

全国经济专业技术资格考试辅导教材

本书赠送
中大网校
学习卡

人力资源专业知识与实务(中级)

高频考点串讲

全国经济专业技术资格考试
辅导教材编写组 编

> 考点提炼

222个考点提炼，精选**必考知识点**强化记忆。

> 图表详解

知识体系清晰明了，**概念、特征、分类**一目了然

> 例题分析

突出常用考点**典型例题**，解析详细，理解深入

最新版

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

ECONOMICS

全国经济专业技术资格考试辅导教材

本书赠送
中大网校
学习卡

人力资源专业知识与实务(中级) 高频考点串讲

全国经济专业技术资格考试
辅导教材编写组 编

最新版

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

ECONOMICS

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源专业知识与实务(中级)高频考点串讲/
全国经济专业技术资格考试辅导教材编写组编. —北京:
中国铁道出版社, 2014. 7
全国经济专业技术资格考试辅导教材
ISBN 978-7-113-18406-3

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 (2014) 第 079748 号

书 名: 人力资源专业知识与实务(中级)高频考点串讲
作 者: 全国经济专业技术资格考试辅导教材编写组 编

责任编辑: 曾亚非 郭景思 编辑部电话: 010-51873179 电子邮箱: guo.ss@qq.com

封面设计: 崔丽芳

责任校对: 龚长江

责任印制: 赵星辰

出版发行: 中国铁道出版社 (100054, 北京市西城区右安门西街 8 号)

网 址: <http://www.tdpress.com>

印 刷: 三河市宏盛印务有限公司

版 次: 2014 年 7 月第 1 版 2014 年 7 月第 1 次印刷

开 本: 787mm×1 092mm 1/16 印张: 13 字数: 365 千

书 号: ISBN 978-7-113-18406-3

定 价: 38.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书, 如有印制质量问题, 请与本社读者服务部联系调换。电话: (010) 51873174

打击盗版举报电话: 市电 (010) 51873659

出版前言

经济专业技术资格考试是由人力资源和社会保障部人事考试中心组织的、全国统一的考试制度,一般简称为经济师考试。参加考试后成绩合格者,获得相应级别的专业技术资格,由人力资源和社会保障部统一发放合格证书。考试每年举行一次,时间一般安排在11月初,每位应试人员必须通过经济基础知识和专业知识与实务两门科目的考核,方能拿到合格证书。

近年来报考经济师的人数呈逐年增多的趋势,为了满足广大考生的需求,迅速提高应试能力和答题技巧,我们组织了一大批经济师考试辅导专家,根据考试要求,在总结多年丰富教学经验的基础上,以考试大纲为蓝本,以考试重点、难点、考点为主线,精心编写了这套高质量的辅导用书。

本丛书将基础知识讲解和模拟考试训练紧密结合,帮助考生抓住重点、考点、难点和命题方向。主要包括如下12个品种。

《经济基础知识(初级)高频考点串讲》

《经济基础知识(初级)成功过关八套卷》

《经济基础知识(中级)高频考点串讲》

《经济基础知识(中级)成功过关八套卷》

《金融专业知识与实务(中级)高频考点串讲》

《金融专业知识与实务(中级)成功过关八套卷》

《工商管理专业知识与实务(中级)高频考点串讲》

《工商管理专业知识与实务(中级)成功过关八套卷》

《人力资源专业知识与实务(中级)高频考点串讲》

《人力资源专业知识与实务(中级)成功过关八套卷》

《财政税收专业知识与实务(中级)高频考点串讲》

《财政税收专业知识与实务(中级)成功过关八套卷》

丛书特色

1. 权威性

本系列丛书严格依据最新的经济专业技术资格考试大纲编写,在总结历年真题的基础上,精确预测常考、易考的知识点,真正做到“把握重点,迅速突破”。

2. 配套性

在写作的过程中,注重知识点讲解和习题的搭配,每涉及一个知识点,都有相应的考题配合,让考生随时练习,随时提高。众所周知,历年真题是最好的练习题,本套丛书在例题的选取上,以历年真题为主,让考生充分了解考试的重点、难点,有的放矢,提高命中率。同时还配备了高保真模拟题,让考生提高实战能力和应变能力。

3. 图解性

充分考虑了经济师考试考点信息量大,文字很多的特点,本丛书在写作的时候,尽量用图、表的形式来展示,分清各个知识点的层次脉络,明确强调出关键知识点,这样更便于记忆。

4. 实战性

针对每个科目,我们不仅配备知识讲解和相应的练习,另外还有配套的模拟试卷。读者可在学习教材基础知识、分析真题的基础上,了解自己的不足。在考前一个月,可以进行自我测试,达到心里有数。

