

2022年中级《人力资源管理》高频真题考点汇总

2022中级经济师《人力》真题考点

第一章

考点1：动机

动机	动机有三个要素： ①决定人行为的方向：即选择做出什么样的行为； ②努力的水平：即行为的实施程度； ③坚持的水平：即遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为。	
	内源性动机 (内在动机)	指人做出某种行为是因为行为本身，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。 看重工作本身。如：寻求挑战性的工作机会、获得为工作和组织多做贡献的机会等
	外源性动机 (外在动机)	指人为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚而做出某种行为，做出这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酬。如：工资、奖金、表扬、社会地位等

考点2：需要层次理论——美·马斯洛

需要层次	(1) 生理需要：对食物、水、居住场所、睡眠、性等身体方面的需要。 (2) 安全需要：主要针对身体安全（如脱离危险的工作环境）和经济安全（如不解雇的承诺，或是舒适的退休计划）的需要，以免身心受到伤害。 (3) 归属和爱的需要：情感、归属、被接纳、友谊等需要（如获得友好和睦的同事关系）。 (4) 尊重的需要：内在的尊重的需要（如自尊心、自主权、成就感等）和外在的尊重的需要（如地位、认同、受重视等）。 (5) 自我实现的需要：个人成长、发挥个人潜能，实现个人理想的需要。
主要观点	(1) 人都有这五种需要，只是在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同而已。 (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) 马斯洛需要层次模型呈三角形，级别由下及上逐层提高，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) 分类：基本需要：生理需要→安全需要→归属和爱的需要 高级需要：尊重的需要→自我实现的需要
应用	(1) 管理者需要考虑员工不同层次的需要，并为每个层次的需要设计相应的激励措施。 (2) 管理者需要考虑每个员工的特殊需要，因为不同人的需要是不同的。 (3) 该理论还表明，组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的。
评价	①易于理解；②不十分可靠和准确；③呆板、不灵活，难以适应复杂多变的实际环境。

考点3：双因素理论——赫兹伯格

1、激励因素：指成就感、别人的认可、工作性质、责任和晋升等因素。

2、保健因素：组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。

应用：管理者要调动员工的积极性，首先要注意工资、工作环境等保健因素、使员工不致产生不满情绪，但更为重要的是要利用工作本身对员工的价值这类激励因素去激发员工的工作热情。

考点4：ERG理论——奥尔德弗

观点	(1) 认为人有三种核心需要：	
	含义	对应马斯洛需要层次
	生存需要	指个体的生理需要和物质需要，或个体维持生存的物质条件。 全部"生理需要"和部分"安全需要"
	关系需要	指个体维持重要人际关系的需要。 部分"安全需要"、全部"归属和爱的需要"和部分"尊重的需要"
	成长需要	指个体追求自我发展的内在欲望。 部分"尊重的需要"和全部"自我实现的需要"
<p>(1) 认为各种需要可以同时具有激励作用。</p> <p>(2) 提出了"挫折—退化"的观点，认为如果较高层次的需要不能得到满足的话，对满足低层次需要的欲望就会加强。</p>		
优点	<p>ERG 理论更为灵活变通，不是僵化地对待各种层次的需要，而是很好地补充了马斯洛需要层次理论的不足，更全面地反映了社会现实。</p> <p>人们可以同时追求各种层次的需要，或者在某些限制下，在各种需要之间进行转化。</p> <p>ERG理论的变通性尤其有助于说明在文化、环境背景的差异下个体需要的差异。</p>	

考点5：三重需要理论——麦克利兰

认为人有三种重要的需要：		
	含义	特点
成就需要	指个体追求优越感的驱动力，或者参照某种标准去追求成就感，寻求成功的欲望。	<p>(1) 选择适度的风险。</p> <p>(2) 责任感较强。</p> <p>(3) 希望能够得到及时地反馈。</p>
权利需要	指促使别人顺从自己意志的欲望。	喜欢支配、影响别人，喜欢对人“发号施令”，十分重视争取地位和影响力。
亲和需要	指寻求别人建立友善且亲近的人际关系的欲望。	重视被别人接受和喜欢，追求友谊和合作。
<p>应用：</p> <p>(1) 在对员工实施激励时，需要考虑员工以上三种需要的强烈程度，以便提供能够满足这些需要的激励措施。</p> <p>(2) 在组织人事安排上，测量、评价一个人的成就需要对如何分派工作和职位有重要的意义。</p>		

考点6：期望理论——弗罗姆

主要理论	<p>(1) 该理论认为动机是三种因素共同作用的产物：</p> <p>①一个人需要多少报酬（效价）；</p> <p>②个人对努力产生成功绩效的概率估计（期望）；</p> <p>③个人对绩效与获得报酬之间关系的估计（工具性）。效价×期望×工具性=动机</p> <p>(2) 特色：强调情境性，认为没有放之四海而皆准的单一原则可以用来解释每个人的动机。</p>
------	--

应用	期望模型中的三个因素可以有多种组合，产生最强动机的组合是高的正效价、高期望和高工具性。
----	---

考点8：有效推行参与管理的条件

- (1) 员工应有充裕的时间进行参与。
- (2) 员工参与的问题必须与其自身利益相关。
- (3) 员工必须具有参与的能力，如智力、知识技术、沟通技巧等。
- (4) 参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁。
- (5) 组织文化必须支持员工参与。

第二章

考点1：魅力型领导理论——罗伯特·豪斯

领导特质	自信、印象管理技能、社会敏感性和共情	
特征	道德特征（积极）	非道德特征（消极）
	使用权力为他人服务 使追随者的需要和志向与愿景相结合 从危机中思考和学习 激励下属独立思考 双向沟通 培训、指导并且支持下属，与他人分享 用内在道德标准行事	为个人利益使用权力 提升自己的个人愿景 指责或批评相反的观点 要求自己的决定被无条件接受 单向沟通 对追随者的需要感觉迟钝 遵循外在道德标准

考点2：路径—目标理论——罗伯特·豪斯

四种领导行为	<ol style="list-style-type: none"> (1) 指导式领导：让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序。 (2) 支持型领导：努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求。 (3) 参与式领导：主动征求并采纳下属的意见。 (4) 成就取向式领导：设定挑战性目标，鼓励下属展现自己的最佳水平。
权变因素	两个权变因素作为领导的领导行为与结果之间的中间变量： <ol style="list-style-type: none"> (1) 下属控制范围之外的环境因素：如工作结构、正式权力系统、工作团队等。 (2) 下属的个人特征：如经验、能力、内—外控等。

