

## 第一章 组织激励

### 考点一：动机的分类

1. 内源性动机（内在动机）
2. 外源性动机（外在动机）

### 考点二：需要层次理论

#### 一、需要层次（由低到高）

1. 生理需要；2. 安全需要；3. 归属和爱的需要；4. 尊重的需要；5. 自我实现的需要。

#### 二、主要观点

1. 认为人都有五种需要，只是在不同的时期表现出来的各种需要的强烈程度不同而已；2. 未被满足的需要是行为的主要激励源，已获得基本满足的需要不再具有激励作用；3. 这五种需要层级越来越高，当下一层次的需要相当程度上得到满足后，个体才会追求上一层次的需要；4. 这五种需要大致可以分为两类：前三个层次为基本需要，主要由外部条件来满足；后两个层次为高级需要，主要靠内在因素来满足。

### 考点三：双因素理论

1. 激励因素是指成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等因素。
2. 保健因素是指组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。

### 四：ERG 理论

ERG 理论认为人有三种核心需要：

1. 生存需要；2. 关系需要；3. 成长需要

同时，该理论提出了“挫折—退化”的观点，认为如果较高层次的需要不能得到满足的话，对满足低层次需要的欲望就会加强。

### 考点五：公平理论

恢复公平的方法：（1）改变自己的投入或产出；（2）改变对照者的投入或产出；（3）改变对投入或产出的知觉（包括对自己的知觉和对对照者的知觉）；（4）改变参照对象；（5）辞职。

## 第二章 领导行为

### 考点一：交易型和变革型领导理论

1. 交易型领导者：强调个人在组织中的与位置相关的权威和合法性；强调任务的明晰度、工作的标准和产出；关注任务的完成以及员工的顺从；依靠组织的奖惩制度来影响员工的绩效。

2. 变革型领导者：（1）通过更高的理想和组织价值观来激励他的追随者们，强调理想与组织价值观；为组织制定明确的愿景，通过领导风格来影响员工和团队的绩效。

### 考点二：路径—目标理论

1. 指导式领导：让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序。

2. 支持型领导：努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求。

3. 参与式领导：主动征求并采纳下属的意见。

4. 成就取向式领导：设定挑战性目标，鼓励下属展现自己的最佳水平。

### 考点三：管理方格图

位于坐标（1，1）位置的领导风格称为“无为而治”，管理者既不关心任务，也不关心人。

位于坐标（9，9）位置的领导风格称为“最理想”的领导风格，既关心任务，又关心人。

位于坐标（5，5）位置的领导风格称为“中庸式”领导风格。

位于坐标（1，9）位置的领导风格称为“乡村俱乐部”领导风格，极端关注人。

位于坐标（9，1）位置的领导风格称为“任务”领导风格，极端关注任务。

### 考点四：领导决策

（1）指导型：决策者具有较低的模糊耐受性，倾向于关注任务和技术本身。

（2）分析型：决策者具有较高的模糊耐受性，倾向于关注任务和技术本身。

（3）概念型：决策者具有较高的模糊耐受性，倾向于对人和社会的关注。

（4）行为型：决策者具有较低的模糊耐受性，倾向于对人和社会的关注。

## 第三章 组织设计与组织文化

### 考点一：组织设计概述

#### 1. 内容

（1）职能结构：完成企业目标所需的各项业务工作及其比例和关系。

- (2) 层次结构：又称纵向结构，各管理层次的构成。
- (3) 部门结构：又称横向结构，各管理部门的构成。
- (4) 职权结构：各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系。

## 2. 三要素

- (1) 复杂性：任务分工的层次、细致程度。
- (2) 规范性：使用规则 and 标准处理方式以规范工作行为的程度。
- (3) 集权度：决策权的集中程度。

## 考点二：组织设计的类型

### 一、行政层级式组织形式

适用于复杂 / 静态的环境。

### 二、职能制组织

1. 又被称为“法约尔模型”。

2. 特点：(1) 职能分工；(2) 直线—参谋制；(3) 管理权力高度集中。

3. 适用范围

(1) 简单 / 静态。(2) 适用于中小型的、产品品种比较单一、生产技术发展变化较慢、外部环境比较稳定的企业。

### 三、矩阵组织形式

1. 特点

(1) 一名员工有两位领导；(2) 组织内部有两个层次的协调；(3) 产品部门（或项目小组）所形成的横向联系灵活多样。

2. 优点

(1) 有利于加强各职能部门之间的协作配合；(2) 有利于顺利完成规划项目，提高企业的适应性；(3) 有利于减轻高层管理人员的负担；(4) 有利于职能部门与产品部门相互制约，保证企业整体目标的实现。

