

2015年

经济专业技术资格考试辅导教材

中大网校推荐全国经济专业技术资格考试辅导用书

人力资源管理

专业知识与实务【中级】

讲义·真题·预测全攻略

全国经济专业技术资格考试研究院 ©编著

- ✔ **多**：覆盖全部考点，囊括五年真题
- ✔ **快**：迅速掌握重点，迅速吃透真题，迅速巩固知识点
- ✔ **好**：严格依据大纲，结合最新考情，质量精益求精
- ✔ **省**：重点突出，节省您的时间；内容精炼，节省您的开销
- ✔ **全**：功能全面，背诵手册+练习题集+模考试卷
- ✔ **新**：附赠2014年真题，帮助考生领会出题规律

清华大学出版社



2015年

经济专业技术资格考试辅导教材

人力资源管理

专业知识与实务【中级】

全国经济专业技术资格考试研究院 ©编著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书以2015年全国经济专业技术资格考试教材为依据,对大纲进行了全面分析,重点突出,帮助考生把握重点,攻克难点,提高复习效率。本书中的“大纲解读”对考情、考点进行了详细分析;“考点精讲”深入分析重点、难点,讲解清晰透彻,并针对考点,直击2010—2014年5年真题,提高考生应试能力;“同步自测”针对性强,贴近考题,有助于考生夯实基础知识,提高解题能力。本书是考生快速贯通考点、顺利通过考试的必备书籍。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务:中级 / 全国经济专业技术资格考试研究院 编著.
—北京:清华大学出版社,2015

(2015年经济专业技术资格考试辅导教材)

ISBN 978-7-302-39623-9

I. ①人… II. ①全… III. ①人力资源管理—资格考试—自学参考资料 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第049233号

责任编辑:张颖 高晓晴

封面设计:马筱琨

版式设计:方加青

责任校对:邱晓玉

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦A座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:清华大学印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:21.5 字 数:537千字

版 次:2015年5月第1版 印 次:2015年5月第1次印刷

印 数:1~3500

定 价:42.00元

产品编号:062348-01

本书编委会

主 编：索晓辉

编 委：晁楠 吴金艳 雷凤 张燕

方文彬 李蓉 林金松 刘春云

张增强 刘晓翠 路利娜 邵永为

邢铭强 张剑锋 赵桂芹 张昆

孟春燕 杜友丽

前 言

经济社会的发展对各行各业的人才都提出了新的要求，为了顺应这一发展趋势，经济行业对经济师的要求正逐步提高，审核制度也日益完善。

为了满足广大考生的迫切需要，我们严格依据人力资源和社会保障部人事考试中心组织编写的《全国经济专业技术资格考试用书》(内含大纲)，结合我们多年来对命题规律的准确把握，精心编写了这套“2015年经济专业技术资格考试辅导教材”。

本着助考生一臂之力的初衷，并依据“读书、做题、分析、模考”分段学习法的一贯思路，本书在编写过程中力图体现如下几个特点。

紧扣大纲，突出重点

本书严格按照人力资源和社会保障部最新考试大纲编写，充分体现了教材的最新变化与要求。所选习题的题型、内容也均以此为依据。在为考生梳理基础知识的同时，结合历年考题深度讲解考点、难点，使考生能够“把握重点，迅速突破”。

同步演练，科学备考

本书按照分段学习法的一贯思路，相应设置了“大纲解读”“考点精讲”“同步自测”和“同步自测解析”几个栏目，以全程辅导的形式帮助考生按照正确的方法复习备考。

命题规范，贴近实战

众所周知，历年真题是最好的练习题，本书在例题的选取上，以历年真题为主，让考生充分了解考试重点、难点，有的放矢，提高对考题的命中率。同时，书中最后还配备了2014年经济专业技术资格考试真题，让考生可以通过模拟自测检验学习效果，提高自己的实战能力和应变能力。

解析详尽，便于自学

考虑到大部分考生是在职人士，主要依靠业余时间进行自学。本书对每道习题都进行了详尽、严谨的解析，有问有答，帮助考生快速掌握解题技巧，方便考生自学。如果考生在学习的过程中遇到问题，可加入本书的专用客服QQ群：339265757，将会有专业的老师为您解答疑惑。

图解考点，方便记忆

经济师考试涉及的知识点较多，为了帮助考生快速学习和理解，书中以图表的形式将相关概念进行分类、比较，提高学习效率。

总而言之，通过凸显重点、辨析真题、同步自测、深度解析，希望能够使考生朋友们对考点烂熟于心，对考试游刃有余，对成绩胸有成竹。

◆ 人力资源管理专业知识与实务(中级) ◆

本书由索晓辉组织编写,同时参与编写的还有晁楠、吴金艳、雷凤、张燕、方文彬、李蓉、林金松、刘春云、张增强、刘晓翠、路利娜、邵永为、邢铭强、张剑锋、赵桂芹、张昆、孟春燕、杜友丽,在此一并表示感谢。

