

2006经济师《人力资源管理》考试大纲（中级）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/219/2021\\_2022\\_2006\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_B5\\_8E\\_c49\\_219036.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/219/2021_2022_2006_E7_BB_8F_E6_B5_8E_c49_219036.htm)

第一部分 组织行为学与组织文化

第一章 领导行为学基础 考试目的 通过本章的考试，使考生理解与领导有关的一些概念和知识，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，以及作为组织核心的领导者如何决策等问题。

考试内容（一）领导理论 熟悉领导的含义和有关领导学的几个经典研究（勒温的研究、斯托克蒂尔的研究、俄亥俄模式、密西根模式），并在此基础上进一步掌握有关领导学研究的传统理论（领导的特质理论、领导成员交换理论、权变理论、路径目标理论）和现代领导理论的观点（魅力领导理论和转换型领导理论）。

（二）领导风格与技能 掌握领导角色、领导风格和技能等在组织中的运用，掌握有关领导风格研究的思路和内容，熟悉管理方格图、生命周期理论，并能够从领导的角色去分析领导者的活动；掌握领导者的技能以及如何发展这些技能。

（三）领导决策 掌握决策对领导的意义，西蒙和明茨伯格有关决策过程几个阶段的划分；掌握有关领导行为决策的模型（经济理性模型、有限理性模型、社会模型）；掌握领导者的决策风格，掌握指导型、分析型、概念型和行为型四种领导风格的含义和表现；掌握团体决策的概念与意义，掌握团体决策中出现的团体思维和团体极化现象的原因和克服方法，以及团体决策的技术（头脑风暴法、德尔菲法、具名团体技术、阶梯法等）的思路。

第二章 需要与激励 考试目的 通过本章的考试，使考生掌握需要与激励的概念

，掌握主要的激励理论，熟悉激励的基本形式及常用的激励方式，提高考生的实际管理中运用激励措施的能力。考式内容（一）需要与激励概述 掌握需要的概念；掌握动机的概念及三个要素，掌握内源性动机和外源性动机；掌握激励的概念和作用。（二）激励的理论 掌握马斯洛的需要层次理论的内容及主要观点，了解需要层次理论在管理上的应用及局限性；掌握赫兹伯格的激励—保健双因素理论的内容及在管理上的应用；掌握 ERG 理论及其在管理上的应用；掌握三重需要理论的三种需要的概念，熟悉成就需要这几年来人的特点、权力需要与领导的关系、领导的亲和需要对管理的影响；掌握公平理论的内容，熟悉恢复公平的五种方法，了解公平理论在管理上的应用；掌握期望理论内容，了解期望理论在管理上的应用。（三）激励理论在实践中的应用 掌握目标管理的含义，了解目标设定的过程，熟悉目标管理的要求，掌握参与管理的概念，熟悉参与管理的原因，熟悉实施参与管理的条件，了解质量监督小组；掌握绩效薪金制概念及其优点，了解计件工资和按利分红的概念。

### 第三章 组织设计与组织文化

考试目的 通过本章的考试，使考生掌握组织设计的概念和主要参数，能及基本的组织设计形式、优缺点及适用范围，熟悉组织设计的基本程序；掌握组织文化的概念、功能、内容和结构，了解组织文化的影响因素；掌握组织文化的分类，以及组织文化与组织发展的结构技术与四种人文技术。了解现代组织发展的两种技术。

考试内容（一）组织设计概述 掌握组织结构设计的概念、内容和要求；掌握组织结构的十个特征因素和六个权变因素；熟悉组织设计程序的八个步骤。（二）组织设计的类型 掌握行政层级式组织形式的决

定因素及适用范围；掌握职能制组织形式的主要特点、优缺点及适用范围；掌握矩阵式组织形式的特点、优缺点及适用范围；了解新型组织形式（团队结构形式、虚拟组织形式、无边界组织形式）。（三）组织文化掌握组织文化的概念、功能，以及组织文化的内容和结构，了解组织文化的各个影响因素；熟悉组织文化的类型；了解组织文化与组织设计的关系。（四）组织变革与发展掌握组织变革的概念、方法、程序；掌握组织发展的概念和含义，掌握传统组织发展的结构技术与四种人文技术；了解现代组织发展的两种技术。