5. 赠送学习卡

本丛书得到中大网校的大力支持,随书附赠了价值 30 元的中大网校学习卡,如果想通过视频进行学习,可以登录中大网校,注册账户后,就可以选择感兴趣的课程了。

考前复习注意事项

拿到准考证后,一定要看清考试的时间和地点,以免搞错,影响了考试的结果。

- 制订计划:每天要看多少页,复习到什么程度,做到心里有数。还要统筹兼顾,合理搭配时间,不能偏科。
- 注重基础:经济师考试覆盖面广,系统性强。因此不能押题、扣题,要全面地学习,特别不能忽视基础知识。
- 善于总结和对比:不能盲目学习,教材看了要总结,真题做了要分析。在复习过程中,不能搞条块分割,章节独立,要前后连贯,综合掌握。

解题技巧总结

计划答题时间,保持稳定的答题速度。选择题考试通常要求在短时间内作答,考试开始时,考生应该看一看试题的分值,并对每道题应占用的时间迅速作出估计,也许你会发现,每道选择题允许作答的时间不到一分钟。但你不必担心,有不少问题可能只需几秒钟就可作出选择,这样,你就有足够时间去考虑相对较难的问题。

在备选答案中,如果正确答案不能一看便知,就要先排除那些明显荒诞或者不正确的答案,经过筛选留下正确的答案,排除的方法有 3 种:

(1)回忆指定教材中是否有类似的表述;(2)分析备选答案的表述是否合乎情理;(3)对于某些有若干相同类型答案的选择题,可直接将各个备选答案进行比较,分析它们的共同点和不同点,从中找出与题目基本上有内在联系的一个或几个正确答案。

本书知识点分布规律

总体来看,人力资源管理专业(中级)这一科目难度较低,所涉及的章节以介绍概念、定义、理论、法律法规和相关制度为主要内容,且知识点比较琐碎。需要考生掌握概念、定义等知识点为主,对于知识点掌握比较深入和牢固的考生而言,在实践和实际工作中运用理论是进一步的考查要求。而在实际工作中,人力资源管理专业的应用是比较常用和实用的知识点。该科

目共分为四个部分,下面分别介绍。

第一部分是组织行为学,以介绍组织激励、领导行为、组织设计与组织文化的相关理论为主。

第1章,组织激励,从近几年的考题分布来看,激励理论是考查热点,比如在2013年的真题中出现较多的有组织激励中的激励理论、领导行为中的领导理论和类型等,其中激励理论是2013年的考题中案例分析题的第一道大题中涉及到的知识点,希望引起考生注意。

第2章,领导行为,主要考点分布在魅力型领导理论、权变理论、领导—成员交换理论、管理方格图、领导者的技能、领导者的生命周期、西蒙的决策过程理论、经济理性决策模型、路径—目标理论等。

第3章,组织设计与组织文化,主要考点分布在组织设计的基本内容、组织设计常用三大类型、组织文化的类型和功能、组织设计与组织文化的关系、组织变革和发展等。在2013年的考试中出现较多的考点有组织文化的分类、职能组织结构,案例分析的第二道大题考查的是职能组织结构、组织结构设计、组织改革方法等知识点。

第二部分是人力资源管理专业的重要部分。其中,第4章,战略性人力资源管理,主要考点分布在战略性人力资源管理的相关内容上,篇幅较多,但是从历年考题的分值来看所占分值比例并不高,以单项选择题的考查形式为主,从2013年的真题分析可以看到,战略性人力资源管理是考查重点。

第5章,人力资源规划,主要考点分布在人力资源规划的意义、动态性原则、人力资源的内部与外部平衡、人力资源预测、人力资源规划的含义、步骤、作用等,人力资源系统的建立。

第6章,介绍工作分析的相关内容,主要考点分布在工作分析方法、工作设计原理、工作丰富化、工作分析的作用、工作设计的方法、工作分析成果文件和工作轮换。2013年的考试中,工作分析出现的题目比较多,工作分析方法、工作分析成果均以单选题的形式进行考查。

