

来学网 2019 年全国中级经济师职称考试精华资料

2019 年中级经济师《人力资源》精华考点

知识点：动机的分类：内 源性 动机(内在动机)：人做某种行为是因为行为本身，因为这种行为可以带来成就感，或者个体认为这种行为是有价值的。外 源性 动机(外在动机)，人为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚而完成某种行为，完成某种行为是为了行为的结果，而不是行为本身，员工更看重工作所带来的报偿。例：寻求挑战性工作，获得为工作和组织多做贡献的机会以及充分实现个人潜力的机会。举例：工资、奖金、表扬、社会地位等。

知识点：动机的要素：决定人行为的方向；努力的水平；坚持的水平。

知识点：动机的类型：内源性动机（因为行为本身）、外源性动机（为了行为结果）。

知识点：马斯洛需要层次：生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。

知识点：马斯洛需要层次理论观点：用于满足低层次需要的投入效益是递减的。

知识点：双因素理论：激励因素（成就感、别人的认可、责任和晋升等）；保健因素（组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等）。【注意】缺失保健因素—不满；具备激励因素—满意。

知识点：ERG 理论核心需要：生存需要、关系需要、成长需要。

知识点：ERG 理论“挫折—退化”观点：高层次需要不能得到满足，对满足低层次需要的欲望就会加强。

知识点：三重需要：成就需要（适度的风险、较强责任感、及时的反馈）、权力需要、亲和需要（易充当被管理的角色）。

知识点：成就需要高的人通常只关心自己的工作业绩，不关心如何影响他人使其做出优秀的业绩。

知识点：激励的类型：(1)从激励内容的角度：物质激励、精神激励；(2)从激励作用的角度：正向激励、负向激励；(3)从激励对象的角度：他人激励、自我激励。

知识点：公平比较方法：纵向比较（组织内/外的自我比较）、横向比较（组织内/外的他人比较）。

知识点：恢复公平：改变自己的投入或产出；改变对照者的投入或产出；改变对投入或产出的知觉；改变参照对象；辞职。

知识点：组织结构主要内容：(1)职能结构：完成企业目标所需的各项业务工作，及其比例、

需要高质量的收费 vip 资料请联系来学网 Laixue.com 招生老师报名！

关系；(2)层次结构(纵向结构)：各管理层次的构成；(3)部门结构(横向结构)：各管理部门构成；(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

知识点：期望理论： $\text{效价} \times \text{期望} \times \text{工具性} = \text{动机}$ 。效价：一个人需要的报酬；期望：一个人对工作努力能够完成任务的信念强度；工具性：一个人对完成任务与获得报酬之间关系的估计。

知识点：强化理论：行为结果对行为本身具有强化作用。

知识点：目标管理强调通过群体共同参与制定具体的、可行的而且能够客观衡量的目标。

知识点：目标管理要素：目标具体化、参与决策、限期完成、绩效反馈。

知识点：参与管理的形式：共同设定目标、集体解决问题、直接参与工作决策、参与政策制定小组、参与新员工甄选等。

知识点：推行参与管理的条件：有充裕的时间；与员工自身利益相关；员工必须具有参与的能力；不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁；组织文化支持；员工对参与的需要。

知识点：绩效薪金制实施基础：公平、量化的绩效评估体系。

知识点：传统的特质理论观点：只有先天具备某些特质的人才可能成为领导。

知识点：卓越领导者的特质：吉伯-身强力壮；聪明但不过分聪明；外向有支配欲；良好的调适能力；自信。斯道格迪尔-责任感；热情、持之以恒；冒险、创新；勇于实践；能够良好处理人际关系；自信。

知识点：交易型领导理论：强调任务、工作标准和产出；关注任务的完成以及员工的顺从；依赖奖惩制度影响员工绩效。

知识点：变革型领导理论：强调理想与价值观；制定愿景，通过领导风格影响员工和团队的绩效。

知识点：组织结构三个要素(3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

知识点：魅力型领导者：自信并且信任下属，对下属有高度的期望，有理想化的愿景，使用个性化风格。

知识点：非道德特征：为个人利益使用权力；提升自己的个人愿景；指责或批评相反观点；要求自己的决定被无条件接受；单向沟通；对追随者的需要感觉迟钝；用外部的道德标准满足自我兴趣。