最后,预祝广大考生顺利通过经济专业技术资格考试,在新的人生道路上续写辉煌。

目 录

第一部分 组织行为学

第一章 组织激励	2
大纲解读	2
考点精讲	2
第一节 需要、动机与激励	2
考点一 需要的概念	2
考点二 动机的概念	2
考点三 内源性动机和外源性动机	2
考点四 激励及其类型	3
第二节 激励理论	4
考点五 需要层次理论	4
考点六 双因素理论	5
考点七 ERG 理论	6
考点八 三重需要理论	6
考点九 公平理论	7
考点十 期望理论	8
考点十一 强化理论	9
第三节 激励理论在实践中的 应用	10
考点十二 目标管理	10
考点十三 参与管理	10
考点十四 绩效薪金制	11
同步自测	11
同步自测解析	15
第二章 领导行为	19
大纲解读	19
考点精讲	19
第一节 领导理论	19
考点一 领导的含义	19
考点二 领导理论	19

第二节 领导风格与技能	23
考点三 领导风格	23
考点四 有关领导风格研究的 思路和内容	23
考点五 领导技能	25
第三节 领导决策	26
考点六 决策过程	26
考点七 决策模型	26
考点八 决策风格	27
同步自测	28
同步自测解析	31
第三章 组织设计与组织文化	35
大纲解读	35
考点精讲	35
第一节 组织设计概述	35
考点一 组织设计和组织结构设计的 基本内容	35
考点二 组织设计的类型	38
第二节 组织文化	39
考点三 组织文化概述	39
第三节 组织变革与发展	42
考点四 组织变革	42
考点五 组织发展	43
同步自测	44
同步自测解析	47

第二部分 人力资源管理

第四章 战略性人力资源管理	52
大纲解读	52
考点精讲	52

第一节 战略性人力资源管理概述···52	第六章 工作分析·····83
考点一 战略性人力资源管理的 内容·····52	大纲解读·····83
第二节 人力资源部门和人力资源 管理者·····56	考点精讲·····83
考点二 人力资源管理者的角色和 需具备的特征·····56	第一节 工作分析概述·····83
考点三 人力资源管理者的职权···57	考点一 工作分析的内容·····83
考点四 人力资源的职权与其他 管理人员的区别·····58	考点二 工作分析的流程和方法·····85
第三节 人力资源管理部门的绩效 评价·····58	考点三 工作分析的实施技巧·····87
考点五 人力资源管理活动的绩效 评估方法·····58	第二节 工作分析的成果·····88
考点六 量化评估对组织人力资源 管理活动的重要意义·····59	考点四 职位说明书·····88
同步自测·····59	考点五 工作描述·····88
同步自测解析·····63	考点六 工作规范·····88
第五章 人力资源规划·····67	第三节 工作设计·····89
大纲解读·····67	考点七 工作设计概述·····89
考点精讲·····67	考点八 工作设计的原理·····89
第一节 人力资源规划概述·····67	考点九 工作设计的方法·····90
考点一 人力资源规划的含义·····67	考点十 工作设计中需要注意的 问题·····92
考点二 人力资源规划的类型·····69	同步自测·····92
考点三 影响人力资源规划的 因素·····70	同步自测解析·····95
考点四 人力资源规划的程序·····70	第七章 人员甄选·····98
第二节 人力资源预测与平衡·····71	大纲解读·····98
考点五 人力资源预测的主要 内容·····71	考点精讲·····98
考点六 人力资源规划的综合 平衡·····73	第一节 人员甄选概述·····98
第三节 人力资源信息系统·····74	考点一 人员甄选的含义与评价 标准·····98
考点七 人力资源信息系统概述···74	考点二 人员甄选的预测因素·····99
同步自测·····75	第二节 人员甄选方法·····101
同步自测解析·····79	考点三 筛选申请材料·····101
	考点四 专业笔试法·····102
	考点五 面试法·····103
	考点六 心理测验·····104
	考点七 评价中心·····105
	第三节 人员甄选的信度与效度···106
	考点八 信度与效度的概念·····106
	同步自测·····108
	同步自测解析·····111