考点3：管理方格图——保罗·赫塞

1、管理方格的纵坐标是"关心人"，横坐标是"关心任务"。

2、方格中5种基本风格：

位于坐标（1，1）位置的领导风格称为"无为而治"，管理者既不关心任务，又不关心人。

位于坐标（9，9）的领导风格则是既关心任务，又关心人，被该理论认为是最理想的领导风格。

位于坐标（5，5）的"中庸式"领导风格。

位于坐标（1，9）的"乡村俱乐部"领导风格，对人极端关注。

位于坐标（9，1）的"任务"领导风格，对任务极端关注。

第三章

考点1：组织结构设计的定义及参数

本质	企业员工的分工协作关系。
----	--------------

设计目的	实现组织的目标。
内涵	企业员工在职、权、责三方面的结构体系。
主要内容	<p>(1) 职能结构：达到企业目标所需完成的各项业务工作及其比例和关系。</p> <p>(2) 层次结构：各管理层次的构成，又称组织的纵向结构。</p> <p>(3) 部门结构：各管理部门的构成、又称组织的横向结构。</p> <p>(4) 职权结构：各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系。</p>
要素	<p>复杂性：指任务分工的层次、细致程度。</p> <p>规范性：指使用规则 and 标准处理方式规范工作行为的程度。</p> <p>集权度：指决策权的集中程度。</p>
设计参数	<p>(1) 特征因素：</p> <p>①管理层次和管理幅度：两者成反比，管理幅度起主导作用。</p> <p>②专业化程度：职能部门分工的精细化程度。</p> <p>③地区分布。</p> <p>④分工形式：职能制、产品制、地区制、混合制。</p> <p>⑤关键职能</p> <p>⑥集权程度</p> <p>⑦规范化</p> <p>⑧制度化程度</p> <p>⑨职业化的程度</p> <p>⑩人员结构。</p> <p>(2) 权变因素：组织环境、组织战略、组织技术、人员素质、组织规模、组织生命周期等。</p>

考点2：组织设计的类型

行政层级式组织形式	<p>马克思·韦伯：理想的组织形式就是科层（官僚）制，强调权威与等级，规章与规范。</p>	
	决定因素	<p>(1) 重视权力等级</p> <p>(2) 分工</p> <p>(3) 规章</p> <p>(4) 程序规范</p> <p>(5) 非个人因素</p> <p>(6) 技术能力</p>
	适用范围	复杂 / 静态环境
	<p>一种按职能划分、组织各个部门的组织形式，又被称为"法约尔模型"。</p>	
	特点	<p>(1) 职能分工； (2) 直线—参谋制； (3) 管理权力高度集中。</p>

<p>职能制组织</p>	<p>优点</p>	<p>(1) 有明确的任务和确定的职责，并且由于从事类似工作、面临类似问题的人们在一起工作，相互影响和相互支持的机会较多。</p> <p>(2) 可以消除设备及劳动力的重复，最充分地利用资源，这种形式也有利于专门设备的开发和对专家的培养。</p> <p>(3) 各部门和各类人员实行专业分工，有利于管理者注重并能熟练掌握本职工作的技能，有利于强化专业管理，提高工作效率。</p> <p>(4) 每一个管理者都固定地归属于一个职能机构，专门从事某一项职能工作，在此基础上建立起来的部门间的联系能够长期不变，这就使整个组织有较高的稳定性。</p>
	<p>缺点</p>	<p>(1) 狭隘的职能观念。</p> <p>(2) 横向协调性差。</p> <p>(3) 适应性差。</p> <p>(4) 企业领导负担重。</p> <p>(5) 不利于培养具有全面素质、能够经营整个企业的管理人才。</p>
	<p>适用范围</p>	<p>(1) 简单 / 静态。</p> <p>(2) 适用于中小型的、产品品种比较单一、生产技术发展变化较慢、外部环境比较稳定的企业。</p>
<p>矩阵组织形式</p>	<p>特点</p>	<p>(1) 一名员工有两位领导；(2) 组织内部有两个层次的协调；(3) 产品部门（或项目小组）所形成的横向联系灵活多样。</p>
	<p>优点</p>	<p>(1) 有利于加强各职能部门之间的协作配合；(2) 有利于顺利完成规划项目，提高企业的适应性；(3) 有利于减轻高层管理人员的负担；(4) 有利于职能部门与产品部门相互制约，保证企业整体目标的实现。</p>
	<p>缺点</p>	<p>(1) 组织的稳定性较差；</p> <p>(2) 双重领导的存在，容易产生责任不清、多头指挥的混乱现象；</p> <p>(3) 机构相对臃肿，用人较多。</p>
	<p>适用范围</p>	<p>(1) 复杂 / 动态；</p> <p>(2) 适合因技术发展迅速和产品品种较多而具有创新性强、管理复杂特点的企业。</p>
<p>事业部制组织形式</p>	<p>特点</p>	<p>把企业的生产经营活动，按产品或地区分别建立经营事业部，实行集中决策指导下的分散经营。单独核算、自负盈亏。</p>
	<p>优点</p>	<p>(1) 有利于总公司的高层管理者摆脱具体管理事务，集中精力于战略决策和长远规划；</p> <p>(2) 增强企业的活力；</p> <p>(3) 有利于把联合化和专业化结合起来，提高生产效率。</p>
	<p>缺点</p>	<p>(1) 容易使各事业部只顾自身的利益，削弱整个公司的协调一致性；</p> <p>(2) 公司和各个事业部的职能机构重复，会增加费用和管理成本。</p>
	<p>适用范围</p>	<p>产品种类多且产品之间工艺差别大，或市场分布范围广且市场情况变化快、要求适应性强的大型联合企业或公司。</p>
	<p>特点</p>	<p>打破部门界限并把决策权下放到工作团队成员手中。</p>

团队结构形式	优点	提高运行效率、增强灵活性。
	缺点	团队与团队成员原来所属职能部门之间的矛盾、团队内部的考核和激励机制、不同团队之间的协调与整合等。
虚拟组织形式	特点	决策集中化程度高，但部门化程度低或根本就不存在，即两头（营销、研发和技术设计）大，中间（生产制造）小。
	优点	灵活性
	不足	公司管理层对公司的主要职能活动缺乏有力的监控。
无边界组织形式	寻求通过组织扁平化来减少指挥链，对管理幅度不加限制，取消各种职能部门，代之以授权的团队。	