知识点：路径-目标理论主要观点：领导者的主要任务是帮助下属达到他们的目标，并提供必要指导和支持以确保下属的目标与群体或组织的目标相互配合。

知识点：路径一目标理论领导行为：指导式、支持型、参与式、成就取向式。

知识点：路径一目标理论权变因素：环境因素-工作结构、权力系统、工作团队等；个人特征-经验、能力、内外控等。

知识点：权变理论中的情景维度：领导与下属的关系、工作结构、职权。

知识点：关系取向领导风格效能高：上下级关系好、工作结构低、职权小；上下级关系坏、工作结构低、职权小；上下级关系坏、工作结构高、职权大。

知识点：俄亥俄模式：关心人、工作管理。支持“双高”的领导。

知识点：个人简历优缺点：优点：可以克服简历的弊端，系统、详细地提供企业所关注的信息。其缺点包括：(1)缺乏规范性，随意性大；(2)有时不能系统、全面地提供企业所关注的所有信息；(3)存在自我夸大的倾向

知识点：密歇根模式：员工取向、生产取向。支持员工取向的领导。

知识点：管理方格理论：(1,1)无为而治；(1,9)乡村俱乐部；(9,1)任务式。

知识点：领导者的生命周期理论观点：影响领导风格重要因素-下属成熟度（工作成熟度、心理成熟度）。

知识点：领导风格：指导式（高工作-低关系）、推销式、参与式（低工作-高关系）、授权式。

知识点：领导者技能：管理层级越高，技术技能所占比例越小，概念技能所占的比例越大，任何层次的领导者都不能逃避有效人际技能的要求。

知识点：决策过程：西蒙（智力、设计、选择活动）；明茨伯格（确认、发展、选择阶段）。

知识点：决策模型：经济理性模型（最大化原则）、有限理性模型（满意原则）、社会模型。

知识点：决策风格：指导型、分析型、概念型、行为型。

知识点：组织结构概念：本质-员工的分工协作关系；目的-实现组织的目标；内涵-员工在职、权、责三方面的结构体系。

知识点：组织结构内容：职能结构；层次结构（纵向结构）；部门结构（横向结构）；职权结构。

知识点：组织结构要素：复杂性；规范性；集权度。

知识点：组织结构设计特征要素：管理层次和管理幅度（反比；管理幅度为主导）、专业化、规范化、集权化、制度化、职业化、人员结构、分工形式、地区分布、关键职能。

知识点：职能制结构：职能分工；充分利用资源；权力高度集中；稳定性较高。横向协调差；适应性差；领导负担重；适合发展专家，但不利于培养全才。适用简单/静态环境。

知识点：矩阵组织形式：各职能部门之间协作配合；职能部门与产品部门相互制约；减轻领

导的负担；适应性较强；稳定性较差；机构相对臃肿。适用复杂/动态环境。

知识点：事业部制形式：实行集中决策指导下的分散经营；单独核算、自负盈亏，设有相应的职能部门。

知识点：组织文化类型：学院型（大学毕业生；专才）、俱乐部型（适应、忠诚感和承诺；资历、年龄和经验；通才）、棒球队型（冒险和革新；才能；绩效）、堡垒型（安全保障不足）。

知识点：组织变革方法：以人员、结构、技术、系统为中心的变革。

知识点：组织发展方法：传统方法-人文技术（敏感性训练、调查反馈、质量圈、团际发展）。

知识点：战略性人力资源管理核心理念：人力资源管理必须能够帮助组织实现战略以及赢得竞争优势。

知识点：战略性人力资源管理核心概念：战略匹配或战略契合。包括外部契合（垂直）和内部契合（水平）。

知识点：战略层次：组织战略、竞争战略、职能战略。

知识点：人力资源管理与战略规划之间的关系：行政管理关系、单向联系、双向联系、一体化联系。

知识点：战略性人力资源管理的工具：战略地图、数字仪表盘、人力资源管理计分卡。

知识点：战略性人力资源管理的内容：成长战略（内部）-招募甄选压力较大，绩效管理和薪酬管理：关注员工结果。成长战略（外部）-重新配置员工压力大，绩效管理和薪酬管理：实现规范化和标准化。收缩战略-在薪酬中减少固定薪酬所占比重、增加浮动薪酬的比重。成本领先战略-薪酬水平不低于也不高于竞争对手；提高浮动薪酬或奖金在薪酬构成中的比重，奖励节约成本的员工。

