范围内有效。

[考试方式] 全国经济专业技术资格考试采用笔试。

[考试级别] 全国经济专业技术资格考试设置两个级别:经济专业初级资格和经济专业中级资格。初级资格含经济专业技术职务中经济员和助理经济师任职资格;中级资格指经济专业技术职务中经济师任职资格。

[考试专业] 全国经济专业技术资格考试共分工商管理、农业、商业、财政税收、金融、保险、运输、人力资源管理、邮电、房地产、旅游、建筑 12 个专业。其中运输分公路、水路、铁路、民航 4 个子专业。

[考试科目] 全国经济专业技术资格考试设两个科目:

一、经济基础知识。此科目为公共科目,初级涵盖经济学基础、财政、货币与金融、管理学、市场营销和法律等六部分内容;中级涵盖经济学、财政、货币与金融、统计、会计和法律等六部分内容。

二、专业知识与实务。考生可从前述 12 个专业中任选 1 个专业(或子专业)报考。

[试卷题型题量] 全国经济专业技术资格考试试卷题型题量如下:

经济基础知识(初、中级)试卷题型为单项选择题和多项选择题,各级别题型的题量分布均为:单选 70 题,多选 35 题,试卷总题量为 105 题。

专业知识与实务(初、中级)试卷题型为单项选择题、多项选择题和案例分析题。各级别题型的题量分布均为:单选 60 题,多选 20 题,案例分析 20 题,试卷总题量为 100 题。

[考试时间] 全国经济专业技术资格考试在一天内进行,上午进行专业知识与实务科目考试,下午进行经济基础知识科目考试,时间均为 150 分钟。

目 录

考试大纲	(1)
------------	-------

第一部分 组织行为学基础

第一章 个体心理与行为	(10)
第一节 人格及其理论	(10)
第二节 智力与能力	(15)
第三节 情绪	(17)
第四节 态度与行为	(19)
第五节 价值观	(23)
第二章 团体心理与行为	(27)
第一节 团体的基本概念	(27)
第二节 团体内部的沟通	(32)
第三节 团体决策	(36)
第三章 工作态度与行为	(42)
第一节 工作态度概述	(42)
第二节 工作满意度	(42)
第三节 组织承诺	(46)

第二部分 人力资源管理

第四章 人力资源管理概述	(50)
第一节 人力资源管理的概念	(50)
第二节 人力资源管理的演变	(53)
第三节 人力资源管理的功能与职能	(58)
第四节 人力资源管理部门及其责任	(61)
第五章 工作分析	(67)
第一节 工作分析概述	(67)
第二节 工作分析的实施流程	(69)
第三节 通用的工作分析方法	(72)
第四节 职位说明书	(75)
第五节 工作研究	(77)
第六章 招聘与录用	(84)
第一节 人员招聘概述	(84)
第二节 人员招聘的工作流程	(87)
第三节 应聘者的筛选与录用	(97)

第七章 绩效管理	(103)
第一节 绩效管理概述	(103)
第二节 绩效考核体系设计	(105)
第三节 系统的考核方法	(109)
第四节 非系统的考核方法	(114)
第八章 薪酬福利管理	(120)
第一节 薪酬概述	(120)
第二节 职位评价与薪酬调查	(125)
第三节 薪酬水平及薪酬结构设计	(129)
第四节 奖金	(132)
第五节 福利	(133)
第九章 培训与开发	(138)
第一节 培训与开发概述	(138)
第二节 培训与开发程序	(143)

第三部分 劳动力市场

第十章 劳动力市场	(149)
第一节 劳动力市场概论	(149)
第二节 劳动力市场的运行	(153)
第三节 就业与失业	(161)
第十一章 工资与劳动力流动	(168)
第一节 工资水平	(168)
第二节 工资差别	(171)
第三节 员工和企业对工资方案的偏好	(175)
第四节 劳动力流动	(179)