第二部分 人力资源管理 第四章 人力资源管理概述 考试目的 通过本章的考试，使考生了解战略性人力资源的概念，掌握人力资源实务一致性的概念、意义、影响因素，掌握外部环境、劳动力、组织文化、组织战略、生产技术等五方面因素对人力资源策略的影响。

考试内容（一）人力资源管理掌握组织战略和战略规划的概念，了解组织战略的意义，熟悉总体战略和职能战略的概念；掌握人力资源在组织战略规划中有三方面作用；掌握战略性人力资源管理的概念及其与传统人力资源管理的区别和七个特点，熟悉人力资源战略的重要性；掌握人力资源实务一致性所包括的个体员工一致性、员工之间一致性、时间一致性的定义，熟悉人力资源实务一致性的五方面益处，掌握时间一致性、员工间一致性和员工个体一致性的衡量标准，掌握员工间一致性的决定因素，熟悉人为划分员工类别的方面局限以及维持时间一致性的必要性，掌握时间一致性适当范围的标准。（二）如何评价人力资源策略的效力熟悉在考察人力资源实务效力时，在社会、政治环境、法律因素、经济环境方面应注意的各种问题和因素，

掌握外部因素对企业人力资源策略的直接影响；了解组织劳动力所包含的主要因素，掌握社会同质性和社会异质性、社会化与技术化区分度的概念，掌握劳动力的人口统计状况对人力资源策略的影响，掌握劳动力多样化的优势和不利影响；熟悉人力资源策略对组织文化的重要意义，掌握组织文化对人力资源策略的影响作用；熟悉组织的营销战略、财务战略和经营战略对人力资源策略的影响；掌握生产技术的概念，熟悉物理布局的概念，掌握接近度对人力资源策略的意义，掌握技术要求对人力资源策略的三方面影响，了解直接监控和间接监控的概念及其对人力资源策略的影响，掌握员工间相互依赖的三种不同情况以及员工间相互依赖程度对人力资源策略的影响，熟悉影响员工工作成果分布的因素以及明星型、护卫型、步兵型工作的概念，掌握工作成果分布对人力资源策略的影响；了解在利用外部环境、劳动力、组织文化、组织战略、生产技术等五方面因素评价人力资源策略时应注意的三方面问题。

**第五章 雇佣关系的理论分析** 考试目的 通过本章的考试，使考生认识雇佣关系的特点，熟悉获得有效雇佣关系的因素，掌握长期雇佣的优缺点和管理措施；掌握影响雇佣关系质量的心理因素，掌握心理契约、社会知觉、归因、动机和分配公正及程序公正的概念、效应，以及它们对人力资源策略的影响。

**考试内容**（一）雇佣关系的特点 熟悉雇佣关系的六方面特点；掌握促成有效雇佣关系的三类因素（适应性、对雇佣关系的投资、自我利益的克制），掌握增强信任的因素，熟悉法律和合同规定的局限性；掌握影响雇佣关系的三种因素；熟悉雇佣关系的四种管辖形式，掌握影响管辖形式效率的两种因素（信息优势；声誉基础）；

熟悉长期雇佣关系对雇佣雇主和雇员直接收益的影响；熟悉长期雇佣关系的三方面缺陷；掌握促成长期雇佣关系的三方面措施；熟悉员工对长期雇佣态度的转变。（二）雇佣关系质量的心理分析 掌握心理契约的概念和作用；掌握社会知觉的定义，了解社会知觉所涉及的范围，熟悉影响社会知觉的因素，掌握社会知觉的若干效应；掌握归因的定义，掌握影响归因行为的三个因素，掌握归因对员工承诺行为的影响；掌握内源性动机和外源性动机的概念及其在人力资源策略上的应用；掌握分配公正和程序公正的概念，熟悉分配公正三种标准，熟悉促成程序公正感的条件。