3. 缺点

(1) 组织的稳定性较差；(2) 双重领导的存在，容易产生责任不清、多头指挥的混乱现象；(3) 机构相对臃肿，用人较多。

4. 适用范围

(1) 复杂 / 动态；

(2) 适合因技术发展迅速和产品品种较多而具有创新性强、管理复杂特点的企业。

### 考点三：组织文化

1. 学院型：注重培养专才，喜欢雇用年轻的大学毕业生，并为他们提供大量的专门培训。
2. 俱乐部型：重视适应、忠诚感和承诺，把管理人员培养成通才。资历是关键因素，年龄和经验都至关重要。
3. 棒球队型：鼓励冒险和革新。薪酬制度以员工绩效水平为标准。
4. 堡垒型：着眼于公司的生存，工作安全保障不足，对于喜欢流动性、挑战性的人来说，具有一定的吸引力。

## 第四章 战略性人力资源管理

### 考点一：战略性人力资源管理的工具

1. 战略地图
2. 人力资源管理计分卡
3. 数字仪表盘

### 考点二：人力资源战略及其与组织发展战略的匹配

#### 1. 成长战略及相应的人力资源战略

- (1) 内部成长战略：关注市场开发、新产品或新服务的开发。
- (2) 外部成长战略：关注纵向一体化和横向一体化的兼并、收购或重组。

#### 2. 稳定战略：强调市场份额及运营成本。

人力资源问题：稳定已经掌握相关工作技能的员工队伍为出发点，整体人力资源战略就是保持组织内部人力资源的稳定性以及管理手段的规范性、一致性和内部公平性。

#### 3. 收缩战略：往往是与裁员、剥离以及清算等联系在一起的。

#### 4. 创新战略及相应的人力资源战略。

更愿意得到富有创新精神的和敢于承担风险的人，而不是长期兢兢业业做一份重复性很强的程序化工作的人。

#### 5. 成本领先战略及相应的人力资源战略。

密切关注竞争对手薪酬状况，以确保本组织薪酬水平既不低于也不要高于竞争对



手；提高浮动薪酬或奖金在薪酬构成中的比重，奖励员工在成本节约方面取得的任何成绩。

6. 客户中心战略及相应的人力资源战略。

以提高客户服务质量、服务效率、服务速度等来赢得竞争优势；

## 第五章 人力资源规划

### 考点一：人力资源需求预测的主要方法

#### 1. 经验判断法

最简单的一种方法。

#### 2. 德尔菲法

首先邀请某一领域中大约 30 名专家或富有经验的管理人员组成一个研究小组，但是这个研究小组中的人彼此之间并不见面，也不进行沟通。

#### 3. 比率分析法

基于某种关键经营或管理指标与组织的人力资源需求量之间的固定比率关系，来预测未来人力资源需求的方法。

#### 4. 趋势预测法

一种简单的时间序列分析法。它是根据一个组织的雇佣水平在最近若干年的总体变化趋势，来预测组织在未来某一时期的人力资源需求数量的方法。

#### 5. 回归分析法

建立人力资源需求量影响因素之间的函数关系，然后将这些影响因素的未来估计值代入函数，从而计算出组织未来的人力资源需求量。

### 考点二：人力资源供给预测

#### 1. 人员替换分析法

#### 2. 马尔科夫分析法

### 考点三：人力资源供求平衡的基本对策

#### （一）需求大于供给的组织对策

##### 1. 延长现有员工工作时间。

##### 2. 长期性的，就必须考虑做招募工作，扩大招募范围。

##### 3. 采取各种措施降低现有人员的流失率。

##### 4. 通过改进生产技术、优化工作流程、加强员工培训等方式提高员工的工作效率。

5. 将组织中的部分非核心业务通过外包的方式处理, 从而减少组织对人力资源的需求。

### (二) 需求小于供给的组织对策

1. 冻结雇用。
2. 鼓励员工提前退休。
3. 缩短现有员工工作时间。
4. 临时性解雇或永久性裁员。最简单、最直接、见效最快。
5. 对富余人员进行培训或开展新的项目、新的经营活动。