第四部分 劳动与社会保险政策

第十二章 劳动法	(187)
第一节 劳动法	(187)
第二节 劳动关系	(190)
第三节 劳动法的基本内容	(190)
第四节 基本劳动标准	(191)
第十三章 就业与职业培训	(199)
第一节 促进就业	(199)
第二节 就业服务与失业管理	(201)
第三节 就业培训与职业培训	(204)
第四节 职业资格证书制度	(206)
第十四章 劳动合同	(209)
第一节 劳动合同订立	(209)
第二节 劳动合同履行与变更	(212)

第三节	劳动合同解除与终止	(213)
第四节	违反劳动合同的法律责任	(216)
第十五章	劳动争议调解仲裁	(219)
第一节	劳动争议	(219)
第二节	劳动争议处理的原则和范围	(220)
第三节	劳动争议处理的基本程序	(221)
第十六章	养老、医疗与失业保险	(227)
第一节	参加社会保险及缴费	(227)
第二节	基本养老保险	(228)
第三节	基本医疗保险	(230)
第四节	失业保险	(231)

考试大纲

第一部分 组织行为学基础

第一章 个体心理与行为

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握人格、能力、情绪、态度和价值观的基本概念和理论,并能够运用这些知识进行有效的人力资源开发。

考试内容

(一)人格及其理论

人格概念与影响因素;人格、情境与行为模式之间的关系;精神分析、人本主义对人格的观点;人格特质理论;“大五”人格理论;“大七”人格理论;人格特质在组织管理中的价值。

(二)智力与能力

智力与能力的概念;基本的智力维度;智力结构的基本理论(斯皮尔曼、瑟斯顿、吉尔福特、加德纳等人的理论);躯体能力的概念;能力与工作的匹配;能力与知识和技能的区别;胜任特征的概念、理论以及模型。

(三)情绪

情绪的概念、分类与性质;情绪的两极性;表情和情绪状态的特点;有关情绪的理论(詹姆斯——兰格、汤姆金斯、拉扎勒斯等的情绪理论);情绪在理解个体上的作用与局限性。

(四)态度与行为

态度的概念与成分;态度形成的理论(学习理论、诱因理论、认知一致性理论);态度与行为之间的关系及其影响因素;态度改变的理论(平衡理论、认知失调理论);说服与态度的改变;偏见的概念;偏见的克服。

(五)价值观

价值观的概念、特点及分类;工作价值观的类型;中国人的价值取向;自我价值定向理论。

第二章 团体心理与行为

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握团体、沟通以及团体决策的基本概念和分类,并能够进行有效的团体内部沟通和团体决策。

考试内容

(一)团体的基本概念

团体的概念、形成、类型和发展阶段;同质性和异质性团体;团体规范的概念、分类和作用;团体压力;从众、顺从和服从行为的概念及其研究;团体凝聚力的概念和影响因素;社会懈怠、

社会促进的概念与产生原因。

(二) 团体内部的沟通

角色、角色期望、角色冲突、角色模糊的概念；沟通的概念和作用；双向沟通过程；沟通的障碍；克服沟通障碍的方法；垂直沟通的形式和概念；上行沟通、下行沟通和横向沟通的概念；正式沟通网络的类型；小道消息的产生原因、特点及在组织中的作用；小道消息的传播形式和应对方法。

(三) 团体决策

团体决策的概念；团体决策的优缺点；团体极化自己概念及产生原因；团体思维产生的原因以及解决的方法；团体决策的方法。

第三章 工作态度与行为

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握工作满意度、工作投入度、组织承诺的概念,以及三者之间的关系;是否理解工作满意度的特点、理论模型,工作满意度的影响后果,并能够进行科学、有效的工作满意度调查;了解报考人员是否掌握组织承诺的内容,并了解影响组织承诺的因素以及组织承诺的影响后果。

