

经济师考试初级工商管理学习笔记[13] PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/262/2021\\_2022\\_\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_B5\\_8E\\_E5\\_B8\\_88\\_E8\\_c49\\_262340.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/262/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E8_c49_262340.htm) 员工管理 重点：（1）

（2）确定员工薪酬的原则（2）工资制度类型及各类型的特点（3）员工职业生涯的五个阶段（4）员工职业管理的一般过程（5）劳动合同的性质及其主要内容 一、员工报酬管理 员工报酬是指员工在为实现企业目标而付出劳动时，作为回报得到的货币收入、商品和服务等。员工报酬具有三个方面的功能：一是补偿功能；二是激励功能；三是引导人力资源配置功能。（一）确定员工薪酬的原则（1）公平原则 公平的表现形式有三种：一是外部公平；二是内部公平；三是员工个人公平。（2）竞争性原则（3）激励性原则（4）量力而行原则（5）合法原则（二）员工报酬体系构成 员工报酬既包括货币性质的收入，也包括以非货币形式表现的收益。员工报酬（主要指货币性收入）可以分为直接报酬和间接报酬两部分。其中直接报酬包括基本报酬、绩效报酬、激励性报酬和各种延期支付性质的报酬；间接报酬包括各种福利、保险以及津贴等。（1）基本报酬（2）绩效报酬（3）激励性报酬（4）延期支付性报酬（5）间接报酬（三）工资水平的确定 确定员工工资水平时，必须考虑到影响员工工资水平的各种因素：1．企业外部因素（1）劳动力市场的竞争状况（2）政府的有关政策、法规（3）居民生活费用及当地生活水平（4）行业报酬水平2．企业内部因素（1）企业的财力和经营状况（2）工作差别（3）员工自身的差别（4）企业的管理哲学和企业文化（四）工资制度类型及其选择 1

· 岗位等级工资制 是根据岗位或职务所负责任、所需知识技能、工作负荷以及工作条件等因素确定员工工资的制度，如果员工岗位变动，其工资也随之调整。优点、缺点。

2. 技能等级工资制 是根据员工工作技能确定工资收入的制度。优点、缺点。

3. 年功工资制 是根据员工年龄、企业年龄、学历和经历等因素确定员工工资的制度。优点、缺点

4. 计时工资制 是根据员工实际工作时间和工资标准核算并支付工资报酬的制度。计时工资有三种表现形式：一是小时工资；二是日工资；三是月工资。

5. 记件工资制 是根据一定质量的产品数量和记件单位计算员工报酬的工资制度，是计时工资的一种转化形式。优点、缺点。

6. 结构工资制 是把员工工资划分为若干组成部分，并综合考虑员工的职位、能力、资历等因素来确定员工报酬的一种制度。工资分解：（1）基本工资；（2）岗位（职务）工资；（3）技能工资；（4）年功工资；（5）奖励工资。结构工资制的优点、缺点。

（五）利润分享和员工持股计划

1. 利润分享计划 利润分享计划是指用盈利状况的变化来对整个企业的业绩进行衡量，把超过目标利润的部分在企业全体员工之间进行分配的制度。

2. 员工持股计划 员工持股计划是一种企业向内部员工提供公司股票的所有权计划，是利润分享的重要形式。股票期权是员工持股计划的一种重要表现形式。例题：能够激励员工长期化行为，并且风险最大的收入分配方式是（ ）。（05年真题）

