

全国经济专业技术资格考试大纲

人力资源管理专业（中级） 考试大纲

2014年版

经济专业技术资格考试大纲编写委员会 编写
人力资源社会保障部专业技术人员管理司 审定



中国人事出版社

全国经济专业技术资格考试大纲

人力资源管理专业（中级）

考试大纲

2014 年版

经济专业技术资格考试大纲编写委员会 编写
人力资源社会保障部专业技术人员管理司 审定

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业(中级)考试大纲:2014年版/经济专业技术资格考试大纲编写委员会编写;人力资源社会保障部专业技术人员管理司审定. —北京:中国人事出版社,2014

全国经济专业技术资格考试大纲

ISBN 978-7-5129-0714-0

I. ①人… II. ①经… ②人… III. ①人力资源管理-资格考试-考试大纲 IV. ①F241-41

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 074826 号

2014 年版全国经济专业技术资格考试大纲防伪标识鉴别方法:

1. 防伪印制:防伪标识纸张中有一条开天窗式的金属安全线,底纹中有“RSKS”组成的防伪浮雕文字。

2. 网站防伪查询:刮开防伪标识中的涂层,获取防伪码。登录中国人事考试图书网(<http://rsks.class.com.cn>),即可按照提示查询真伪。

3. 粘贴位置:封面左下方。

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码:100029)

*

河北省零五印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 32 开本 2.25 印张 54 千字

2014 年 5 月第 1 版 2014 年 5 月第 1 次印刷

定价:10.00 元

售书网站:中国人事考试图书网

网址:<http://rsks.class.com.cn>

咨询电话:400-606-6496/010-64962347

版权专有 侵权必究

如有印装差错,请与本社联系调换:010-80497374

我社将与版权执法机关配合,大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动,敬请广大读者协助举报,经查实将给予举报者奖励。

举报电话:010-64954652

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，适应我国的社会经济发展要求和方针、政策及法律法规的变化，更好地为经济建设服务，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），我们在认真听取相关单位和应试人员意见的基础上，组织专家对全国经济专业技术资格考试大纲进行了修订，形成了2014年版的经济专业技术资格考试大纲，并经人力资源社会保障部专业技术人员管理司组织专家审定。

经济专业技术资格考试大纲编写委员会
2014年5月

考试说明

[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纸笔作答方式。

[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、中级均涵盖经济学基础、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，各等级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。各等级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

人力资源管理专业知识与实务（中级）考试大纲	(1)
第一部分 组织行为学	(1)
一、组织激励	(1)
二、领导行为	(2)
三、组织设计与组织文化	(2)
第二部分 人力资源管理	(3)
四、战略性人力资源管理	(3)
五、人力资源规划	(4)
六、工作分析	(5)
七、人员甄选	(6)
八、绩效管理	(6)
九、薪酬福利管理	(7)
十、培训与开发	(9)
十一、劳动关系	(9)
第三部分 劳动力市场	(11)
十二、劳动力市场	(11)
十三、人力资本投资理论	(12)
第四部分 劳动与社会保险政策	(13)
十四、社会保险法律	(13)
十五、劳动关系协调	(13)
十六、劳动争议调解仲裁	(14)
十七、社会保险	(15)
十八、法律责任与执法	(16)

经济基础知识（中级）考试大纲	(19)
第一部分 经济学基础	(19)
第二部分 财政	(24)
第三部分 货币与金融	(29)
第四部分 统计	(32)
第五部分 会计	(35)
第六部分 法律	(39)
考试样题	(45)
人力资源管理专业知识与实务（中级）	(45)
经济基础知识（中级）	(47)
中央职称改革工作领导小组关于转发国家经委《经济 专业人员职务试行条例》和《实施意见》的通知 （职改字〔1986〕第74号 1986年4月11日）	(48)
人事部关于印发《经济专业技术资格考试暂行规定》 及其《实施办法》的通知 （人职发〔1993〕1号 1993年1月6日）	(54)
人事部关于印发《经济专业技术资格考试报名条件的 补充规定》的通知 （人职发〔1993〕3号 1993年6月21日）	(59)
专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定 （人力资源和社会保障部令第12号 2011年3月 15日）	(61)