考试内容

(一) 工作态度概述

工作态度的概念以及与个体价值观的关系;工作满意度、工作投入度、组织承诺的概念及三者之间的关系。

(二) 工作满意度

工作满意度的概念、特点;工作满意度的决定因素;工作满意度的三种理论(因素模型、差异模型、均衡水平模型)及其在实际管理中的运用;工作满意度的影响后果;组织公民行为的概念、表现形式;员工对工作不满的四种表达方式;工作满意度调查的意义、基本步骤。

(三) 组织承诺

组织承诺的概念与内容;影响组织承诺的因素;组织承诺的影响后果。

第二部分 人力资源管理

第四章 人力资源管理概述

考试目的

通过本章的内容的测查,了解报考人员是否掌握人力资源管理的基本概念,理解人力资源管理的产生与发展过程,了解人力资源管理有哪些功能与职能,并能够根据组织的规模设计人力资源的组织部门。

考试内容

(一) 人力资源管理的概念

人力资源的定义;人力资源的主要特征;人力资源的作用;人力资源管理的基本含义;人力

资源管理的模式。

(二) 人力资源管理的演变

管理思潮的演进及其划分标准;雇佣管理阶段及其特征;人事管理阶段的工作内容与特征;早期的人事管理研究及其对人力资源管理演变意义;人力资源管理阶段的质变表现;促使人事管理向人力资源管理转变的因素;人力资源管理阶段的特点;人力资源管理与人事管理的区别;现代人力资源管理的特色。

(三) 人力资源管理的功能与职能

人力资源管理的吸纳、维持、开发和激励四项功能;人力资源管理的重要任务;人力资源管理的职能活动;人力资源管理和组织绩效之间的关系;人力资源管理的地位。

(四) 人力资源管理部门及其责任

人力资源管理者和部门的出现过程;人力资源管理人员的类型;人力资源管理部门的设置情况与特点;人力资源管理部门设置的新趋势。

第五章 工作分析

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握工作分析流程、工作分析方法、职位说明书以及工作研究、作业能力、作业疲劳、劳动强度等基本概念,并能够在组织中开展工作分析,编写工作说明书,采取措施降低劳动疲劳以及提高作业者的作业能力。

考试内容

(一) 工作分析概述

工作分析的基本概念;工作分析的主要内容;工作分析在人力资源管理中的作用。

(二) 工作分析的实施流程

工作分析的基本流程;工作分析各阶段的主要工作内容。

(三) 通用的工作分析方法

工作分析通用方法的概念、基本操作流程及各种方法的优缺点。

(四) 职位说明书

职位说明书的概念;职位说明书的基本内容;职位说明书编写的注意事项。

(五) 工作研究

工作研究的基本概念及操作流程;方法研究的概念及分类;过程分析、作业分析和动作分析的概念及基本方法;时间研究的概念、分类及实施步骤;作业能力的概念及影响因素;作业疲劳的概念、外在表现及产生原因;作业疲劳的测定方法;劳动强度的概念;体力劳动强度的分级;提高作业能力和降低劳动疲劳的各种措施。

第六章 招聘与录用

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握人力资源招聘的基本含义,能够按照招聘过程中需要遵循的原则组织人员招聘和录用活动;是否能够掌握人员筛选与录用的基本过程。

考试内容

(一) 人员招聘概述

人员招聘概念;招聘活动的检验标准;建立人员招聘与录用系统的意义;招聘过程中需要遵循的原则;招聘活动的影响因素;人员招聘和录用的程序。

(二) 人员招聘的工作流程

招聘计划的具体内容(内部招聘与外部招聘的利弊,招聘规模的确定方法,招聘时间的确定,招聘范围的影响因素,招聘预算的内容);组织内部招聘的来源与方法;组织外部招聘的来源与方法;招聘来源与方法的匹配;招聘信息的发布原则;招聘效果的评估内容。

