师级新教材知识点及考试规律总结预测

第一章 人力资源规划

第一节 企业组织结构设计与变革

1．1．1 企业组织结构设计

一、组织设计理论的内涵——X

已考题型：选择题 07.5；

预测题型：选择题

二、组织设计的基本原则——Y

已考题型：选择题 07.5；

预测题型：选择题（各个原则的内部含义也需掌握）

三、新型组织结构模式——X

已考题型：综合分析题（模拟分权组织结构）07.5；

预测题型：选择题，图表分析题，综合分析题

四、组织结构设计的程序——X

已考题型：无；

预测题型：选择题，综合分析题

五、部门结构不同模式的选择——X

已考题型：选择题（05.5，05.11，06.5，06.11，07.5）；

预测题型：选择题，图表分析题，综合分析题

1．1．2 企业组织结构变革

一、企业战略与组织结构的关系——Y

已考题型：选择题 03.7；

预测题型：选择题

二、企业组织变革的程序——X

已考题型：实施结构变革阶段选择题 07.5；

预测题型：选择题，简答题，综合题

三、企业组织结构的整合——X

已考题型：无；

预测题型：选择题，综合题

四、组织结构表格的注意事项

已考题型：无；

预测题型：选择题

第二节 企业人力资源规划的基本程序

一、企业人力资源规划的内容——Y（变化）
已考题型：选择题 07.5；
预测题型：选择题（各个规划的内部含义也需掌握）
二、企业人力资源规划的作用——Y
已考题型：无
预测题型：选择题
三、企业人力资源规划的环境——Y
已考题型：选择题 07.5；
预测题型：选择题
四、制定企业人力资源规划的基本原则——Y
五、制定企业人力资源规划的基本程序——X
已考题型：选择题 07.5；
预测题型：选择题，简答题
六、企业各类人员计划的编制——Y
已考题型：无；
预测题型：选择题

第三节 企业人力资源的需求预测

1．3．1 人力资源需求预测的基本程序

一、人力资源预测的内涵——X
已考题型：无
预测题型：选择题
二、人力资源需求预测的内容——X
已考题型：无
预测题型：选择题
三、人力资源预测的作用——Y
已考题型：无
预测题型：选择题
四、人力资源预测的局限性——Y
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题
五、影响人力资源需求预测的一般因素——X
已考题型：无
预测题型：选择题
六、人力资源需求预测的具体程序——X
已考题型：无
预测题型：选择题，计算题（计划期内员工补充需求量）
七、人力资源需求预测的原理——X
已考题型：无
预测题型：选择题

1．3．2 人力资源需求预测的技术路线和方法

一、人力资源需求预测的技术路线——X（理解即可）
二、人力资源需求预测的对象指标和依据指标——Z
三、人力资源需求预测的定性方法——X
已考题型：选择题（03.7，05.11，06.11 德尔菲法）
预测题型：选择题，改错题
四、人力资源需求预测的定量方法——X
已考题型：选择题（转换比例法 07.5，回归分析法 04.11，工作定额分析法 03.11，04.6），计算题（转换比例法 03.7）
预测题型：选择题，计算题，改错题
五、企业人力资源总量预测和结构预测案例 P47－62

第四节　企业人力资源供给预测与供求平衡

1．4．1 企业人力资源供给分析

一、内部供给预测——X
已考题型：无
预测题型：选择题
二、外部供给预测——Y
已考题型：选择题 03.7（影响外部劳动力供给的因素），
预测题型：选择题
三、企业人员供给预测的步骤——X
已考题型：无
预测题型：选择题
四、内部供给预测的方法——X
1.人力资源信息库
2．管理人员接替模型（05.11 图表分析题，04.11 选择题）
3．马尔可夫模型
预测题型：改错题，选择题，综合题

1．4．2 企业人力资源供给与需求平衡

一、企业人力资源供求平衡——Y
已考题型：无
预测题型：选择题
二、企业人力资源供不应求——X
已考题型：选择题 06.5
预测题型：选择题，综合题
三、企业人力资源供大于求——X
已考题型：选择题（03.7，05.5，05.11），综合分析题 06.11
预测题型：选择题，综合题

