国家职业资格培训

企业管理师基础知识



企业人力资源管理师



昨天的努力是你明天的成功

内容框架

1. 劳动经济学
2. 劳动法
3. 现代企业管理
4. 管理心理与组织行为
5. 人力资源开发与管理



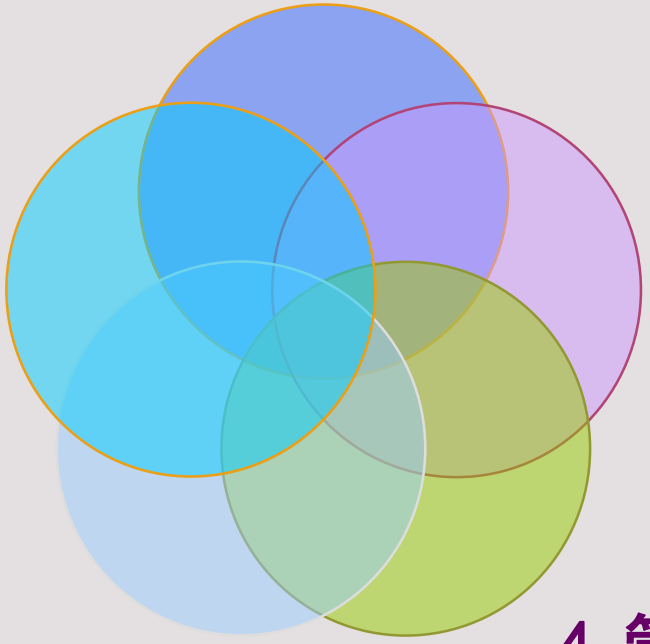
学习指导

难易程度：4—1—2—5—3

学习效率：3—5—2—1—4

5. 人力资源开发与管理

1. 劳动经济学



2. 劳动法

3. 现代企业管理

4. 管理心理与组织行为

人力资源管理师考试

- 理论考试：职业道德、基础知识（2级10条,3级20条）
- 理论考试： 8:30-10:00
- 技能考试：10:30-12:30
- 文件筐：13:30-15:30

第一场考试
“卷册一：职业道德、理论知识”

（100分满分，60分及格）
（均为单选题和多选题）
（考试时间8:30-10:00）

职业道德部分（共25道题）
（考卷上没有标出分数）

基础知识
（三级共20道题）
（二级共10道题）
（每道题均为1分）

专业技能知识要求部分
（三级共80道题）
（二级共90道题）
（每道题均为1分）

基础知识相关内容

- 单选5题；
- 多选5题；
- 与日常工作相关的：劳动法、人力资源开发与管理
- 知识点：掌握124个、熟悉102个、了解9个，共235个。

第一章　劳动经济学

1. 劳动经济学的研究对象与研究方法
2. 劳动力供给与需求
3. 完全竞争市场下的工资水平与结构
4. 就业与失业



劳动经济学基本内容

劳动经济学是研究市场经济制度中劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。

劳动经济学的框架体系可以概括为：四个主线两个层次。

四个主线：供给、需求、价格和政府

两个层次：微观和宏观

第一节 劳动经济学的研究对象与研究方法

一、劳动资源的稀缺性

1、相对的：相对于人类的无限需要和愿望。

2、绝对的：只要有人类的需要就会资源稀缺。

3、本质是支付能力、支付手段的稀缺。生产力=支付力，生产量有限，所以支付力就有限。

二、效用最大化——经济分析的基本假设

1、效用最大化：个人在可支配的资源约束下，追求个人需要和愿望得到最大限度的满足；企业则追求利润最大化。利润最大化是效用最大化的货币形式。

2、主体的行为可以用效用最大化的观点加以分析和预测 。

三、劳动力市场

1、在劳动力市场上，市场居民户是劳动力的供给方，企业是劳动力的需求方。通过双方无数次的选择，按一定的工资率将劳动力配置于某种产品和服务生产的职业岗位上。

2、劳动力市场的基本职能是**就业量**和**工资的决定**。

3、劳动力市场与其他市场相似。供求关系决定价格。

劳动经济学的主要任务就是认识劳动力市场的种种复杂现象，理解并揭示劳动力供给、劳动力需求，以及工资和就业决定机制对劳动力资源配置的作用原理。劳动经济学是研究劳动力市场现象及其运行规律的科学。

四、劳动经济学的研究方法

研究方法		
实证研究法	是什么	客观事实
规范研究法	应该是什么	价值判断

劳动力与企业互惠交换的主要障碍：
信息障碍、体制障碍、市场缺陷
规范研究方法是政府制定社会经济政策的工具。

第二节 劳动力供给与需求

一、劳动力与劳动力供给

1、劳动力和劳动参与率（劳动参与率的生命周期）

劳动力是指在一定年龄之内，具有劳动能力与就业需求，从事或能够从事某种职业劳动的全部人口，包括（就业者和失业者）

劳动参与率是指劳动力在一定范围内的人口的比率。

总劳动参与率：劳动力/总人口(分析劳动力变动的工具)