(三) 应聘者的筛选与录用

人员筛选与录用的过程;成功的面试所要达到的目标;雇佣面试的实施过程;录用标准的确定;进行录用决策时需要注意的问题;人员辞谢的过程及其需要注意的问题。

第七章 绩效管理

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握绩效管理、绩效考核的基本概念,绩效考核体系设计各个环节的基本内容以及绩效考核的各种方法,并能够有效选择和应用绩效考核的方法工具进行人力资源管理。

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;绩效管理在人力资源管理中的作用;绩效管理的流程。

(二) 绩效考核体系设计

绩效考核的目的;绩效考核方法的选择;绩效考核指标的设定方法及可能出现的问题;绩效考核主体的类型及选择方法;绩效考核周期的设定方式。

(三) 系统的考核方法

关键绩效指标法及平衡记分卡法的基本概念、设计流程、注意事项以及优势和劣势;目标管理法及标杆超越法的基本概念、设计流程及优势、劣势。

(四) 非系统的考核方法

排序法、配对比较法、强制分布法、关键事件法、不良事故评估法和行为锚定法的基本概念、操作方法及优势、劣势。

第八章 薪酬福利管理

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握薪酬的概念,薪酬的构成,以及影响薪酬设计的因素,并能够开展薪酬体系设计;是否掌握职位评价和薪酬调查的概念、目的、方法,并能够开展职位评价和薪酬调查;是否掌握薪酬策略、薪酬结构设计的要求和宽带薪酬的概念,并能够设计合理的薪酬结构;是否掌握奖金和福利的基本概念和方法。

考试内容

(一) 薪酬概述

薪酬的基本概念及构成;影响薪酬设定的内外部因素;薪酬给员工和企业带来的作用;薪酬体系设计的原则;职位薪酬体系、技能薪酬体系及能力薪酬体系的设计流程。

(二) 职位评价与薪酬调查

职位评价的基本概念、目的及原则;职位评价的基本流程及各个环节的具体内容;职位评价基本方法的分类;排序法、分类法、要素计点法、因素比较法的主要内容及操作方法;薪酬调查的概念、目的、调查对象、内容、原则;薪酬调查的基本步骤;薪酬调查中容易出现的问题。

(三) 薪酬水平及薪酬结构设计

各类薪酬水平的特点及适用性;薪酬结构中薪酬变动范围、薪酬变动比率、薪酬区间渗透度以及相邻薪酬等级间交叉重叠的含义及计算方法;宽带薪酬结构的基本概念、优点及局限性;确定薪酬宽带数量、宽带定价及宽带薪酬中员工定位的基本方法。

(四) 奖金

奖金的基本含义;个人奖励计划和团队奖励计划的基本概念、分类及优点和局限性。

(五) 福利

福利的基本概念及作用;福利的分类及构成因素;福利管理的基本流程及各环节的具体工作内容。

第九章 培训与开发

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否理解培训与开发的目的,并能够根据具体情况选择恰当的培训与开发类型、方法;了解报考人员是否掌握培训与开发的基本程序,并能够做好培训与开发的需求分析、效果评估等方面的实务性工作。

考试内容

(一) 培训与开发概述

培训与开发的概念、目的;四种类型培训与开发的具体内容,以及各自的特点;两种类型培训与开发的方法,以及各自的优缺点。

(二) 培训与开发程序

培训与开发的基本程序;每个程序的主要任务、目标和工作方法;培训与开发需求分析的内容、具体的分析方法;培训与开发计划的具体内容;培训与开发实施的具体步骤;培训与开发效果的评估;培训与开发的监督及改进。

第三部分 劳动力市场

第十章 劳动力市场

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否理解劳动力市场的基本内涵、基本特征以及劳动

力市场结构,劳动力市场运行的基本原理,就业和失业有关的基本概念和基本原理;是否能够运用所学基本理论对现实中的劳动力市场现象和市场行为进行分析和运用。

考试内容

(一) 劳动力市场概论

劳动力市场的基本涵义;劳动力市场所具有的基本特征;劳动力市场与普通商品市场的区别与联系;全国性劳动力市场和地区性劳动力市场的主要特点;外部劳动力市场和内部劳动力市场的主要特点;优等劳动力市场和次等劳动力市场的主要特点;运用劳动力市场的基本概念和方法分析现实问题的基本技巧。