第二章　招聘与配置

第一节　员工素质测评标准体系的构建

一、员工素质测评的基本原理——X
已考题型：选择题 07.5

预测题型：选择题

二、员工素质测评的类型——X

已考题型：选择题 07.5

预测题型：选择题

三、员工素质测评的主要原则——X

已考题型：选择题 07.5

预测题型：选择题

四、员工素质测评量化的主要形式——X

已考题型：无

预测题型：选择题

五、员工素质测评标准体系——X

1．素质测评标准体系的要素——X

已考题型：选择题 07.5

预测题型：选择题

2．测评标准体系的构成——Y

已考题型：无

预测题型：选择题

3．测评标准体系的类型——Y

已考题型：无

预测题型：选择题

六、品德测评法——Y

已考题型：选择题（投射技术 07.5）

预测题型：选择题

七、知识测评——Y

已考题型：无

预测题型：选择题

八、能力测评——X

已考题型：无

预测题型：选择题

九、企业员工素质测评的具体实施——X

1．准备阶段

2．实施阶段

3．测评结果调整（07.5 考选择题）

4．综合分析测评结果

预测题型：选择题，综合题

第二节　面试的组织与实施

2．2．1 面试的基本程序

一、、面试的内涵、类型和发展趋势——Y

已考题型：选择题（面试的发展趋势 07.5）

预测题型：选择题

二、面试的基本程序——X（07.5 考综合分析题）

已考题型：综合题 07.5

预测题型：选择题，综合题

三、面试中的常见问题——X
已考题型：选择题（03.11，04.6，04.11），简答题（面试考官的偏见 05.11）
预测题型：选择题
五、面试的实施技巧——X
已考题型：选择题 07.5，综合分析题 07.5
预测题型：选择题，简答题
六、员工招聘时应注意的问题——Y
已考题型：简答题 05.5，图表分析题 06.11
预测题型：选择题，综合题

2．2．2 结构化面试的组织与实施

一、结构化面试问题的类型—— X
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题
二、行为描述面试的内涵—— X
已考题型：选择题（03.11,，05.11，06.5），简答题 04.6
预测题型：选择题
三、基于选拔性素质模型的结构化面试步骤——X
已考题型：无
预测题型：选择题，综合题
四、结构化面试的开发—— X
已考题型：无
预测题型：选择题

2．2．3 群体决策法的组织与实施

一、群体决策法的特点——Y
已考题型：无
预测题型：选择题
二、群体决策法的具体步骤——X
已考题型：无
预测题型：计算题，综合题

第三节　无领导小组讨论的组织与实施

2．3．1 无领导小组讨论的操作流程

一、评价中心的含义——X
已考题型：无
预测题型：选择题
二、无领导小组讨论的概念——X
已考题型：无
预测题型：选择题
三、无领导小组讨论法的类型——Z
四、无领导小组讨论的优缺点——X
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题，改错题
五、无领导小组讨论的实施步骤
1．无领导小组讨论的前期准备——X

2．无领导小组讨论的具体实施阶段——X
3．无领导小组讨论的评价与总结——X
已考题型：无
预测题型：简答题，综合题

2．3．2 无领导小组讨论的题目设计

1．无领导小组讨论的原理——Y
已考题型：无
预测题型：选择题
2．无领导小组讨论题目的类型 P136——Y
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题
3．无领导小组讨论设计题目的原则 P138——X
已考题型：无
预测题型：选择题
4．无领导小组讨论题目设计的一般流程 P138——X
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题

第三章 培训与开发

第一节　企业员工培训规划与课程设计

3．1．1 员工培训规划的制定

1．员工培训规划的概念——Y
已考题型：无
预测题型：选择题
2．制定培训规划的要求——X
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题
3．培训规划的主要内容——X
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题
4．制定培训规划的基本步骤——X
已考题型：选择题 03.7，简答题 07.5
预测题型：选择题
5．制定培训规划应注意的问题——Y
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题