知识点：人力资源信息系统的基本职能：（1）人事档案管理。人事档案信息包括基本信息、学历和学位、奖励、惩罚、专业技术、岗位变动、教育培训、专家信息等标准数据库。（2）工资管理。（3）招聘管理。（4）职称职务管理。职称与职务是人事档案中的基本信息，职称职务管理是人事工作中的重要业务，人力资源信息系统将对此业务单独列出进行管理。（5）社会保险。（6）培训管理。（7）离退休人员管理。（8）绩效考评。绩效考评结果与人员录用、招聘、分配奖金、提薪、职务评分、工作调配和晋升职务等业务都有联系，是人力资源信息系统的核心。系统除包括考核记录功能外，还应包括启发性的评价分析工具，提供考核常用的综合评分法、配对比较法、层次分析法和模糊评判法等工具。（9）考勤管理。（10）领导查询。

知识点：学习型组织：持续学习；知识共享；批判性和系统性思维方式；学习文化；重视员工。

知识点：人才管理：构建灵活多样的人才获取途径，实现动态人才匹配；形成有利于降低风险新型人才队伍调节机制；建立多元化的员工价值主张，培养新型组织文化；实现战略性人力资源管理。

知识点：人力资源需求预测影响因素：组织战略；产品和服务；技术；组织变革。

知识点：人力资源需求预测方法：定性（经验判断法、德尔菲法）；定量（比率分析法、趋势预测法、回归分析法）。

知识点：人力资源供给预测方法：人员替换分析法、马尔科夫分析方法。

知识点：人力资源需求>供给时：延长现有员工工作时间；人员招募；降低现有人员流失率；提高工作效率；外包。

知识点：人力资源需求<供给时：冻结雇用；鼓励员工提前退休；缩短每位现有员工的工作时间，工作分享；临时性解雇或永久性裁员；对富余人员进行培训。

知识点：减少未来劳动力过剩的方法：速度快、员工受伤害的程度高（裁员、降薪、降级）；速度慢、员工受伤害的程度低（冻结雇佣、自然减员、提前退休、重新培训）。

知识点：信度类型：重测信度（时间上的稳定性）、复本信度（内容上的等值性）、内部一致性信度（同一测试内容的各个题目之间的得分一致性）、评价者信度（不同评价者打分的一致性）。

知识点：效度指标：内容效度、效标效度（预测效度、同时效度）、构想效度。

知识点：人格测量方法：自陈量表法、评价量表法、投射法。

知识点：霍兰德职业兴趣测试：现实型-适合从事技能和技术性的职业；社会型-适合社会、教育、咨询等方面的工作；常规型-适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

知识点：68. 公文筐测试：适合对管理人员评价，内容效度和效标效度较高；操作较简单，对场地没有过多的要求。编制成本较高；评分较困难；无法观察被测试者的人际交往能力和团队工作能力。

知识点：面试类型：（1）根据面试标准化程度划分：结构化面试、非结构化面试、半结构化面试。（2）根据面试组织形式划分：单独面试、小组面试、集体面试、系列面试（顺序面试）。

知识点：改善面试效果的主要方法：采用情境化结构面试、面试前做好充分准备、系统培训面试官。

知识点：人力资源信息系统在组织中主要服务于以下四个目标：(1)规范人力资源管理信息来源。(2)提高人力资源管理的工作效率。(3)规范人力资源管理流程。(4)为企业领导决策提供帮助。

知识点：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识别、判断和评估。

知识点：有效绩效管理的特征：准确性、敏感性、可靠性、实用性、可接受性。

知识点：战略性绩效管理：成本领先战略-以结果为导向、财务指标、直接上级、考核周期不宜过短；差异化战略-以行为为导向、评价主体多元化、考核周期不宜过短。防御者战略-采用系统化评价方法、多角度选择考核指标；探索者战略-以结果为导向。跟随者战略-选择标杆超越法。

知识点：绩效计划：绩效管理过程的起点；绩效计划制订的过程是自上而下；参与者包括人力资源部门（负主要责任）；各级主管人员；员工。

知识点：绩效监控：为了掌握下属的工作绩效情况。绩效辅导：为了提高员工绩效水平和自我效能感。

知识点：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。

知识点：晕轮效应：因对被评价者某一特质强烈而清晰的感知，而掩盖其他方面的品质。

知识点：盲点效应：难以发现员工身上存在的与主管自身相似的缺点和不足。

知识点：绩效评价技术：量表法-图尺度评价法（最简单、最常用）、行为锚定法、行为观察量表法；比较法-排序法、配对比较法、强制分布法；描述法-关键事件法、不良事故评估法。