## 第六章 人员甄选

### 考点一: 甄选的可靠性与有效性

#### 一、信度

##### 1. 重测信度

又称再测信度, 是指用同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度。

##### 2. 复本信度

复本信度指对同一组被测试者进行某种测试时, 使用两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式, 然后考察在这两种等值的测试中被测试者取得的分数之间的相关程度。

##### 3. 内部一致性信度

指反映同一测试内容的各个题目之间的得分一致性程度。

##### 4. 评价者信度

指不同评价者在使用同一种测试工具时所给出的分数之间的一致性程度

#### 二、效度

##### 1. 内容效度

即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。

##### 2. 效标效度

也称效标关联效度, 是指一种测试或甄选技术对被试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度。

##### 3. 构想效度

也称结构效度，是指一项测试对于某种不可观察的、比较抽象的构想或特质进行测量的程度。

### 考点二：心理测试

1. 自陈量表法；2. 评价量表法；3. 投射法

### 考点三：评价中心技术

1. 公文筐测试；2. 无领导小组讨论；3. 角色扮演

### 考点四：面试

1. 根据面试结构划分的面试类型

(1) 非结构化面试；(2) 结构化面试；(3) 半结构化面试

2. 根据面试组织形式划分的面试类型

(1) 单独面试（一对一面试）；(2) 系列面试（顺序面试）；(3) 小组面试；  
(4) 集体面试

## 第七章 绩效管理

### 考点一：绩效管理与绩效考核的关系

1. 联系：(1) 绩效考核是绩效管理的重要组成部分，绩效考核的顺利实施不仅取决于评价过程本身，更取决于与评价相关的整个绩效管理过程；(2) 有效的绩效考核是对绩效管理的有力支撑，成功的绩效管理亦会推动绩效考核的顺利开展。

2. 区别：(1) 绩效管理是一个完整的管理过程，而绩效考核只是绩效管理中的一个环节；(2) 绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高，绩效考核侧重于绩效的识别、判断和评估。

### 考点二：战略性绩效管理

(一) 适用于取得竞争优势战略的绩效管理

1. 成本领先战略；2. 差异化战略

(二) 适用于不同竞争态势战略的绩效管理

1. 防御者战略；2. 探索者战略；3. 跟随者战略

### 考点三：绩效评价常见误区

1. 晕轮效应

会因对被评价者的某一特质的强烈的清晰的感知，而掩盖了该人其他方面的品

质。主管通常会给自己信任和宠爱的部下较高的分数，对不喜欢的员工给予较低的评价。

## 2. 趋中倾向

员工的考核分数集中在某一固定范围的变动中，评价结果无好坏的差异。

## 3. 过严或过宽倾向

过分严厉或过分宽大评定员工。

## 4. 年资或职位倾向

主管倾向于给予那些服务年资较久、担任职务较高的被评价者较高的分数。

## 5. 盲点效应

主管难于发现员工身上存在的与主管自身相似的缺点和不足。

## 6. 刻板印象

个人对他人的看法，往往受到他人所属群体的影响。

## 7. 首因效应

根据最初的印象去判断一个人。

## 8. 近因效应

最近的或最终的印象往往是最强烈的，可以冲淡之前产生的各种因素。

# 第八章 薪酬管理

## 考点一：战略性薪酬管理

一、适用于企业不同发展战略下的薪酬管理

1. 成长战略；2. 稳定战略或集中战略；3. 收缩战略或精简战略

二、适用于不同竞争战略下的薪酬管理

1. 创新战略；2. 成本领先战略；3. 客户中心战略

## 考点二：职位评价方法

1. 排序法；2. 分类法；3. 要素计点法；4. 因素比较法

## 考点三：股票期权

### 1. 特点

- (1) 股票期权是一种权利而不是义务，收益人可以买公司股票也可以不买；
- (2) 股票期权只有在行权价低于行权时，本企业股票的市场价格才有价值；
- (3) 股票期权是公司无偿给予经营者的。