第八章 绩效管理115	第二节 奖金140
大纲解读.....115	考点五 奖金的概念.....140
考点精讲.....115	考点六 个人奖励计划与团队奖励 计划.....140
第一节 绩效管理概述115	考点七 短期奖励计划.....142
考点一 绩效管理与绩效考核的 区别.....115	考点八 长期绩效奖励计划.....142
考点二 绩效管理的作用、特征及 影响因素.....116	第三节 员工福利管理143
考点三 战略性绩效管理.....117	考点九 福利概述.....143
第二节 绩效计划与绩效监控119	考点十 典型福利计划的设计 方法.....144
考点四 绩效计划.....119	第四节 特殊群体的薪酬管理145
考点五 绩效监控.....120	考点十一 经营者薪酬.....145
考点六 绩效辅导.....121	考点十二 销售人员薪酬.....147
第三节 绩效考核121	考点十三 驻外人员薪酬.....148
考点七 绩效考核的方法.....121	第五节 薪酬成本预算与控制148
考点八 绩效评价中容易出现 的问题及应对方法.....123	考点十四 薪酬成本预算的 方法.....148
第四节 绩效反馈与结果应用124	考点十五 薪酬成本的控制.....148
考点九 绩效反馈面谈.....124	考点十六 企业人工成本.....148
考点十 绩效改进.....126	同步自测.....149
考点十一 绩效考核结果的应用.....126	同步自测解析.....152
第五节 特殊群体的绩效考核127	第十章 培训与开发155
考点十二 团队绩效考核.....127	大纲解读.....155
考点十三 国际人力资源的绩效 考核.....128	考点精讲.....155
同步自测.....129	第一节 培训与开发决策分析155
同步自测解析.....132	考点一 进行培训与开发决策 分析.....155
第九章 薪酬福利管理136	考点二 培训与开发决策的制订.....156
大纲解读.....136	第二节 培训与开发的组织管理156
考点精讲.....136	考点三 培训与开发的组织体系.....156
第一节 薪酬管理概述136	考点四 培训与开发工作的组织 管理.....157
考点一 薪酬的作用.....136	考点五 培训与开发效果的评估.....157
考点二 战略性薪酬管理.....137	第三节 职业生涯管理160
考点三 薪酬体系和薪酬结构设计的 步骤.....138	考点六 职业生涯管理概述.....160
考点四 新的薪酬体系的应用.....140	考点七 职业生涯管理的方法.....160

考点八 职业生涯管理效果的 评估.....	161
考点九 职业生涯管理的注意 事项.....	162
考点十 职业兴趣.....	162
考点十一 职业生涯发展阶段及 主要任务.....	162
考点十二 职业生涯锚.....	163
同步自测.....	164
同步自测解析.....	168
第十一章 劳动关系	172
大纲解读.....	172
考点精讲.....	172
第一节 劳动关系基本概念和主要 框架.....	172
考点一 劳动关系的概念.....	172
考点二 劳动关系的主体构成和 环境因素.....	174
考点三 劳动关系的运行.....	175
第二节 劳动关系的各学派理论、 历史和在各国的发展.....	178
考点四 劳动关系各学派理论.....	178
考点五 劳动关系的调整模式及其 特征.....	179
考点六 劳动关系的历史发展阶段 形成背景及其特点.....	180
考点七 世界各典型国家劳资关系的 不同模式.....	182
第三节 我国建立和谐劳动关系的 路径.....	183
考点八 劳动关系的转型.....	183
考点九 构建和谐劳动关系的重大 意义.....	185
考点十 集体协商和集体合同制度 在中国的发展.....	185
考点十一 中国的职工民主参与.....	186

考点十二 三方协商机制在中国的 发展.....	187
考点十三 中国劳动关系矛盾 处理.....	188
考点十四 集体争议与产业行动.....	189
同步自测.....	189
同步自测解析.....	191

第三部分 劳动力市场

第十二章 劳动力市场	194
大纲解读.....	194
考点精讲.....	194
第一节 劳动力供给理论.....	194
考点一 经济中的劳动力供给量.....	194
考点二 劳动力供给曲线与劳动力 供给弹性.....	195
考点三 家庭生产理论.....	197
考点四 劳动力供给的经济周期与 生命周期.....	198
第二节 劳动力需求理论.....	199
考点五 短期劳动力需求.....	199
考点六 长期劳动力需求.....	200
考点七 劳动力需求弹性与派生 需求定理.....	201
第三节 劳动力市场的均衡与 非均衡.....	203
考点八 劳动力市场均衡的形成.....	203
考点九 劳动力市场均衡的破坏与 重建.....	204
考点十 劳动力市场的非均衡.....	204
同步自测.....	205
同步自测解析.....	210
第十三章 人力资本投资理论	214
大纲解读.....	214
考点精讲.....	214