知识点：绩效管理工具：目标管理法、标杆超越法、关键绩效指标法、平衡计分卡法（客户角度、内部流程角度、学习与发展角度、财务角度）。

知识点：绩效改进的方法：卓越绩效标准、六西格玛管理、ISO 质量管理体系、标杆超越。

知识点：知识型团队绩效考核：以结果为导向，关注效益型、效率型、递延型和风险型指标。

知识点：跨部门团队绩效考核：适用矩阵形式的组织结构，关键是做好标准化工作。

知识点：国际人力资源的绩效考核：强调企业的长远发展；倾向于结果；注重管理者和员工的沟通。

知识点：人力资源需求预测程序：（1）预测组织未来生产经营状况；2. 估算个职能工作活动的总量；3. 确定各职能及各职能内不同层次类别人员的工作负荷；4. 确定各职能活动及各职能活动内不同层次类别人员的需求量

知识点：战略性薪酬管理：成长战略-短期内提供较低的基本薪酬，长期施行奖金或股票选择权等计划；稳定战略-基本薪酬和福利所占比重较大，实行市场跟随或略高于市场水平的

薪酬,长期内不会太大增长;收缩战略-基本薪酬所占比例较低。创新战略-基本报酬以劳动力市场通行水平为准且略高于市场水平。成本领先战略-薪酬水平比竞争对手的薪酬相对较低。奖金所占的比例相对较大。客户中心战略-根据员工向客户提供服务的数量与质量支付薪酬,或者根据客户对员工及员工群体所提供的评价支付奖金。

知识点: 职位评价方法:定性(排序法、分类法);定量(要素计点法、因素比较法)。

知识点: 股票期权特征:是一种权利;行权价低于行权时本企业股票市价;是无偿给予经营者的。

知识点: 股票期权缺点:只适用于上市公司(成长性较好、股价呈强势上涨);需要依托规范而有生气的股票市场;容易诱发弄虚作假、恶意操纵和短期炒作等不良行为;难以准确衡量经营者表现和企业真实的经营状况。

知识点: 员工持股计划:激励对象-在企业工作满一定时间的正式员工;公司的董事、监事、经理;劳动人事关系仍在本企业的外派人员;企业注册管理的离退休人员。

知识点: 培训与开发效果评估:反应评估、学习评估、工作行为评估、结果评估、投资收益评估。

知识点: 职业生涯锚类型:技术/职能能力型、管理能力型、安全稳定型、自主独立型、创造型。

知识点: 个别劳动关系是基础构成;集体劳动关系是核心构成;社会劳动关系是总体构成。

知识点: 劳动者权利:集体劳权(团结权、集体谈判权、民主参与权以及集体行动权)、个别劳权(劳动就业权、劳动报酬权、休息休假权、社会保险权、劳动安全卫生权、职业培训权及劳动争议提请处理权);

知识点: 劳动者义务:完成劳动任务(基本义务)、忠实义务(服从、保密、增进)。

知识点: 工会类型:【职业工会、产业工会、总工会】;【企业工会、区域性(或地方性)工会、全国性工会】。

知识点: 雇主组织类型:行业协会、地区雇主协会、国家级雇主联合会。最基本的功能是参与集体谈判。

知识点: 图尺度评价法:优点:容易开发,对于各种不同的工作、不同的战略以及不同组织有普遍适应性。实用、开发成本小。缺点:与组织战略之间常常完全不一致;只有模糊和抽象的绩效标准,可能会导致不同的评价者对绩效标准产生不同的理解,被考评者的绩效评估结果受评估者的主管因素影响比较大,不同的评估者对于绩效要素及其等级可能会做出完全不同的解释;无法为员工改进工作提供具体的指导,不利于绩效评估的反馈。

知识点：政府的角色：保护者（劳动合同、劳动标准、劳工保险）、促进者（工会组织、集体谈判、雇员参与）、调停者、规划者（职业培训、就业服务、失业保险）、雇佣者。

知识点：冲突的根本根源：异化的合法化、客观的利益差异、雇佣关系的性质。

知识点：员工参与制度特征：参与的主体是普通员工；参与是其主要的特点；合法性和权威性；层次性和广泛性；历史性。

知识点：三方协商机制特征：主体独立、权利平等（基础和条件）、民主协商、充分合作。

知识点：集体协商：是用人单位与本单位职工之间围绕改善劳动条件和协调劳动关系的谈判；结果体现在所签订的集体合同中；本身并不产生劳动关系；国家在集体协商中起调解作用；劳动者应当受到特别保护。