第四章

考点1：战略性人力资源管理的三大工具

三大工具	内容
战略地图	指对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具，形象地展示了为确保公司战略得以成功实现而必须完成的各种关键活动及其相互之间的驱动关系。
人力资源管理计分卡	指针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标。 量化处理： （1）各种人力资源管理活动； （2）人力资源管理活动所产生的员工行为； （3）员工的行为所产生的公司战略后果及绩效。
数字仪表盘	能够在计算机桌面上显示的各类图表，它以桌面图形、表格以及计算机图片的形式向领导者和管理者形象地展示了在公司战略地图上出现的各类活动目前在公司中进展到了什么阶段以及正在向哪个方向前进。

考点2：人力资源战略与不同组织战略的匹配

组织战略		人力资源战略
成长战略	内部	（1）招募及甄选压力比较大，培训是全方位、多类型的； （2）强调内部晋升，绩效管理上更关注结果； （3）薪酬与结果的联系往往也非常紧密。
	外部	（1）面临的最大人力资源问题是如何重新合理配置人力资源，维持员工队伍的士气。 （2）招募工作需求不大，但员工重新配置工作压力大，培训工作的重点是文化整合和价值观的统一。 （3）绩效管理和薪酬管理的重心是如何实现绩效管理实践以及薪酬结构和薪酬水平的规范化和标准化。

稳定战略	<p>(1) 保持组织内部人力资源的稳定性以及管理手段的规范性、一致性和内部公平性。</p> <p>(2) 对人员招募需求不大，内部员工会有缓慢的晋升，培训主要关注当前所从事工作的需要。</p> <p>(3) 绩效的重点是员工的行为规范以及员工的工作能力和态度，薪酬管理上更重视薪酬的内部一致性，薪酬决策集中度较高，员工福利水平较高。</p>
收缩战略	<p>(1) 重点解决如何以一种和平、稳定并且代价最小的方式将冗余的人力资源剥离出组织的问题。</p> <p>(2) 如何提高组织在精简和裁员之后留在组织中的员工的士气。</p> <p>(3) 培训压力较大，绩效管理重心放在对结果的考核上，薪酬减少固定薪酬部分、增加浮动薪酬的比重。</p>

第五章

考点1：人力资源需求预测的主要方法

主观判断法	经验判断法	适用范围：短期预测，以及那些规模较小或经营相对稳定、人员流动率不是很高的企业。
	德尔菲法 /专家预测法	<p>优点：</p> <p>(1) 吸取和综合了众多专家意见，避免个人预测的片面性；</p> <p>(2) 不集体讨论，匿名进行，使专家作出独立判断；</p> <p>(3) 采取多轮预测，经过几轮反复，专家意见趋于一致，具有较高的准确性。</p> <p>【注】</p> <p>(1) 专家人数不能太少，至少要20-30人；</p> <p>(2) 专家的挑选要有代表性；</p> <p>(3) 问题的设计要合理；</p> <p>(4) 向专家提供的资料和信息要相对充分，从而使他们能够进行预测和判断。</p>
定量方法	比率分析法	基于某种关键的经营或管理指标与组织的资源需求量之间的固定比率关系，来预测未来人力资源需求的方法。
	趋势预测法	简单的时间序列分析法，根据组织的雇佣水平在最近若干年的总体变化趋势，来预测组织在未来某一时期的人力资源需求数量的方法。
	回归分析法	建立人力资源需求数量与其影响因素之间的函数关系，将这些影响因素的未来估计值代入函数，从而计算出组织未来的人力资源需求量。在实践中经常采用线性回归分析法来进行预测。

考点2：人力资源供求平衡的方法分析

1、减少未来出现劳动力过剩的方法

方法	速度	员工受伤害的程度
裁员	快	高
降薪	快	高
降级	快	高

职位调动	快	中等
职位分享	快	中等
冻结雇佣	慢	低
自然减员	慢	低
提前退休	慢	低
重新培训	慢	低

2、避免未来出现劳动力短缺的方法

方法	速度	可撤回程度
1、加班加点	快	高
2、雇佣临时工	快	高
3、外包	快	高
4、再培训后换岗	慢	高
5、降低流动率	慢	中等
6、从外部雇用新人	慢	低
7、技术创新	慢	低

第六章

考点1：甄选的可靠性与有效性

信度	重测信度	考察测试工具在时间上的稳定性。
	复本信度	复本信度的高低反映了两种复本测试在内容上的等值程度。
	内部一致性信度	它考察了同一项测试中的若干题目是否确实都是在测量同一个内容或特质。 (一种很好的测试工具必须具有很好的内部一致性。) 考察内部一致性信度的方式：分半信度和同质性信度。
	评分者信度	指不同评价者在使用同一种测试工具时所给出的分数之间的一致性程度。
效度	内容效度	指一项测试的内容能够代表它所测量的主体或特质的程度。 检验：主要采用专家判断法，不太适合对智力、领导能力等较为抽象的特质进行评价。
	效标效度	指一项测试或甄选技术对被测试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度。 常用的效标效度：①预测效度；②同时效度

	构想效度	<p>即一项测试的结果解释某一理论上的假设、术语等构想的程度。</p> <p>影响构想效度的因素：</p> <p>(1) 理论上的构想代表性不足；</p> <p>(2) 构想代表性过宽，以至于包括了无关事物。</p>
--	------	--

考点2：心理测试

类型	内容		
能力测试	测试一个人是否具有从事一项特定工作的潜在能力。		
	认知能力测试	<p>①一般认知能力测试（智商）；</p> <p>②特殊认知能力测试：针对具体的认知能力（如归纳和演绎能力、语言和理解力、记忆力、空间关系能力、创造力等）设计的测试。</p> <p>（甄选测试中通常最受关注的是语言理解能力、数学能力和推理能力。）</p>	
	运动和身体能力测试	①心理运动能力测试；②身体能力测试。	
人格测试	<p>人格测量法：自陈量表法，评价量表法，投射法。</p> <p>近年广泛应用的是MBTI人格类型测试和“大五”人格测试。</p> <p>MBTI：从四个两极性的维度（外倾-内倾，感觉-直觉，理性-情感，判断-感知）对人的行为风格进行测试。</p> <p>“大五”人格：外向性、愉悦性、公正严谨性、神经质性、开放性。</p>		
职业兴趣测试	霍兰德职业兴趣测试：		
	类型	人格倾向 适合职业	
	现实型	偏好与具体的物体打交道；喜欢有规则的具体劳动； 不适应社会性质职业；	从事技能性和技术性的职业
	研究型	喜欢抽象的、分析性的、独立性的工作 缺乏组织和领导才能	从事科学研究类工作以及工程设计类工作
	艺术型	具有想象力，有创意， 偏好模糊、自由和非系统化的活动， 厌恶明确有秩序和系统化的活动	从事文学艺术方面的工作
	社会型	合作、友善、善于言谈和社交， 观察能力强，喜欢社交， 有教导、指点和培训别人的能力和愿望	从事教育、咨询
	企业型	冒险、乐观、自信、精力充沛、有进取心； 喜欢担任有领导责任的工作； 喜欢与人争辩；不喜欢从事研究性的活动。	适合担任企业领导或行政管理人员