### 第六章 人力资源规划

**考试目的** 通过本章的考试，使考生掌握战略性人力资源规划的特点及其与其他人力资源职能的关系，了解人力资源规划的动态性；掌握人力资源规划运作的程序、方法和技术，掌握人力需求预测的技术和方法以及人力供给预测的方法，了解人力资源规划与其他规划的关系。

**考试内容**（一）战略性人力资源规划概述 掌握战略性人力资源规划与组织战略的关系，掌握战略性人力资源规划与其他人力资源管理职能的关系；了解人力资源规划的动态性观念及其体现。（二）人力资源规划的运作 掌握人力资源规划运作的六个具体步骤（核查现有人力资源；人力需求预测；人力供给预测；起草计划匹配供需；执行规划和实施监控；评估人力资源规划）；掌握人力需求预测中需要考虑的预测因素、预测的程序和各种技术方法，掌握上级估算法、德尔菲法和岗位分析法；掌握人力供给预测的方法（人员核查法和马尔科夫模型）；掌握匹配供需的五个具体行动方案（全局整体规划；人力资源发展计划；招聘计划；人才保留计划；

灵活性规划)；了解人力资源规划与制定战略规划、经营规划、编制预算之间的关系。

**第七章 工作分析** 考试目的 通过考试检验考生对于人力资源管理的基本技术工作分析与工作设计的基本理论与实施的认识和理解程度，检验考生对于工作分析与工作设计的概念、方法、程序及应用时应注意的问题的了解、熟悉和掌握的程度，提高考生运用工作分析编制工作说明书及开展工作设计的操作能力。

**考试内容** (一) 工作分析概述 熟悉工作分析常用的术语；了解需要进行工作分析的原因，掌握工作分析对于组织管理的作用；(二) 工作分析的实施 熟悉工作分析的基本信息，掌握工作分析的方法技术，熟悉工作分析的程序；熟悉工作分析实施过程中可能出现的问题及解决办法，掌握编制工作说明书时应注意的问题。(三) 工作设计 掌握工作设计的基本概念和常用形式；熟悉工作特性模式的五个核心纬度；了解工作设计的具体应用方法。

**第八章 人员招聘** 考试目的 掌握招聘计划的内容与选择，了解招聘方法与招聘来源的匹配；掌握筛选人员的四种主要技术及各自的特点。掌握内部招聘、内部劳动力市场的基本概念。熟悉内部劳动力市场产生的条件。

**考试内容** (一) 招聘计划与渠道 掌握制定招聘计划的意义，掌握招聘计划的五个主要内容。掌握各种招聘来源和招聘方法，它们的优缺点，以及不同的情况下对来源、方法的选择。了解招聘方法与招聘来源的匹配。(二) 人员筛选技术 掌握笔试的概念和优缺点。掌握面试的程序、类型和考察内容。熟悉心理测试的特点和功能。熟悉行为模拟法的几种形式，掌握评价中心技术的适用对象和主要方法。(三) 内部招聘和内部劳动力市场 掌握内部招聘的概念、优缺点和常用方法。掌握

内部劳动力市场的含义，与内部劳动力市场有关的变量。熟悉内部劳动力市场产生的条件。

### 第九章 绩效管理

考试目的 通过考试检验考生对于绩效管理的基本要求和操作注意要点的理解和把握；检验考生对于绩效管理过程、绩效目标与绩效计划、绩效辅导与绩效监控、绩效结果应用等内容的了解、熟悉和掌握的程度。

考试内容

- （一）绩效管理概述 掌握绩效管理的概念；掌握绩效管理的基本过程；熟悉绩效管理在组织管理中的作用。
- （二）绩效目标与绩效计划 熟悉目标管理的理论和方法，掌握设计绩效目标的方法；熟悉关键绩效指标体系的概念和建立方法，熟悉平衡记分卡的具体实施步骤；掌握绩效计划的确定过程。
- （三）绩效辅导与绩效监控 掌握绩效辅导的意义和方法；熟悉绩效监控的方法。
- （四）绩效反馈 掌握绩效考核结果反馈的目的；熟悉反馈的工作内容；熟悉绩效反馈和改进的方法。
- （五）绩效结果的应用 掌握绩效考核结果在人力资源管理中的应用。

