

2005年经济师《人力资源》大纲第十五章 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\\_83382.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/83/2021_2022_2005_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_83382.htm)

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

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)