

商务师综合知识：国际商务师基础知识考试要点 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/34/2021_2022__E5_95_86_E5_8A_A1_E5_B8_88_E7_c29_34570.htm 第1章 劳动法 1、劳动法的概念：劳动法是指调整劳动关系以及劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律。 2、劳动法所调整的劳动关系的以下特点：第一：劳动关系发生的原因是实现劳动的过程，即劳动者要直接参加某种生产物品或提供服务的过程。第二：劳动关系是在用人单位录用了劳动者，使劳动者与劳动过程有了联系之后才发生的。第三：劳动关系是由职业的有偿的劳动而发生的关系，非职业的劳动、无偿的劳动、义务劳动所发生的关系都不由劳动法调整。 3、劳动法所调整的其他关系：劳动关系是构成劳动法调整对象的最主要、最基本的一种关系，但并不是劳动法调整的惟一的关系。除了劳动关系之外，劳动法的调整对象还包括那些与劳动关系有密切联系的其他社会关系。 4、现代劳动法的主要制度：（1）就业促进制度（2）集体谈判和集体合同制度（3）劳动标准制度（4）职业技能开发制度（5）社会保险制度（6）劳动争议处理制度（7）劳动监督检查制度 5、就业促进制度促进就业制度主要包括国家的就业方针，政府有关部门在拓宽就业渠道、提供就业服务、实施失业保护等方面的责任和措施，以及对妇女、残疾人、少数民族人员、退出现役的军人等特殊群体的专门促进措施等内容。 6、集体谈判的含义集体谈判是指，员工代表（通常是工会代表）和单位行政部门或者雇主之间就劳动条件的改善和劳动关系的处理问题进行的谈判制度。集体谈判在我国目前被称为“集体协商”。 7

、集体合同制度主要包括：集体合同的订立、变更和解除，以及集体合同的形式和效力等内容。

8、劳动争议制度属于劳动程序法的内容，它是为了保证劳动实体的实现而制定的有关处理劳动争议的调解程度、仲裁程序和诉讼程序的规范。

9、劳动法的作用：（1）维护劳动者的合法权益（2）是预防和解决劳动争议的必要手段（3）对劳动力市场的运作具有不可替代的作用

第一，确认劳动者为劳动力所有者，使劳动者在在劳动力市场上处于劳动力代方主体的法律地位。

第二，通过劳动合同建立劳动关系，为劳动力供求双方通过市场相互选择和劳动力作为生产要素在市场上自由流动提供了法律条件。

第三，实行统一的劳动标准和社会保险制度，使劳动力在使用和流动过程中得到基本保障，同时，也使劳动力市场上的劳动力资源不中断。

10、劳动法制的建立：从1949年10月至1957年，是劳动法制的初步建立时期。当时劳动法的主要依据是《中国人民政治协商会议共同纲领》（1949年9月通过）和1954年的宪法。这两部重要文件均原则规定了调整劳动关系的基本准则。前者就劳动者的结社权、企业民主管理、工作时间、最低工资、劳动保险、工矿检查等问题，作了规定。后者则更规范地明确并保证公民所享有的劳动权、休息权、物质帮助权和受教育权等。

11、《中华人民共和国工会法》（1992年）对我国工会制度作出了全面的规定。它同《中华人民共和国劳动法》合称姐妹法。

12、《劳动法》的诞生是我国劳动法制史上最重要的里程碑。《劳动法》的基本宗旨是保护劳动者的合法权益。《劳动法》的核心是调整劳动关系；《劳动法》的重点是确定劳动标准。

13、我国劳动法的基本原则：（1）劳动既是权利又是义

务的原则 (2) 保护劳动者合法权益的原则 (3) 劳动力资源合理配置原则

14、保护劳动者合法权益的原则的内容：(1) 偏重保护指，劳动法在对劳动关系当事人双方都给予保护的同时，偏重于保护在劳动关系中事实上处于相对弱者地位的劳动者，也就是向保护劳动者倾斜。来源：

www.examda.com (2) 优先保护指，在特定条件下，当对劳动者利益的保护与对用人单位利益的保护发生冲突时，劳动法应优先保护劳动者利益。(3) 平等保护指，全体劳动者的合法权益都平等地受到劳动法的保护。(4) 全面保护指，劳动者的合法权益，包括财产权益和人身权益，包括法定权益和约定权益，无论其内容涉及经济、政治、文化等哪个方面，无论它存在于劳动关系缔结以前、缔结以后或终止以后。(5) 基本保护指，对劳动者的最低限度保护，也就是对劳动者基本权益的保护。

15、劳动力资源合理配置原则内容：(1) 双重价值取向：劳动力资源的高效率和公平配置。(2) 劳动力资源的宏观配置：社会劳动力在全社会范围内各个用人单位之间的配置。(3) 劳动力资源的微观配置：在用人单位内部对劳动者的劳动岗位、劳动时间和劳动量的安排，即劳动过程中的分工与协作。来源：

www.examda.com

16、劳动法律关系要素 (1) 劳动法律关系主体：是劳动法律关系的参加者，是劳动权利和义务的承担者。(2) 劳动法律关系客体：是劳动权利和义务指向的对象，即劳动力。(3) 劳动行政法律关系：是行政规范调整行政关系而产生的一种权利义务关系。劳动行政法律关系的主体包括劳动行政主体和劳动行政相对人双方。劳动行政主体指劳动行政机关，兼有劳动行政职能的其他行政机关。劳

动行政相对人，是劳动行政法律关系中处于被管理者地位的一方当事人，主要是劳动者和用人单位。

第2章 人力资源管理

- 1、 人力资源是存在于人的体能、知识、技能、能力、个性行为特征与倾向等载体中的经济资源。
- 2、 人力资源与其它资源的相同点及不同点。
- 3、 人力资源的特征有四点：
 - 第1、 人力资源是“活”的资源。它具有能动性、周期性、磨损性。
 - 第2、 人力资源创造利润的主要源泉。
 - 第3、 人力资源是一种战略性资源。
 - 第4、 人力资源是可以无限开发的资源。

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