### 第十章 薪酬管理

考试目的 通过考试检验考生对于薪酬管理的基本理论和形式的认识和理解程度；检验考生对于基础薪资、奖金、特殊群体的薪酬、企业人工成本控制内容的了解。

考试内容

- （一）基础薪资 掌握基础薪资设定过程的步骤；熟悉薪资结构线的定位和应用；熟悉薪资分配原则和原则；熟悉技能薪资的基本设计方法，了解宽带薪酬的概念。
- （二）奖金 掌握个人奖励、团队奖励和组织奖励的主要形式和方法。
- （三）福利 掌握福利的概念和功能；熟悉福利的基本形式；了解自助式福利计划。
- （四）特殊群体的薪酬 掌握管理人员薪酬的构成要素；了解专业人员薪酬确定的思路，熟悉销售人员薪酬的常用做法。
- （五）企业人工成本管理 掌握企业人工成本的概念和

构成；熟悉确定合理人工成本应考虑的主要因素。

### 第十一章 人力资源培训与开发

**考试目的** 通过本章的考试，促进考生了解人力资源培训开发的决策分析要点，掌握人力资源培训开发的操作流程和技术方法，从而提高考生对人力资源培训开发活动的组织和策划能力。

**考试内容**（一）人力资源培训开发决策分析 了解组织培训开发员工的原因；熟悉影响人力资源培训开发利润的六种因素；了解在进行人力资源培训开发决策中应当避免的误区和应当采纳的建议。（二）人力资源培训开发的程序与方法 熟悉人力资源培训开发职能部门的职能活动，以及各管理层在人力资源培训开发中负有的责任；掌握人力资源培训开发的操作流程；了解销售人员、技术人员和办公室工作人员的培训开发中应包括的重要内容和适用的技术，及应该遵循的步骤。掌握管理人员培训开发的概念、过程和技术。（三）职业生涯管理 了解职业生涯管理的内涵和专有概念，熟悉职业生涯管理的操作流程中涉及的各种预测、分析、政策制定、规划和评估的方法。熟悉霍兰德的人格类型论。

### 第十二章 员工关系管理

**考试目的** 通过本章考试，使考生掌握员工关系管理的基本概念及其重要性和员工职位变动与职业生涯管理的主要方面，包括组织的员工职业生涯管理模式、晋升、调动、降职、辞职、辞退、退休和离职研究等。以及有关劳动纪律与奖惩的基本内容，包括纪律处分的方式和实施纪律处分时的注意事项等。

**考试内容**（一）员工关系管理概述 掌握员工关系管理的定义和重要性，熟悉员工关系管理的主要内容。（二）员工职位变动与职业生涯管理 掌握组织对员工进行职业生涯指导的主要内容，熟悉员工职业生涯管理模式的维度，了解组织的员工职业生涯

管理模式的类型；掌握晋升的概念，了解晋升的效应，掌握晋升决策的注意事项，熟悉影响到员工晋升的因素，了解管理学中的“彼德原理”，掌握晋升需求不能满足时的三种弥补措施；掌握调动的概念，调动的主要原因，熟悉调动的注意事项；掌握降职的概念和降职的主要原因，了解降职对员工的影响，熟悉采用降职时的有关注意事项；掌握辞职的概念和辞职的原因，熟悉办理辞职程序；掌握辞退的概念，熟悉企业辞退员工时可能产生的主要负面影响，掌握解除劳动合同时的注意事项；掌握退休的概念，了解退休计划的主要功能，熟悉制定退休计划时的注意事项，了解提前退休的概念和提前退休的利弊；掌握离职的概念和离职的类型，熟悉离职研究的一般方法，掌握离职面谈的方式和主要内容，了解对离职者的问卷调查。（三）劳动纪律与奖惩 掌握劳动纪律的概念；掌握公正合理的纪律处分的三种正面功能，掌握纪律处分的决策程序，熟悉三种常用的纪律处分方式；掌握实施纪律处分的注意事项，熟悉实施纪律处分时的能力障碍和心理障碍，掌握纪律处分的一般程序。

