



企业人力资源管理师职业资格考试用书

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLISHI ZHIYE ZIGE KAOSHI YONGSHU

企业人力资源管理师

考点地图 及真题精解

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLISHI
KAODIAN DITU JI ZHENTI JINGJIE

(一级)

余清泉 主编

- ✓ 量化分析总结历年真题，真实解密考试命题规律！
- ✓ 大纲树图梳理知识逻辑，成倍提高成人学习效率！
- ✓ 独家考点地图突出核心，高频热点考点一图囊括！
- ✓ 表格精练萃取教材内容，关键词语记忆事半功倍！
- ✓ 考点真题对照名师精解，讲练结合轻松考试通关！



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



企业人力资源管理师职业资格考试用书

企业人力资源管理师考点 地图及真题精解（一级）

主 编 余清泉

参 编 唐 伟 李亚军 赵东来



机械工业出版社

本书是全国企业人力资源管理师（一级）国家职业资格考试的辅导用书。全书紧密围绕教材知识点，创新性地采用逻辑树图方法梳理知识逻辑；结合成人学习特点，本书按考点编排，并通过知识表格将内容高度浓缩提炼，辅以记忆关键词简化记忆；为增强复习备考针对性，本书将历年真题拆解对应到相关考点知识解析之后，在参考答案后附注教材对照页码，并对真题答案予以精细解析，揭示命题手法，点拨答题技巧，辨析难点精要，加深知识理解。

为便于把握重点，本书通过教材内容数量、鉴定点难度、职业标准知识能力要求及近三年考试真题题型分值分布，精准解析命题规律。本书特别绘制了章节考点地图，全面覆盖高频考点，一目了然。全书有六大创新，是一本符合成人学习特点、成倍提升学习效率的实用教辅！

图书在版编目（CIP）数据

企业人力资源管理师考点地图及真题精解. 一级/余清泉主编. —北京：机械工业出版社，2013.9

企业人力资源管理师职业资格考试用书

ISBN 978-7-111-44073-4

I. ①企… II. ①余… III. ①企业管理—人力资源管理—资格考试—自学参考资料
IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字（2013）第219347号

机械工业出版社（北京市百万庄大街22号 邮政编码100037）

策划编辑：何月秋 责任编辑：何月秋 王彦青

封面设计：鞠 杨 责任印制：杨 曦

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷

2013年10月第1版第1次印刷

184mm×260mm·21.25印张·523千字

0 001—4 000册

标准书号：ISBN 978-7-111-44073-4

定价：59.00元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心：（010）88361066

教材网：<http://www.cmpedu.com>

销售一部：（010）68326294

机工官网：<http://www.cmpbook.com>

销售二部：（010）88379649

机工官博：<http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线：（010）88379203

封面无防伪标均为盗版

使用说明

这是一本符合成人学习特点、成倍提升学习效率的实用教辅！

这是一本可称之为“HR应试宝典”的专业教辅，通过它可以找到成功通关的应试捷径！

本书在深入研究企业人力资源管理师考试命题规律的基础上，结合成人的学习记忆特点，融汇多年教学中的实践经验，采用前沿的教学方法精心编写而成。在多年的企业人力资源管理师专业教学实践中，本书提出的“讲练结合法”“知识逻辑大纲树图”“表格记忆法”“考点地图”“对比联想记忆法”等曾多次得到实战验证，深受学员好评。

本书有以下六大创新，助力考生成功通关！

一、考情分析

本书对章节知识点的命题考试情况进行量化分析，揭示重点，把握规律。通过教材内容数量、鉴定点难度、职业标准知识能力要求的分布，准确把握该章节的难度和重点；通过分析近三年考试题型分值分布，精准解析命题规律。例如：

比重是指在六大章节中所占比重，17.73%为每章平均水平

本章内容数量、考点难度、知识能力要求分布

教材内容数量 分布权重	页 码			页 数		比 重	名 次
	P1~86			86		17.73%	3
鉴定点难度 分布权重	X	Y	Z	数量合计	加权合计	比 重	名 次
	23	6	2	31	83	10.77%	5
职业标准知识 能力要求权重	理论知识			专业能力		加权比重	名 次
	17.00%			20.00%		18.50%	1

名次是六大章节相对排名，越靠前则越重要。此数据有助于把握章节的侧重点

近三年真题题型分值分布，命题规律一目了然

最近三年本章考试题型、分值分布

年 份	单项选择题	多项选择题	简 答 题	综合分析题	公 文 筐
2012年5月	10题10分	7题7分		16分	
2011年11月	10题10分	6题6分		25分	10分
2011年5月	10题10分	7题7分		6分	15分
2010年11月	10题10分	7题7分	1题12分		
2010年5月	10题10分	7题7分		20分	

二、知识逻辑

职业资格考试的参加者绝大多数为成人，多为业余学习，受时间、精力所限，学习方法尤为重要。本书将教材的知识点重新拆解精编，用树形图梳理逻辑，适应成人学习特点，在厘清逻辑的基础上把握关键词、理解记忆，将取得事半功倍的效果。