第7章,人员甄选,在2013年的真题中,这一章的考查内容也比较多,其中甄选工作的性质、目的,面试的相关知识点也以单选题的形式出现。

第8章,绩效管理,分析真题可以看到,绩效管理这一章考查内容比较多的是绩效管理的策略、绩效计划、绩效考核、绩效反馈面谈等。2013年的真题中出现的绩效管理的考查题目涉及分值较多,希望引起考生的注意。

第9章,薪酬福利管理,主要考点分布在薪酬体系和薪酬结构设计的步骤、短期奖励计划、员工福利概述与管理、经营者薪酬、战略性薪酬管理、个人奖励计划与团队奖励计划、典型福利计划的设计方法、薪酬成本预算与控制等。第10章,培训与开发,主要考点分布在培训与开发效果的评估、职业生涯规划概述、职业生涯规划的方法、职业生涯锚、职业兴趣类型的特点、培训与开发决策分析、培训与开发的组织体系等。

第11章,劳动关系,主要考点分布在劳动关系的基本概念和主体构成。其中劳动关系运行及矛盾处理方式、建立和谐劳动关系的途径等是比较难的知识点。另外,考查考生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等知识点的掌握。劳动关系是考查的一个热点,从近几年的考题分布来看,劳动关系基本上是必考点,2013年的真题中,劳动关系的特点考查出现了两个题目,希望引起考生注意。

第三部分,劳动力市场,主要介绍劳动力市场和人力资本投资理论。

第12章,劳动力市场,主要考点分布在工资率、工资率的替代效应、劳动力供给弹性的计算、劳动力供给曲线、工资率影响的收入效应、劳动力供给的经济周期、失业率的计算、人力政策、劳动力供给弹性、派生需求理论、政府促进就业的宏观经济政策等。

第13章,人力资本投资理论,主要考点分布在机会成本、在职培训相关内容、高等教育的信号模型、高等教育投资的决策、人力资本投资理论、教育的社会效益、一般培训的成本与收益分布方式。

第四部分,劳动与社会保险政策,主要介绍社会保险法律,劳动关系协调,劳动争议协调仲裁,社会保险,法律责任与执法的相关内容。

第14章,社会保险法律,考题出现很少,可能出现题目的考点有社会保险法律关系、社会保险法律适用、社会保险法的基本内容。

第15章,劳动关系协调,是案例分析大题比较容易出现题目的章节,2013年的案例分析题大题涉及到该章节的内容考查,劳务派遣是考查热点注意。另外,分析近几年的真题可以看到,考点主要分布在劳动合同履行原则、非全日制用工、劳务派遣的相关内容、用人单位的义务、劳务派遣单位的设立、集体合同的相关规定、劳动法律关系、劳动规章制度的内容与程序、劳动关系协调机制等知识点上。

第16章,劳动争议协调仲裁,历年考查内容不多,考点主要分布在仲裁管辖、劳动争议处理程序、仲裁员、仲裁时效期间等。其中2013年的真题中,劳动争议处理程序,用人单位在劳动争议仲裁中举证责任出现了单选题,而劳动争议仲裁的相关规定,劳动争议的处理程序则以多选题的形式出现,同样的,这几个考点也是比较热门的内容,希望考生重点掌握。

第17章,社会保险,工伤认定是比较重要的考点,另外劳动能力鉴定、工伤待遇等也是常考内容。值得引起考生注意的是工伤,工伤的认定在实际工作中也属于比较难的内容,考试中几乎每年必考,2013年的真题中,工伤情形的认定以及工伤保险缴费以单项选择题的形式出现。

第18章,法律责任与执法,考点分布在行政复议的相关内容,社会保险行政争议处理的相关内容,用工单位、劳动者违反劳动法律的责任,劳动监察的内容和程序等。行政复议是历年考查的重点和难点,2013年真题中行政复议的考查以单选题的形式出现。