第三部分 劳动力市场 考试目的 通过本章的考试，检验考生是否掌握了劳动力供给和需求的基本原理，是否能够运用劳动力市场的基本理论对劳动力供给行为和劳动力需求行为进行简单的分析，考察考生是否能够理解政府在劳动力市场上所能够发挥的作用以及政府政策所可能产生的经济影响。其主要目的在于检验考生对于与劳动力市场有关的基本经济学概念和原理的理解、熟悉和掌握程度；考察考生对劳动力市场是否有了一个总体性的概念，以及能否联系实际地对劳动市场理论以及相关公共政策进行分析并加以简单的运用。

考试内容（一）劳动力

供给 掌握个人劳动力供给曲线的形状及其经济不含义，熟悉个人劳动力供给曲线与市场劳动力供给曲线之间的关系；掌握劳动力供给弹性的概念，掌握劳动力供给弹性的几种基本情况及其图形表述；掌握收入效应和替代效应在个人劳动力供给决策中的作用；熟悉家庭生产理论的基本内容，掌握在经济周期中的衰退时期可能出现的两种与劳动力供给有关的现象，掌握在一个人生命周期中的劳动力供给决策的特点及其原因。

（二）劳动力需求 熟悉边际收益递减规律的基本内容，了解边际收益递减规律与短期劳动力需求曲线之间的相互关系；掌握劳动力过际产量曲线与劳动力总产量曲线之间的关系；掌握竞争性企业的短期劳动力需求曲线及其形状；掌握竞争性企业中的劳动力边际成本和边际收益的关系，掌握竞争性企业的雇用原则；掌握长期劳动力需求和短期劳动力需求之间产生差别的根本原因；掌握工资率变化对劳动力需求所产生的规模效应和替代效应的作用过程及其作用方式；掌握劳动力需求自身工资弹性的概念及其计算方法；熟悉劳动力需求曲线的几种基本弹性类别；掌握在劳动力需求弹性不同的情况下，工资率变化对工资总量变化的影响；熟悉派生需求定理，了解最终产品的需求价格弹性的定义，掌握最终产品需求价格弹性与劳动力需求弹性之间的关系；掌握其他要素对劳动力替代难易程度对劳动力需求弹性的影响；掌握其他生产要素的供给弹性与劳动力派生需求弹性之间的关系；掌握劳动力需求曲线比短期劳动力需求曲线更富有弹性方面的作用；熟悉劳动力需求弹性与工会活动之间的关系；掌握劳动力需求的交叉工资弹性的含义。

（三）劳动力市场均衡 熟悉劳动力市场均衡图形表示及其含义熟悉可能导致

劳动力供给曲线的移动的因素以及移动的方向掌握劳动力供给曲线的移动对于均衡工资率与均衡就业量的影响；掌握产品市场的变化对劳动力需求的影响，掌握资本价格变化对劳动力需求所产生的规模效应和替代效应的作用方式，熟悉劳动力需求曲线的移动对于均衡工资和均衡就业量的影响。（四）劳动力市场运行结果及政府的作用掌握劳动力市场的存量流量模型以及失业率的计算公式；掌握洛伦茨曲线的基本含义及其经济含义，掌握基尼系数的基本含义及其计算方法掌握导致个人收入分配格局变化的主要因素；掌握政府对劳动力市场的作用方式和手段，掌握货币政策、财政政策、收入政策、人力政策以及产业政策的基本内涵及其对劳动力市场的作用方式；掌握最低工资立法可能带来的劳动力市场效应。