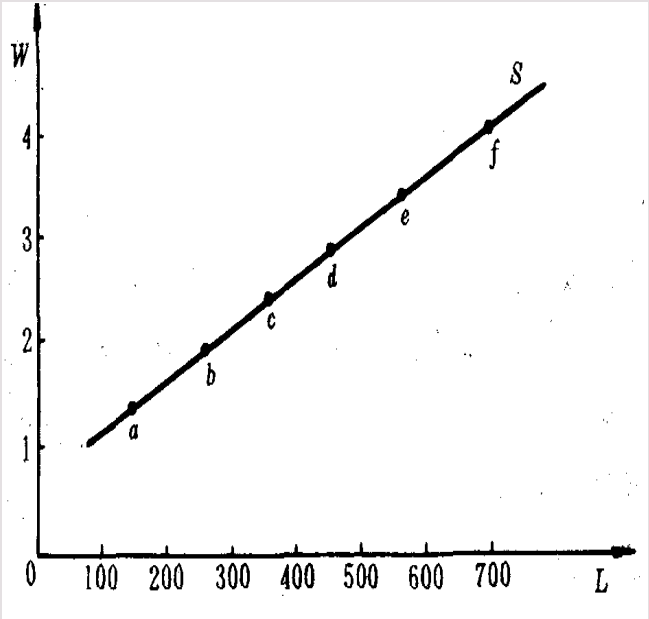
年龄（性别）劳参率：某年龄（性别）劳动力/该年龄（性别）人口

2、劳动力供给，是指在一定的市场工资率条件下，劳动力供给是指在一定的市场工资率下，劳动力供给的决策主体（家庭或个人）愿意并且能够提供的劳动时间。

- 劳动力供给弹性：劳动力供应量变动与工资率的反应程度。

工资率 W(元／时)	劳动力供给量S(人·时)	符号
1.5	150	a
2.0	200	b
2.5	280	c
3.0	400	d
3.5	500	e
4.0	700	f

劳动力供给表



劳动力供给图

- 劳动力供给弹性分为五类：
- 供给无弹性，即$E_s=0$，劳动力供给不受工资率变动影响；
- 供给有无限弹性，即$E_s \to \infty$，工资率给定，劳动力供给变动的绝对值大于0；
- 单位供给弹性，即$E_s=1$，工资率变动的百分比与劳动力供给变动的百分比相同；
- 供给富有弹性，即$E_s > 1$，工资率变动的百分比小于劳动力供给变动的百分比；
- 供给缺乏弹性，即$E_s < 1$，工资率变动的百分比大于劳动力供给变动的百分比

- 3、劳动力参与率的生命周期：（不同的年龄阶段的人参与劳动不同）
- 几个趋势：
- 15-19岁青年人口劳动参与率下降（受教育）；
- 女性劳动参与率上升；
- 老年人口劳参率下降；
- 25-55岁男性人口劳参率保持高位。