标准化：【四化】1. 题目标标准化；2. 施测标准化；3. 评分标准化；4. 解释标准化

信度 { 衡量测试结构是否稳定，可靠的指标
特点：重测信度高；同质性信度高；评分者信度高

通过树形图的方式，将知识逻辑大纲完整呈现。符合成人记忆的金字塔原理，纲举目张

效度 { 衡量测试有效性指标
方法：结构效度、内容效度、效标关联效度

常规 { 一组具有代表性的被试样本的测试成绩的公布结构

包括 { 集中趋势（通常用平均数表示）
离散趋势（通常用标准差表示）

说明某一测试结果分数相对于同类被试所处的水平

三、考点地图

通过对历年真题的解剖式分析，总结出题频率，创造性地绘制了考点地图。考点地图将每一考点的出题频率做了量化分析，高频考点予以三星标志和套色印刷突出显示，备考应试重点突出，成倍提高学习效率。

考点地图，根据近三年
出题频率对考点进行标
注：三星为高频考点，
一星为低频考点

考点一 基于经济增加值（EVA）的绩效指标 ★★★

考点二 绩效棱镜 ★★★

考点三 关键绩效指标体系的设计

(一) 战略地图 ★★

(二) 任务分工矩阵 ★★★

(三) 目标分解鱼骨图 ★

(四) 确定关键绩效指标的原则 ★★

(五) 关键绩效指标的内容 ★

(六) 关键绩效指标的分解 ★

考点四 岗位职责指标的设计 ★

考点五 工作态度指标的设计 ★★★

考点六 岗位胜任特征指标的设计 ★★

考点七 否决指标 ★★★

考点八 绩效指标库 ★★★

四、考点解析

编者深谙“文不如表”的记忆原理，将教材内容高度浓缩提炼，以表格形式进行深度讲解，并且删繁就简，萃取精华，抽离出简洁的“记忆关键词”，表格后辅以记忆技巧或要点提示，真正达到替代教材、以点带面、简化记忆和快速记忆的目的。

考点五 薪酬战略的目标

提示考点重要程度，面向考
试，学习备考有的放矢

考点重要程度：X（核心要素），属于考生应当掌握的重要考点。

知识维度，
成人记忆逻辑
为先，通过维
度划分或归类，
有助于厘清记
忆思路

表5-5 薪酬战略的3大目标

表格化拆解知识点内容，高度精
练浓缩，逻辑清晰，直观易记

薪酬战略目标	内 容	记忆关键词
1. 效率目标	① 劳动生产率（投入产出比）	投入产出比
	② 产品质量数量、绩效、客户满意度（产出）	产出
	③ 劳动力人工成本（投入）	投入
2. 公平目标	① 对外公平（总水平：等于或高于市场价格）	市场水平
	② 对内公平（基本薪资：同岗同酬）	同岗同酬
	③ 对员工公平（绩效/激励工资：多劳多得）	多劳多得
3. 合法目标	① 执行最低工资等基本法规	最低工资
	② 按规定缴纳各种社会保险	社会保险
	③ 提供安全作业条件，良好的工作环境及必须的福利和服务	作业条件

记忆关键词，删
繁就简，萃取精
华，通过简洁词
汇以点带面，强
化记忆

注：见教材P323~325。

提示：效率目标是企业制订整体薪酬战略优先考虑的目标；公平目标是薪酬制度的基础；合法目标是企业薪酬战略决策的目标之一。



五、真题精解

研究真题是复习备考中不可或缺的环节，本书将历年真题拆解对应到每一考点及解析之后，结合紧密，从而实现讲练结合、真题演练。同时，在参考答案后附注教材对应页码，利于参照扩展阅读；答案由专家予以精细解析，揭示命题手法，点拨答题技巧，辨析难点精要，加深知识理解，巩固记忆。

历年真题与知识点一一对应，
考点解析+真题演练，有利于形
成真正的实战应考能力

【真题精解】

【例5-8】[2012年5月真题·单选题]

答案与教材页码对
应，对照学习

“多劳多得”体现了()。

(A) 合理合法

(B) 对内公平

(C) 对外公平

(D) 对员工的公平

精细解析，揭示命题手
法，点拨答题技巧，辨
析难点精要，加深知识
理解

【解析】答案D，参见教材P324。本题考查对薪酬

战略的公平目标的理解，A是错误说法，薪酬战略只有

“合法目标”没有“合理”的说法，B、C、D分别是

公平目标的三个方面。对内公平指的是体现在员工基

本薪资上的公平性，对外公平指的是体现在员工薪酬

总水平上的公平性，对员工公平指的是体现在员工绩

效工资与激励工资上的公平性。

六、易混比较

在考试中，选择题通常会采用混淆题枝的方式来增大难度、干扰正确选项，近几年每次考试都有大量直接使用英文缩写的试题。因此，学员必须对各种概念、术语、英文缩写之间的细微差别予以清晰甄别。本书特别整理了三套对比表：“易混概念一览表”“英文缩写一览表”“学者人物一览表”。对比联想记忆法正是快速掌握易混淆术语的最佳方法，通过对比联想，其义自见。

附录：英文缩写一览表

特别整理易混易忘知识一
览表，对比联想记忆

教材页码对照，
利于翻查来源和
扩展阅读

所属章节，
对照记忆

章 节	英文缩写	中 文	页 码
第二章	SCII	斯特朗-坎贝尔兴趣调查	119
第二章	COPS	加利福尼亚职业爱好系统问卷	119
第二章	GATB	一般能力倾向成套测试	119
第二章	DAT	鉴别能力倾向成套测试	119
第二章	MAT	机械倾向测试	119
第二章	CAT	文书倾向测试	119
第二章	16PFQ	卡特尔16种人格因素问卷	120