## 2. 优缺点

优点：（1）把经营者利益与股东利益及企业发展结合起来；（2）让经营者分享企业的预期收益；（3）激励手段比较灵活。

缺点：（1）只适用于上市公司；（2）需要依托规范有活力的股票市场，规范的法人治理结构；（3）易诱发弄虚作假、恶意操纵和短期炒作；（4）难以准确衡量经营者的表现和真实经营状况。

## 第九章 培训与开发

### 考点一：培训与开发效果的评估

1. 反应评估
2. 学习评估
3. 工作行为评估
4. 结果评估
5. 投资收益评估

### 考点二：职业生涯锚

1. 产生于早期职业生涯阶段，以个体习得的工作经验为基础；
2. 强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合；
3. 不可能根据各种测试提前进行预测；
4. 并不是完全固定不变的。

## 第十章 劳动关系

### 考点一：劳动关系的运行

#### 1. 合作

劳动关系理论一般认为，合作的根源主要有两方面，即被迫合作和主动合作。

#### 2. 冲突

##### （1）冲突的根本根源

①异化的合法化；②客观的利益差异；③雇佣关系的性质。

##### （2）冲突的背景根源

①广泛的社会不平等；②劳动力市场状况；③工作场所的不平等；④工作本身的特性。

### 考点二：世界各典型国家劳资关系的不同模式

### 一、德国模式

工厂委员会制度是一种员工参与管理制度。

### 二、日本模式

日本的劳资关系有三大支柱：终身雇佣制、年功序列工资制和企业工会。

工会企业化是日本工会运动的一大特色。

日本劳资关系模式最显著的特点，是将资本主义的生存竞争与东方传统的家族式关系结合在一起，以家族式劳资关系模式维持着劳资关系的稳定，是“经营者统合模式”的代表。

### 三、美国模式

1. 劳资合作是美国劳资关系的主要原则。

2. 美国劳资关系模式最主要的特征体现在其浓厚的自由化、分散化色彩上。

## 第十一章 劳动力市场

### 考点一：劳动力供给总量

#### 1. 劳动力供给总量

劳动力供给数量方面的因素主要取决于人口总量、劳动力参与率以及劳动者的周平均工作时间三个因素。

#### 2. 人口规模与人口构成

#### 3. 劳动力参与率

劳动力参与率通常是指就业人口与失业人口之和在一个国家或地区的 16 岁以上人口中所占的百分比。劳动力参与率为实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比。

劳动力参与率 (%) = (就业人口 + 失业人口) / 16 岁以上总人口 × 100% = 经济活动人口 (或劳动力人口) / 16 岁以上总人口 × 100%

#### 4. 周平均工作时间

指劳动者平均每周在劳动力市场上愿意提供的工作小时数的总和。

### 考点二：个人及市场劳动力供给

#### 一、个人劳动力供给决定的基本原理

##### 1. 收入效应

在其他条件不变而工资率上升时，收入效应使个人劳动力供给时间减少。

在其他条件不变而工资率下降时，收入效应使个人劳动力供给时间增加。

## 2. 替代效应

在其他条件不变而工资率上升时，替代效应使个人劳动力供给时间增加。

在其他条件不变而工资率下降时，替代效应使个人劳动力供给时间下降。

## 二、个人劳动力供给曲线

一般情况下，在低收入阶段，工资率上升的替代效应大于收入效应，因此劳动力供给曲线具有正的斜率。而到了收入水平较高的某一阶段，工资率上升则很可能会促使人们为追求整体生活质量提高而增加闲暇时间，减少劳动力供给时间。个人劳动力供给曲线是一条“向右弯曲的”劳动力供给曲线。

## 三、市场劳动力供给曲线

1. 自左下方向右上方倾斜的劳动力供给曲线反映的是常见的市场劳动力供给状况。

2. 垂直形状的市场劳动力供给曲线，反映的是市场工资率变动对于市场上的劳动力供给数量完全没有影响的情况。

3. 水平形状的劳动力供给曲线，反映了在某一工资率下，劳动力市场上可以得到任意数量的劳动力供给。

## 四、劳动力供给弹性

劳动力供给弹性 = 劳动工时变动百分比 / 工资率变动百分比  
= (工时增加或减少绝对数量 / 初始工时) × 100% / (工资率上升或下降绝对数量 / 初始工资率) × 100%