经济周期与两种劳动参与假说

4、经济周期与两种劳动参与假说

经济周期是指经济运行过程中繁荣与衰退的周期性交替。

25-55岁男性为一级劳动力，其流动表现为就业者与失业者，不表现为劳动力和非劳动力；

与此相对应的是二级劳动力主要由中年妇女构成。

附加性劳动力假说	**二级劳动力参与率与失业率存在正向关系**
悲观性劳动力假说	**二级劳动力参与率与失业率存在反向关系**

二、劳动力需求

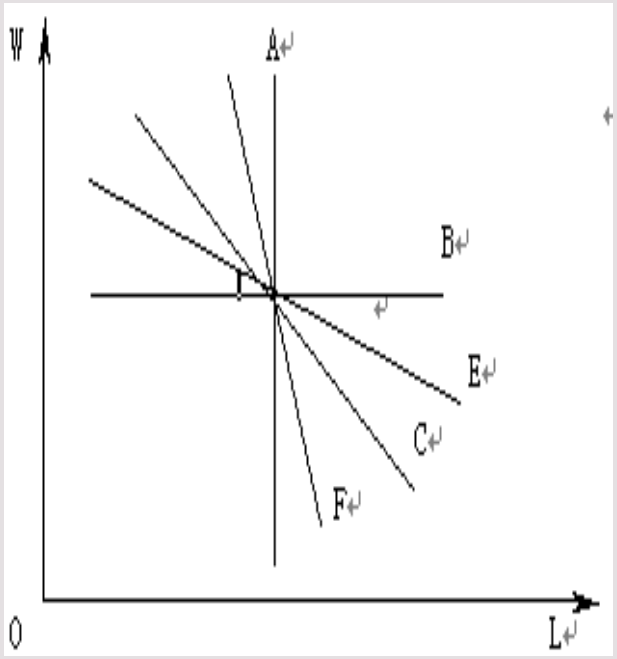
劳动力需求是指企业在一定工资率的情况下愿意并能够雇用的劳动量。

劳动力需求弹性，它是一种派生需求。

劳动力需求弹性是劳动力需求量变动对于工资率变动的反应程度。

劳动力需求弹性公式：

$$Ed = \frac{\Delta D / D}{\Delta W / W}$$



（1）需求无弹性，即Ed＝0。

（2）需求有无限弹性，即Ed趋向于无穷大。

（3）单位需求弹性，即Ed＝1。

（4）需求富有弹性，即Ed＞1。

（5）需求缺乏弹性，即Ed＜1。

三、企业短期劳动力需求的决定

1、几个概念：

1）边际：一个量的变化引起的其他量的变化额。

2）边际递减规律：也称为边际贡献递减，是指消费者在逐次增加1个单位消费品的时候，带来的单位效用是逐渐递减的（如吃馒头）

3）边际生产力递减规律：套用上面，企业开始每增加一个单位劳动量时都会使产量增加，但当其增加的劳动量超过一定限度时，增加的产量开始递减。

4）边际产品：增加一单位劳动要素投入所增加的产量就叫边际产量，也叫边际产品。

5）边际产品价值VMP：边际产品按现行价格出售获得的收入增量。

6）边际效益MRP：以此类推

7）边际成本MC：以此类推

8）短期：不是时间的长短，是产量取决于一个可变要素的投入（理想状态）,短期企业唯一可变的生产要素就是劳动投入。（100526）

2、短期企业劳动力需求决定原则（完全竞争条件下，企业要实现利润最大化）：当MRP=VMP=MP.P=MC=W

四、劳动力市场的均衡

1、劳动力市场的含义

它是指市场机制借以发挥作用，实现劳动力资源优化配置的机制和形式。

劳动力市场的的主体是由相互对立的劳动者和企业

2、静态与动态均衡

局部均衡分析与一般均衡分析

局部均衡：马歇尔

一般均衡：瓦尔拉

静态与动态均衡

3、劳动力市场均衡的意义

劳动力资源的最优分配

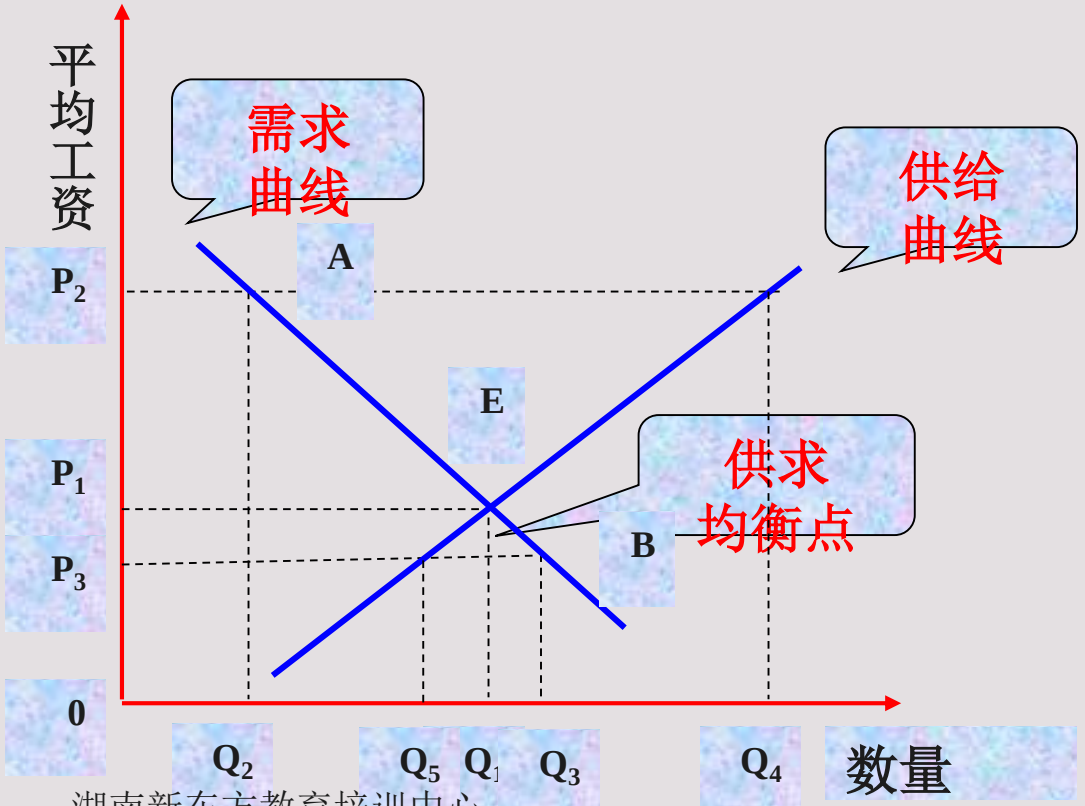
同质的劳动力获得同样的工资

充分就业

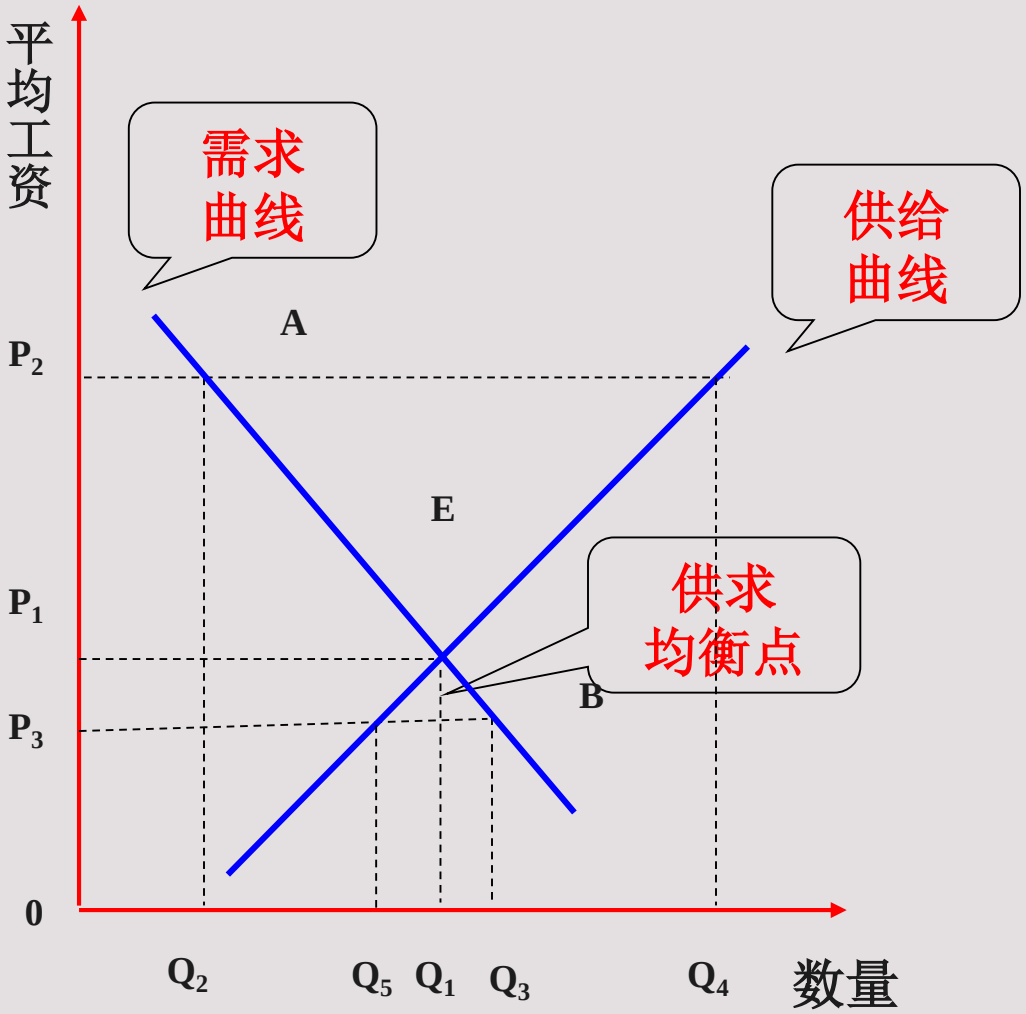


劳动力供给需求曲线图

- 平均工资为P_1时，劳动力供需平衡
- 平均工资为P_2时，劳动力需求小于供给，会存在数量为Q_2Q_4的失业人口。
- 平均工资为P_3时，劳动力需求大于供给，会存在数量为Q_5 Q_3的短缺劳动力。



劳动力供给需求曲线图



- 平均工资为P_1时，劳动力供需平衡
- 平均工资为P_2时，劳动力需求小于供给，会存在数量为Q_2Q_4的失业人口。
- 平均工资为P_3时，劳动力需求大于供给，会存在数量为Q_5Q_3的短缺劳动力。

五、人口、资本存量与均衡工资率

1、人口对劳动力供给的影响

人口规模，它与劳动力供应量成正比；

人口年龄结构，劳动年龄组及其内部年龄结构；

人口城乡结构，农村劳动力向非农业转化的弹性较大。

2、资本存量与劳动力需求的关系