A. 员工持股 B. 利润分享计划 C. 股票期权 D. 结构工资制

答案：C

二、职业发展和职业管理（一）职业生涯发展阶段 大多数人在其一生中经历五个职业阶段：探索期、建立期、职业中期、职业后期和衰退期。

1. 探索期 职业

生涯的探索期主要解决两个问题：一是培养兴趣；二是积累知识。

2. 建立期 在职业生涯的建立期，员工通过提高自己的技能，增强自己对同事和组织的适应性来奠定自己的事业基础。

3. 职业中期 在职业生涯的中期，由于员工积累了丰富的专业知识和工作经验，已经成为组织的骨干，要承担更多的责任，并对新员工施加更多的影响。

4. 职业后期 在职业生涯的后期，因工作责任减少，将扮演一种元老的角色。

5. 衰退期 职业生涯的衰退期是指的员工临近退休的时期。在这一阶段，员工责任急剧减少，在组织中的地位和作用明显下降，员工开始为退休做心理上的准备。

(二) 员工自我职业管理

1. 职业取向 员工的职业取向大致有四种：(1) 专业技术取向 (2) 管理取向 (3) 组织或地域取向 (4) 独立取向

2. 职业管理过程及员工应承担的责任 员工职业管理过程包括五个步骤：(1) 自我评价 (2) 现实审查 (3) 目标设定 (4) 编制行动计划 (5) 执行计划

例题：员工职业管理过程的首要环节是( )。(05年真题) A. 自我评价 B. 目标设定 C. 编制行动计划 D. 显示审查

答案：A

例题：在员工自我职业管理过程中，职业目标的内容包括( )。

(05年真题) A. 工作性质设定 B. 期望的职位 C. 需要获得的知识和技能 D. 行动计划 E. 兴趣爱好

答案：ABC

(三) 企业的员工职业管理

1. 企业在员工职业管理过程中的责任 企业在员工职业管理中应承担的责任体现在员工职业管理过程的每个阶段。

2. 确定员工职业通道 职业通道是指一个人职业生涯的前进方向和轨迹，它与员工的职业取向密切相关。帮助员工确定职业通道时应注意三个方面的要求。

3. 有效的职业管理应注意的问题 五个方面的问题。

(四) 工作

晋升与降职 1. 工作晋升 晋升时员工职业管理和职业发展中的一个重要阶段。企业做出晋升决策时应注意的四个方面的问题。彼得现象。 2. 降职 对于员工来说，降职意味工资减少，职权削弱和地位降低。 三、劳动关系 (一) 劳动关系的内容 企业的劳动关系是指企业所有者、经营管理者、普通员工及其工会组织之间在企业的生产经营活动中形成的各种责、权、利关系。具体包括：(1) 所有者与全体员工 (2) 企业经营者与一般员工 (3) 企业管理者与工会组织的关系 (4) 一般员工与工会的关系 依据有关法律法规形成和调整的劳动关系是劳动法律关系，它由三个要素构成，即主体、内容和客体。 (二) 正确处理劳动关系必须遵循的原则 1. 兼顾各方利益的原则 2. 协商为主解决争议的原则 3. 以法律为准绳的原则 4. 以预防为主的原则 5. 明确管理责任的原则 (三) 劳动合同及其管理 1. 劳动合同的性质和内容 劳动合同是劳动者和用人单位确定劳动关系，明确双方权利和义务的书面协议，是契约化的劳动关系。 例题：劳动合同是劳动者与用人单位确立双方权利和义务的书面契约化的 ( )。 A. 经济关系 B. 工资水平 C. 劳动关系 D. 劳动条件 答案：C 我国《劳动法》规定，劳动合同由必备条款和协商条款构成，必备条款包括：七个方面的内容。 2. 劳动合同的订立与变更 劳动者和用人单位订立和变更劳动合同必须遵循的原则：(1) 平等自愿原则 (2) 协商一致原则 (3) 合法的原则 我国规定的两类劳动合同属于无效合同。 3. 劳动合同的终止和解除 用人单位可以单方解除劳动合同的情况。劳动者可以单方解除劳动合同的情况。 4. 劳动合同违约责任 (四) 劳动争议及其处理 1. 劳动争议的产生原因 劳动争议

是指劳动者和用人单位之间因劳动权利义务而发生的纠纷。

产生劳动争议的原因包括：四个方面。 2. 劳动争议的处理

(1) 劳动争议的调解 (2) 劳动争议的仲裁 (3) 劳动争议

的法庭诉讼 例题：在企业中担任劳动争议协调委员会主任的

人是( )。(05年真题) A. 股东代表 B. 工人代表 C. 企

业代表 D. 工会代表 答案：D 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)