## 考点三：家庭劳动力供给与周期性劳动力供给

### 一、家庭生产理论

一个家庭会把它生产出来的家庭物品看成是效用的直接来源。

采用比较优势原理：每个家庭成员都应当去从事生产率相对效率高（或机会成本小）的那种时间利用方式。

### 二、经济周期中的劳动力供给

#### 1. 附加的劳动者效应

当家庭中的主要收入获取者失去工作或工资被削减以后，其他的家庭成员（带孩子的妇女或年轻人）将临时性地进入劳动力队伍，以力图通过找到工作而缓解家庭收入的下降。类似于收入效应。

## 2. 灰心丧气的劳动者效应

在衰退时期,一些本来可以寻找工作的劳动者由于对在某一可行的工资率水平下找到工作变得非常悲观,因而停止寻找工作,临时成为非劳动力参与者的情况。类似于替代效应。

### 考点四: 劳动力需求及其影响因素

#### 一、工资率变化对长期劳动力需求数量的影响

(1) 工资率上升的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量减少。

(2) 工资率下降的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量增加。

#### 二、产品需求对劳动力需求量的影响

其他条件不变: (1) 产品需求上升, 劳动力需求增加。(2) 产品需求下降, 劳动力需求减少。

#### 三、资本价格对劳动力需求量的影响

##### 1. 规模效应

其他条件不变: (1) 资本价格上升, 劳动力需求减少。(2) 资本价格下降, 劳动力需求增加。

##### 2. 替代效应

(1) 资本价格上升, 劳动力需求增加。(2) 资本价格下降, 劳动力需求减少。

### 考点五: 劳动力需求弹性与派生需求定理

#### 一、劳动力需求的自身工资弹性

自身工资弹性 = 劳动力需求量变动% / 工资率变动% =  $(\Delta L / L) / (\Delta W / W)$

#### 二、派生需求定理

1. 最终产品的需求价格弹性越大, 自身工资弹性越大。

2. 要素替代越容易, 自身工资弹性越高。

3. 其他生产要素的供给弹性越大, 自身工资弹性越大。

4. 产品总成本中劳动力成本所占的比重越大, 自身工资弹性越大。

#### 三、劳动力需求的交叉工资弹性

(1) 若两种劳动力的交叉工资弹性为正值, 意味着一种劳动力的工资率提高会导致另一种劳动力的需求量增加, 两种劳动力之间存在总替代关系。

(2) 若两种劳动力的交叉工资弹性为负值, 意味着一种劳动力的工资率提高会



导致另一种劳动力的需求量减少，两种劳动力之间存在总互补关系。

简易判断方法：同类型变化（如果都是增加或减少），则一定是总替代关系；反之，一升一降（或一降一升），则一定是总互补关系。

## 第十二章 工资与就业

### 考点一：工资性报酬差别与劳动力市场歧视

#### 一、歧视的界定及其分类

##### 1. 工资歧视

雇主针对既定的生产率特征支付的价格因劳动者所属的人口群体不同而呈现系统性的差别。

##### 2. 职业歧视

对具有相同的受教育水平和其他生产率特征的不同类型的劳动者加以区别对待，将其中某一类或某些类别的劳动者有意安排到那些低工资的职业当中，或者是有意让这些类别的劳动者去承担工作要求较低的工作岗位，而把那些高工资岗位留给某些特定类型的劳动者。

##### 3. 职业隔离

差异指数=100，表明所有的职业都完全隔离。差异指数=0，表明两种性别的劳动力在各种职业中的分布完全相同。

#### 二、关于歧视来源的市场歧视理论

##### 1. 个人歧视

（1）指雇主、客户或者员工当中至少有一方是对员工存有偏见的，进而言之，他们具有不与某一特定人口群体中的人打交道的偏好。

（2）来源：

①雇主歧视：雇主追求效用的最大化；具有垄断地位的企业实施可能性大。

②客户歧视：企业需支付高工资。

③员工歧视

##### 2. 统计性歧视

##### 3. 非竞争性歧视

### 考点二：失业的类型及其成因

#### 一、摩擦性失业



因劳动力市场运转存在“摩擦”或“不完善”而形成的失业。

## 二、结构性失业

### 1. 技术性失业

结构性失业中最主要的是技术性失业,即由于劳动力需求方需要的技术和劳动力供给方能够提供的技术之间存在差异或错位而导致的失业现象。

### 2. 结构性失业

除了技术性失业之外,在专业结构或产品结构调整过程中,因衰落部门的失业者与扩展部门的工作要求不相符合,或现有的职位空缺同失业者在地理位置上失调而造成的失业被称为结构性失业。