	常规型	顺从、谨慎、保守、实际、稳重；喜欢条理性强的工作； 不喜欢自己对事情作出判断和决策。	从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作

考点3：评价中心技术

测试方法	内容	
公文筐测试 (笔试)	优点	缺点
	(1) 适合对应聘管理职位的被测试者进行评价，具有较高的内容效度和效标效度； (2) 操作简单，对场地没要求； (3) 表面效度高，容易得到被测试者的理解和接受。	(1) 适合对应聘管理职位的被测试者进行评价，具有较高的内容效度和效标效度； (2) 操作简单，对场地没要求； (3) 表面效度高，容易得到被测试者的理解和接受。
无领导小组讨论	无领导小组讨论：采用情景模拟的方式让一组求职者进行集体讨论，然后观察他们在讨论过程中的言行。(5-7人，1小时左右的讨论，不指定谁是领导者。) 试题：开放式问题，两难性问题，多项选择问题，操作性问题，资源争夺性问题。	
	优点	缺点
	考查被测试者的组织协调能力和口头表达能力、说服能力，领导能力，人际交往能力以及自信程度、进取心、情绪稳定性、反应灵活性等个性特点。	(1) 对测试题目要求较高； (3) 对评价者的评分技术要求较高； (3) 被测试者可能会有意识的表现和掩饰自己。
角色扮演	指要求被测试者扮演一位管理者或者某岗位员工，然后让他们根据自己对角色的认识或担任相关角色的经验进行相应的语言表达和行为展示的测试方法。	

【评价中心技术中各种练习衡量的技能举例】

技能	公文筐训练	无领导小组讨论	角色扮演
领导能力 (控制、辅导、影响、足智多谋)	√	√	√
问题解决能力 (判断力)	√	√	√
人际交往能力 (敏感性、解决冲突能力、合作能力、口头沟通能力)		√	√
行政管理能力 (组织能力、规划能力、书面沟通能力)	√	√	
压力承受能力 (自信心)		√	√

第七章

考点1：绩效评价常见误区及应对方法

常见误区		克服方法
1、晕轮效应	指对一个人进行评价时，往往会因为对他的某一特质强烈而清晰的感知，而掩盖了该人其他方面的品质。	消除评价者的偏见； 尽量选择与工作绩效相关的评价因素，从而消除因评价者偏见对员工绩效考核的影响。
2、趋中倾向	指有些评价者由于不愿意得罪人或所辖范围过大，很难全面了解所有员工工作表现时，将员工的考核分数集中在某一固定范围的变动中，使评价的结果缺少好与坏的差异。	评价者要密切地与员工接触、彻底与评价标准做对比，全面准确了解被评价者的工作情况； 采取强制分配法、排序法等非系统的绩效考核方法。
3、过宽或过严倾向	过分严厉或过分宽大地评定员工的倾向。 原因：主管人员采取了主观评价标准，忽略了客观标准。	选择适当的方法，建立评价者的自信心或举行角色互换培训； 采取强制分配法消除评价误差。
4、年资或职位倾向	评价者倾向于给予那些服务年资较久、担任职务较高的被评价者较高的分数。 原因：管理者主观意识太强。	通过各种方式使评价者建立“对事不对人”的观念，引导评价者针对工作完成情况、工作职责进行评价。
5、盲点效应	评价者难于发现员工身上存在的与评价者自身相似的缺点和不足。	将更多类型的考核主体纳入考核，化解评价者评价结果对员工绩效的完全决定作用。
6、刻板印象	个人对他人的看法，往往受到他人所属群体的影响。	注意从员工的工作行为出发，而不是员工的个人特征。
7、首因效应	据第一印象去判断一个人。	多角度考核。
8、近因效应	指最近的或最终的印象往往是最强烈的，可以冲淡之前产生的各种因素。	在进行绩效考核前，先由员工进行自我总结，以便使评价者能够全面地回顾被考核人员在整个绩效考核周期内的表现。

考点2：绩效管理工具

1、目标管理法

优势分析	劣势分析
(1) 有效性。 (2) 启发了员工自觉性，调动了员工积极性。 (3) 操作比较容易。 (4) 比较公平。	(1) 倾向于聚焦短期目标。 (2) 目标管理法的假设之一是认为员工是乐于工作的，这种过分乐观的假设高估了企业内部自觉、自治氛围形成的可能性。 (3) 可能增加企业的管理成本。 (4) 目标有时可能难以制定。

2、标杆超越法

优势分析	(1) 有助于激发员工、团队的潜能，提高企业的绩效。 (2) 促进企业经营者激励机制的完善。
劣势分析	容易使企业陷入模仿标杆企业的漩涡中，导致企业失去自身的特色。一旦标杆的选取出现偏差，可能导致自身经营决策的失误。

3、关键绩效指标法

注意事项	(1) 关键绩效指标的数量不宜过多。 (2) 同类型职位的关键绩效指标必须保持一致。 (3) 关键绩效指标要彻底贯彻企业战略的重点。
优势	将企业绩效指标与企业的战略目标紧密联系在一起，自上而下地确定各个级别的绩效目标，能够将企业目标和个人目标很好地整合在一起。
劣势	(1) 对某些职位，设计关键绩效指标比较困难。 (2) 缺少完整的对操作有指导意义的指标框架体系。

4、平衡计分卡法

概念及内涵	着眼于公司的长远发展，从四个角度关注企业的绩效，即 <u>客户角度指标、内部流程角度指标、学习与成长角度指标、财务角度指标</u> 。 (财务角度指标关注企业已采取行动所达到的结果，另外三个方面的指标用来补充财务角度指标。) 适用：企业战略进行重大调整的时期。
注意事项	(1) 高层管理者需要积极参与平衡计分卡的实施，多与下级沟通； (2) 防止平衡计分卡使用目的的单一，它不仅是一种绩效考核管理方法，更是一种战略管理工具； (3) 要谨慎选择考核指标； (4) 要充分重视平衡计分卡法实施的连续性和持久性。
优势	(1) 消除了财务指标一统天下的局面； (2) 从企业战略层面考虑问题，并揭示了四个考核角度之间的因果关系； (3) 实现了评估系统与控制系统的结合； (4) 迫使管理者将所有重要绩效指标放在一起综合考虑。
劣势	实施成本高