人力资源管理专业知识与实务 (中级) 考试大纲

第一部分 组织行为学

一、组织激励

考试目的

测查应试人员是否理解需要与激励的概念、主要的激励理论，是否掌握激励的基本形式及常用的激励方式，以及是否具有在实际管理中运用激励理论进行激励的能力。

考试内容

(一) 需要、动机与激励

需要与动机的概念和种类；内源性动机与外源性动机；激励的概念和作用，激励与组织绩效之间的关系，激励的类型。

(二) 激励理论

马斯洛的需要层次理论的内容及主要观点，需要层次理论在管理上的应用及局限性；赫兹伯格的激励—保健因素理论的内容及在管理上的应用；ERG理论及其在管理上的应用；三重需要理论的三种需要的概念，成就需要高的人的特点、权力需要、领导的亲和需要对管理的影响；公平理论的内容，恢复公平的五种方法，公平理论在管理上的应用；期望理论内容，期望理论的模式；强化理论的内容及在管理上的应用。

(三) 激励理论在实践中的应用

目标管理的含义，目标设定的过程，目标管理的要素；参与管理的概念，参与管理的原因，实施参与管理的条件；质量监督小组；绩效薪金制的概念及其优点，计件工资和按利分红的

概念。

二、领导行为

考试目的

测查应试人员是否理解与领导有关的一些概念和知识，是否掌握领导理论的历史沿革、不同时代的领导理论的特色、领导者的领导风格和领导技能、领导行为决策模型、领导者决策风格，以及是否具有运用这些理论分析领导风格和决策风格的能力。

考试内容

(一) 领导理论

领导的含义及其对组织管理的意义，有关领导的理论：特质理论、改变型领导理论、魅力型领导理论、路径—目标理论、权变理论、领导—成员交换理论的理论思路。

(二) 领导风格与技能

领导角色、领导风格和领导技能的概念以及在组织中的运用；有关领导风格研究的思路和内容：勒温的民主与专制模式，俄亥俄与密西根模式，管理方格图，生命周期理论；领导者的技能以及如何发展这些技能。

(三) 领导决策

决策对领导的意义，西蒙和明茨伯格有关决策过程几个阶段的划分；有关领导行为决策的模型：经济理性模型、有限理性模型和社会模型；领导者的决策风格：指导型、分析型、概念型和行为型四种领导风格的含义和表现。

三、组织设计与组织文化

考试目的

测查应试人员是否理解组织结构和组织结构设计的概念和内容、组织文化的概念、分类和功能、组织变革的概念和分类、组

织发展的概念，是否掌握各种组织设计形式的优缺点和适用范围、组织设计与组织文化的关系，组织变革程序、组织发展的技术，以及是否具有开展组织设计、分析组织文化、组织变革与组织发展相关问题的能力。

考试内容

(一) 组织设计概述

组织结构设计的概念、内容；组织结构的内容、要素；组织结构设计的主要参数；组织设计的八个步骤；组织设计的主要类型；行政层级式组织形式的决定因素及适用范围；职能制组织形式的主要特点、优缺点及适用范围；矩阵式组织形式的特点、优缺点及适用范围；事业部制形式、团队结构形式、虚拟组织形式、无边界组织形式。

(二) 组织文化

组织文化的概念、功能；组织文化的内容和结构；组织文化的分类；组织设计与组织文化的关系。

(三) 组织变革与发展

组织变革的概念、分类；组织变革的程序；组织发展的概念和含义，传统组织发展的结构技术与四种人文技术；现代组织发展的两种技术。

第二部分 人力资源管理

四、战略性人力资源管理

考试目的

测查应试人员是否理解战略性人力资源管理的概念，是否掌握战略性人力资源管理的过程、人力资源部门和人力资源工作者的角色、人力资源管理活动的绩效评价，以及是否具有分析组织中人力资源管理活动功能和效果的能力。

考试内容

(一) 战略性人力资源管理概述

战略性人力资源管理的产生背景；人力资源满足企业优势资源的四个条件；战略性人力资源管理的内涵；决定组织对人力资源进行投入的因素；战略性人力资源管理的作用；战略性人力资源管理的过程；组织的总体战略与人力资源战略的匹配；组织的经营战略与人力资源战略的匹配；战略性人力资源管理与传统人力资源管理的区别；实施战略性人力资源管理的障碍。

(二) 人力资源部门和人力资源管理者

人力资源管理者角色；人力资源专业人员需要具备的特征；人力资源管理者职权划分；直线经理和人力资源经理在人力资源管理中的分工。

(三) 人力资源管理部门的绩效评价

量化评估对组织人力资源管理活动的重要意义；人力资源管理活动的绩效评估方法；定量评定人力资源管理部门绩效的标准；人力资源管理部门绩效的定性评定指标。

五、人力资源规划

考试目的

测查应试人员是否理解人力资源规划的概念、人力资源信息系统的概念，是否掌握人力资源规划的内容、需求预测、供给预测、综合平衡的方法、人力资源信息系统的内容与管理，以及是否具有开展人力资源规划的能力。