## 三、季节性失业

由于季节变化而导致的定期性的劳动者就业岗位的丧失。

## 四、周期性失业

周期性失业是指由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡所造成的失业。产生周期性失业的基本原因是总量需求不足。

# 第十三章 人力资本投资理论

## 考点一：高等教育投资决策的几个基本推论

1. 投资后的收入增量流越长(即收益时间越长),则上大学的净现值越可能为正,从而上大学的可能性更大。
2. 上大学的成本越低,则愿意上大学的人相对就会越多。
3. 大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大,愿意投资于大学教育的人就越多。

上大学的总收益是指一个人在接受大学教育之后的终身职业生涯中获得的超过高中毕业生的工资性报酬。

4. 在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率越高,则上大学的可能性就越小。

## 考点二：人力资本投资与在职培训

### 1. 一般培训

(1) 由员工自己负担接受一般培训的成本并享有其收益,这种成本和收益安排方式是最有效率的。

(2) 员工在接受培训期间接受一种与较低的生产率相对应的较低工资率(低于

不接受培训时的市场工资率），同时在培训以后又获得与较高的生产率相对应的较高工资率（高于不接受培训情况下所可能获得的市场工资率）。

## 2. 特殊培训

（1）培训期间，企业向员工支付一种位于市场工资率和低生产率工资率之间的工资率。这实际上意味着企业和员工共同分摊了特殊培训的成本。

（2）培训完成后，企业会向员工支付一种介于不接受培训时的低生产率工资率和接受完培训后达到的高生产率的工资率之间的工资率，从而使得双方都获利。

# 第十四章 社会保险法律

## 考点一：社会保险法律关系的主体和客体

### （一）主体

#### 1. 从社会保险责任划分

（1）国家；（2）社会保险的管理和经办机构；（3）用人单位；（4）劳动者及其家庭。

#### 2. 从保险业务划分

（1）保险人；（2）投保人；（3）被保险人；（4）受益人；（5）管理人；（6）监督人

## 考点二：社会保险法律适用

### 一、社会保险法律适用的基本原则

1. 以事实为依据、以法律为准绳；

2. 公民在法律面前一律平等；

3. 实事求是，有错必纠。

### 二、社会保险法律适用的基本要求

1. 合法；2. 准确；3. 及时

### 三、社会保险法律适用的基本规则

1. 上位法的效力高于下位法（宪法具有最高的法律效力）。

2. 同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用特别规定。

3. 同位法中新的规定与旧的规定不一致时，适用新的规定。

4. 原则上不溯及既往（特殊规定除外）。

## 第十五章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点一：劳动合同解除

#### 1. 因劳动者过失可以随时解除劳动合同的情况：

- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (3) 严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；
- (4) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (5) 因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；
- (6) 被依法追究刑事责任的。

#### 2. 用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同的情形：

- (1) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (2) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

### 考点二：劳务派遣

- (一) 劳务派遣的劳动合同
- (二) 劳务派遣协议
- (三) 劳务派遣单位的法定义务
- (四) 被派遣劳动者的权利
- (五) 用工单位的法定义务
- (六) 劳务派遣岗位的范围

### 考点三：非全日制用工

- (1) 劳动者可以与一个或一个以上用人单位订立劳动合同；后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行；
- (2) 双方当事人可以订立口头协议；

- (3) 双方当事人不得约定试用期;
- (4) 双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工, 用人单位不向劳动者支付经济补偿;
- (5) 小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定最低小时工资标准;
- (6) 劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。

## 第十六章 劳动争议调解仲裁

### 考点一：劳动争议

#### (一) 《劳动争议调解仲裁法》的适用范围:

1. 因确认劳动关系发生的争议;
2. 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
3. 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
4. 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;
5. 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;
6. 法律、法规规定的其他劳动争议。

#### (二) 以下情形也属于劳动争议的范围:

1. 劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后, 请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议, 或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议;
2. 劳动者因为工伤、职业病, 请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议; 经仲裁后, 当事人依法起诉的, 人民法院应予受理。