第八章

考点1：战略性薪酬管理

核心：在企业不同战略下做出的一系列战略性薪酬决策

1、适用于不同发展战略下的薪酬管理

发展战略	特点	薪酬方案
成长战略	关注市场开发、产品开发、创新等内容	企业与员工共担风险、共享收益。 短期来看，基本薪酬低，变动薪酬高。 长期来说，实行奖金或股票选择权等计划。

稳定/集中战略	强调市场份额或运营成本	薪酬决策集中度高，薪酬确定以员工从事的岗位本身为准；薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大；薪酬数额采用跟随或略高于市场平均水平，长期内不会有大的增长。
收缩/精简战略	企业面临困境	将企业经营业绩与员工收入挂钩。基本薪酬所占比例低，尝试股份所有权计划，鼓励员工共担风险。

2、适用于不同竞争战略下的薪酬管理

竞争战略	特点	薪酬方案
创新战略	强调产品在市场上的领袖地位及客户满意度。	注重对产品创新、技术创新和生产方法创新，给予足够的报酬或奖励；基本薪酬以通行水平为准且略高于市场水平。
成本领先战略	企业追求效率最大化、成本最小化。	薪酬整体水平比竞争对手的薪酬相对低；基本薪酬比例低，奖金所占的比重较大
客户中心战略	强调客户满意度。	根据员工向客户提供服务的数量与质量来支付薪酬；根据客户对员工及员工群体所提供服务的的评价来支付奖金。

3、全面薪酬战略

(1) 含义：以客户满意度为中心，鼓励创新精神和可持续性的绩效改进，并对娴熟的专业技能提供奖励，从而在员工和企业之间营造出一种双赢的工作环境的薪酬战略。

(2) 特点：更强调战略性、激励性、灵活性、创新性和沟通性。

(3) 建立步骤：①评价薪酬的含义。②制定与企业战略相匹配的薪酬决策。③执行战略性薪酬决策。④对薪酬系统的匹配性进行再评价。

考点2：职位评价方法

	优点	缺点	适用范围
排序法	简单易行，成本较低，而且易于与员工沟通。	主观成分很大；只能确定职位的序列，不能确定所排序的职位之间的相对价值。	规模较小、结构简单、职位类型较少而且员工对本企业各项职位都较为熟悉的企业。
分类法	简单、容易解释、等级结构能真实地反映有关企业的结构。	等级定义比较困难，存在较大的主观因素。	职位类别较为简单的小型企业。
要素计点法	更为精确，评价结果更容易被员工所接受，同时允许对职位之间的差异进行微调。	设计与实施都比较复杂	大规模企业中的管理类职位
因素比较法	较为完善，可靠性高，同时，也使不同的职位之间更具可比性，且可由职位内容直接求得具体薪酬金额。	评价体系设计复杂，难度较大，成本较高。同时，由于这种方法不易理解，因此，员工对其准确性和公平性容易产生质疑。	处在劳动力市场相对稳定环境下的规模较大的企业。

考点3：上市公司股票期权计划内容

激励范围和对象	<p>激励对象：上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，但不应当包括独立董事和监事。</p> <p>外籍员工任职上市公司董事、高级管理人员、核心技术人员或核心业务人员的，可以成为激励对象。</p> <p>单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，不得成为激励对象。</p> <p>【注】激励对象不能同时参加两个或两个以上上市公司的股权激励计划。</p>
激励制度	上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累积不得超过公司股本总额的10%
股票来源	公司发行新股票；通过留存股票账户回购股票；从二级市场购买的股票。
资金来源	上市公司不得为激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。
股票期权时间规定	<p>①授权日：必须是交易日。不得是下列期间：定期报告公布前30日、重大交易决定过程中及该事项公告后2个交易日</p> <p>②等待期：期权授予日——首次可以行权不少于1年</p> <p>③有效期：从授权日计算不得超过10年。（股票期权、股权激励计划）</p> <p>④行权期：必须是交易日，应当在公司定期报告公布后的第2个交易日，至下一次定期报告公布日前10个交易日内行权。</p>
行权价格	考虑因素：①要对激励对象形成激励与约束；②具有可操作性；③对原股东权益的影响。
执行方式	现金行权、无现金行权、无现金行权并出售

考点4：员工持股计划

特点	<p>①持股人或认购者必须是本企业的员工</p> <p>②员工所认购的股份在转让、交易等方面受到一定的限制。</p>
原则	①依法合理的原则。②自愿参与的原则。③风险自担的原则。
种类	<p>(1) 杠杆型员工持股计划：利用信贷杠杆来实现。</p> <p>(2) 非杠杆型员工持股计划：“股票奖金计划”。</p>

主要内容	<p>(1) 激励对象:</p> <p>①在企业工作满一定时间的正式员工;</p> <p>②公司的董事、监事、经理;</p> <p>③企业派往投资企业、代表处工作, 劳动人事关系仍在本企业的外派人员;</p> <p>④企业在册管理的离退休人员。</p> <p>(2) 员工持股计划的持股期限和持股规模:</p> <p>①每期员工持股计划的持股期限不得低于 12 个月, 以非公开发行方式实施员工持股计划的持股期限不得低于 36 个月。</p> <p>②上市公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%;</p> <p>③单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%。</p> <p>【注】对于员工持股的比例:</p> <p>①要明确界定员工持股占企业总股本的比例, 一般不宜超过20%。</p> <p>②要明确界定企业内部员工持股额度的分配比例, 一般企业高管人员与一般职工的认购比例不宜拉得太大, 原则上控制在 4 : 1 的范围之内。</p>
------	--

第九章

考点1: 培训与开发效果评估

评估内容	<p>1、反应评估: 对培训内容、方法、形式、培训师、设施的满意度等。易于进行, 是最基本、最常用的评估方式。</p> <p>常用方法: 访谈、问卷调查(最普遍)</p> <p>2、学习评估: 测定被培训者的学习获得程度, 关注“学到了什么”</p> <p>方法: 知识—笔试; 技能—实际操作; 态度—自我评价的态度量表</p> <p>3、行为评估: 考查知识运用程度, 关注行为是否改变。</p> <p>方法: 面谈、直接观察、绩效监测、行为评价量表。最常用: 行为评价量表。</p> <p>4、结果评估: 计算培训创造出的经济效益。</p> <p>硬指标: 产出、质量、成本、时间等; 容易计算。</p> <p>软指标: 工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等; 难以量化, 比较主观。</p> <p>5、投资收益评估: 计算投资回报率。往往很难实施。</p>
评估方法	<p>(1) 控制实验法: 最规范, 用实验方法评估。通过采集相关数据(产量、销售增长量等)确定员工绩效的提高是否确实是由培训引起的。</p> <p>优点: 可以提高评估的准确性和有效性。</p> <p>缺点: 操作比较复杂, 费用高; 不适用于管理技能等难以量化的评估。</p> <p>(2) 问卷调查法: 实际工作中常常采用。</p> <p>调查内容: 受训人员对培训与开发项目的看法; 所学的知识、技能; 应用所学的新知识的能力; 培训与开发的目标是否达成。</p>
评估报告	内容包括概要、项目背景、评估目的、评估方法、评估内容与效果、结论和建议等