第一节 人力资本投资的一般原理	214	考点精讲	232
原理	214	第一节 社会保险法律关系	232
考点一 人力资本投资理论的产生及其发展	214	考点一 社会保险法律关系的 内容	232
考点二 人力资本投资的基本模型	215	考点二 社会保险法律关系的 产生、变更和消灭	234
第二节 人力资本投资与高等教育	215	考点三 社会保险法律事实	234
教育	215	第二节 社会保险法律适用	234
考点三 高等教育投资决策的基本模型	215	考点四 社会保险法律适用范围	234
考点四 关于人力资本投资及高等教育的几个重要结论	217	第三节 社会保险法律的基本内容	235
考点五 教育的社会收益以及高等教育的信号模型	217	考点五 社会保险法的基本内容	235
第三节 人力资本投资与在职培训	219	同步自测	236
培训	219	同步自测解析	237
考点六 在职培训及其基本类型	219	第十五章 劳动关系协调	239
考点七 在职培训的成本与收益	220	大纲解读	239
考点八 在职培训投资的成本及收益安排	220	考点精讲	239
考点九 在职培训对企业及员工行为的影响	221	第一节 劳动关系协调机制	239
第四节 劳动力流动	221	考点一 劳动关系	239
考点十 劳动力流动及其利弊	221	考点二 劳动关系双方享有的 权利和义务	240
考点十一 劳动力流动的主要影响因素	222	考点三 劳动合同法律关系	241
考点十二 劳动力的跨地区流动和跨职业流动	222	考点四 劳动关系协调机制	242
考点十三 劳动力的跨产业流动及产业内流动	223	第二节 集体合同与集体协商	243
同步自测	223	考点五 集体合同与集体协商的 概念、特征	243
同步自测解析	227	考点六 集体合同的签订	244
第四部分 劳动与社会保险政策		考点七 工资集体协商	245
第十四章 社会保险法律	232	考点八 集体合同争议处理	245
大纲解读	232	第三节 用人单位劳动规章制度	245
		考点九 用人单位劳动规章制度的 具体要求	245
		第四节 特殊用工	246
		考点十 劳务派遣	246
		考点十一 非全日制用工	247
		同步自测	248
		同步自测解析	250

第十六章 劳动争议调解仲裁	253
大纲解读	253
考点精讲	253
第一节 劳动争议	253
考点一 劳动争议	253
第二节 劳动争议处理的原则和范围	254
考点二 劳动争议处理的基本原则和范围	254
第三节 劳动争议处理的基本程序	255
考点三 劳动争议处理机构	255
考点四 劳动争议调解与仲裁	256
第四节 劳动争议当事人和举证责任	260
考点五 劳动争议当事人的权利、义务	260
考点六 劳动争议当事人的举证责任	262
第五节 劳动争议诉讼	263
考点七 劳动争议诉讼的概念及程序	263
考点八 劳动争议诉讼的司法解释规定	263
同步自测	264
同步自测解析	265
第十七章 社会保险	267
大纲解读	267
考点精讲	267
第一节 社会保险制度	267
考点一 社会保险的概念	267
考点二 参加社会保险的范围	268
考点三 社会保险登记	268
考点四 社会保险缴费	268
考点五 社会保险权益	269
考点六 跨地区劳务派遣的社会保险	269
第二节 基本养老保险	269
考点七 基本养老保险制度	269
考点八 基本养老保险费的缴纳	270
考点九 劳动者退休条件及基本养老保险待遇	270
考点十 基本养老保险的发放和调整	270
考点十一 基本养老保险关系转移接续	271
第三节 基本医疗保险	271
考点十二 基本医疗保险的内容	271
第四节 工伤保险	272
考点十三 工伤保险概念	272
考点十四 工伤保险的原则	272
考点十五 工伤保险的覆盖范围	273
考点十六 工伤保险费的缴纳	273
考点十七 工伤认定	273
考点十八 劳动能力鉴定	275
考点十九 工伤待遇	275
考点二十 特殊情形	277
第五节 失业保险	279
考点二十一 失业保险的内容	279
考点二十二 失业保险待遇	279
第六节 生育保险	280
考点二十三 生育保险制度	280
考点二十四 生育保险待遇	280
第七节 企业补充保险	281
考点二十五 企业年金	281
考点二十六 补充医疗保险	282
同步自测	283
同步自测解析	285
第十八章 法律责任与执法	288
大纲解读	288