以下三重背景，让我们对本书的品质保证充满自信：

背景之一：本书由我要社保网多位资深专家倾力打造，我要社保网（www.51shebao.com）是中国最大的社保第三方专业网站，也是国内具有良好口碑和特色的HR平台之一。在网站来访调查中，“口碑推荐”长期高居搜索后第二位。我要社保网的人力资源管理师培训，历来以口碑和质量著称。我要社保网出品，秉承“专家做专业”的精神，力求卓越。



背景之二：本书由余清泉主编，余清泉是国内知名社保专家、劳动用工与成本优化专家，被学员誉为“最接地气的人力资源实战派讲师”；更为难得的是，余清泉是2000年重庆市忠县高考文科状元，对知识管理、应试规律、应试技巧有精深研究。本书其他编者，都具有500强企业工作经历和多年人力资源管理实战及教学经验，这些共同智慧和经验，汇集成了本书。

背景之三：本书由机械工业出版社出版，机械工业出版社是国内知名信息出版内容提供商，是目前企业人力资源管理师国家职业资格考试用书系列最全、品种最多、影响力最大的出版机构。在本书的编写过程中，何月秋编审的创新理念、专业视角、严谨态度，为本书品质提供了坚实的保证；同时，机械工业出版社的前沿出版思路和超高执行效率也让编者不禁感叹：这真是一次顺畅而愉快的合作！

感谢每一位关心和支持我们的朋友！知易行难，限于时间、精力和知识所限，错误与不足之处在所难免，如果您有任何宝贵意见或建议，请发邮件至 admin@51shebao.com 或者直接拨打 4006-651-751 联系我要社保网产品部。

希望本书能为每一位有梦想的HR朋友们加油助力，祝您考试成功！

编 者

目 录

使用说明

第一章 人力资源规划.....	1
考情分析.....	1
第一节 企业人力资源战略规划.....	2
知识逻辑.....	2
考点地图.....	3
考点解析.....	4
第一单元 战略性人力资源管理.....	4
考点一 战略性人力资源管理的基本概念.....	4
(一) 战略性人力资源管理的概念.....	4
(二) 正确界定战略性人力资源管理的基本概念.....	5
真题精解.....	5
考点二 现代企业人力资源管理各个历史发展阶段的特点.....	6
(一) 西方现代管理科学的发展史(人力资源管理经历的发展时期).....	6
真题精解.....	6
(二) 现代人力资源管理的产生,与管理学的联系(现代人力资源管理产生的有关因素).....	7
(三) 人力资源管理科学的发展史(实践与理论的发展轨迹).....	8
(四) 传统人事管理与现代人力资源管理管理的差异.....	8
真题精解.....	8
考点三 战略性人力资源管理的特征.....	9
(一) 战略性人力资源管理的特征.....	9
(二) 战略性人力资源管理的五种理论基础.....	9
真题精解.....	9
(三) 战略性人力资源管理阶段,人力资源管理部门所发生的改变.....	10
真题精解.....	11
(四) 战略性人力资源管理角色转变的四维二象限图.....	11

真题精解.....	11
考点四 战略性人力资源管理的衡量标准.....	12
第二单元 人力资源战略规划的设计与实施.....	12
考点一 人力资源战略规划的概念和特点.....	12
(一) 企业战略的概念.....	12
(二) 企业战略的特点.....	13
(三) 企业目标达成的6种基本要素.....	13
(四) 人力资源战略规划的概念.....	13
(五) 人力资源战略规划的特点.....	14
(六) 人力资源战略规划的重要意义.....	14
(七) 企业发展战略、人力资源战略规划受关注的原因.....	14
考点二 人力资源战略规划的构成.....	15
(一) 企业战略分类.....	15
真题精解.....	15
(二) 人力资源战略规划的分类.....	16
考点三 人力资源策略与经营策略的关系.....	16
(一) 企业竞争策略的分类.....	16
真题精解.....	17
(二) 企业竞争策略与人力资源策略的对应关系.....	17
真题精解.....	18
(三) 企业人力资源管理系统产生影响的基本途径.....	18
考点四 人力资源战略规划的影响因素.....	19
(一) 决定产业竞争状态的主要影响因素.....	19
(二) 人力资源战略规划的主要影响因素.....	19
真题精解.....	20
(三) 企业文化的四种类型.....	20
真题精解.....	20
(四) 企业文化的内容.....	21
真题精解.....	21
(五) 企业竞争策略、人力资源策略与企业文化的相互关系.....	21
真题精解.....	22