考试内容

(一) 人力资源规划概述

人力资源规划的含义；人力资源规划的目标与意义；人力资源规划与其他人力资源管理工作的关系；人力资源规划的类型：战术性人力资源规划的具体内容（晋升规划、补充规划、培训开发规划、配备规划、继任规划、职业规划）；影响人力资源规

划的因素；人力资源规划的步骤；供需匹配的过程中需要考虑的问题；评估人力资源规划过程中需要考虑的问题；人力资源规划的动态性原则。

（二）人力资源预测与平衡

人力资源需求预测的程序；人力资源需求的定量与定性预测方法；人力资源的内部与外部供给预测方法；人力资源规划综合平衡的具体方法。

（三）人力资源信息系统

人力资源信息系统概念；人力资源信息系统包括的内容；人力资源信息系统的基本职能；人力资源信息系统的类型；人力资源信息系统的程序；建立人力资源信息系统需要注意的问题。

六、工作分析

考试目的

测查应试人员是否理解工作分析和工作设计的基本概念，是否掌握工作分析的流程、方法、工作说明书的内容、工作设计的内容、原理和方法，以及是否具有实施工作分析和工作设计的能力。

考试内容

（一）工作分析概述

工作分析的基本概念，企业战略与工作分析战略的关系，工作分析在人力资源管理中的作用，工作分析的基本流程，通用工作分析方法技术，现代的工作分析方法，工作分析的实施技巧。

（二）工作分析的成果

职位说明书的基本概念及主要内容。

（三）工作设计

工作设计的概念、目的及内容，工作设计的原理与方法，工

作设计中需要注意的问题。

七、人员甄选

考试目的

测查应试人员是否理解人员甄选和胜任特征模型的基本概念，是否掌握人员甄选的内容、方法、甄选的信度与效度，以及是否具有开展人员甄选的能力。

考试内容

(一) 人员甄选概述

人员甄选的含义；人员甄选的评价标准；胜任特征模型；胜任特征模型的建立环节；人员甄选的预测因素；甄选的实施过程。

(二) 人员甄选方法

个人简历与申请表的特点；申请表的主要内容；设计申请表时需要注意的事项；专业笔试法的形式和特点；面试法的特点与工作流程；面试的类型及特点；面试常见偏差及解决办法；心理测验的类型；实施心理测验需要注意的问题；评价中心的形式及实施过程中应当注意问题。

(三) 人员甄选的信度与效度

信度与效度的概念；信度指标的内容；效度检验的类型；造成筛选技术可靠性低的原因。

八、绩效管理

考试目的

测查应试人员是否理解绩效管理与绩效考核的概念和关系，是否掌握绩效计划制定、绩效的监控与辅导、绩效考核、绩效反馈面谈、绩效改进和结果应用、特殊群体绩效考核的基本方法，以及是否具有实施绩效管理的能力。

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，绩效管理在组织管理与人力资源管理中的作用，有效的绩效管理的特征，绩效管理有效实施的影响因素，组织在不同竞争优势和不同竞争态势战略下的绩效管理策略。

(二) 绩效计划与绩效监控

绩效计划的基本概念及绩效计划目标的种类，绩效计划的内容，绩效计划的制定原则，绩效计划的制定步骤。绩效监控的概念、绩效监控中管理者的任务，绩效辅导内容及实施步骤，绩效计划的调整。

(三) 绩效考核

绩效考核的方法，绩效评估中容易出现的问题及应对方法，考核者培训的要点。

(四) 绩效反馈与结果应用

绩效反馈面谈的目的及作用，绩效反馈面谈的操作流程及面谈内容，绩效面谈中评价者容易进入的误区，绩效面谈的技巧。绩效改进的相关概念，绩效改进的基本程序。绩效评估结果分析的方法，绩效考核结果在招聘、人员调配、奖金分配、培训开发及员工职业生涯规划中的应用。