考点精讲·····	288
第一节 劳动法律责任·····	288
考点一 劳动法律责任·····	288
考点二 违反集体合同的责任·····	291
第二节 社会保险法律责任·····	292
考点三 用人单位违反《社会保险法》 的法律责任·····	292
考点四 骗取社会保险基金支出 或者骗取社会保险待遇 的法律责任·····	292
考点五 违反社会保险基金管理的 法律责任·····	292
考点六 有关行政部门和单位及其 工作人员违反《社会保险法》 的法律责任·····	293
第三节 劳动监察·····	293
考点七 劳动监察·····	293
第四节 社会保险行政争议处理·····	294
考点八 社会保险行政争议处理的 适用范围·····	294

考点九 社会保险行政争议处理的 程序·····	295
第五节 行政复议与行政诉讼·····	295
考点十 人力资源和社会保险行政 复议特点·····	295
考点十一 人力资源行政复议 范围·····	296
考点十二 社会保险行政复议 范围·····	296
考点十三 行政复议的基本法律 规定·····	296
考点十四 行政诉讼的概念·····	297
考点十五 行政诉讼的条件、 期限·····	297
同步自测·····	298
同步自测解析·····	302
2014 年全国经济专业技术资格考试人力资源 管理专业知识与实务(中级)试题 ·····	306
参考答案与解析 ·····	318

。第一部分。

组织行为学

第一章 组织激励



大纲解读

本章主要讲述需求与激励的相关基本理论。组织激励部分考试的难点是需要与激励的概念，应重点掌握激励理论、激励的基本形式及常用的激励方式，以及如何在实际管理中运用激励措施。

本章的考试目的是测查应试人员是否掌握需要与激励的概念、主要的激励理论、激励的基本形式及常用的激励方式，以及在实际管理中运用激励措施的能力，平均分值为3分。主要考试内容包括以下三个方面。

1. 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、激励的类型。

2. 激励理论

激励理论的主要观点及其在管理中的应用。

3. 激励理论在实践中的应用

目标管理的含义、要素；参与管理的概念、原因和实施条件；绩效薪金制的概念和优点。



考点精讲

第一节 需要、动机与激励

考点一 需要的概念

需要是指因缺乏或期待某种结果而产生的心理状态，包括对食物、水、空气等的物质需要，以及对归属、爱等的社会需要。

考点二 动机的概念

动机是指人们从事某种活动、为某一目标付出努力的意愿，这种意愿取决于目标能否以及在多大程度上满足人的需要。动机有三个要素：决定人行为的方向；努力的水平；坚持的水平。

考点三 内源性动机和外源性动机

动机分为内源性动机(又称内在动机)和外源性动机(又称外在动机)，如表 1-1 所示。

第二节 激励理论

考点五 需要层次理论

需要层次理论由马斯洛提出。该理论将人的需要由低到高分5种类型：生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要，如表1-2所示。

表1-2 需要层次理论

内 容	层 次	包 含 内 容	主 要 观 点
生理需要	底 层	对食物、水、居住场所、睡眠、性等身体方面的需要	(1) 需要层次理论认为人均有这5种需要，只是在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主要激励源，已获得基本满足的需要不再具有激励作用 (3) 这5种需要层级越来越高，当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) 以上5种层次的需要还可大致分为两大类：前三个层次为基本需要；后两个层次为高级需要。因为前三者的满足主要靠外部条件或因素，而后两者的满足主要靠内在因素
安全需要	第二层	主要针对身体安全和经济安全的需要，以避免身心受到伤害	
归属和爱的需要	第三层	对情感、归属、被接纳、友谊等的需要	
尊重的需要	第四层	内在的尊重，如自尊心、自主权、成就感的需要，以及外在的尊重	
自我实现的需要	最高层	对个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要	

需要层次理论在管理上的应用：管理者需要考虑员工不同层次的需要，并为每一层次的需要设计相应的激励措施；管理者需要考虑每个员工的特殊需要，因为不同的人的需要是不一样的；组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的。

【例1-5】在马斯洛的需要层次理论中，5种需要类型由低到高排列的顺序是()。(单选题)

- A. 生理→安全→自我实现→尊重→归属和爱
- B. 生理→安全→归属和爱→尊重→自我实现
- C. 安全→生理→尊重→归属和爱→自我实现
- D. 生理→安全→尊重→自我实现→归属和爱

【解析】B 马斯洛的需要层次理论中，需要类型由低到高的排列顺序为生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要。

在管理上，需要层次理论认为管理者需要考虑员工不同层次的需要，并为每一层次的需要设计相应的激励措施；管理者需要考虑每个员工的特殊需要，因为不同的人需要是不一样的；组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的。