考点五 企业人力资源战略规划设计的要求.....22	(二) 企业集团组织结构的层次.....39
考点六 企业人力资源内外部环境分析.....23	真题精解.....39
真题精解.....23	(三) 企业集团组织结构的联结方式.....39
考点七 企业人力资源战略的决策.....23	真题精解.....40
(一) 人力资源战略模型.....23	考点五 企业集团组织结构的影响因素
真题精解.....24	与变化趋势.....40
(二) 人力资源战略的评价.....24	考点六 企业集团组织结构模式的选择.....41
考点八 企业人力资源战略的实施与评价.....25	(一) 从结合形态的角度对企业集团
(一) 企业人力资源战略规划的实施.....25	组织结构模式划分.....41
(二) 企业人力资源战略规划的评价与控制.....25	(二) 按照集团总部的数量划分.....41
(三) 企业人力资源战略规划的监测和衡量.....25	(三) 按照集团内部科层结构划分.....42
第二节 企业集团组织规划与设计.....26	考点七 企业集团职能机构设计.....42
知识逻辑.....26	真题精解.....43
考点地图.....28	考点八 企业集团组织机构的有效运行.....43
考点解析.....29	(一) 保障组织机构的有效运行.....43
考点一 企业集团的概念、特征、作用和	真题精解.....44
优势.....29	(二) 要使企业组织有效运行，必须正确
(一) 企业集团的基本概念.....29	处理好三种重要关系.....44
真题精解.....30	第三节 企业集团人力资本战略管理.....44
(二) 企业集团的基本特征.....30	知识逻辑.....44
真题精解.....31	考点地图.....46
(三) 企业集团的组织结构.....31	考点解析.....47
真题精解.....32	考点一 人力资本的含义和特征.....47
(四) 企业集团的作用.....32	(一) 人力资本的含义.....47
(五) 企业集团的独特优势.....32	(二) 人力资本的特征.....47
真题精解.....33	真题精解.....48
考点二 企业集团的产权结构和治理结构.....33	考点二 企业人力资本的含义.....49
(一) 企业集团的产权结构.....33	(一) 企业资本的构成.....49
真题精解.....33	真题精解.....49
(二) 企业集团的治理结构.....34	(二) 界定企业人力资本概念应特别
真题精解.....34	强调的几点.....49
考点三 企业集团的管理体制.....35	考点三 人力资本管理与人力资源管理.....49
(一) 企业集团管理体制的特点.....35	(一) 管理职能中的“人力资源”.....49
(二) 管理体制内部的民主决策与	(二) 人力资本管理与人力资源管理的关系.....50
监督制衡机制.....36	真题精解.....50
真题精解.....36	考点四 人力资本的范畴.....51
(三) 国外企业集团的管理体制.....36	考点五 人力资本管理的主体与客体.....51
真题精解.....38	考点六 企业集团的人力资本管理.....51
考点四 企业集团的组织结构.....38	(一) 企业集团人力资本管理的内容.....51
(一) 企业集团组织结构的含义.....38	真题精解.....52



(二) 企业集团人力资本管理的特点.....	52	真题精解.....	69
(三) 企业集团人力资本管理的优劣势.....	52	考点五 构建岗位胜任特征模型的	
考点七 企业集团的人力资本战略.....	53	主要方法.....	69
(一) 制定与实施人力资本战略的任务.....	53	真题精解.....	70
(二) 制定企业集团人力资本战略的作用.....	53	第二节 人事测评技术的应用.....	71
(三) 实施企业集团人力资本战略		知识逻辑.....	71
的基本原则.....	54	考点地图.....	73
考点八 企业人力资本战略的制定.....	54	考点解析.....	74
(一) 制定人力资本战略的基本方法.....	54	第一单元 沙盘推演测评法.....	74
真题精解.....	55	考点一 沙盘的起源.....	74
(二) 行动计划.....	55	真题精解.....	74
(三) 资源配置.....	55	考点二 沙盘推演测评法的内容.....	75
考点九 企业人力资本战略的实施.....	56	考点三 沙盘推演测评法的特点.....	75
考点十 企业人力资本战略的实施模式.....	56	真题精解.....	75
真题精解.....	57	考点四 沙盘推演测评法的操作过程.....	76
考点十一 人力资本战略实施的评价		真题精解.....	76
与控制.....	57	第二单元 公文筐测试法.....	77
真题精解.....	58	考点一 公文筐测试的含义、特点.....	77
第二章 招聘与配置.....	59	(一) 公文筐测试的含义.....	77
考情分析.....	59	(二) 公文筐测试的特点.....	77
第一节 岗位胜任特征模型的构建与应用.....	59	真题精解.....	77
知识逻辑.....	59	考点二 公文筐测试试题的设计.....	78
考点地图.....	62	真题精解.....	78
考点解析.....	62	考点三 公文筐测试的基本程序.....	79
考点一 岗位胜任特征的基本概念.....	62	考点四 公文筐测试的具体操作步骤	
(一) 广义和狭义的“胜任特征”含义.....	62	及注意事项.....	79
真题精解.....	63	(一) 公文筐测试的具体操作步骤.....	79
(二) 胜任特征的概念和定义内涵.....	63	(二) 应用公文筐测试的注意事项.....	79
真题精解.....	64	第三单元 职业心理测试.....	80
(三) 胜任特征模型的概念.....	64	考点一 心理测试及其相关概念.....	80
真题精解.....	64	(一) 心理测试有关概念及分类.....	80
考点二 岗位胜任特征及其模型分类.....	65	(二) 人格特征与形成.....	80
(一) 岗位胜任特征分类.....	65	真题精解.....	81
真题精解.....	65	(三) 能力.....	81
(二) 岗位胜任特征模型分类.....	66	考点二 心理测试的特点.....	82
真题精解.....	67	真题精解.....	82
考点三 研究岗位胜任特征的意义与作用.....	67	考点三 职业心理测试的种类及测量方法.....	82
考点四 构建岗位胜任特征模型的		(一) 职业心理测试的种类.....	82
基本程序.....	68	真题精解.....	83
		(二) 自陈量表的类型.....	84