威廉·刘易斯在《劳动力无限供给下的经济发展》中指出，由于工业部门的劳动产出大于工资总量，因而形成剩余产出。如果工业资本家将利润再投资，则该部门资本存量及其对劳动的需求将由此而提高。只要农业部门尚有过剩劳动力存在，这个过程将一直持续下去，一直到农业过剩劳动力全部被吸吮尽为止。这时劳动力供给曲线及工资水平将由水平直线变为具有正斜率的曲线，工业劳动者工资和农业劳动者的收入将随投资增加而逐步增加，工农业趋于均衡发展，国民经济结构逐步转变。

3、人口、资本存量与劳动力市场均衡

均衡工资率地增长取决于人口增长和资本存量增长的关系。一般资本存量增长高于人口增长，均衡工资率在增长，就业也在扩大。

第三节 完全竞争市场下的工资水平与结构

一、均衡价格论的一般原理及工资决定

1、均衡价格论

（1）A.马歇尔在《经济学原理》中提出的。

（2）含义：就是市场中由于商品的供给与需求不断变化而形成相对稳定的商品价格的理论。本质：供需“决定”价格。

2、工资决定

（1）工资：劳动力作为生产要素的均衡价格也叫劳动报酬。

（2）工资决定是以劳动力价值为基础的，最终取决于劳动的边际生产率、劳动力再生产费用、劳动的负效用等，此外还有社会的风俗习惯、伦理道德等社会的历史的因素。



二、工资形式

1、基本工资:是以货币为支付手段,按照时间或产量计算的报酬,是工资构成的主要部分.

工资率:单位时间的劳动价格(以其计算的工资只是基本工资，并不是全部劳动报酬)

货币工资与实际工资:工人单位时间的货币所得，影响因素有:货币工资率、工作时间长度、相关工资制度安排。

实际工资=货币工资/价格指数

计时工资与计件工资:劳动量以劳动的直接持续时间来计量依据工人合格产品的数量(作业量)和计件工资率计算工资报酬的工资支付形式.（计时工资是最为传统的工资形式，计件工资实为计时工资的转化形式）

计时工资有：小时工资制、日工资制和周工资制;

2、福利 工资的转化形式和劳动力价格的重要构成部分.

福利的支付方式有：实物支付和延期支付（各类保险）

福利的特征：

劳动力价格

工资的转化形式

支付以劳动为基础，但并不与个人劳动量直接相关

法定性

企业自定性和灵活性

第四节 就业与失业

一、就业总量的决定

1、就业的含义

就业是指有劳动能力和就业要求的人，参与某种社会劳动，并获得劳动报酬或经营收入的经济活动。

分解定义：

1）主体是有劳动能力且有就业意愿；

2）参加的劳动属于社会劳动，即对社会有益（合法）；

（小偷？性服务者？）

3）劳动为有酬劳动。（家务？）

人群 = 就业 + 失业 + 非劳动力

2、总供给、总需求与均衡国民收入

总供给=消费+储蓄

总需求=消费+投资

均衡国民收入=总供给=总需求



二、就业总量的决定

一国的就业总量与一国的均衡国民收入是同时被决定的

三、失业及其类型

失业就是有劳动能力和就业意愿的劳动者没有处于就业岗位的状态。但现实中的失业率是统计学意义上的，还有隐形、显性之分。

1、按失业的形成原因分

摩擦性失业 由于求职的劳动者与需要提供的岗位之间存在着时间上的差异而导致的失业，如新生劳动力找不到工作，工人想转换工作岗位时出现的工作中断等

技术性失业 由于使用新机器设备和材料，采用新的生产工艺和新的生产管理方式，出现社会局部劳动力过剩而导致的失业

结构性失业 由于使用新机器设备和材料，采用新的生产工艺和新的生产管理方式，出现社会局部劳动力过剩而导致的失业

季节性失业 由于某些行业生产条件或产品受气候条件、社会风俗或购买习惯的影响，使生产对劳动力的需求出现季节性变化而导致的失业

2、失业分为正常失业和非正常失业

四、需求不足性失业

1、需求不足性失业的形式:

增长差距性失业，实际经济增长率低于可能达到的经济增长率，造成劳动力供大于求

周期性失业，经济发展的周期性导致的失业，它是最严重、最常见而又最难对付的失业。

2、缓解需求不足性失业的对策

政府通过宏观财政政策、货币政策，并与产业政策紧密结合，推进积极的劳动力市场政策促进就业

刺激总需求及扩大有效供给是解决需求不足失业的根本方向。

四、失业的度量和失业的影响

1、失业率

失业率=失业人数/社会劳动力人数（就业人数+失业人数）

2、失业持续期

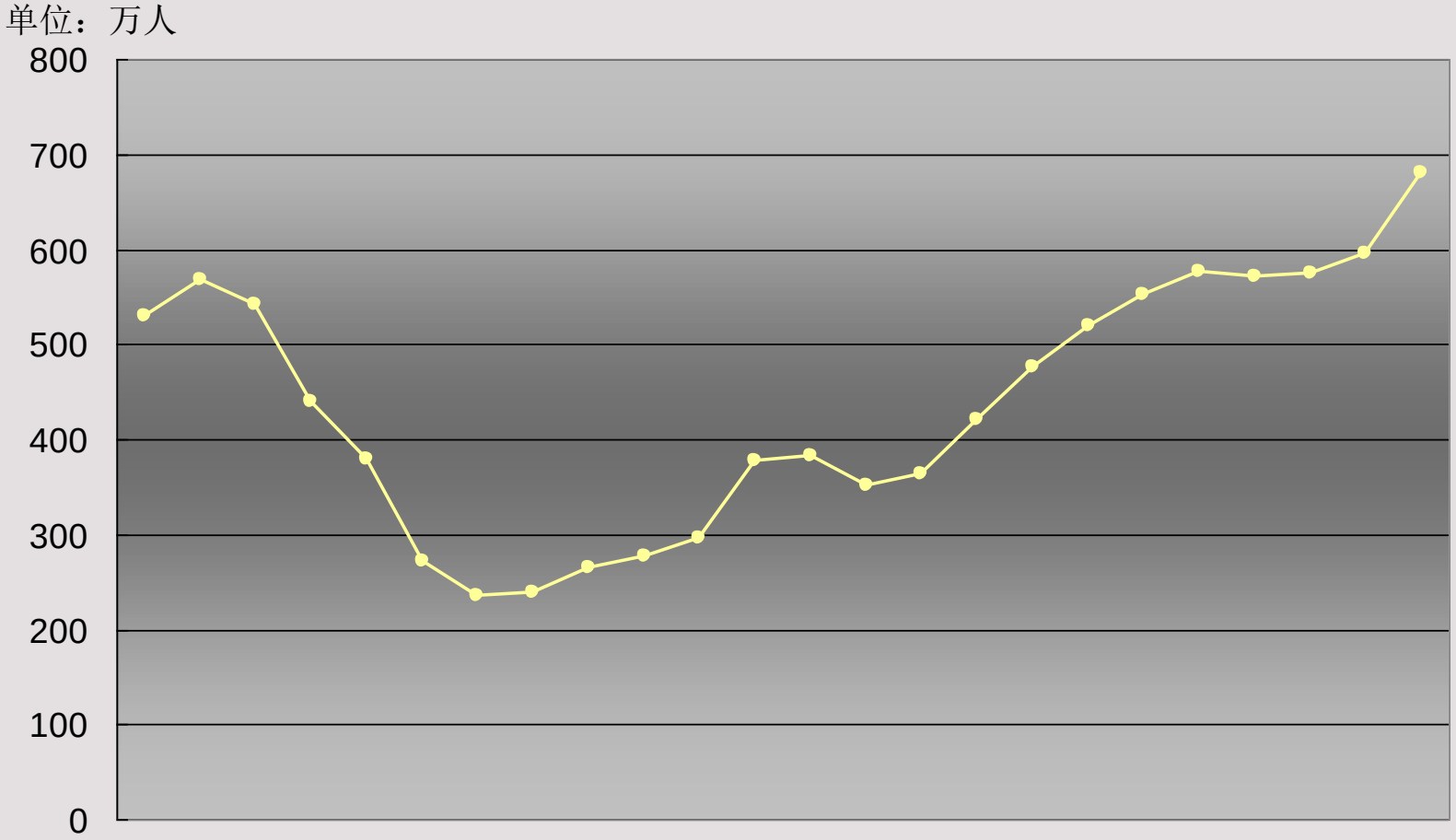
失业持续期是指失业者处于失业状态的持续时间，以周（星期）为时间单位，它是反映失业严重程度的重要指标。