学海无涯,书中如有疏漏之处,欢迎广大考生批评指正,以期再版时更趋完善。

目 录

第1章 组织激励	1
第1节 需要、动机与激励	1
☆☆☆☆☆ 考点1:需要与动机	1
★★☆☆☆ 考点2:激励及其类型	2
第2节 激励理论	3
★★★★☆ 考点3:需要层次理论	3
★★★★☆ 考点4:双因素理论	4
★★★★☆ 考点5:ERG理论	5
★★★★☆ 考点6:三重需要理论	5
★★★★☆ 考点7:公平理论	6
★★★★☆ 考点8:期望理论	7
★★★★☆ 考点9:强化理论	8
第3节 激励理论在实践中的应用	8
★★☆☆☆ 考点10:目标管理	8
★★☆☆☆ 考点11:参与管理	9
★★★★☆ 考点12:绩效薪金制	9
第2章 领导行为	11
第1节 领导理论	11
☆☆☆☆☆ 考点1:特质理论	11
★★☆☆☆ 考点2:交易型和改变型领导理论	12
★★☆☆☆ 考点3:魅力型领导理论	13
★★☆☆☆ 考点4:路径——目标理论	13
★★★★☆ 考点5:权变理论	14
★★★★☆ 考点6:领导——成员交换理论	14
第2节 领导风格与技能	15
★★★★☆ 考点7:早期关于领导的研究	16
★★★★☆ 考点8:俄亥俄与密西根模式	16
★★★★☆ 考点9:管理方格图	16
★★★★☆ 考点10:领导者的生命周期理论	17
★★★★☆ 考点11:领导者的技能	17
第3节 领导决策	18
★★☆☆☆ 考点12:决策过程	18

★★☆☆☆	考点 13:决策模型	18
★★☆☆☆	考点 14:决策风格	19
第 3 章 组织设计与组织文化		20
第 1 节 组织设计概述		20
☆☆☆☆☆	考点 1:组织设计概述	20
★★☆☆☆	考点 2:组织设计的类型	22
第 2 节 组织文化		24
☆☆☆☆☆	考点 3:组织文化的概念	24
★★☆☆☆	考点 4:组织文化的功能	25
★★★★☆	考点 5:组织文化的内容和结构	25
★★★★☆	考点 6:组织文化的类型	26
★★★★☆	考点 7:组织文化与组织设计	26
第 3 节 组织变革与发展		27
☆☆☆☆☆	考点 8:组织变革概述	27
☆☆☆☆☆	考点 9:组织发展概述	28
第 4 章 战略性人力资源管理		30
第 1 节 战略性人力资源管理概述		30
☆☆☆☆☆	考点 1:战略性人力资源管理的产生背景	30
★★☆☆☆	考点 2:战略性人力资源管理的含义	31
★★★★☆	考点 3:战略性人力资源管理的作用机制	32
★★★★☆	考点 4:战略性人力资源管理与传统的人力资源管理	33
★★☆☆☆	考点 5:战略性人力资源管理的障碍	33
第 2 节 人力资源部门和人力资源管理者		36
★★★★☆	考点 6:人力资源部门和人力资源管理者角色	36
★★☆☆☆	考点 7:人力资源专业人员需具备的特征	36
★★★★☆	考点 8:人力资源管理者职权	37
第 3 节 人力资源管理部门的绩效评价		41
★★★★☆	考点 9:量化评估对组织人力资源管理活动的重要意义	42
★★★★★	考点 10:人力资源管理活动的绩效评估办法	42
第 5 章 人力资源规划		46
第 1 节 人力资源规划概述		46
☆☆☆☆☆	考点 1:人力资源规划的概念	46
★★☆☆☆	考点 2:人力资源规划的类型	47
★★★★☆	考点 3:影响人力资源规划的因素	48
★★★★★	考点 4:人力资源规划的程序	48
第 2 节 人力资源预测与平衡		50
★★★★☆	考点 5:人力资源需求预测	50
★★★★☆	考点 6:人力资源供给预测	51
★★★★☆	考点 7:人力资源规划的综合平衡	52

第3节 人力资源信息系统.....	53
★★★★★ 考点8:人力资源信息系统	53
第6章 工作分析.....	57
第1节 工作分析概述.....	57
☆☆☆☆☆ 考点1:工作分析概述	57
★★☆☆☆ 考点2:工作分析的流程	58
★★★★☆ 考点3:工作分析的方法	59
★★★★☆ 考点4:工作分析的実施技巧	60
第2节 工作成果的分析.....	62
★★☆☆☆ 考点5:职位说明书	62
★★☆☆☆ 考点6:工作描述	62
★★☆☆☆ 考点7:工作规范	62
第3节 工作设计.....	62
☆☆☆☆☆ 考点8:工作设计概述	63
★★★★★ 考点9:工作设计的原理与方法	63
★★★★☆ 考点10:工作设计中需要注意的问题	65
第7章 人员甄选.....	69
第1节 人员甄选概述.....	69
☆☆☆☆☆ 考点1:人员甄选的含義	69
★★☆☆☆ 考点2:人员甄选的评价标准	70
★★★★☆ 考点3:人员甄选的预测因素	70
★★★★☆ 考点4:人员甄选的實施过程	72
第2节 人员甄选方法.....	72
★★☆☆☆ 考点5:筛选申请材料	72
★★☆☆☆ 考点6:专业笔试法	73
★★★★★ 考点7:面试法	73
★★★★☆ 考点8:心理测验	75
★★★★☆ 考点9:评价中心	75
第3节 人员甄选的信度与效度.....	80
★★★★☆ 考点10:信度	80
★★★★☆ 考点11:效度	81
第8章 绩效管理.....	82
第1节 绩效管理概述.....	82
☆☆☆☆☆ 考点1:绩效管理概述	82
★★☆☆☆ 考点2:战略性绩效管理	84
第2节 绩效计划与绩效监控.....	85
★★★★☆ 考点3:绩效计划	85
★★★★☆ 考点4:绩效监控与辅导	86
第3节 绩效考核.....	87