真题精解.....	84	真题精解.....	105
考点四 职业心理测试设计的标准和要求.....	85	第二单元 员工调动与降职管理.....	105
真题精解.....	85	考点一 员工调动的含义与目的.....	105
考点五 选择测试方法时应考虑的因素.....	86	考点二 工作岗位轮换.....	106
考点六 能力测试、投射测试的应用实例.....	86	考点三 企业员工降职.....	106
(一) 能力测试的分类.....	86	考点四 员工调动、处罚的管理.....	107
(二) 投射测试的具体方法.....	87	(一) 员工的调动管理.....	107
真题精解.....	87	(二) 员工的处罚管理.....	107
考点七 应用心理测试应注意的问题.....	88	真题精解.....	108
第三节 企业招聘规划与人才选拔.....	88	第三单元 员工流动率的计算与分析.....	108
知识逻辑.....	88	考点一 员工总流动率统计调查的内容.....	108
考点地图.....	90	真题精解.....	109
考点解析.....	90	考点二 员工总流动率、留存率与流失率	
考点一 制订企业人员招聘规划的原则.....	90	的计算方法.....	109
考点二 招聘规划的分工与协作.....	91	考点三 员工变动率主要变量的	
考点三 企业人员招聘的环境分析.....	91	测量与分析.....	110
真题精解.....	92	真题精解.....	110
考点四 企业吸引人才的因素分析.....	93	考点四 员工流动率的其他分析方法.....	110
真题精解.....	93	真题精解.....	111
考点五 企业吸引人才的途径和方法.....	94	第三章 培训与开发.....	112
考点六 人才选拔的程序和方法.....	94	考情分析.....	112
真题精解.....	95	第一节 企业员工培训开发体系的构建.....	113
第四节 人力资源流动管理.....	96	知识逻辑.....	113
知识逻辑.....	96	考点地图.....	115
考点地图.....	98	考点解析.....	115
考点解析.....	99	第一单元 员工培训开发系统的总体设计.....	116
第一单元 员工晋升管理.....	99	考点一 员工培训开发系统的构成.....	116
考点一 人力资源的流动.....	99	(一) 企业员工培训开发的系统思想.....	116
(一) 人力资源流动的种类.....	99	(二) 培训开发系统设计和运行的前提.....	116
真题精解.....	100	(三) 有效的企业员工培训开发系统.....	116
(二) 内部人力资源市场的特点		考点二 员工培训开发需求分析系统.....	116
和作用.....	101	真题精解.....	117
考点二 晋升的定义与作用.....	101	考点三 员工培训开发规划系统.....	117
真题精解.....	102	真题精解.....	117
考点三 员工晋升制的种类.....	102	考点四 员工培训开发实施管理系统.....	118
考点四 员工晋升策略的选择.....	103	真题精解.....	118
考点五 实施晋升策略采取的措施.....	103	考点五 员工培训开发评估反馈系统.....	118
考点六 企业员工的晋升管理.....	104	第二单元 培训开发规划的制订.....	118
真题精解.....	104	考点一 员工培训开发的发展趋势.....	118
考点七 选择晋升候选人的方法.....	104		



考点二 企业培训开发职能部门的 组建模式.....119	(二) 构建学习型组织的具体要求.....131
真题精解.....120	真题精解.....131
考点三 员工培训开发规划的内容.....120	考点五 组织学习力的培养.....131
考点四 制订员工培训开发规划的前提.....121	真题精解.....132
(一) 制订企业培训规划的前提与依据.....121	第二节 创新能力培养.....132
(二) 经营战略与培训需求的关系.....121	知识逻辑.....132
真题精解.....122	考点地图.....133
(三) 员工自我发展期望与企业发展 期望值的关系.....123	考点解析.....133
真题精解.....123	第一单元 思维创新.....134
(四) 企业人力资源的质量分析.....124	考点一 创新能力的含义.....134
真题精解.....124	真题精解.....134
考点五 员工培训开发规划的制订与 注意事项.....125	考点二 常见思维障碍.....134
(一) 制订企业员工培训开发规划的步骤.....125	真题精解.....135
(二) 制订企业员工培训开发规划的 注意事项.....125	考点三 发散思维与收敛思维.....136
考点六 年度培训计划的制订.....125	考点四 发散思维训练.....136
(一) 年度培训计划的内容.....125	考点五 收敛思维训练.....136
(二) 年度培训计划制订的基本步骤.....126	真题精解.....136
(三) 年度培训计划制订的基本要求.....126	考点六 想象思维与联想思维.....136
第三单元 企业培训文化的营造.....126	考点七 想象思维训练.....136
考点一 培训文化的含义及功能.....126	考点八 联想思维训练.....136
(一) 培训文化的含义.....126	真题精解.....137
(二) 培训文化的功能.....127	考点九 逻辑思维与辩证思维.....137
考点二 培训文化的发展过程.....127	考点十 逻辑思维训练.....137
(一) 培训文化的发展阶段.....127	考点十一 辩证思维训练.....137
真题精解.....127	真题精解.....138
(二) 培训文化从萌芽阶段进入发展 阶段的标志.....128	第二单元 方法创新.....139
考点三 学习型组织的含义、特征和功能.....128	考点一 设问检查法.....139
(一) 学习型组织的含义.....128	考点二 设问检查法具体应用.....139
真题精解.....128	真题精解.....139
(二) 学习型组织的特征.....129	考点三 智力激励法.....139
真题精解.....129	考点四 智力激励法具体应用.....139
(三) 学习型组织的功能.....130	真题精解.....140
(四) 学习型组织的管理模式.....130	考点五 组合技法具体应用.....140
考点四 学习型组织的构建.....130	真题精解.....140
(一) 学习型组织的构建.....130	考点六 逆向转换型技法具体应用.....141
	考点七 分析列举型技法具体应用.....141
	真题精解.....142
	第三节 企业员工培训开发成果的转化.....142
	知识逻辑.....142
	考点地图.....142