平均失业持续期=∑失业者*周数/失业人数

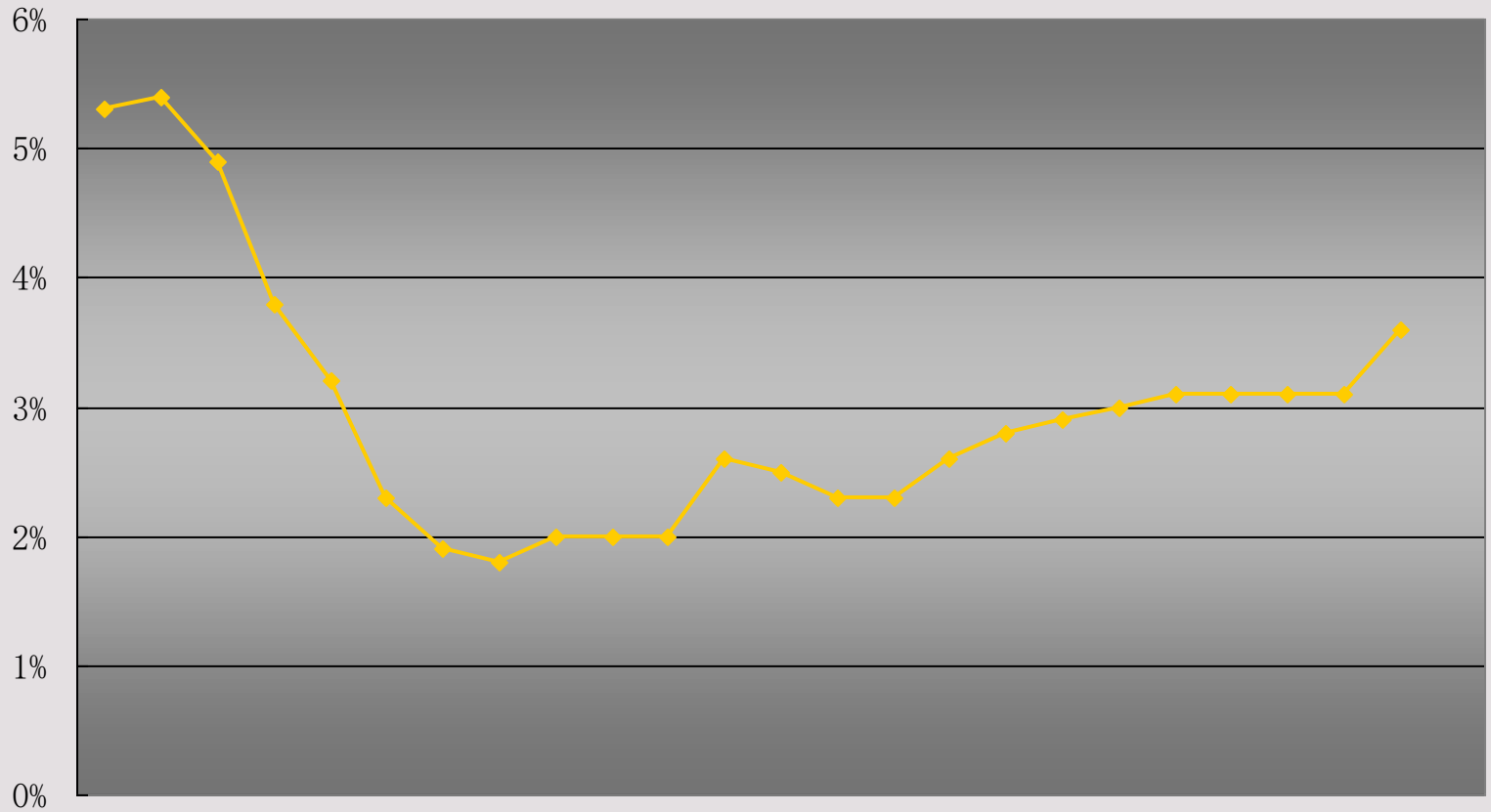
人们的三种状态：就业者、失业者、非劳动力

年失业率%=该年度有失业经历的人占社会劳动力总额的比例*平均失业持续期/52周

城镇失业总人数 (1978-2002)



城镇失业率统计 (1978-2002)



失业原因分析

主因：

总需求不足

对策：

依靠政府宏观调控，对国民经济运行的政策实施干预，实现国民经济均衡发展

依靠财政政策和货币政策，并将两者与产业政策紧密结合，推行积极的劳动力市场政策



失业的社会经济代价

失业存在许多不良的后果:

1、造成劳动力的闲置浪费

2、导致劳动者的生活困难

3、使人受到多方面的损失

4、导致社会问题和政治问题



五、政府行为和劳动力市场

1、政府支出

政府购买指政府对商品和劳务的购买，如购买机关办公用品、国防用品、公共管理服务、公共工程项目及政府雇员和事业单位劳动者的薪金福利等。

转移支付：社保福利、社会优抚、社会救济、某些补贴等。 政府转移支付是是一种货币性支出，因此不能算作国民收入的组成部分. 转移支付是政府支出的重要组成部分，因此也是重要的财政政策工具

2、劳动力市场的制度结构要素：

最低劳动标准：最低工资标准、最长劳动时间标准

最低社会保障

工会



3、就业与收入的宏观调控（071127、080587）

宏观政策	内容	类型
财政政策	政府税收、政府购买、转移支付	扩张性和紧缩性
货币政策	控制货币供应量、调控利息：准备金率、贴现率和公开市场业务	扩张性和紧缩性
收入政策	调节工资和物价	调节收入和物价的关系 收入平等化

影响就业总量的三大宏观调控政策：

（1）财政政策

为促进就业，实现稳定增长，防止通货膨胀，对政府支出、税收和借债水平所进行的选择，或对政府收入和支出水平所作的决策。

国家财政由政府收入和政府支出构成，其中政府支出包括政府购买和转移支付，而政府收入包括税收和公债

扩张性财政政策与紧缩性财政政策

(2) 货币政策

货币政策是指政府为达到预定的经济目标，通过中央银行运用货币政策工具，调节货币供应量和利率，以影响宏观经济活动的经济政策。

与财政政策不同，货币政策通过利率的变动对总需求发生影响，是间接地发挥作用。

扩张性货币政策和紧缩性货币政策

货币政策的措施：调节法定准备金率、调整贴现率和公开市场业务。

（3）收入政策

狭义：仅指宏观经济调控手段，用于控制货币工资和物价的增长。

广义：不仅包括上述的宏观调控，还包括在一定社会总收入、一定工资总量的条件下，对以工资劳动者为主体的居民个人分配关系的调整政策。

收入政策的作用

有利于宏观经济稳定

有利于资源的合理配置

有利于缩小不合理的收入差距

衡量收入差距的指标：洛伦茨曲线、基尼系数、库兹涅茨比率、人口众数组分布频率、帕累托定律。

基尼系数

基尼系数是意大利经济学家基尼依据洛伦茨曲线创制的用来判断某种收入分配平等的一种尺度，亦即居民与劳动者人数与收入量对应的计算指标。

基尼系数=A/（A+B）

如果A为零，基尼系数为零，表示收入分配完全平等；如果B为零则系数为1，收入分配绝对不平等。该系数可在零和1之间取任何值。收入分配越是趋向平等，洛伦茨曲线的弧度越小，基尼系数也越小，反之，收入分配越是趋向不平等，洛伦茨曲线的弧度越大，那么基尼系数也越大。如果个人所得税能使收入均等化，那么，基尼系数即会变小。联合国有关组织规定：若低于0.2表示收入绝对平均；0.2-0.3表示比较平均；0.3-0.4表示相对合理；0.4-0.5表示收入差距较大；0.6以上表示收入差距悬殊。