★★★★☆	考点 5:绩效考核的办法	87
★★★★★	考点 6:绩效评价中容易出现的问题及应对方法	88
★★★☆☆	考点 7:考核者的培训	89
第 4 节 绩效反馈与结果应用		89
★★★★☆☆	考点 8:绩效反馈面谈	89
★★★★☆	考点 9:绩效改进	89
★★★☆☆	考点 10:绩效考核结果的应用	90
第 5 节 特殊群体的绩效考核		91
★★★★☆	考点 11:团队绩效考核	91
★★★☆☆	考点 12:国际人力资源的绩效考核	92
第 9 章 薪酬福利管理		93
第 1 节 薪酬福利管理概述		93
★★☆☆☆	考点 1:薪酬的作用	93
★★☆☆☆	考点 2:战略性薪酬管理	94
★★★☆☆	考点 3:薪酬体系设计的基本步骤	95
★★★☆☆	考点 4:薪酬结构设计的基本步骤	96
★☆☆☆☆	考点 5:新的薪酬体系的应用	96
第 2 节 奖金		96
★★★☆☆	考点 6:个人奖励计划	96
★★★☆☆	考点 7:团队奖励计划	97
★★★☆☆	考点 8:短期奖励计划	98
★★★☆☆	考点 9:长期绩效奖励计划	98
第 3 节 员工福利管理		98
★☆☆☆☆	考点 10:员工福利的概述	98
★★★★☆	考点 11:典型福利计划的设计方法的概述	99
第 4 节 特殊群体的福利管理		100
★★★★★	考点 12:经营者薪酬	100
★★☆☆☆	考点 13:销售人员薪酬和驻外人员薪酬	102
第 5 节 薪酬成本预算与控制		103
★★☆☆☆	考点 14:薪酬成本预算方法和控制	103
★★☆☆☆	考点 15:企业人工成本	103
第 10 章 培训与开发		104
第 1 节 培训与开发决策分析		104
★★☆☆☆	考点 1:培训与开发的决策分析	104
★★☆☆☆	考点 2:培训与开发决策的制定	105
第 2 节 培训与开发的组织管理		105
★★★☆☆	考点 3:培训与开发的组织体系	105
★★★☆☆	考点 4:培训与开发工作的组织管理	106
★★★★★	考点 5:培训与开发效果的评估	106
第 3 节 职业生涯管理		108