3．1．2 教学计划的制定

1．教学规划的内容——X
已考题型：无
预测题型：选择题
2．教学规划的设计原则——Y
已考题型：无

预测题型：选择题

3．国外常见几种教学计划设计程序——Y

已考题型：无

预测题型：选择题

4．国内常见教学计划设计程序——Z

3．1．3 培训课程的设计

一、培训课程的要素——X

已考题型：选择题（05.5，07.5），

预测题型：选择题

二、培训课程设计的基本原则——Y

已考题型：选择题 03.11，

预测题型：选择题

三、课程设计文件的格式——Y

已考题型：无

预测题型：选择题

四、培训课程设计的程序——X

已考题型：选择题 07.5，

预测题型：选择题，综合题

五、课程内容选择的基本要求——X

已考题型：无

预测题型：选择题

六、课程内容选择的注意事项——X

已考题型：无

预测题型：选择题

七、不同企业发展阶段采取不同的培训内容——X

已考题型：选择题 07.5

预测题型：选择题

3．1．4 企业培训资源的开发

一、培训中的印刷教材——Y

已考题型：无

预测题型：选择题

二、培训教师的来源——X

已考题型：选择题（04.11，06.5，06.11，07.5），综合分析题 04.6

预测题型：选择题

三、设计合适的培训手段——X

已考题型：无

预测题型：选择题

四、开发培训教材的方法——X

已考题型：无

预测题型：选择题

五、培训教师的选配标准——X

已考题型：无

预测题型：简答题

3．1．4 企业管理人员的培训设计

1．管理人员的等级层次——Z
　　已考题型：选择题 07.5
　　预测题型：选择题
2．管理人员的技能组合——Y
　　已考题型：无
　　预测题型：选择题
3．企业管理人员的一般培训——Y
　　已考题型：无
　　预测题型：选择题
4．企业高层、中层和基层管理人员的培训——Y
　　已考题型：无
　　预测题型：选择题
5．管理技能开发的基本模式——X
　　已考题型：选择题 07.5
　　预测题型：选择题，改错题（各种模式的优缺点）

第二节　企业员工培训效果的评估

3．2．1 培训评估系统的设计

一、培训效果与培训评估的含义——X
　　已考题型：选择题 06.5
　　预测题型：选择题
二、培训效果评估的作用和内容——X
　　已考题型：选择题（05.5，05.11，06.5，07.5）
　　预测题型：选择题，综合题
三、培训效果评估的形式——X
　　已考题型：无
　　预测题型：选择题
四、培训效果评估的基本步骤——X
　　已考题型：无
　　预测题型：选择题，简答题

3．2．2 培训评估标准的确立

一、培训成果的层级体系——X
　　已考题型：无
　　预测题型：选择题
二、培训效果的四级评估——X
　　已考题型：选择题（04.11，05.5，05.11，06.50，6.11，07.5）
　　预测题型：选择题
三、制定培训评估标准的要求——X
　　已考题型：无
　　预测题型：选择题
九、五种培训成果的评估——X
　　已考题型：选择题（绩效评估 07.5）
　　预测题型：选择题，计算题

3．2．3 培训效果评估的方法

一、培训效果的定性评估方法——X
已考题型：无
预测题型：选择题
二、培训效果的定量评估方法——X
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题
三、具体方法
1．问卷调查法——X
2．访谈法——X
3．观察法——Z
4．座谈法——X
5．内省法——X
6．笔试法——Y
7．操作性测验——X
8．行为观察法——Y
已考题型：无
预测题型：选择题，改错题

3．2．4 撰写培训效果评估报告

一、撰写培训效果评估报告的要求——X
已考题型：选择题（04.6）
预测题型：选择题
二、撰写培训效果评估报告的步骤——X
已考题型：选择题（06.11）
预测题型：选择题

第四章 绩效管理

第一节　绩效考评的方法与应用

4．1．1 绩效考评的方法

一、绩效考评的效标——X
已考题型：选择题（03.11，04.6，06.5，07.5，06.11）
预测题型：选择题
二、绩效考评方法的种类——X
已考题型：选择题（07.5），改错题（07.5）
预测题型：选择题
三、合成考评法的含义和特点
四、日清日结法的含义和特点
五、行为导向型考评方法——X
已考题型：选择题（强迫选择法 04.6，04.11）
预测题型：选择题，改错题
六、结果导向型考评方法——X
已考题型：选择题（成绩记录法 07.5）
预测题型：选择题，改错题