(二) 劳动力市场的运行

劳动力市场运行的基本内容;劳动力需求的基本概念;派生需求的基本涵义;派生需求点对劳动力需求所产生的影响;工资率变化与劳动力需求之间的关系;工资率变化的规模效应对劳动力需求的影响;工资率变化的替代效应对劳动力需求的影响;工资率以外的其他要素变化对劳动力需求量的影响;劳动力供给的基本涵义;个人劳动力供给曲线的基本形状及其含义;影响一个社会的劳动力供给总量的因素;劳动力市场均衡的基本含义;劳动力市场均衡的图形表述;市场经济条件下均衡工资率与均衡就业量的形成过程。

(三) 就业与失业

就业的基本概念及其三个必要条件;国际劳工组织关于就业者的定义;我国目前适用的就业人员统计办法;失业的基本概念;市场经济国家关于失业的基本定义;我国目前适用的失业人员统计办法;失业的几种基本类型以及相应的减少失业的主要对策;就业率、失业率以及劳动力参与率等重要基本概念;各种相关因素对就业率、失业率以及劳动力参与率所产生的实际影响。

第十一章 工资与劳动力流动

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握与工资和劳动力流动有关的一些基本概念、基本原理;是否对工资水平、工资差别的内容有较为清楚的认识;是否能区分员工和企业各自对于不同工资制度的偏好;是否理解劳动力流动的意义及其利弊;是否理解劳动力跨地区流动和跨产业流动以及在产业部门内部流动的趋势及其影响因素。

考试内容

(一) 工资水平

货币工资和实际工资的定义及其相互关系;竞争性经济中工资水平确定的基本经济学原理;确定工资水平的一些现实实践因素;确定工资上限和下限的影响因素;同工同酬原则;工资水平和生产率之间的关系;高工资可能导致高生产率的主要原因;实施效率工资的前提条件;大企业通常支付高工资的主要原因。

(二) 工资差别

工资差别的基本含义;工资差别形成的本质原因及其对资源配置的影响;不同产业部门之间工资差别形成的主要原因;工会对工资差别的影响;不同职业之间形成工资差别的主要原因;补偿性工资差别、竞争性工资差别以及垄断性工资差别的形成原因。

(三) 员工和企业对工资方案的偏好

员工个人在计件工资和计时工资两种不同工资制度之间的偏好以及产生这种偏好的主要

原因;不同的工资制度对于企业所吸引来的求职者类型可能会产生的影响;企业对于计件工资和计时工资的偏好及其原因;企业为了激励员工付出更大的努力而采用的三种不同的激励计划;个人激励计划的含义及其优缺点和注意解决的问题;集体激励计划的定义、优缺点以及需要注意解决的问题;计时工资加绩效工资这种激励计划产生的原因、存在的问题以及解决的方法。

(四) 劳动力流动

劳动力流动的定义及意义;劳动力流动对企业 and 员工可能产生的影响;影响劳动力在国内不同地区之间流动的因素;地区间劳动力流动对于全国性劳动力市场形成的作用;劳动力职业流动的类型及其基本表现;劳动力产业间流动的类别;劳动力从农业部门向工业部门流动的基本原因及其一般过程;产业内部劳动力流动的含义;工资率和失业率对产业内部劳动力流动的影响。

第四部分 劳动与社会保险政策

第十二章 劳动法

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否掌握劳动法的概念、劳动法的调整范围、劳动关系、劳动基本标准等劳动法基本内容,并能联系相关知识进行案例分析。