考点2: 职业生涯锚

类型	特点

技术/职能能力型	<p>强调技术/职能等业务工作；</p> <p>拒绝一般管理工作，但可以在技术/职能领域管理他人；</p> <p>追求在技术/职能区域的成长和不断提高。</p> <p>适合职业：工程技术、营销、财务分析、系统分析等</p>
管理能力型	<p>追求一般性管理工作，且责任越大越好；</p> <p>有强烈的升迁动机，以提升等级和收入作为衡量成功标准；</p> <p>具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合各类组织管理者；</p> <p>对组织有极大的依赖性。</p>
安全/稳定型	<p>追求安全稳定的职业前景是最大的驱动力和价值观。</p> <p>两类安全取向：</p> <p>职业安全：给定组织中稳定的成员资格</p> <p>情感安全：熟悉环境里稳定有保障的职业</p>
自主独立型	<p>选择职业时不放弃自由为第一需要。</p> <p>追求能够施展个人才能的工作环境，最大限度摆脱组织的约束，但有很强的职业承诺。</p>
创造型	<p>有强烈的创造需求和欲望，发明创造是他们工作的最大动力。</p> <p>冒险精神是另一个非常明显的特征。</p> <p>创造欲使他们标新立异，并为此做好冒险的准备。</p>

第十章

考点1：劳动关系

特征	<p>①劳动关系最主要的特点：从属性。劳动关系形式上平等，实际不平等。</p> <p>②运行过程：在劳动的过程中实现的。</p> <p>③运行的空间范围：工作场所或雇佣单位。</p> <p>④所涉及的具体内容：表现为劳动者和雇佣的权利与义务。</p> <p>冲突与合作形成劳动关系运行的两种基本形式。</p>
劳动者	<p>①劳动者是被用人单位依法雇用（录用）的人员，不包括自雇者；</p> <p>②劳动者是在用人单位管理下从事劳动的人员；</p> <p>③劳动者是以工资收入为主要生活来源的人员；</p> <p>④劳动者仅限定在国家劳动法律所规定的范围之内。</p>
工会	<p>工会的划分：</p> <p>（1）按工会的组织结构形式划分：职业工会、产业工会、总工会；</p> <p>（2）按工会的层级划分：企业工会、区域性（或地方性）工会、全国性工会。</p> <p>工会是自愿结合的工人阶级的群众组织，中华全国总工会及其下工会体系是我国唯一合法的工会组织。</p>

主体	用人单位	<p>用人单位包括：</p> <p>①企业：指包括国有企业、集体企业、外商投资企业、私营企业等依法成立、进行生产经营活动的各类经济组织。</p> <p>②个体经济组织：指雇工7人以下（包括7人）的个体工商户。</p> <p>③民办非企业单位：指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。</p> <p>④国家机关：包括国家权力机关、国家行政机关、司法机关等。</p> <p>⑤事业组织：指为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的、从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。</p> <p>⑥社会团体：指中国公民自愿组成、为实现成员共同意愿、按照其章程开展活动的非营利性社会组织。</p>
	雇主组织	<p>主要形式：行业协会、地区雇主协会、国家级雇主联合会。</p> <p>雇主组织的主要作用：</p> <p>①参与集体谈判。同工会进行谈判、签订集体协议、协调劳动关系，是雇主组织发展的最基本原因，也是雇主组织最基本的功能。</p> <p>②参与劳动立法和政策制定。</p> <p>③在劳动争议处理过程中向其成员提供法律服务。</p> <p>④通过雇主组织的培训机构为会员企业提供培训服务。</p>
	政府	<p>(1) 劳动关系的规制者。</p> <p>(2) 劳动关系运行的监督者。</p> <p>(3) 劳动争议的重要调解仲裁者。</p> <p>(4) 劳动关系重大冲突的控制者。</p> <p>(5) 协调劳动关系制度和机制建设的推动者。</p>

第十一章

考点1：劳动力市场的概念与特征

概念	<p>宏观含义：由各种各样的局部性或单一性劳动力市场构成的一个总劳动力市场体系。</p> <p>微观含义：指特定的劳动力供求双方在通过自由谈判达成劳动力使用权转让的合约时所处的市场环境。</p>
特征	<p>(1) 特殊性：不能脱离劳动者而存在。劳动力这种商品所有权没有转移，转移的是使用权。</p> <p>(2) 多样性：不同劳动力之间不能相互替代，在不同的劳动力市场上，劳动价格不同。</p> <p>(3) 不确定性：动态属性，匹配不是终身性的，可能会出现重新匹配。</p> <p>(4) 交易对象的难以衡量性：能力很难通过学历、年龄、性别等可见要素衡量出来。</p> <p>(5) 交易的延续性：交易双方之间的关系在一定时期内被固定了下来。</p> <p>(6) 交易条件的复杂性：在交易过程中，工作环境、工作条件等多种要素都影响交易的最终完成。</p> <p>(7) 劳动力出售者地位的不利性：出售者的地位往往处于不利的地位。</p>

考点2：晋升竞赛

概念	<p>指在企业内部劳动力市场，员工往往会在一家企业中工作相当长的时间，甚至终身就职于一家企业，这时企业往往会为员工设计出若干个晋升层次，员工们为了能够获得每一次晋升机会，会在彼此之间展开激烈的竞争。</p>
----	---

特点	(1) 获胜者最终得到的奖金或报酬是事先固定的。 (2) 能否获胜, 完全取决于相对绩效。 (3) 所有奖金和报酬全部归获胜者得到, 不会在选手中按比例分配。
设计要点	(晋升的综合价值和晋升风险) (1) 员工晋升后能得到的实际价值有多大; (2) 最终获得晋升到底是因为实力和绩效的原因还是因为运气因素。

考点3: 劳动力需求及其影响因素

工资率变化对长期劳动力需求数量的影响	(1) 工资率上升的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量减少。 (2) 工资率下降的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量增加。
产品需求对劳动力需求量的影响	其他条件不变: (1) 产品需求上升, 劳动力需求增加。(2) 产品需求下降, 劳动力需求减少。
资本价格对劳动力需求量的影响	规模效应 其他条件不变: (1) 资本价格上升, 劳动力需求减少。 (2) 资本价格下降, 劳动力需求增加。
	替代效应 (1) 资本价格上升, 劳动力需求增加。 (2) 资本价格下降, 劳动力需求减少。