★☆☆☆☆	考点 6: 职业生涯管理的概述	108
★★☆☆☆	考点 7: 职业生涯管理的方法	108
★★★☆☆	考点 8: 职业生涯管理效果的评估	109
★★★★★	考点 9: 职业生涯管理的注意事项	109
第 11 章 劳动关系		111
第 1 节 劳动关系基本概念和主要框架		111
★☆☆☆☆	考点 1: 劳动关系的概念	111
★★☆☆☆	考点 2: 劳动关系的主体构成和环境因素	112
★★★☆☆	考点 3: 劳动关系的运行	115
★★★★☆	考点 4: 劳动关系的矛盾处理	117
第 2 节 劳动关系的各学派理论、历史和在各国的发展		117
★★★★☆	考点 5: 劳动关系各学派理论	118
★★★★☆	考点 6: 劳动关系的调整模式及其特征论	118
★★★★★	考点 7: 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点	119
★★★★☆	考点 8: 劳动关系的不同模式	120
第 3 节 我国建立和谐劳动关系的路径		121
★★★★☆	考点 9: 中国劳动关系的转型	121
★★★★☆	考点 10: 构建和谐劳动关系的重大意义	122
★★★★☆	考点 11: 集体协商和集体合同制度在中国	122
★★★★☆	考点 12: 中国的职工民主参与	123
★★★★☆	考点 13: 三方协商机制在中国	123
★★★★☆	考点 14: 中国劳动关系矛盾处理	124
★★★★☆	考点 15: 集体争议与产业行动	124
第 12 章 劳动力市场		125
第 1 节 劳动力供给理论		125
★☆☆☆☆	考点 1: 经济中的劳动力供给总量	125
★★★★★	考点 2: 劳动力供给曲线与劳动力供给弹性	126
★★★★☆	考点 3: 家庭生产理论与劳动力供给周期	127
第 2 节 劳动力需求理论		129
★★★★☆	考点 4: 短期劳动力需求	129
★★☆☆☆	考点 5: 长期劳动力需求	130
★★★★☆	考点 6: 劳动力需求弹性与派生需求定理	131
第 3 节 劳动力市场的均衡与非均衡		132
★★★★☆	考点 7: 劳动力市场均衡的形成	132
★☆☆☆☆	考点 8: 劳动力市场的非均衡	133
第 13 章 人力资本投资理论		134
第 1 节 人力资本投资的一般原理		134
★☆☆☆☆	考点 1: 人力资本投资理论的产生及其发展	134
★☆☆☆☆	考点 2: 人力资本投资的基本模型	135

第2节 人力资本投资与高等教育	136
★★☆☆☆ 考点3:高等教育投资决策的基本模型	136
★★★★☆ 考点4:教育投资的收益估计及高等教育的信号模型	137
第3节 人力资本投资与在职培训	138
★★☆☆☆ 考点5:在职培训及其基本类型	138
★★★★☆ 考点6:在职培训的成本与收益及其安排	138
★☆☆☆☆ 考点7:在职培训对企业及员工行为的影响	139
第4节 劳动力流动	139
★☆☆☆☆ 考点8:劳动力流动及其利弊	140
★★☆☆☆ 考点9:劳动力流动的主要影响因素	140
★☆☆☆☆ 考点10:劳动力的跨地区流动	140
★☆☆☆☆ 考点11:劳动力的跨职业流动	140
★★☆☆☆ 考点12:劳动力的跨产业流动及产业内流动	141
第14章 社会保险法律	142
第1节 社会保险法律关系	142
★☆☆☆☆ 考点1:社会保险法律关系的概念	142
★★☆☆☆ 考点2:社会保险法律关系的主体和客体	142
★★★★☆ 考点3:社会保险法律关系的产生、变更和消灭	144
★★☆☆☆ 考点4:社会保险法律事实	144
第2节 社会保险法律适用	144
★★★★☆ 考点5:社会保险法律适用的概念及特征	144
★★★★☆ 考点6:社会保险法律适用基本原则、基本要求和基本规则	145
第3节 社会保险法的内容	145
★★★★☆ 考点7:社会保险法颁布的意义	145
★★★★☆ 考点8:社会保险法的立法原则	145
★★★★☆ 考点9:《社会保险法》确立了我国社会保险体系的基本框架	145
★★★★☆ 考点10:《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围	146
第15章 劳动关系协调	148
第1节 劳动关系协调机制	148
★☆☆☆☆ 考点1:劳动关系的基本概念	148
★★☆☆☆ 考点2:劳动关系双方享有的权利和义务	149
★★☆☆☆ 考点3:劳动合同法律关系	150
★★☆☆☆ 考点4:劳动关系协调机制	150
第2节 集体合同与集体协商	150
★★☆☆☆ 考点5:集体协商与集体合同的概念、特征	150
★★★★☆ 考点6:集体合同的签订	151
★★☆☆☆ 考点7:集体协商的内容	152
★★☆☆☆ 考点8:工资集体协商	152
★★☆☆☆ 考点9:集体合同争议处理	152
第3节 用人单位劳动规章制度	153

