

2009年中级经济师《人力资源专业》章节知识点(五)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_645667.htm 2009年经济师考试签约VIP保过辅导，08年经济师押题命中率高达90%点击免费试听 报名热线：0731-88838861！现在距考试（11月8日）还有将近4个月的时间，希望考生们能在有限的时间内，有更多的收获。本份资料是中级经济师《经济基础》新考试大纲课后习题，考生可在复习完相关知识后进行练习。希望对您能的复习带去帮助！另外，百考试题为回馈广大学员，推出优惠活动，详情请点击查看：09年经济师考试辅导课程最新优惠 送在线考试E币 两套内部密押试题 第五章 雇佣关系的理论分析 第一节 雇佣关系的特点 一、获得有效的雇佣关系：人力资源管理的基础是组织的雇佣关系。雇佣关系的产生是一种经济行为。（一）雇佣关系的特点：1、雇佣是开放式的交易，雇佣关系的具体内容是随着时间推移和偶然事件的出现逐步加以细化的。雇佣关系在最初形成时具有相当的不确定性。2、雇佣关系的确定方式，要受法律、契约、惯例和传统的约束。3、雇佣关系受到市场竞争状况的制约(作用逐渐减小)。4、除了市场竞争约束以外，雇佣关系还要受到其它因素的制约：双方良好的自觉性、自我良心的约束、双方的法定权力、双方对对方收益的影响力、组织声望。5、雇佣关系的效率直接依赖于三类因素：(1)雇佣关系对环境的适应性.(2)对雇佣关系的投资.(3)自我利益的克制。6、雇佣关系的效率受到管辖形式的影响。（二）促成有效雇佣关系的因素：1、雇佣关系的效率直接依赖于三类因素：(1)适应性.(2)对雇佣关系的投资.(3)自我

利益的克制。2、以上三方面因素具有一个共同的基础：组织和员工之间的信任。双方互相信任，确信能够得到他们应得的利益，这是获得有效雇佣关系的首要条件。3、有三方面因素可以增强组织和员工之间的信任：(1)组织和员工的自觉性和道德约束。(2)法律保障。(3)明确的合同规定。4、运用法律和合同规定来增进组织和员工之间的信任，具有相当的局限性，这体现在三方面：(1)增加交易双方的成本。(2)影响雇佣关系的适应性。(3)损害组织和员工的自觉性。

(三)影响雇佣关系的因素。除了市场竞争的约束外，雇佣关系还要受到其它因素的影响，这些因素包括：1、自觉性和道德的约束。2、雇佣双方对收益的影响能力。3、组织(或雇主)的声望。

(四)管辖形式效率的影响因素。1、雇佣关系的管辖形式基本上可以分为四种：(1)单一层级的管辖形式。(2)权力分享式的管辖形式。(3)员工掌握决策权的管辖形式。(律师、导演、CEO、医生)(4)三方分享决策权的管辖形式(即双方事先约定由独立仲裁人解决双方的争议)。2、大多数情况下，雇佣关系管辖形式的确定取决于三方面因素：(1)传统。(2)法律。(3)效率。3、获得有效率的管辖形式，主要有两个决定因素：信息优势、声誉基础。4、就效率而言，雇佣关系的决策权应当掌握在具有信息优势的一方手中。但在大多数三方分享决策权的管辖形式中，不具备信息优势却拥有很强的声誉基础的一方，往往掌握着雇佣关系的决策权。

二、长期雇佣 (一)长期雇佣关系的优势

1、组织的直接收益：(1)分摊招聘成本。(2)分摊培训成本。(3)促进人员与工作之间的匹配效率。(4)提高绩效评估和激励的效率。(5)增强员工对同事和组织的忠诚感。

2、员工的直接收益：(1)降低员工失业的可能性。(2)有助于维护员工的身

心理健康.(3)有助于维护员工的社会关系。(二)长期雇佣关系的缺陷：1、难以适应劳动力需求的变化.2、不利于对员工行为的控制.3、员工之间长期相处可能会助长甚至激化员工之间的矛盾，导致员工之间恶劣的人际关系，从而极大地影响合作。(三)如何管理长期雇佣关系 1、实施长期雇佣关系的措施：(1)向员工提供高于市场水平的工资.(2)利用组织文化的影响作用.(3)通过内部劳动力市场获得长期雇佣关系。 2、内部劳动力市场的基本特点是：(1)组织和员工之间维持长期的关系.新员工通常从事的是较低水平的工作，随着工作年限的增加，员工所从事的工作层次随之上升.(2)采用内部晋升制度，并且强调员工的资历.(3)注重员工的职业生涯发展，给予大量的培训。相关链接：2009年中级经济师《人力资源专业》章节知识点(一)2009年中级经济师《人力资源专业》章节知识点(二)2009年经济师考试时间为11月8日，您有没有因工作繁忙而没有时间看书复习而烦恼？百考试题推出2009年经济师考试签约保过辅导，全程视频授课。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