考试内容

(一) 劳动法

劳动法的概念;劳动法调整对象;劳动法适用范围;劳动法基本原则;劳动法的地位和作用。

(二) 劳动关系

劳动关系的含义;劳动关系的主体;劳动关系的建立和运行;劳动关系双方享有的权利和应承担的义务。

(三) 劳动法的基本内容

劳动法基本内容;劳动法确立的主要制度;劳动法律表现形式。

(四) 基本劳动标准

工作时间;标准工时制度;不定时工作制;综合计算工时工作制;工作时间计算方法;法定放假节日;延长工作时间限制;带薪年假;探亲假;婚丧假;女职工产假;最低工资标准;最低工资适用范围;违反工作时间、休息休假和最低工资规定的法律责任。

第十三章 就业与职业培训

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否理解我国促进就业、人力资源、职业中介、职业培训、职业资格证书制度等方面的有关法律规定。

考试内容

(一) 促进就业

促进就业的法律规定;用人单位在促进就业中的权利和义务;特殊就业群体的平等就业措施;禁止使用童工;就业准入制度;违法招用劳动者的法律责任。

(二) 就业服务与失业管理

人力资源市场;公共就业服务;职业指导;职业中介机构;职业中介违法行为的法律责任;就业援助;残疾人就业;失业预警制度、失业登记制度。

(三) 就业培训与职业培训

就业培训;职业培训;职业培训形式;企业职工培训;职业培训机构。

(四) 职业资格证书制度

职业资格证书制度及其内容;职业技能鉴定;职业标准。

第十四章 劳动合同

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否理解法律、法规和规范性文件规定的订立劳动合同的原则,劳动合同生效的条件,无效劳动合同的确认,劳动合同的订立形式和内容,劳动合同的履行、变更、解除与终止等内容,并能够运用相关法律知识处理劳动合同管理问题。

考试内容

(一) 劳动合同订立

劳动合同概念;劳动合同法律特征;劳动合同订立原则;劳动合同内容;订立劳动合同的时间;劳动合同法律效力的确认。

(二) 劳动合同履行与变更

劳动合同履行;劳动合同履行原则;履行劳动合同的义务;劳动合同履行的特殊情形;劳动合同变更及情形。

(三) 劳动合同解除与终止

劳动合同解除;劳动合同终止;解除与终止劳动合同的经济补偿;用人单位解除、终止劳动合同附随义务。

(四) 违法劳动合同的法律责任

用人单位与劳动者违反劳动合同的法律责任。

第十五章 劳动争议调解仲裁

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否理解劳动争议的基本范畴、劳动争议处理的法律程序等内容,并能够处理劳动争议。

考试内容

(一) 劳动争议

劳动争议处理制度及基本特征;劳动争议处理机制。

(二) 劳动争议处理的原则和范围

劳动争议处理基本原则;《劳动争议调解仲裁法》适用范围。

(三) 劳动争议处理的基本程序

劳动争议处理机构及其设置;劳动争议调解;劳动争议仲裁;劳动争议诉讼。

第十六章 养老、医疗与失业保险

考试目的

通过本章内容的测查,了解报考人员是否理解社会保险的概念,参加社会保险、缴纳社会保险费等规定,以及对基本养老保险、基本医疗保险、失业保险的法律和政策规定内容的掌握程度。

考试内容

(一) 参加社会保险及缴费

社会保险概念、性质、立法状况;参加社会保险的范围;社会保险缴费;违反社会保险规定的法律责任。

(二) 基本养老保险

企业养老保险制度;养老保险费缴纳;劳动者退休年龄;基本养老保险待遇;基本养老金发放;基本养老金调整;机关和事业单位退休制度。

(三) 基本医疗保险

基本医疗保险制度;基本医疗保险覆盖范围;基本医疗保险费缴纳和支付。

(四) 失业保险

失业保险制度;失业保险覆盖范围;失业保险费的缴纳;失业保险待遇。