知识点：集体合同签订主体：由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

知识点：中国职工民主参与形式：职工代表大会制度、厂务公开制度、职工合理化建议活动制度、职工持股会、职工董事和监事制度。

知识点：劳动力市场的特征：特殊性、多样性、不确定性、交易对象的难以衡量性、交易的延续性、交易条件的复杂性、劳动力出售者地位的不利性。

知识点：收入效应：工资率↑个人劳动力供给时间↓。替代效应：工资率↑个人劳动力供给时间↑。

知识点：人力资源管理者的4种角色(大卫·尤里奇)：1. 战略伙伴：以企业战略为导向（关心过程，关心未来战略）；2. 管理专家：设计和执行各种人力资源管理制度与政策及承担相应的职能管理活动（关心过程，关心日常操作）；3. 员工激励者：构筑企业与员工的心理契约（关心人员，关心日常操作）；4. 变革推动者：变革计划，其中文化的变革是人力资源经理面临的重要挑战。（关心人员，关心未来战略）

知识点：经济周期中的劳动力供给：附加的劳动者效应、灰心丧气的劳动者效应。

知识点：影响劳动力需求因素：工资率↑（规模效应↓、替代效应↓）；产品需求↑（规模效应↑）、资本价格↑（规模效应↓、替代效应↑）

知识点：劳动力参与率=（就业人口+失业人口）/16岁以上总人口

知识点：劳动力供给弹性=劳动工时变动百分比/工资率变动百分比

知识点：劳动力需求弹性=劳动力需求变动百分比/工资率变动百分比

知识点：失业率=失业人数/（失业人数+就业人数）×100%

知识点：补偿性工资差别：无劳动力质的差别，因存在工作条件和社会环境的不同而产生的

工资差别。

知识点：竞争性工资差别：在劳动力和生产资料可以充分流动的竞争条件下产生的工资差别。

知识点：垄断性工资差别：非自然性垄断工资差别（制度性原因）、自然性垄断工资差别（明星收入）。

知识点：失业的类型：正常性失业（摩擦性失业、结构性失业、季节性失业）、周期性失业。

知识点：摩擦性失业形成原因：劳动力市场的动态属性；信息不完善性。

知识点：结构性失业：包括劳动者与工作要求不相符合、地理位置上失调导致的失业。

知识点：高等教育投资决策的基本推论：投资后的收入增量流越长、上大学的成本越低、上大学的总收益越大，上大学的可能性更大。贴现率越高，上大学可能性就越小。

知识点：在职培训的成本：直接成本；机会成本（受训练者参加培训、利用机器或有经验的职工从事培训活动）。

知识点：劳动力流动影响因素：企业因素（企业规模、地理位置、组织文化、领导风格）、劳动者因素（年龄、任职年限、性别）、市场周期因素、社会因素。

知识点：社会保险法律关系：社会保险各主体间就社会保险的权利义务所产生的法律关系。

主体：国家、社会保险管理和经办机构、用人单位、劳动者及其家庭。客体：资金、物、服务行为。

知识点：劳动合同的履行：用人单位义务（支付+保护）、劳动者义务（遵守+完成）。

劳动合同变更情形：协商一致+因法律法规、经济因素、客观情况等变更+被调换工作。

知识点：劳动合同继续履行：变更名称、法定代表人、主要负责人或投资人；发生合并或分立。

知识点：劳动合同解除：（1）协商解除；（2）法定解除（劳动者单方解除、用人单位单方解除）。

知识点：经济裁员：用人单位裁减人员时，应优先留用下列人员：（a）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（b）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（c）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或未成年人的。

