新教材新增或变化知识点总结

第一章 人力资源规划

一、组织设计理论的内涵 P1——X（07.5 考选择题）
二、新型组织结构模式 P4——X
五种模式：多维立体组织结构、模拟分权组织结构（07.5 考综合分析题）、分公司与总公司、子公司与母公司、企业集团。
三、企业组织变革的程序 P10——X（实施结构变革阶段 07.5 考选择题）
四、企业组织结构的整合 P13——X

五、企业人力资源规划的内容 P21——Y（变化）（07.5 考选择题）

六、企业人力资源规划的作用 P23——Y
七、企业人力资源规划的环境 P24——Y（内部环境 07.5 考选择题）
八、制定企业人力资源规划的基本原则 P25——Y
九、制定企业人力资源规划的基本程序 P26——X（07.5 考选择题）
十、企业各类人员计划的编制 P28——Y
十一、人力资源预测的内涵 P29——X
十二、人力资源需求预测的内容 P30——X
十三、人力资源预测的作用 P31——Y
十四、人力资源预测的局限性 P32——Y（07.5 考选择题）
十五、影响人力资源需求预测的一般因素——X
十六、人力资源需求预测的具体程序 P33——X
人力资源需求预测的原理 P38——X
人力资源需求预测的技术路线 P38——X
人力资源需求预测的对象指标和依据指标 P38——Z

人力资源需求预测的定性方法 P40——X（变化）

人力资源需求预测的定量方法 P41——X（变化）（转换比例法 07.5 考选择题）

十七、人力资源内部供给预测的马尔可夫模型 P66——X

第二章 招聘与配置

一、员工素质测评标准体系的构建 P72
1．员工素质测评的基本原理 P72——X（07.5 考选择题）
2．员工素质测评的类型 P74——X（07.5 考选择题）
3．员工素质测评的主要原则 P74——X（07.5 考选择题）

4．员工素质测评量化的主要形式 P76——X
5．员工素质测评标准体系 P79——X（07.5 考选择题）
6．品德测评法 P84——Y（投射技术 07.5 考选择题）
7．知识测评 P85——Y
8．能力测评 P86——X
9．企业员工素质测评的具体实施 P86——X（引起测评结果误差的原因和测评结果处理的常用分析方法 07.5 考选择题）

二、面试的内涵、类型和发展趋势 P100——Y（面试的发展趋势 07.5 考选择题）
三、面试的基本程序 P101——X（变化，P16 旧教材）（07.5 考综合分析题）

四、面试中的常见问题 P107——X（小变化，P68 旧教材）

五、面试的实施技巧 P109——X（07.5 考选择题和综合分析题）
六、结构化面试的组织和实施 P113
1．结构化面试问题的类型 P113—— X（07.5 考选择题）
2．行为描述面试的内涵 P114—— X（变化）
3．基于选拔性素质模型的结构化面试步骤 P115——X
4．结构化面试的开发 P118—— X
七、群体决策法的组织与实施 P122
1．群体决策法的特点 P122——Y
2．群体决策法的具体步骤 P123——X
八、无领导小组讨论的组织与实施 P125
1．评价中心的含义 P125——X
2．无领导小组讨论的概念 P126——X
3．无领导小组讨论法的类型 P126——Z
4．无领导小组讨论的优缺点 P127——X（07.5 考选择题）
5．无领导小组讨论的前期准备 P128——X
6．无领导小组讨论的具体实施阶段 P131——X
7．无领导小组讨论的评价与总结 P132——X
九、无领导小组讨论的题目设计 P135
1．无领导小组讨论的原理 P136——Y
2．无领导小组讨论题目的类型 P136——Y（07.5 考选择题）
3．无领导小组讨论设计题目的原则 P138——X
4．无领导小组讨论题目设计的一般流程 P138——X

第三章 培训与开发

一、员工培训规划的制定 P143
1．员工培训规划的概念 P143 ——Y
2．制定培训规划的要求 P143——X（07.5 考选择题）
3．培训规划的主要内容 P144——X
4．制定培训规划的基本步骤 P146——X（07.5 考简答题）
5．制定培训规划应注意的问题 P147——Y
二、教学计划的制定 P148

1．教学规划的内容 P148——X
2．教学规划的设计原则 P149——Y
3．国外常见几种教学计划设计程序 P150——Y
4．国内常见教学计划设计程序 P152——Z

三、培训课程设计的程序 P155——X（变化，P121 旧教材）（培训项目机会的层次 07.5 考选择题）
四、课程内容选择的基本要求 P165——X
课程内容选择的注意事项 P165——X
不同企业发展阶段采取不同的培训内容 P166——X（07.5 考选择题）
五、企业管理人员的培训设计 P171
1．管理人员的等级层次 P171——Z（07.5 考选择题）
2．管理人员的技能组合 P171——Y
3．企业管理人员的一般培训 P172——Y
4．企业高层管理人员的培训 P172——Y
5．企业中层管理人员的培训 P173——Y
6．企业基层管理人员的培训 P173——Y
7．管理技能开发的基本模式 P173——X（07.5 考选择题）
六、培训效果评估的形式 P178——X
七、培训效果评估的基本步骤 P180——X（变化，P128 旧教材）
八、制定培训评估标准的要求 P186——X
九、五种培训成果的评估 P188——X
十、培训效果评估的方法 P193——X（07.5 考选择题）