七、综合型绩效考评方法 P210——X

1．图解式评价量表法

2．合成考评法

3．日清日结法

已考题型：选择题（07.5）

预测题型：选择题，改错题，综合题

4．1．2 绩效考评方法的应用

一、考评方法可能出现的误差 P221——X

已考题型：选择题（07.5）

预测题型：选择题，改错题，综合题

二、绩效考评方法汇总表 P226——X（07.5 考选择题）

已考题型：选择题（07.5）

预测题型：选择题，改错题，综合题（管理绩效考评表 P227）

第二节　绩效考评指标和标准体系设计

一、绩效考评指标体系设计 P229

1．绩效考评指标体系设计的内容——X

已考题型：无

预测题型：选择题

2．绩效考评指标体系设计的原则——Y

已考题型：无

预测题型：选择题

3．绩效考评指标体系设计的方法——X

已考题型：选择题（07.5）

预测题型：选择题 ，改错题

4．绩效考评指标体系设计的程序——X

已考题型：选择题（07.5）

预测题型：选择题

二、绩效考评标准的设计 P238

1．绩效考评标准的设计原则——Y

已考题型：选择题（07.5）

预测题型：选择题

2．绩效考评标准的种类——Y

已考题型：无

预测题型：选择题

3．绩效考评标准的评分方法 P241——X

已考题型：无

预测题型：选择题，改错题，计算题

4．绩效考评标准量表的设计 P243——X

已考题型：无

预测题型：选择题，综合题

第三节　关键绩效指标的设定和应用

1．关键绩效指标的内涵——X

已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题

2．设定关键绩效指标的目的——Y
已考题型：无
预测题型：选择题

3．选择关键绩效指标的原则——Y
已考题型：无
预测题型：选择题

4．确定工作产出的基本原则——Z

5．平衡计分卡的概念和特点——X
已考题型：无
预测题型：选择题，改错题

6．提取关键绩效指标的方法——X
已考题型：无
预测题型：选择题，改错题

7．提取关键绩效指标的程序和步骤——X
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题，综合题

8．设定 KPI 时常见的问题和解决方法——X
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题，改错题

9．企业关键绩效指标标准体系的构建

第四节　360 度考评方法关

1．360 度考评方法的内涵——X
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题，改错题

2．360 度考评方法的优缺点——Y
已考题型：无
预测题型：选择题，改错题

3．基于互联网的 360 度考评——Z

4．360 度考评的实施程序——X
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题

5．360 度考评应注意的问题
已考题型：简答题（07.5）
预测题型：选择题

第五章 薪酬管理

第一节　薪酬调查

5．1．1 薪酬市场调查

一、薪酬调查的基本概念——Y

已考题型：无
预测题型：选择题
二、薪酬调查的种类——Y
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题
三、薪酬调查的作用——X
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题
四、岗位评价、绩效考评与薪酬管理的关系
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题
五、薪酬市场调查的程序——X
1．确定调查目的
2．确定调查范围（选择题 04.11，06.5）
3．选择调查方式（选择题 03.7，04.6，05.5，05.11，06.11，07.5）
4．薪酬调查数据的统计分析（选择题 03.11，04.11，06.5，07.5；图表分析题 03.11，04.6，04.11，05.5），
5．提交薪酬调查分析报告
预测题型：选择题，改错题，综合题
六、设计薪酬调查问卷的主要事项——X
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题

5．1．2 员工薪酬满意度调查

一、薪酬满意度调查的程序——X
已考题型：无
预测题型：选择题
二、薪酬满意度调查表的设计——X
已考题型：无
预测题型：综合题
三、薪酬满意度调查结果的分析——X
已考题型：无
预测题型：综合题

第二节　工作岗位分类

1．工作岗位分类的几个基本概念——Y
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题，改错题
2．工作岗位分类的内涵和相关概念——Y
已考题型：无
预测题型：选择题
3．工作岗位横向分类的原则——X
已考题型：无
预测题型：选择题
4．工作岗位纵向分级的含义——Y

已考题型：无
预测题型：选择题

5．生产与管理岗位统一岗等的基本要求——X
已考题型：无
预测题型：选择题

6．工作岗位分类的主要步骤——X
已考题型：无
预测题型：选择题

7．工作岗位横向分类的步骤与方法——X
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题，改错题

8．工作岗位纵向分类的步骤与方法 P302——X
已考题型：选择题（07.5）
预测题型：选择题，改错题，综合题

第三节　企业工资制度的设计与调整

5．3．1 企业工资制度的设计

一、工资制度的内涵——X
已考题型：无
预测题型：选择题

二、企业工资制度的分类——X
1．岗位工资制
2．技能工资制
3．绩效工资制
4．特殊群体的工资
已考题型：选择题（07.5，历年都有）
预测题型：选择题，改错题

三、企业工资制度设计的主要内容——X
已考题型：无
预测题型：选择题，综合题

四、企业工资制度设计的原则——X
已考题型：无
预测题型：选择题

五、企业工资设计的程序——X
1．确定工资策略（选择题 03.11，04.6，04.11，05.5）
2．岗位评价与分类
3．工资市场调查
4．工资水平的确定
5．工资结构的确定
6．工资等级的确定（选择题 03.11，04.11，06.5，06.11）
7．企业工资制度的实施与修正
预测题型：选择题，简答题，综合题