知识点：劳动者违反服务期约定应按约定向用人单位支付违约金。劳动合同应当续延至约定的服务期满。

知识点：竞业限制的人员限于用人单位的高管、高技和其他负有保密义务的人员。期限不得超过 2 年。

知识点：经济补偿：每满 1 年支付 1 个月工资。6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；

需要高质量的收费 vip 资料请联系来学网 Laixue.com 招生老师报名！

不满 6 个月的, 支付半个月工资。

知识点: 以下七个方面的特征是组织文化的本质所在, 即组织文化的具体内容; 从这七个方面来评价组织, 就能得到组织文化的全貌。(1) 创新与冒险: 组织鼓励员工进行创新和冒险的程度。(2) 注重细节: 组织期望员工做事缜密, 善于分析和注意细节的程度。(3) 结果导向: 组织的管理层多大程度上将注意力集中在结果上, 而不是强调实现这些结果的手段和过程。(4) 人际导向: 组织的管理层在多大程度上考虑组织内部的决策结果对组织成员的影响。(5) 团队导向: 组织在活动围绕团队而非个人进行组织的程度。(6) 进取心: 组织成员具备进取心、竞争意识而非贪图安逸的程度。(7) 稳定性: 组织活动更重视维持现状而不是重视成长的程度。

知识点: 劳务派遣经营条件: 行政许可+注册资本(不得低于 200 万元)+经营场所和设施+管理制度。

知识点: 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者。

知识点: 劳务派遣单位与劳动者签订 2 年以上的固定期限劳动合同, 按月支付劳动报酬。

知识点: 被派遣劳动者无工作期间, 劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准, 向其按月支付报酬。

知识点: 劳务派遣单位法定义务: 依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇, 依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费。

知识点: 用工单位法定义务: 支付加班费、绩效奖金; 连续用工的, 实行正常的工资调整机制。

知识点: 当劳动者出现法定过失, 用工单位退回被派遣劳动者劳务派遣单位可以依法解除劳动合同的情况。

知识点: 非全日制用工: 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)。

知识点: 不属于劳动争议: 劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定或职业病诊断鉴定结论的异议纠纷; 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷; 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷; 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

知识点: 劳动争议仲裁的时效期间为 1 年, 从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日计算。

知识点: 仲裁时效中断: 一方当事人向对方当事人主张权利; 请求权利救济的; 对方当事人同意履行义务的。

140. 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的, 劳动者申请仲裁不受 1 年仲裁时效期间的限制。

知识点: 劳动争议当事人举证责任: 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议, 用人单位负举证责任。

知识点: 基本养老保险费的缴纳: 用人单位按照国家规定的本单位职工工资总额的 20% 缴纳基本养老保险费, 计入基本养老保险统筹基金。职工按照国家规定的本人工资的 8% 缴纳基本养老保险费, 计入个人账户。

知识点: 下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围: 应当从工伤保险基金中支付的、应当由第三人负担的、应当由公共卫生负担的、在境外就医的。

知识点: 视同工伤: 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; 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的; 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。

知识点: 所在单位向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。否则, 工伤职工或其直系亲属、工会组织可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

知识点: 工伤保险待遇: 停工留薪期; 伤残待遇; 工亡待遇。

知识点: 停止享受工伤保险待遇情形: 丧失享受待遇条件的; 拒不接受劳动能力鉴定的; 拒绝治疗的。

知识点: 失业保险金领取条件: 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满 1 年; 非因本人意愿中断就业; 已经进行失业登记, 并有求职要求。

知识点: 停止领取情形: 重新就业的; 应征服兵役的; 移居境外的; 享受基本养老保险待遇的; 无正当理由, 拒不接受介绍的工作或提供的培训的。

知识点: 补充养老保险: 由企业和职工个人共同缴纳, 企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的 8%, 企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的 12%。

知识点: 组织设计的程序: (1) 确定组织设计的基本方针和原则; (2) 进行职能分析和职能设计: 组织设计过程的首要工作; (3) 设计组织结构的框架: 组织设计的主体工作; (4) 联系方式的设计: 保证整个组织结构协调一致、有效运作的关键; (5) 管理规范的设计: 组织结构的细化、合法化和规范化, 起到巩固和稳定组织结构的作用; (6) 人员配备和培训体系的设计; (7) 各类运行制度的设计: 其目的是确保组织结构的正常运行; (8) 反馈和修正

本资料中心的资料均是免费分享(👉<https://www.laixue.com/ziliao.html>)

全套资料：核心考点+章节练习+历年真题+冲刺资料（高频考点/精华考点/预测卷/仿真模拟卷/冲刺卷）

添加页面老师微信，备注科目领取资料!!!!

需要高质量的收费 vip 资料请联系来学网 [Laixue.com](https://www.laixue.com) 招生老师报名！