基尼系数

国际认定的基尼系数警戒线为0.4。（071126）

世界银行发展报告中称，中国基尼系数目前已扩大至0.458。今后如能在福利政策和税收政策方面加以调节，基尼系数是有可能逐步降低的。2010年大致维持现有水平不再扩大，保持在0.45左右，2020年略有下降达0.40左右。

收入政策措施

调控收入与物价关系的措施：制定工资---物价的关系；必要时对物价和工资进行冻结；实施以税收为基础的收入控制政策，约束企业工资过度发放行为。

收入平等化措施：实行个人所得税，累计进税制；对遗产、赠与、财产、高消费征税；发展社会保障事业；对失业者培训和就业机会；发展教育事业；改善居民居住条件，为低收入者补贴。

单选

- 26、劳动力供给弹性是（）变动对工资率变动的反应程度。

（A）劳动力供给增加量

（B）劳动供给量

（C）劳动力需求增加量

（D）劳动力需求量

B，P6

单选

- 27、劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业称为（）。

（A）摩擦性失业

（B）技术性失业

（C）结构性失业

（D）季节性失业

A，P20

多选

- 86、均衡国民收入等于（）。

（A）消费与储蓄

（B）总需求

（C）投资与储蓄

（D）总供给

（E）消费与投资

ABDE，P19

多选

- 87、人口年龄结构对劳动力供给的影响主要表现在（）。

（A）就业人口总量

（B）劳动年龄组内部年龄构成

（C）劳动年龄人口占人口总体比重

（D）劳动年龄组外部年龄构成

（E）劳动年龄人口占失业人口比重

BC，P13

- 26、收入差距的衡量指标是( )。

(A)国民收入

(B)基尼系数

(C)人均 GDP

(D)需求弹性

B，P26

- 27、( )是政府通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。

(A)财政政策

(B)货币政策

(C)金融政策

(D)收入政策

B，P25

多

- 86、失业类型分为( )。

(A)摩擦性失业

(B)技术性失业

(C)结构性失业

(D)季节性失业

(E)阶段性失业

ABCD，P20-21

多

- 87、劳动力市场的制度结构要素有( ).

(A)工会

(B)最低社会保障

(C)劳动力需求量

(D)最低劳动标准

(E)劳动力供给量

ABD，P24-25

单

- 26、在劳动经济学的研究方法中。(　)是认识客观现象。向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法。