第四章　绩效管理

一、行为导向型考评方法 P207——X（变化，P157 旧教材）
二、结果导向型考评方法 P209——X（变化，P164 旧教材）
三、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（07．5 考选择题）
四、绩效考评方法的应用 P221
1．考评方法可能出现的误差 P221——X（07.5 考选择题）
2．绩效考评方法汇总表 P226——X（07.5 考选择题）
五、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 P230——X
2．绩效考评指标体系设计的原则 P234——Y
3．绩效考评指标体系设计的方法 P234——X（头脑风暴法 07.5 选择题）
4．绩效考评指标体系设计的程序 P238——X（07.5 选择题）
六、绩效考评标准的设计 P238

1．绩效考评标准的设计原则 P239——Y（07.5 选择题）
2．绩效考评标准的种类 P240——Y
3．绩效考评标准的评分方法 P241——X
4．绩效考评标准量表的设计 P243——X

七、关键绩效指标的设定和应用
1．关键绩效指标的内涵 P244——X（07.5 选择题）
2．设定关键绩效指标的目的 P245——Y
3．选择关键绩效指标的原则 P247——Y
4．确定工作产出的基本原则 P248——Z
5．平衡计分卡的概念和特点 P248——X
6．提取关键绩效指标的方法 P250——X
7．提取关键绩效指标的程序和步骤 P251——X
8．设定 KPI 时常见的问题和解决方法 P256——X（07.5 选择题）

八、360 度考评方法 P261
1．360 度考评方法的内涵 P262——X（07.5 选择题）
2．360 度考评方法的优缺点 P263——Y
3．基于互联网的 360 度考评 P264——Z
4．360 度考评的实施程序 P265——X
5．360 度考评应注意的问题 P267——（07.5 简答题）

第五章 薪酬管理

一、薪酬调查的基本概念 P270——Y
二、薪酬调查的种类 P271——Y（07.5 选择题）
三、薪酬调查的作用 P271——X（变化，P189 旧教材，07.5 选择题）
四、岗位评价、绩效考评与薪酬管理的关系 P273——（07.5 选择题）
五、薪酬调查数据的统计分析 P283——（变化，P185 旧教材，07.5 选择题）
六、薪酬满意度调查结果的分析 P291——X
七、工作岗位分类 P294
1．工作岗位分类的几个基本概念 P294——Y（07.5 选择题）
2．工作岗位分类的内涵和相关概念 P295——Y
3．工作岗位横向分类的原则 P297——X
4．工作岗位纵向分级的含义 P297——Y
5．生产与管理岗位统一岗等的基本要求 P299——X
6．工作岗位分类的主要步骤 P300——X
7．工作岗位横向分类的步骤与方法 P300——X（07.5 选择题）
8．工作岗位纵向分类的步骤与方法 P302——X

八、企业工资制度的设计 P196（变化，P196 旧教材）
1．工资制度的内涵 P308——X
2．企业工资制度的分类 P308——X（07.5 选择题，历年选择题）
重点变化的是岗位工资制、佣金制、经营者年薪制、团队工资制。
3．企业工资制度设计的主要内容 P320——X

4．企业工资制度设计的原则 P325——X
九、宽带式工资结构设计 P333
1．宽带式工资结构的内涵 P333——X
2．宽带式工资结构的作用 P334——X（07.5 选择题）
3．宽带式工资结构的设计程序 P335——X
十、企业工资制度的调整 P337
1．工资调整的含义 P337——X
2．员工个体工资标准的调整 P338——Y
3．员工工资标准的整体调整 P339——Y
十一、企业补充保险 P346
1．企业年金的概念和内容 P346——X
2．企业年金基金的管理 P347——Y
3．企业年金的支付方式 P347——Y
4．企业年金设计程序 P347——X
5．企业年金的管理与监督 P348——Y
6．企业补充医疗保险设计程序 P349——Y

第六章　劳动关系管理

一、劳动者派遣管理 P351
1. 劳动者派遣的概念 P351——Y（07.5 选择题）
2．劳动者派遣的特点 P353——X（07.5 选择题和简答题）
3．劳动者派遣的成因 P354——X（07.5 简答题）
4．劳动者派遣机构的管理 P355——X（07.5 选择题）
5．派遣劳动者的管理 P356——Y
二、工资集体协商 P359
1．工资集体协商的含义和内容 P360——X
2．工资指导线制度的含义和作用 P361——X
3．制定工资指导线应遵循的原则 P362——X（07.5 选择题）
4．工资指导线的主要内容 P362——X（07.5 选择题）
5．劳动力市场工资指导价位 P362——Y（07.5 改错题）
6．工资集体协商的程序 P365——X
7．劳动力市场工资制度价位的制定程序 P369——Y
三、积极营造劳动安全卫生环境 P373——Y（07.5 选择题）
四、劳动争议的概念 P377——X
劳动争议的分类 P378——X（07.5 选择题）
团体劳动争议的特点 P382——X
集体劳动争议处理的程序 P385——X（07.5 选择题）
团体劳动争议的处理方法 P385——X