121	考点解析.....	143
121	考点一 培训成果转化的四个层面.....	143
121	真题精解.....	143
121	考点二 培训转化理论.....	143
121	真题精解.....	144
121	考点三 培训成果转化机制.....	144
121	（一）培训成果转化的环境支持机制.....	144
121	真题精解.....	145
121	（二）培训成果转化的激励机制.....	146
121	真题精解.....	146
121	考点四 培训成果转化方法及注意事项.....	146
121	（一）培训成果转化方法.....	146
121	（二）培训成果转化技巧.....	147
121	第四节 职业生涯管理.....	147
121	知识逻辑.....	147
121	考点地图.....	149
121	考点解析.....	149
121	第一单元 组织的职业生涯管理.....	150
121	考点一 职业生涯管理的概念.....	150
121	考点二 组织职业生涯管理的目标.....	150
121	考点三 组织职业生涯管理的原则.....	151
121	真题精解.....	151
121	考点四 组织职业生涯管理的任务.....	151
121	考点五 组织职业生涯管理的角色.....	152
121	真题精解.....	152
121	考点六 组织职业生涯发展规划的制订.....	152
121	考点七 组织职业生涯路径设计.....	153
121	真题精解.....	153
121	考点八 组织职业生涯管理的制度、措施及 注意事项.....	154
121	（一）组织职业生涯管理的制度与措施.....	154
121	真题精解.....	154
121	（二）组织职业生涯面谈可以发现的问题.....	155
121	真题精解.....	155
121	（三）组织职业生涯管理的注意事项.....	155
121	第二单元 分阶段的职业生涯管理.....	155
121	考点一 职业选择与职业准备阶段.....	156
121	真题精解.....	156
121	考点二 职业生涯早期阶段.....	156
121	考点三 员工职业生涯早期的组织管理.....	156

121	（一）员工与组织相互接纳的信号表示.....	156
121	真题精解.....	157
121	（二）员工与组织相互接纳过程中的 问题与解决.....	157
121	考点四 职业生涯中期阶段.....	157
121	考点五 员工职业生涯中期的组织管理.....	157
121	考点六 职业生涯后期阶段.....	158
121	考点七 员工职业生涯后期的组织管理.....	158
121	考点八 组织对职业锚的开发.....	158
121	真题精解.....	159
121	第三单元 职业生涯的系统管理.....	159
121	考点一 层次系统的内容.....	159
121	考点二 过程系统的内容.....	159
121	考点三 保障系统的内容.....	159
121	（一）职业生涯开发系统.....	159
121	（二）职业生涯开发制度建设.....	160
121	考点四 组织职业生涯系统化管理策略.....	160
121	考点五 组织职业生涯系统化管理方法.....	160
121	第四章 绩效管理.....	161
121	考情分析.....	161
121	第一节 企业绩效管理系统设计与运行.....	161
121	知识逻辑.....	161
121	考点地图.....	163
121	考点解析.....	163
121	第一单元 绩效管理系统设计的基本内容.....	163
121	考点一 绩效管理系统的定义.....	163
121	真题精解.....	164
121	考点二 绩效管理系统与人力资源 其他子系统之间的关系.....	164
121	真题精解.....	165
121	考点三 绩效管理系统设计.....	165
121	真题精解.....	166
121	考点四 绩效管理系统的结构设计.....	167
121	考点五 绩效管理设计的具体步骤.....	167
121	第二单元 绩效考评指标体系设计.....	167
121	考点一 基于经济增加值（EVA）的 绩效指标.....	167
121	真题精解.....	168
121	考点二 绩效棱镜.....	169