#### 第十四章 人力资本投资理论

考试目的 通过本章的考试使考生熟悉和掌握人力资本投资理论的基本概念和基本原理，认识和理解人力资本投资的重要性，理解和掌握人力资本投资的基本形式成本收益分析方式，并能运用人力资本投资理论的基本原理来分析和解释社会现实问题和人力资源管理措施与方法。

考试内容（一）人力资本投资理论概述人掌握人力资本投资理论的产生及其发展，熟悉与人力资本投资理论有关的几个重要人物及其思想；熟悉人力资本投资行为，掌握折现、现值、净现值等基本概念的含义；掌握人力资本投资的成本构成、机会成本、投资分析的现值法、内部收益率等的基本概念；掌握人力资本投资分析研究的内部收益率法，熟悉人力资本投资的基本原则。（二）人力资本投资与高等教育掌握分析高等教育的成本与收益的基本方法及其图形表述，熟悉关于高等教育的几个基本结论，以及年龄、收

益时间长短、成本等因素对于高等教育投资的影响；掌握高等教育投资与工资收入之间的联系，熟悉能力、家庭经济条件以及家长和个人的远见对高等教育投资的影响，并能运用人力资本投资理论中与高等教育有关的内容分析我国的一些实际问题；熟悉高等教育与生产率之间的关系；掌握信号模型，熟悉信号模型对企业招募等人力资源管理实践的影响；熟悉高等教育的外部收益。（三）人力资本投资与在职培训 熟悉在职培训的概念，掌握在职培训的基本类型；掌握特殊培训与一般培训的主要区别；掌握在职培训的成本的内容和在职培训的收益形式；掌握一般培训和特殊培训的成本和收益在雇主和雇员之间进行分摊和分配的基本原则，熟悉一般培训和特殊培训对于企业的雇用政策具有的不同影响，掌握一般培训和特殊培训对于雇员的就业和流动行为的影响；熟悉正规教育与在职培训之间的联系，熟悉在一个人的生命周期中的教育与培训模式。（四）劳动力流动 掌握劳动力流动的定义以及劳动力流动的基本类型；掌握劳动力流动的基本分析模型，熟悉劳动力流动对于雇主和雇员双方可能产生的影响；掌握影响劳动力在国内不同地区之间流动的因素，了解地区间劳动力流动对于全国性劳动力市场形成的作用；掌握劳动力流动的成本和收益；了解劳动力的职业间流动，了解劳动力职业流动的类型及其基本表现；了解代际职业流动的概念及其经济学含义；熟悉劳动力产业间流动的类别。熟悉劳动力从农业部门向工业部门流动的基本原因及其一般过程；熟悉产业内部的劳动力流动，掌握工资率和失业率对产业内部劳动力流动的影响；熟悉工作流动模型，掌握流动成本对辞职决策的影响。 第十五章 工资与激励问题的经济分析

考试目的 通过本章的考试，检验考生对雇用合同所具有的特征性质及由此而产生的激励问题、员工和企业各自对一示同工资制度的偏好、企业可能采取的几种主要的激励计划及其优缺点和改善途径、工资率和生产率之间的关系、员工在整个职业生涯不同阶段生产率的变化等问题的理解程度。

考试内容

（一）雇用合同性质与员工激励 掌握雇用合同的性质及其特点；掌握信息不对称问题产生的根源及其对雇用决策的影响，掌握解决雇用方面的信息不对称问题的主要方法；掌握在对员工个人进行激励时所存在的监督问题及其解决方式；熟悉在根据绩效确定工资时所需要注意的问题；掌握在对群体中的员工个人进行激励时所存在的公平问题的内涵，掌握在对群体中的员工个人进行激励时所可能存在的“搭便车”问题以及员工的忠诚性对于消除这种问题所具有的作用。

（二）员工和企业对工资方案的偏好 掌握员工个人在计件工资和计时工资两种不同工资制度之间的偏好以及产生这种偏好的主要原因；熟悉不同的工资制度对于企业所吸引来的求职者类型的影响；掌握企业对于计件工资和计时工资的偏好及其原因；熟悉企业为了激励员工付出更大的努力而采用的三种不同的激励计划，掌握个人激励计划和集体激励计划的含义、优缺点和需要注意解决的问题，掌握计时工资加绩效工资激励计划产生的原因、存在的问题以及解决的方法。