★★★★☆	考点 10:劳动规章制度制定的程序	153
★★★★☆	考点 11:劳动规章制度的公示和效力	153
★☆☆☆☆	考点 12:违反劳动规章制度的处理	153
第 4 节 特殊用工		153
★★★★☆	考点 13:劳务派遣	154
★★☆☆☆	考点 14:非全日制用工	155
第 16 章 劳动争议调解仲裁		156
第 1 节 劳动争议		156
★☆☆☆☆	考点 1:劳动争议及其处理制度	156
★★☆☆☆	考点 2:劳动争议的基本特征	156
★★★★☆	考点 3:劳动争议处理机制	156
第 2 节 劳动争议处理的原则和范围		157
★★☆☆☆	考点 4:劳动争议处理的基本原则	157
★★★★☆	考点 5:《劳动争议调解仲裁法》的适用范围	157
★★☆☆☆	考点 6:不属于劳动争议的情形	158
第 3 节 劳动争议处理的基本程序		158
★★★★☆	考点 7:劳动争议处理机构	158
★★☆☆☆	考点 8:劳动争议调解	158
★★★★★	考点 9:劳动争议仲裁	159
第 4 节 劳动争议当事人和举证责任		162
★★★★☆	考点 10:劳动争议当事人的权利、义务	162
★★★★☆	考点 11:劳动争议当事人的举证责任	163
第 5 节 劳动争议诉讼		164
★☆☆☆☆	考点 12:劳动争议诉讼的概念	164
★★★★☆	考点 13:劳动争议诉讼的司法解释规定	164
第 17 章 社会保险		168
第 1 节 社会保险制度		169
★☆☆☆☆	考点 1:社会保险的概念	169
★★☆☆☆	考点 2:参加社会保险的范围	169
★★★★☆	考点 3:社会保险登记、缴费和权益	169
第 2 节 基本养老保险		170
★☆☆☆☆	考点 4:基本养老保险制度	170
★★★★☆	考点 5:劳动者退休条件及基本养老保险待遇	171
★★★★☆	考点 6:基本养老保险的发放和调整	171
★★☆☆☆	考点 7:基本养老保险关系转移接续	171
第 3 节 基本医疗保险		172
★☆☆☆☆	考点 8:基本医疗保险制度	172
★★☆☆☆	考点 9:基本医疗保险内容	172
第 4 节 工伤保险		173
★★★★☆	考点 10:工伤保险制度	173

★★★★★	考点 11:工伤认定	173
★★★★☆	考点 12:劳动能力鉴定	175
★★★★★	考点 13:工伤待遇	175
★★★★☆	考点 14:特殊情形	177
第 5 节	失业保险	177
★★★★☆	考点 15:失业保险概念	177
★★★☆☆	考点 16:失业保险待遇	178
第 6 节	生育保险	178
★☆☆☆☆	考点 17:生育保险制度	178
★★★★☆	考点 18:生育保险待遇	179
第 7 节	企业补充保险	179
★★★★☆	考点 19:企业年金	179
★★★☆☆	考点 20:补充医疗保险	180
第 18 章	法律责任与执法	182
第 1 节	劳动法律责任	183
★★★☆☆	考点 1:劳动法律责任形式	183
★★★★☆	考点 2:用人单位违反劳动法律的责任	184
★☆☆☆☆	考点 3:劳动者违反劳动法律的责任	186
★★★★☆	考点 4:违反集体合同的责任	186
第 2 节	社会保险法律责任	186
★★★☆☆	考点 5:用人单位违反《社会保险法》的法律责任	187
★☆☆☆☆	考点 6:骗取社会保险基金支出或骗取社会保险待遇的法律责任	187
★☆☆☆☆	考点 7:违反社会保险基金管理的法律责任	187
★★★☆☆	考点 8: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	187
第 3 节	劳动监察	187
★★★☆☆	考点 9:劳动监察的含义和属性	187
★★★☆☆	考点 10:劳动监察的形式和处罚方式	188
★★★★☆	考点 11:劳动监察机构的设置及职责	188
★★★☆☆	考点 12:劳动监察的实施	188
★★★★☆	考点 13:劳动监察程序	189
第 4 节	社会保险行政争议处理	190
★★★☆☆	考点 14:社会保险行政争议处理的范围	190
★☆☆☆☆	考点 15:社会保险行政争议处理的程序和法律后果	190
第 5 节	行政复议与行政诉讼	190
★☆☆☆☆	考点 16:人力资源和社会保险行政复议特点	191
★★★★☆	考点 17:人力资源和社会保险行政复议范围	191
★★★★★	考点 18:行政复议的基本法律规定	191
★☆☆☆☆	考点 19:行政诉讼的概念	192
★★★☆☆	考点 20:行政诉讼的条件、期限	192

第1章 组织激励

这一章主要讲述需求与激励的相关基本理论。组织激励考试的难点是掌握需要与激励的概念,重点掌握激励理论,激励的基本形式和常用的激励方式,以及在实际管理中运用激励措施的能力。