真题精解.....	169	考点一 绩效考评结果反馈体系设计.....	181
考点三 关键绩效指标体系的设计.....	169	真题精解.....	182
(一) 战略地图.....	170	考点二 绩效考评结果的应用.....	183
真题精解.....	170	真题精解.....	183
(二) 任务分工矩阵.....	171	第五单元 绩效管理系统诊断与维护.....	183
真题精解.....	171	考点一 绩效管理诊断的内容.....	183
(三) 目标分解鱼骨图.....	172	真题精解.....	184
(四) 确定关键绩效指标的原则.....	172	考点二 绩效管理调查问卷的设计.....	184
真题精解.....	172	第二节 平衡计分卡的设计与应用.....	184
(五) 关键绩效指标的内容.....	173	知识逻辑.....	184
(六) 关键绩效指标的分解.....	173	考点地图.....	185
考点四 岗位职责指标的设计.....	173	考点解析.....	185
真题精解.....	173	考点一 平衡计分卡的产生及背景.....	186
考点五 工作态度指标的设计.....	173	真题精解.....	186
真题精解.....	173	考点二 平衡计分卡的内容.....	186
考点六 岗位胜任特征指标的设计.....	174	真题精解.....	187
真题精解.....	174	考点三 平衡计分卡的特点.....	187
考点七 否决指标.....	174	考点四 作为绩效管理工具的平衡计分卡.....	188
真题精解.....	174	考点五 作为战略管理工具的平衡计分卡.....	188
考点八 绩效指标库.....	175	真题精解.....	188
(一) 绩效指标库的层级.....	175	考点六 平衡计分卡的应用.....	189
真题精解.....	176	真题精解.....	189
(二) 绩效指标库的构成要素.....	176	考点七 实施平衡计分卡的步骤.....	190
真题精解.....	177	考点八 利用平衡计分卡设计企业	
(三) 绩效指标得分的计分方法.....	177	绩效指标体系.....	190
真题精解.....	177	真题精解.....	190
第三单元 绩效管理运作体系设计.....	178	考点九 平衡计分卡数据处理.....	191
考点一 绩效考评组织的建立.....	178	真题精解.....	191
(一) 考评组织的建立.....	178		
真题精解.....	178	第五章 薪酬管理.....	192
(二) 考评的组织实施.....	179	考情分析.....	192
考点二 绩效考评方式与方法设计.....	179	第一节 企业薪酬的战略性管理.....	192
(一) 考评方式的选择.....	179	知识逻辑.....	192
真题精解.....	179	考点地图.....	194
(二) KPI、PRI、PCI的考评.....	180	考点解析.....	195
考点三 绩效合同与绩效考评表格设计.....	180	第一单元 整体薪酬战略的制定与实施.....	195
真题精解.....	180	考点一 薪酬的含义.....	195
考点四 绩效考评的程序.....	181	考点二 薪酬的形式.....	196
真题精解.....	181	真题精解.....	196
第四单元 绩效考评结果应用体系设计.....	181	考点三 制定薪酬战略的意义.....	197



考点四 薪酬战略与薪酬制度的关系.....197	考点八 混合型薪酬策略.....211
真题精解.....198	真题精解.....212
考点五 薪酬战略的目标.....198	第三单元 薪酬内部公平性：薪酬制度的
真题精解.....199	完善与创新.....213
考点六 薪酬战略的构成.....199	考点一 激励理论.....213
真题精解.....199	真题精解.....213
考点七 基于战略的薪酬体系.....200	考点二 分享理论.....214
真题精解.....200	考点三 企业激励措施.....215
考点八 薪酬战略设计的技术.....201	真题精解.....215
考点九 交易收益与关联收益.....201	考点四 企业各类人员薪酬分配的难点.....215
真题精解.....202	考点五 企业薪酬制度的评价.....216
考点十 构建企业薪酬战略的基本步骤.....202	（一）评价薪酬制度的目的.....216
（一）构建企业薪酬战略的基本步骤.....202	（二）优化薪酬制度的特征.....216
（二）五项薪酬决策.....202	考点六 薪酬制度的评价.....216
（三）薪酬战略与企业发展战略的关系.....203	考点七 薪酬制度的完善与创新.....217
真题精解.....203	考点八 企业薪酬制度应用实例.....217
考点十一 影响薪酬战略的因素分析.....204	第二节 各种薪酬激励模式的选择与设计.....218
考点十二 薪酬战略及其竞争力的检测和	知识逻辑.....218
判断.....204	考点地图.....219
考点十三 薪酬战略的正确定位.....204	考点解析.....220
（一）薪酬战略地位的转变.....204	第一单元 经营者年薪制的设计.....220
（二）劳动密集型企业与非劳动密集型	考点一 经营者年薪制的概念.....220
企业薪酬方案对比.....205	考点二 经营者年薪制的特点.....221
（三）薪酬战略正确定位的推论.....205	考点三 年薪制的范围和对象.....221
第二单元 薪酬外部竞争力：薪酬	考点四 经营者年薪的支付形式与构成.....221
水平的控制.....205	考点五 经营者基本年薪的确定.....222
考点一 现代西方工资决定理论.....205	真题精解.....222
真题精解.....207	考点六 经营者效益年薪的确定.....223
考点二 对劳动力供求模型的理论修正.....208	真题精解.....224
（一）对劳动力供求模型的理论修正之一：	考点七 经营者年薪的支付与列支渠道.....224
需求修正.....208	真题精解.....224
真题精解.....208	考点八 风险抵押金.....225
（二）对劳动力供求模型的理论修正之二：	真题精解.....225
供给修正.....209	考点九 企业领导班子其他成员的
真题精解.....210	工资收入.....225
考点三 工资效益理论.....210	第二单元 股票期权的设计.....226
考点四 薪酬水平与薪酬竞争力的含义.....210	考点一 股票期权的概念.....226
考点五 跟随型薪酬策略.....211	考点二 股票期权的特点.....226
考点六 领先型薪酬策略.....211	真题精解.....226
考点七 滞后型薪酬策略.....211	考点三 股票期权的产生和发展.....227



