

2005年经济师《人力资源》大纲第五章 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/83/2021_2022_2005_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_83227.htm

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。 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