本章考试目的是考查应试人员是否掌握需要与激励的概念、主要的激励理论、激励的基本形式和常用的激励方式,以及在实际管理中运用激励措施的能力,平均分值8分。

本章考纲知识体系一览

层次分布	考 点	难度指数
需要、动机与激励	考点 1:需要与动机	★☆☆☆☆
	考点 2:激励及其类型	★★★★☆
激励理论	考点 3:需要层次理论	★★★★☆
	考点 4:双因素理论	★★★★☆
	考点 5:ERG 理论	★★★★☆
	考点 6:三重需要理论	★★★★☆
	考点 7:公平理论	★★★★☆
	考点 8:期望理论	★★★★☆
	考点 9:强化理论	★★★★☆
激励理论在实践中的应用	考点 10:目标管理	★★★★☆
	考点 11:参与管理	★★★★☆
	考点 12:绩效薪金制	★★★★☆

第1节 需要、动机与激励

考情分析

本节的内容在历年考试中出现的题型主要为单选题和多选题,其中单选题一般为1~2道,多选题一般为1~2道,考查重点是需要、动机与激励的定义和类型。

学习建议

本节以介绍基本概念为主,主要讲述需要动机的概念,激励及其类型,在学习过程中要掌握动机和激励的基本定义,区分内源性动机和外源性动机的区别,按照不同的划分方式对激励进行的不同类型的划分。

考点 1:需要与动机

★☆☆☆☆

一、需要的概念

需要是指当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。

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及在多大程度上满足人的需要。

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),见表 1-1。

表 1-1 内源性动机和外源性动机

动机	含义	着重点	事例
内源性动机	人做出某种行为是缘于行为本身,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	看重的是工作本身	寻求挑战性的工作,获得为工作和组织多作贡献的机会,以及充分实现个人潜力的机会
外源性动机	人为了获得物质或社会报酬,或为了避免惩罚而完成某种行为,完成某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偿	工资、奖金、表扬、社会地位等

【2010 年·单选题】以下关于内外源动机说法错误的是()。

- A. 出于内源性动机的员工看重的是工作本身
- B. 出于内源性动机的员工追求社会地位
- C. 出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿
- D. 出于外源性动机的员工追求工资、奖金等

【答案】B

【解析】外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿,诸如工资、奖金、表扬、社会地位等。B 选项错误。

【2012 年·单选题】在激发个体努力工作的动机因素中,不属于外源性动机的是()。

- A. 社会地位
- B. 奖金报酬
- C. 避免惩罚
- D. 实现潜能

【答案】D

【解析】外源性动机是指人为了获得物质或社会报酬,或为了避免惩罚而完成某种行为。工作所带来的报偿,工资、奖金、表扬、社会地位都属于此类动机。选项 D 不属于外源性动机。

【2011 年·单选题】下述与动机有关的因素中,属于内源性动机范畴的有()。

- A. 提升个人潜力

- B. 获得表扬
- C. 得到更多的收入
- D. 获取更高的社会地位

【答案】A

【解析】内源性动机重的是工作本身,诸如寻求挑战性的工作,获得为工作和组织多作贡献的机会,以及充分实现个人潜力的机会。选项 A 属于内源性动机。

考点 2:激励及其类型

★★☆☆☆

激励就是通过满足员工的需要而使其努力工作,从而实现组织目标的过程。它对于调动人们潜在的积极性,使员工出色完成工作目标及不断提高工作绩效都具有十分重要的作用。

激励的类型是指对不同激励方式的分类,从激励内容的角度可分为物质激励和精神激励,从激励作用的角度可分为正向激励和负向激励,从激励对象的角度可分为他人激励和自我激励,如图 1-1 所示。

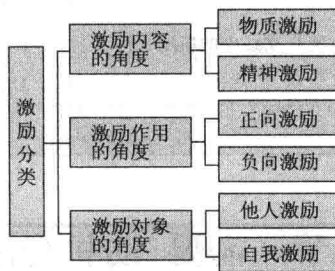


图 1-1 激励分类

【例题·单选题】下列属于激励作用的内容有()。

- A. 设法使员工看到自我需要与组织目标之间的联系
- B. 有效抑制员工个人需要以增进实现组织目标
- C. 促使员工出色完成工作目标
- D. 使员工自我需要与组织目标需要之间始终处于一种驱动状态
- E. 不断调动员工潜在的积极性以提高其工作绩效

【答案】ACDE