考点四 股票期权的参与范围.....227	(一) 专业技术人员薪资制度设计的原则.....237
真题精解.....227	(二) 专业技术人员的薪资模式.....237
考点五 股票期权的行权价.....227	真题精解.....238
真题精解.....228	考点二 外派员工的薪资制度设计.....238
考点六 股票期权行使期限.....228	(一) 外派员工不同阶段与类型.....238
真题精解.....228	(二) 外派员工的定价方式.....239
考点七 赠与时机与授予数量.....228	真题精解.....239
真题精解.....229	考点三 管理人员的薪资制度设计.....239
考点八 股票期权行权所需股票来源.....229	(一) 管理人员薪酬构成.....239
真题精解.....229	(二) 高管薪酬构成.....240
考点九 股票期权的执行方法.....229	(三) 高管薪酬管理策略.....240
考点十 对股票期权计划的管理.....230	(四) 管理层与员工之间薪酬沟通的重要性.....240
第三单元 期股制度的设计.....230	考点四 销售人员的薪资制度设计.....241
考点一 期股的含义.....230	(一) 销售人员薪酬方案.....241
考点二 期股的特点.....230	(二) 销售人员薪酬方案的设计步骤.....241
考点三 股票期权与期股的区别.....230	真题精解.....242
真题精解.....231	考点五 成熟曲线在专业技术人员薪资体系设计中的应用.....242
考点四 经营者期股的政策含义和原则.....231	(一) 双通道职业阶梯.....242
考点五 期股的适用范围.....231	(二) 成熟曲线(Maturity Curve).....242
考点六 期股激励的对象.....231	真题精解.....243
真题精解.....232	考点六 企业薪酬系统竞争力评价.....243
考点七 期股激励的主体.....232	考点七 企业薪酬设计技巧.....243
真题精解.....232	考点八 案例解读与案例讨论.....243
考点八 期股的形成.....232	第三节 企业福利制度的设计.....244
考点九 经营者期股的获取方式和数量.....233	知识逻辑.....244
考点十 经营者期股红利兑现及用途.....233	考点地图.....245
考点十一 期股变现或终止服务的处理.....233	考点解析.....245
第四单元 员工持股制度的设计.....233	考点一 福利的含义和特点.....245
考点一 员工持股制度的产生和发展.....233	考点二 福利的作用.....245
考点二 员工持股计划的原则.....234	考点三 福利的种类.....245
真题精解.....234	真题精解.....246
考点三 员工持股的分类.....234	考点四 福利总量的选择.....246
真题精解.....235	考点五 福利构成的确定.....246
考点四 员工持股计划的效果.....235	考点六 弹性福利计划.....246
考点五 企业内部员工的持股计划.....235	(一) 灵活性福利制度.....247
考点六 员工持股计划内容与基本步骤.....236	(二) 弹性福利计划的类型.....247
考点七 员工持股计划的注意事项.....236	(三) 企业福利设计和管理的步骤.....247
真题精解.....237	真题精解.....247
第五单元 特殊群体的薪资制度设计.....237	
考点一 专业技术人员薪资制度设计.....237	

（四）弹性福利计划的基本内容与方法	248
真题精解	248
考点七 案例讨论	248
第六章 劳动关系管理	249
考情分析	249
第一节 我国劳动合同与劳动争议	
处理立法的新发展	250
知识逻辑	250
考点地图	251
考点解析	251
考点一 劳动合同制度的新规范	252
（一）中国劳动合同制度的历史发展阶段	252
（二）我国几部重要的劳动立法	253
（三）中国劳动合同制度面临的问题	253
（四）制定《劳动合同法》的意义	253
（五）制定《劳动合同法》遵循的原则	253
考点二 劳动争议处理制度的新规范	254
（一）劳动争议的四种解决机制	254
真题精解	254
（二）中国劳动争议处理制度面临的	
问题（《劳动争议调解仲裁法》	
制定之前的状况）	255
考点三 《劳动合同法》关于劳动合同制度的	
部分新规定	255
（一）《劳动合同法》对劳动合同	
订立的规定	255
真题精解	255
（二）《劳动合同法》对劳动合同	
内容的规定	256
真题精解	256
（三）《劳动合同法》对劳动合同	
期限的规定	256
真题精解	257
（四）劳动合同的无效	258
（五）《劳动合同法》对三方权利和	
义务的规定	258
真题精解	259
考点四 《劳动争议调解仲裁法》关于劳动	
争议处理制度的部分新规定	260
（一）劳动争议调解机构	260
真题精解	260
（二）劳动争议调解仲裁时效	260
真题精解	261
（三）劳动争议调解仲裁快速通道	261
真题精解	261
（四）《劳动争议调解仲裁法》合理分配	
举证责任	261
第二节 集体协商的内容与特征	262
知识逻辑	262
考点地图	263
考点解析	263
考点一 集体协商的内容	263
（一）集体合同与专项集体合同	263
（二）竞争型协商与合作型协商	264
考点二 集体谈判的范围论	264
真题精解	265
考点三 效率合约	266
（一）集体谈判的约束条件	266
（二）工会弱化约束的努力	267
真题精解	267
（三）在约束条件下工会效用最大化	
（“垄断性工会”模型）	268
（四）雇主的等利润曲线	268
（五）效率合约曲线	
（“效率合约”模型）	269
真题精解	269
（六）帕累托改进与帕累托最优	270
考点四 集体协商的特点	270
真题精解	270
考点五 集体协商的策略	270
第三节 集体劳动争议与团体劳动争议	271
知识逻辑	271
考点地图	272
考点解析	273
考点一 集体劳动争议的含义	273
真题精解	273
考点二 集体劳动争议与团体劳动	
争议的区别	274
真题精解	274