#### (三) 不属于劳动争议的情形:

1. 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金纠纷;
2. 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷;
3. 伤残等级鉴定或职业病诊断鉴定结论的异议纠纷;
4. 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷;
5. 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷;
6. 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

### 考点二：劳动争议仲裁程序



### 1. 仲裁时效中断

(1) 一方通过协商、申请调解等方式向对方主张权利的；

(2) 一方通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；

(3) 对方当事人同意履行义务的。

从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

### 2. 仲裁时效中止

因不可抗力，或有无民事行为能力或限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由，当事人不能在法定 1 年的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。

从中止时效原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

### 考点三：劳动争议当事人的举证责任

实行“谁主张，谁举证”和“谁作决定，谁举证”原则。

## 第十七章 社会保险

### 考点一：基本养老保险

#### 一、享受条件

1. 达到法定退休年龄

2. 累计缴纳基本养老保险费满 15 年

#### 二、缴费不足 15 年的处理

1. 参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足 15 年的，可以缴费至满 15 年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。

2. 《社会保险法》实施前参保、延长缴费 5 年后仍不足 15 年的，可以一次性缴费至满 15 年。

3. 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足 15 年（含延长缴费），且未转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的，个人可以书面申请终止职工基本养老保险关系。

4. 参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业，达到法定年龄时累计缴费不足 15 年的，按照有关待遇领取地的规定确定继续缴费地后，可按照规定延长缴费。



## 考点二：工伤保险

### 一、工伤认定范围

1. 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
2. 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或收尾性工作受到事故伤害的；
3. 在工作时间和工作场所内因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；
4. 患职业病的；
5. 因公外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
6. 在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；
7. 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

### 二、视同工伤

1. 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或在 48 小时之内经抢救无效死亡的；
2. 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
3. 职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

### 三、不得认定或视同工伤

1. 故意犯罪；
2. 醉酒或者吸毒；

“醉酒或者吸毒”认定：以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。

3. 自残或者自杀。

### 四、停止享受工伤保险的情形

1. 丧失享受待遇条件的；
2. 拒不接受劳动能力鉴定的；
3. 拒绝治疗的。

## 考点三：失业保险

(1) 失业前用人单位和本人累计缴费满 1 年不足 5 年的，领取保险金的期限最长为 12 个月。(2) 累计缴费满 5 年不足 10 年的，领取保险金的期限最长为 18

个月。(3) 累计缴费 10 年以上的, 领取保险金的期限最长为 24 个月。(4) 重新就业再失业, 缴费时间重新算, 领取期限与前次失业应当领取而尚未领取的期限合并计算, 最长不超过 24 个月。

## 第十八章 法律责任与行政执法

### 考点一: 劳动法律责任

#### 1. 用人单位违反劳动法律的责任

(1) 侵害女职工及未成年工权益的法律责任: 由劳动保障行政部门责令改正, 按照受侵害的劳动者每人 1000 元以上 5000 元以下的标准处以罚款;

(2) 未订立书面劳动合同的法律责任: 自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的, 应当向劳动者每月支付 2 倍的工资;

(3) 未依法订立无固定期限劳动合同的法律责任: 自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付 2 倍的工资;

(4) 违法延长劳动者工作时间的法律责任: 由劳动行政部门给予警告, 责令限期改正, 并可按照受侵害的劳动者每人 100 元以上 500 元以下的标准处以罚款;

(5) 违反劳动安全规定的法律责任: 用人单位强令劳动者违章冒险作业, 发生重大伤亡事故, 造成严重后果的, 对责任人员依法追究刑事责任。

#### 2. 劳动者应当向用人单位支付违约金的情形

①劳动者严重违反用人单位的规章制度的; ②劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的; ③劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 对完成本单位的工作任务造成严重影响, 或者经用人单位提出, 拒不改正的; ④劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的; ⑤劳动者被依法追究刑事责任的。

### 考点二: 行政争议处理

不属于行政争议的范围: 1. 人力资源社会保障部门作出的行政处分或其他人事处理决定; 2. 劳动者与用人单位之间发生的劳动人事争议; 3. 劳动能力鉴定委员会的行为; 4. 劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为; 5. 已就同一事项向其他有权受理的行政机关申请行政复议; 6. 向人民法院提起行政诉讼, 人民法院已经依法受理的。

群主号



添加群主好友，获取更多资料



公众号



关注公众号，掌握一手考试讯息