5．3．2 宽带式工资结构设计

一、宽带式工资结构的内涵——X

已考题型：无
预测题型：选择题，改错题

二、宽带式工资结构的作用——X
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题

三、宽带式工资结构的设计程序——X
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题

5．3．3 企业工资制度的调整

一、工资调整的含义——X
已考题型：无
预测题型：选择题，

二、工资调整的项目——Y
已考题型：选择题（04.11，06.11）
预测题型：选择题

三、员工个体工资标准的调整——Y
已考题型：无
预测题型：选择题

四、员工工资标准的整体调整——Y
已考题型：无
预测题型：选择题

五、企业员工工资结构的调整——Y
已考题型：无
预测题型：选择题

六、调整员工工资时应注意的问题
已考题型：选择题（05.5，06.5，06.11）
预测题型：选择题

第四节　企业员工薪酬计划的制定

一、制定薪酬计划的所需准备的资料——X
已考题型：选择题（04.11，05.5，05.11，06.4）
预测题型：选择题

二、制定薪酬计划的方法——X
已考题型：选择题（05.5，　06.11）
预测题型：选择题，改错题

三、制定薪酬计划的程序——X
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题

四、薪酬计划报告的撰写内容——Y

第四节　企业补充保险

1．企业年金的概念和内容——X
已考题型：无
预测题型：选择题

2．企业年金基金的管理——Y
　已考题型：无
　预测题型：选择题
3．企业年金的支付方式——Y
　已考题型：无
　预测题型：选择题
4．企业年金设计程序——X
　已考题型：无
　预测题型：选择题，简答题
5．企业年金的管理与监督——Y
　已考题型：无
　预测题型：选择题
6．企业补充医疗保险设计程序——Y
　已考题型：无
　预测题型：选择题

第六章 劳动关系管理

第一节　劳动者派遣管理

1．劳动者派遣的概念——Y
　已考题型：选择题 07.5
　预测题型：选择题，改错题
2．劳动者派遣的特点——X
　已考题型：选择题 07.5，简答题 07.5
　预测题型：选择题
3．劳动者派遣的成因——X（07.5 简答题）
　已考题型：简答题 07.5
　预测题型：选择题
4．劳动者派遣机构的管理——X
　已考题型：选择题 07.5
　预测题型：选择题
5．派遣劳动者的管理——Y
　已考题型：无
　预测题型：选择题

第二节　工资集体协商

1．工资集体协商的含义和内容——X
　已考题型：无
　预测题型：选择题，改错题
2．工资指导线制度的含义和作用——X
　已考题型：无
　预测题型：选择题
3．制定工资指导线应遵循的原则——X

已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题

4．工资指导线的主要内容——X
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题

5．劳动力市场工资指导价位的内容和意义——Y
已考题型：改错题（内容 07.5）
预测题型：选择题

6．工资集体协商的程序——X
已考题型：无
预测题型：选择题，简答题

7．劳动力市场工资制度价位的制定程序 P369——Y
已考题型：无
预测题型：选择题

第三节　劳动安全卫生管理

一、劳动安全卫生管理制度的种类——Y
1．安全生产责任制度（选择题 07.5）
2．安全技术措施计划管理制度
3．安全生产教育制度
4．安全生产坚持制度
5．重大事故隐患管理理制度
6．安全卫生认证制度
7．伤亡事故报告和处理制度（选择题 03.7，04.6）
8．个人劳动安全卫生防护用品管理制度
9．劳动者健康检查制度
预测题型：选择题

二、编制审核劳动安全卫生预算——Y
已考题型：无
预测题型：选择题

三、积极营造劳动安全卫生环境——Y
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题

第四节　企业劳动争议处理

一、劳动争议的概念——X
已考题型：无
预测题型：选择题

二、劳动争议的分类——X
已考题型：选择题（04.11，05.11，07.5）
预测题型：选择题

三、劳动争议处理的原则——X
已考题型：选择题 03.7
预测题型：选择题

四、企业调解委员会对劳动争议的调解——X
已考题型：选择题（每年都有）
预测题型：选择题，改错题
五、劳动争议仲裁委员会对劳动争议的仲裁——X
已考题型：选择题 07.5，改错题 04.11
预测题型：选择题
六、团体劳动争议的特点——X
已考题型：无
预测题型：选择题
七、劳动争议处理的程序——X
已考题型：无
预测题型：选择题
八、调解委员会调解的程序——X
已考题型：选择题（04.6，05.11）
预测题型：选择题
九、劳动争议仲裁程序——X
已考题型：选择题（04.11，05.5，06.11，07.5）
预测题型：选择题
十、集体劳动争议处理的程序——X
已考题型：选择题 07.5
预测题型：选择题
十一、团体劳动争议的处理方法——X
已考题型：无
预测题型：选择题
十二、劳动争议案例分析方法——X
1．按照劳动争议自身的规定性进行分析（简答题 05.11）
2．按照承担法律昨儿要件进行分析（选择题 03.11，04.6）
预测题型：选择题