第十二章

考点1: 工资水平

货币工资与实际工资	$实际工资 = 货币工资 / 物价指数$
确定工资水平的实际因素	(1) 劳动者个人及其家庭所需的生活费用。 (2) 同工同酬的原则。 (3) 部门或企业的工资支付能力。

考点2: 工资差别

形成原因	不同产业部门: (1) 熟练劳动力所占比重: 比重越大, 工资率越高。 (2) 技术经济特点: 一般情况下, 规模大、人均占有资本投资比例高的产业部门, 人均工资水平也较高。 (3) 发展阶段: 兴盛期工资高, 衰退期难增长。 (4) 工会化程度: 工会化程度高, 工资高。 (5) 地理位置: 工资水平较低的行业(如纺织业), 多集中在低工资地区。
	不同职业之间: (1) 不同职业在劳动强度和劳动条件方面的差别。 (2) 不同职业引起的愉快或不愉快程度有差别。 (3) 不同职业具备从业能力的难易程度有差别。 (4) 不同职业所具有的社会安全程度即工作保障和职业稳定程度不同。 (5) 不同职业要求从业者所承担的责任程度是有差别的。

类型	补偿性	指知识、技能没有质的差别的劳动者，因为从事职业的工作条件和社会环境不同而产生的工资差别。
	竞争性	指在劳动者和生产资料充分流动的竞争环境下，由于劳动者质的差别所造成的工资差别。
	垄断性	<p>主要原因：不同质劳动者之间的流动受到了自然的或者非自然力量的限制。</p> <p>(1) 非自然性垄断所造成的收入差别：制度原因（城乡隔离政策），归结为市场发育不全和市场失败。</p> <p>(2) 自然性垄断所造成的收入差别（租金性工资收入）：从事某职业的劳动力非常稀缺，由于其质量上的特征难以在短时间内补充，从而本职业保持垄断，获得收入。</p>

考点2：失业的类型及其成因与对策

类型	原因	措施
摩擦失业	劳动力市场的动态属性； 信息不完善性	①正常性的失业，与充分就业不矛盾； ②注意加强劳动力市场的情报工作，疏通信息渠道。
结构性失业	最主要的是技术性失业（形成原因是先进的科学技术以及经营管理方式等通过提高劳动生产率取代了一部分劳动力，造成失业。）	①加强劳动力市场的情报工作，使求职人员及时了解劳动力市场的供求情况。 ②由政府提供资金，向愿意从劳动力过剩地区迁到劳动力短缺地区的失业工人提供安置费。 ③制订各种培训计划，使工人的知识更新与技术发展同步进行，以适应新职业的需要。 ④提供更好的职业指导和职业供求预测。
季节性失业	①一些部门或行业对劳动力的需求随季节的变化而波动； ②一些行业会随季节的不同而遇到购买的高峰和低谷。	①加强对季节性失业期的预测工作； ②建议政府规定一个合理的失业补助期限
周期性失业	指由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡所造成的失业。 基本原因——总量需求不足	/

第十三章

考点1：高等教育投资的基本模型

高等教育投资的成本收益分析框架	果上大学的收益现值超过上大学的成本，则上大学就是值得的，否则，从经济角度来说，就是没有意义的。
-----------------	---

高等教育投资决策的几个基本推论	<p>(1) 在其他条件相同的情况下，投资后的收入增量流越长，则上大学的净现值越可能为正，上大学可能性更大。</p> <p>(2) 在其他条件相同的情况下，上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多。</p> <p>(3) 在其他条件相同的情况下，大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越多。</p> <p>(4) 在其他条件相同的情况下，在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率（利息率）越高，则上大学的可能性就越小。</p>
上大学的合理年限决策	<p>达到效用最大化的高等教育投资年限是在边际收益=边际成本的那个点取得的。</p> <p>①不同的人，上大学的边际成本是不同的。</p> <p>②不同的人最好选择上不同年限的大学。</p> <p>③在边际收益一定的情况下，边际成本高的人愿意上大学的年限更少一些。</p> <p>④边际成本一定的情况下，能够从每多上一年大学中获得更高边际收益的人，更有可能上更长年限的大学。</p>

考点2：在职培训的成本与收益及其安排

1、在职培训的成本与收益

成本	<p>(1) 在职培训所需要的一些直接成本开支：如受训者工资；培训教师工资；场地租用费；培训设备费等。</p> <p>(2) 受训者参加培训的机会成本。</p> <p>(3) 利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本。</p>
收益	主要体现在受训者生产率的提高上。

2、在职培训投资的成本及收益安排

	成本	收益
一般培训	<p>员工负担成本并享有收益。</p> <p>员工在培训期间接受一种与较低的生产率相对应的较低工资率（低于不培训时的市场工资率）。</p>	在培训以后又获得与较高的生产率相对应的较高工资率（高于不接受培训情况下所可能获得的市场工资率）。
特殊培训	<p>在培训期间，企业向员工支付一种位于市场工资率和低生产率工资率之间的工资率。</p> <p>企业和员工共同分摊成本。</p>	<p>在特殊培训完成之后，企业向员工支付一种介于市场工资率和高生产率工资率之间的工资率。</p> <p>企业和员工共同分享收益。</p>

考点3：劳动力流动的主要影响因素

	具体因素	影响情况
企业因素	企业规模	企业规模越大，员工流动率越低（①工资比较高；②工作机会多）
	所处地理位置	企业位于企业数量较多的大型都市地区，其他条件相同情况下，员工流动率比较高。

	组织文化及领导风格等	心理感受不佳是员工满意度下降最终离职的主要因素。心理成本过高或者心理收益过低，都会导致流失。
劳动者因素	年龄	年轻时流动频率较高：①工作匹配质量；②人力资本投资动机，流动机会成本低，投资回收期长。
	任职年限	任职年限越长，离职可能性越低。 ①工作匹配质量好；②特殊培训人力资本多；③心理成本下降；④心理收益上升
	性别	女员工离职率高，在职年限更短。
市场周期因素	宽松状态（供>求）	已经就业的劳动者的流动机会受到削弱。
	紧张状态（供<求）	劳动力流动率上升。
	失业率和临时解雇率	衡量劳动力市场松紧程度的指标：①失业率（失业率高，离职率低）；②临时解雇率（临时解雇率高，离职率低）
	经济周期	①经济快速增长时期，劳动力流动率高； ②经济停滞期或衰退期，劳动力流动率低。
社会因素	①整个社会对于劳动流动者的态度以及流动的传统习惯。	
	②不同国家的社会制度使劳动者的直接流动成本不同从而影响劳动力流动。	