（三）工资水平与生产率 熟悉工资水平和生产率之间的关系，掌握高工资可能导致高生产率的主要原因；掌握实施效率工资的前提条件；掌握大企业通常支付高工资的主要原因。

（四）职业生涯与工资支付模式 掌握企业在员工的整个职业生涯中支付工资的“先减后增”模式的内容，掌握“先减后增

”这种终身工资支付模式所具有的经济学含义，掌握在这种终身工资支付模式中员工方面所存在的风险以及抵御或消除风险的主要对策；掌握晋升竞赛的内容及其特征，掌握晋升竞赛理论对于员工所产生的激励作用以及需要采取的配套措施；掌握员工在职业生涯中的阶段性生产率变化及其变动的主要原因，掌握员工在一个企业中的连续服务年限和其工资收入之间的关系。

**第四部分 劳动保障与人事政策法规 第十六章 劳动和社会保险法律关系**

**考试目的** 通过本章考试，检验考生对用人单位和劳动者之间劳动法律关系、社会保险法律关系的概念、相关内容的熟悉、掌握程度，以及运用劳动和社会保险法律关系原理分析和处理现实问题的能力。

**考试内容**

**（一）劳动法律关系概述** 掌握劳动法律关系的含义、与劳动关系的区别与联系、以及与事实劳动关系的法律属性；掌握劳动法律关系的内容；掌握劳动法律关系的产生、变更和消灭的概念。

**（二）社会保险法律关系概述** 掌握社会保险法律关系的概念，掌握社会保险法律关系的主体和客体；掌握社会保险法律关系的产生、变更和消灭的概念。

**（三）劳动和社会保险法律适用** 掌握劳动和社会保险法律适用的概念及特征、基本原则、主要基本规则，并能运用于分析案例。

**第十七章 劳动力市场管理**

**考试目的** 通过本章考试，检验考生对我国劳动力市场管理的法律法规规定的掌握程度，对公共就业服务、职业技能鉴定标准的了解程度。

**考试内容**

**（一）动力市场管理概述** 理解并掌握我国用人单位招用人员的有关当选规定；掌握外国人在中国就业的有关管理规定；掌握台、港、澳居民在内地就业的有关规定；了解违反法律规定招用人员的有关法律责任。

**（二）公共就业服务** 熟悉公共就业服务

的内容，掌握国家对开展公共就业服务的有关规定。（三）职业技能鉴定制度 掌握职业技能鉴定的概念、内容、鉴定机构的设置及其管理体制；掌握职业标准的内容和法律效力；掌握职业资格证书的作用及法律效力。

### 第十八章 劳动合同法律关系

考试目的 通过本章考试，检验考生对人力资源管理中依法履行劳动合同，依法变更、解除与终止劳动合同，以及解除劳动合同的经济补偿与赔偿等内容的掌握、熟悉和了解的程度，以及运用相关法律知识解决实际问题的能力。

考试内容（一）劳动合同的法律效力 掌握依法变更、解除与终止劳动合同，以及解除劳动合同的经济补偿与赔偿等内容，并能用以分析案例。（二）违反劳动合同的法律责任 掌握违反劳动合同的含义、种类、责任的认定，以及违反劳动合同法律责任的形式及其法律规定，并能用以分析案例。

### 第十九章 劳动安全生产

考试目的 通过本章考试，检验考生对劳动保护、职业伤害防治等法律规定的掌握程度，以及对劳动安全保护案例分析的能力。

考试内容（一）劳动安全卫生制度 掌握劳动安全卫生制度的概念、基本规定及用人单位与劳动者的权利与义务；了解劳动安全制度的基本规定、劳动安全技术规定、劳动生产卫生规定、伤亡事故报告的基本内容；熟悉违反劳动安全卫生标准的法律责任的基本内容。（二）劳动者职业伤害的保护 了解职业病的基本概念，掌握国家有关劳动者职业伤害保护的规定，掌握用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任。了解违反劳动安全生产规定应承担的法律责任。