(五) 特殊群体的绩效考核

团队绩效考核的相关概念、流程、评估指标确定方法，知识型团队及跨部门团队绩效考核方法，国际人力资源绩效考核的基本概念、面临的挑战及主要特点。

九、薪酬福利管理

考试目的

测查应试人员是否理解薪酬管理、全面薪酬战略、奖金、福

利的基本概念，是否掌握薪酬设计的步骤和方法、特殊群体的薪酬模式、薪酬预算和薪酬成本控制的方法，以及是否具有运用这些知识和方法进行有效的薪酬管理的能力。

考试内容

（一）薪酬管理概述

薪酬管理的基本概念及作用，不同战略下的薪酬管理，全面薪酬战略的概念、特征及建立步骤，薪酬体系设计的基本步骤，薪酬结构设计的基本步骤。

（二）奖金

奖金的基本概念，个人奖励计划、团队奖励计划、短期奖励计划及长期奖励计划的基本概念、分类及优点和局限性，各种具体奖励方式的实施方法。

（三）员工福利管理

员工福利的基本概念和作用，福利的构成要素，福利管理的基本流程及各环节的具体工作内容，福利沟通中的三个因素，有效福利计划的特征，福利成本控制的基本方法；弹性福利计划的概念、优缺点及弹性福利计划的四种类型，企业年金的概念、特点、四大支持要素，利润分享计划的概念和方法，员工持股计划的概念、特点、原则、股本设计时应考虑的因素、参与范围、认购程序，企业健康保险计划的概念及分类。

（四）特殊群体的薪酬管理

经营者薪酬的主要形式，年薪制、股票期权计划，掌握年薪制的基本概念、优缺点及五种典型模式，股票期权计划的基本概念、特征及优缺点，股票期权计划的参与范围、行权价、行使期限、赠与时机、赠与数目、期权价值、权利变更及丧失、所需股票来源以及执行方式，销售人员薪酬的特点及四种典型的薪酬模式，驻外人员薪酬的基本组成要素。

（五）薪酬成本预算与控制

薪酬成本预算的两种方法，薪酬成本控制的基本方法，企业

人工成本的基本概念及三个常用的指标。

十、培训与开发

考试目的

测查应试人员是否理解职业生涯管理的内涵和目的，是否掌握培训与开发的决策分析、组织和管理体系、职业生涯管理的基本方法和效果评估，以及是否具有实施培训与开发的组织和管理、职业生涯管理的能力。

考试内容

(一) 培训与开发决策分析

培训与开发的决策分析；决策中应当避免的误区。

(二) 培训与开发的组织管理

培训与开发的组织体系；培训与开发部门的职能，以及各级管理层在培训与开发中的责任；培训与开发效果评估的内容；培训与开发效果评估的时机；培训与开发效果评估方法的内容，以及具体的评估方法；培训与开发评估报告的基本内容。

(三) 职业生涯管理

职业生涯管理的内涵和目的；职业生涯管理的基本方法；职业生涯管理效果的评估；实施职业生涯管理的注意事项；职业兴趣类型的划分、职业生涯发展阶段及主要任务；职业生涯锚的概念、内容、分类、特点和作用。

十一、劳动关系

考试目的

测查应试人员是否理解劳动关系的基本概念、主体构成，是否掌握劳动关系运行及矛盾处理方式、劳动关系经典理论以及在各国的历史、我国劳动关系的现状、建立和谐劳动关系的途径，以及是否具有分析劳动关系问题的能力。

考试内容

(一) 劳动关系基本概念和主要框架

劳动关系的定义及特征，劳动关系的层级结构；劳动者的概念及权利义务，工会的概念、类型及主要作用，雇主的概念及权利义务，雇主组织的概念、类型及主要作用，政府的概念及在劳动关系中主要作用，劳动关系的环境因素；冲突与合作的根源及表现形式，劳动关系运行的法律规范，集体谈判制度的概念、特征以及作用，员工参与制度的概念及作用，三方协商机制概念、特征及作用。

(二) 劳动关系的各学派理论、历史和在各国的发展

韦伯夫妇的产业民主理论中心主张及其影响；康芒斯集体行动理论的中心内容及总结；邓洛普劳动关系系统理论的时代背景、理论提出、理论架构及评述；劳动关系的调整模式及其特征；资本原始积累时期、自由竞争资本主义时期、垄断资本主义时期、两次世界大战之间、第二次世界大战以后，以及当前新时期劳动关系的形成背景及特点；德国、日本、美国等国家劳资关系模式的形成背景、基本制度、中心内容以及劳资关系的特点。

(三) 我国建立和谐劳动关系的路径

计划经济体制下中国劳动关系的建立和特征，改革开放以来经济转型对中国劳动关系的影响，向市场经济转型过程中中国劳动关系主要特征；构建和谐劳动关系的意义；中国集体协商与集体合同制度历史回顾、实施现状、存在的问题以及发展趋势；我国工资集体协商制度的组织和实施；中国职工民主参与的历史演变、参与的形式、成绩与问题以及理论与制度创新；中国三方协商机制发展的特色、发展前景；当前中国劳资冲突的现实状况及缓解途径；中国劳动关系中集体争议及产业行动，中国劳动关系当事人所采取的特殊产业行动方式，完善集体争议和产业行动的立法和政策的意义。