第十四章

考点1：劳动合同解除

情形	内容
协商一致解除	用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

用人单位解除	<p>(1) 用人单位因劳动者过失可以随时解除劳动合同：</p> <p>①在试用期间被证明不符合录用条件的；</p> <p>②严重违反用人单位的规章制度的；</p> <p>③严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；</p> <p>④劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；</p> <p>⑤因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；</p> <p>⑥被依法追究刑事责任的。</p> <p>(2) 用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同；选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。</p> <p>(3) 用人单位因实施裁员解除劳动合同。</p> <p>裁减人员时，应当优先留用下列人员：</p> <p>①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；</p> <p>②与本单位订立无固定期限劳动合同的；</p> <p>③家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的</p> <p>【注】《劳动合同法》规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同：</p> <p>①从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业病健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；</p> <p>②在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；</p> <p>③患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；</p> <p>④女职工在孕期、产期、哺乳期的；</p> <p>⑤在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；</p> <p>⑥法律、行政法规规定的其他情形。</p>
劳动者解除	劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第十五章

考点1：社会保险法律关系的主体和客体

划分	社会保险法律关系的主体	客体
从社会保险责任划分	<p>(1) 国家：对社会保险运行和实施给予法律和财政支持，为特殊主体。</p> <p>(2) 管理和经办机构：依法向用人单位、劳动者征收保险费，并发放保险待遇；负责保险基金会计核算和日常管理。</p> <p>(3) 用人单位：承担缴纳保险费义务，是主要缴纳者。</p> <p>(4) 劳动者及其家庭：既是社会保险的受益人，同时劳动者本人又要承担相应的缴费义务。</p>	

从保险业务划分	<p>(1) 保险人：依法收取社会保险费，并按规定支付保险待遇的主体。保险人称为社会保险经办机构。</p> <p>(2) 投保人：为保险人利益投保社会保险的主体，一般为用人单位。</p> <p>(3) 被保险人：对社会保险标的具有直接保险利益的主体，在参保单位中就业的劳动者；自谋职业的劳动者在履行缴费义务后，也可以成为被保险人。</p> <p>(4) 受益人：基于被保险人的一定关系而享有一定保险利益的主体。</p> <p>(5) 管理人：依法负管理职责的社会保险行政部门。</p> <p>(6) 监督人：依法负有监督职责的机构。</p>	社会保险法律关系主体的权利和义务所指向的对象，可以是资金、物，也可以是服务行为。
---------	--	--

第十六章

考点1：工伤认定

认定范围	<p>①在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害；</p> <p>②工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害；</p> <p>③在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害；</p> <p>④患职业病；</p> <p>⑤因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明；因公外出”的认定，应当考虑职工外出是否属于用人单位指派的因工作外出，遭受的事故伤害是否因工作原因所致。</p> <p>⑥在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害；</p> <p>⑦其他</p> <p>视同工伤的情形：</p> <p>①工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡；</p> <p>②抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害；</p> <p>③职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。按照《工伤保险条例》的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。</p>
不认定工伤的范围	<p>①故意犯罪；</p> <p>②醉酒或者吸毒：应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。无法获得上述证据的，可以结合相关证据认定。</p> <p>③自残或者自杀的。</p>

认定申请	<p>(1) 申请期限：职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。</p> <p>单位不按规定提报，工伤职工或者其近亲属、工会组织可以在1年内，直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。</p> <p>(2) 工伤认定申请材料：</p> <p>①工伤认定申请表；</p> <p>②与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；</p> <p>③医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。</p> <p>(3) 争议工伤认定举证：</p> <p>①职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。</p> <p>②社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内做出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。</p>
------	--

第十七章

考点1：劳动争议

概念	<p>劳动关系当事人之间因劳动权利和义务产生的争议。</p> <p>(1) 双方必须是劳动关系当事人。用人单位之间、劳动者之间、用人单位与没有与之建立劳动关系的劳动者、国家机关与公务员之间的争议，都不属于劳动争议。</p> <p>(2) 因劳动权利和义务产生分歧而引起。</p>
基本特征	<p>(1) 当事人是特定的。一方是用人单位，另一方必须是劳动者。</p> <p>(2) 主体之间必须存在劳动关系。</p> <p>(3) 内容必须与劳动权利和义务有关。</p>
劳动争议处理的基本原则	合法、公正、及时、着重调解
适用范围	<p>(1) 因确认劳动关系发生的争议；</p> <p>(2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；</p> <p>(3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；</p> <p>(4) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；</p> <p>(5) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；</p> <p>(6) 法律、法规规定的其他劳动争议。</p>
不属于劳动争议的情形	<p>(1) 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金纠纷。</p> <p>(2) 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷。</p> <p>(3) 劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷。</p> <p>(4) 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷。</p> <p>(5) 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷。</p> <p>(6) 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。</p>

考点2：劳动争议当事人的举证责任

实行“谁主张，谁举证”，“谁决定，谁举证”的举证责任原则。

(1) 用人单位举证责任：发生争议时，当事人对自己的主张有责任提供证据。劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。

(2) 在法律没有具体规定举证责任承担时，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素

确定举证责任的承担。

(3) 在诉讼活动中，因用人单位做出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

第十八章

考点1：用人单位违反《社会保险法》的法律责任

(1) 不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额1倍以上3倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处500元以上3000元以下的罚款。

(2) 未按时足额缴纳社会保险费的，社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收0.05%的滞纳金。

(3) 职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位未依法代扣代缴的，由社会保险费征收机构责令用人单位限期代缴，并自欠缴之日起向用人单位按日加收0.05%的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。

第十九章

考点1：职称制度

- 1、职称：是专业技术人才学术技术水平和专业能力的主要标志。
- 2、职称评审：是按照评审标准和程序，对专业技术人才品德、能力、业绩的评议和认定。职称评审结果是专业技术人才聘用、考核、晋升等的重要依据。（职称评审标准分为国家标准、地区标准和单位标准。）
- 3、职称评审委员会：按照职称系列或者专业组建，不得跨系列组建综合性职称评审委员会。职称评审委员会分为高级、中级、初级职称评审委员会。
- 4、职称申报审核：申报人应当为本单位在职的专业技术人才，离退休人员不得申报参加职称评审。事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。
- 5、组织职称评审：职称评审委员会组建单位组织召开评审会议。评审会议由主任委员或者副主任委员主持，出席评审会议的专家人数应当不少于职称评审委员会人数的2/3。