### 第二十章 劳动争议处理制度

考试目的 通过本章的考试，检验考生对劳动争议处理机制、组织机构、法律程序等方面的熟悉、掌握程度，并考核考生分析和解决劳动争议案

例的实践能力。考试内容（一）劳动争议调解 掌握企业劳动争议调解委员会的组成、职现、调解程序、调解协议的法律效力，并能进行案例分析、提出调解的方案。（二）劳动争议仲裁 掌握劳动争议路上裁的概念和劳动争议仲裁委员会的组成及其处理劳动争议的法律程序；掌握申请劳动争议仲裁的时效规定、仲裁裁决的法律效力；能进行劳动争议案例的分析。（三）劳动争议诉讼 掌握劳动争议诉的概念，掌握劳动争议诉讼的程序。（四）集体合同争议的处理 掌握集体合同争议的概念；掌握因签订集体合同和因履行集体合同发生争议的处理方法及其程序。

第二十一章 劳动保障执法与监督  
考试目的 通过本章考试，检验考对劳动保障监察的内容、形式、程序、处罚方式的掌握程度，对劳动保障监察机构及其职责的熟悉程度；考核考生对劳动保障行政复议、行政诉讼基本概念的掌握程度，对申请行政复议、行政诉讼的法律规定了解和熟悉程度。

考试内容（一）劳动保障监察概述 了解劳动保障监察的含义和属性，掌握劳动保障监察的形式、处罚的方式。（二）劳动保障监察机构 了解劳动保障监察机构的设置及职责，了解实施劳动保障监察的原则、监察的内容和程序。（三）违反劳动保障法律的 掌握违反劳动和社会保障法规应承担的法律责任及主要法律凭据。（四）劳动保障行政复议 熟悉劳动保障行政复议的概念和范围，掌握行政复议的时效、程序和复议结果的法律效力，并能运用进行案例分析。（五）劳动保障行政诉讼 了解行政诉讼的概念，掌握行政诉讼的时效、程序和诉讼结果的法律效力，并能运用进行案例分析。

第二十二章 事业单位人事法规与政策  
考试目的 通过本章考试，检验考生对事业单位人事管理制度的基本内

容的了解，包括事业单位人事制度改革、事业单位工作人员的考核、奖励、辞职、辞退制度；检验考生对专业技术人员职称制度的熟悉程度，包括专业技术人员执业资格制度、专业技术资格和专业技术职务聘任性。考试内容（一）人事法规政策的基本内容 熟悉人事法规政策的含义、适用范围；了解人事法规政策与企业用人制度的关系。（二）事业单位人事制度改革 熟悉事业单位人事制度改革的基本内容；熟悉事业单位实行的聘用制的原则和具体要求，以及未被聘用人员的安置办法；了解事业单位形式多样、自主灵活的分配激励机制。（三）事业单位工作人员的考核制度 熟悉事业单位工作人员考核的原则、范围、考核内容和标准，了解考核的方法、程序、考核结果的使用以及专利权人的组织管理。（四）事业单位工作人员的辞职与辞退 了解事业单位工作人员的辞职的含义、辞职的原则；掌握辞职的程序、辞职的条件；了解辞职的法律后果。了解事业单位辞退制度的含义、掌握辞退的条件、辞退的程序和辞退的法律后果。（五）专业技术职务任职资格和聘任制 了解专业技术职务任职资格考试、专业技术资格评定；掌握专业技术职务聘任制度、专业技术岗位的设置；熟悉专业技术职务任职基本条件；了解任职资格评审、职务聘任。（六）专业技术人员从业资格和执业资格 熟悉起居室技术人员从业资格和执业资格的含义，了解取得从业资格的条件，掌握执业资格证书的取得和注册管理。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)