(A)观察研究方法

(B)实证研究方法

(C)对比研究方法

(D)规范研究方法

B，P3

- 27、(　)是造成非正常失业的主要原因。

(A)劳动生产率提高

(B)气候的变化

(C)市场经济的动态性

(D)总需求不足

D，P21

多

- 86、资源的稀缺性的属性包括(　)。

(A) 暂时的稀缺性

(B) 绝对的属性

(C) 相对的稀缺性

(D) 永久的属性

(E) 消费劳动资源支付手段的稀缺性

BCE，P

多

- 87、财政政策的手段包括(　)。

(A) 调节利率

(B) 增减预算支出水平

(C) 增减政府税收

(D) 调节法定准备金率

BC，P24

- 26、劳动力市场的基本功能是（ ）

（A）调节资源的配置

（B）决定就业量与工资

（C）解决生产什么的问题

（D）解决如何生产的问题

B，P3

多

- 86、对摩擦性失业表述正确的是（ ）。

(A)是高效率利用劳动资源的需要

(B)是一种正常性失业

(C)是动态性市场经济的一个自然特征

(D)是一种岗位交换之间的失业

(E)表明劳动力经常处于流动过程之中

ABCDE，P20

26、下列关于劳动力市场的说法，不正确的是（　　）。

（A）企业是劳动力的供给方

（B）劳动力市场的功能与其他市场相似

（C）决定工资是劳动力市场的基本功能

（D）劳动力市场供求运动调节着劳动资源的配置

劳动经济学 P2-3　A

86、以下关于劳动力市场的说法正确的是（　　）。

（A）劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件

（B）劳动力与工资的交换行为只能是一种等价交换

（C）劳动力市场交换具有最高效率、消耗最低费用

（D）劳动力市场的劳动交换决定了劳动力的市场价值

（E）工资是实现和决定劳动力市场交换行为的必要手段

劳动经济学 P11-12 ABCDE

26、（ ）是政府通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策

（A）财政政策

（B）货币政策

（C）金融政策

（D）收入政策

劳动经济学 P25 B

86、人口年龄结构对劳动力供给的影响主要是通过（　）的变动来实现的

（A）劳动年龄人口占失业人口比重

（B）劳动年龄组内部年龄结构

（C）劳动年龄人口占人口总数比重

（D）劳动年龄人口平均年龄

（E）就业人口总量

劳动经济学　P5　BC

26、在生产要素市场，（ ）是生产要素的供给者。

（A）居民户　　（B）市场

（C）政府　　（D）企业

劳动经济学 P5 A

86、从劳动力参与率的长期变动来看，描述正确的是（ ）。

（A）女性劳参率呈上升趋势

（B）老年人口劳参率呈下降趋势

（C）20～24岁年龄组的人口劳参率下降

（D）15～19岁年龄组的人口劳参率下降

（E）25～55岁年龄段男性成年人口无显著的趋势性变化

劳动经济学 P6 ABDE

26、短期企业唯一可变的生产要素是（ ）。

（A）生产资料　（B）劳动资料

（C）资本投入　（D）劳动投入

劳动经济学 P2 D

86、年失业率取决于（ ）。

（A）失业周数　　（B）失业人数

（C）平均失业持续期　（D）就业人数

（E）失业人数占社会劳动力的比例

劳动经济学 P22 CE

第二章 劳动法

1.劳动法的体系
2.劳动法律关系



第一节 劳动法的体系

一、劳动法的概念

劳动法是调节劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。

二、劳动法的基本原则

1、基本原则的特点（070588 08050227 080588）

指导性、纲领性法律规范

反映所调整劳动关系的特殊性

高度稳定性

高度权威性

2、基本原则的作用

- 指导劳动法的制定、修改和废止，保证各制度的统一、协调；
- 2）指导实施；
- 3）助于理解，解释。



3、基本原则的内容0711

（1）保障劳动者权益的原则——首要原则

劳动权：与劳动相关的一组权利，是人权的一部分；

劳动权内容：平等就业、自由择业（核心）、劳动报酬、休息休假、劳动保护、职业培训等；（0711原题 080589）

劳动保障：基本保护、优先保护、全面保护

（2）劳动关系民主化原则（三方原则）

民主体现：工会、集体协商、“三方（政府、工会、企业家协会）原则”等

（3）物质帮助权原则——社会强制保险

物质帮助权：丧失劳动能力，失去就业机会时有权获得社会帮助。

社会保险：强制性、社会性、互济性、补偿性。（070529）

三、劳动法律渊源——含义

1、劳动法律渊源是指国家规定认可的劳动法律规范的表现形式。

2、劳动法律渊源——类别

宪法中关于劳动问题的规定

劳动法律（劳动关系法和劳动标准法）——全国人大及常委会

国务院劳动行政法规——国务院

劳动规章——劳动社会保障部

地方性劳动法规——地方人大及常委会

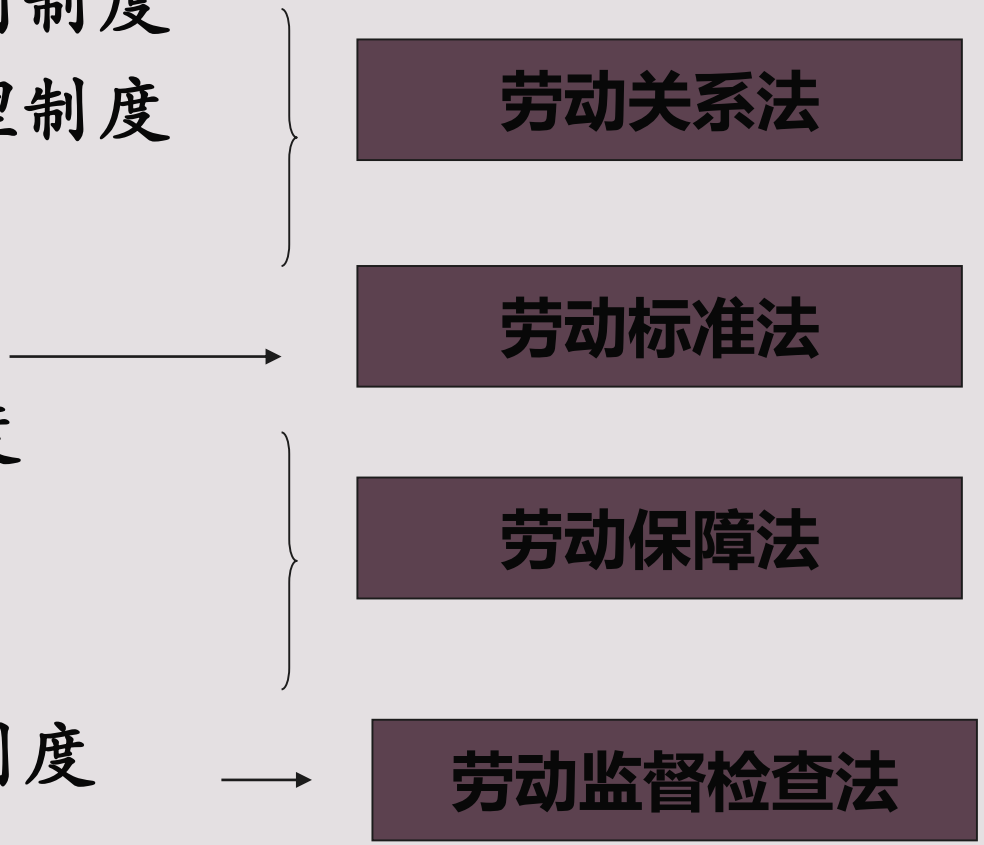
我国立法机关批准的相关国际公约

正式解释（立法解释、司法解释和行政解释）（070589）（071129）（080528）

此外：雇用规则（内部劳动规则）、劳动（雇佣）合同、集体合同、习惯法、法官法或判例法

四、劳动法律体系（p39）

劳动合同和集体合同制度
工会和职工民主管理制度
劳动争议处理制度
劳动标准制度
社会保险和福利制度
职业培训制度
促进就业法律制度
劳动法的监督检查制度



第二节 劳动法律关系

一、劳动法律关系及其特征

1、劳动法律关系含义

指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利义务关系。（070528）

劳动关系转变为劳动法律关系的条件：

存在现实劳动关系

存在调整劳动关系的法律

2、劳动法律关系种类

劳动合同关系

劳动行政法律关系

劳动服务法律关系

3、劳动法律关系的特征

（1）劳动法律关系是劳动关系的现实形态（劳动关系是的现实基础；劳动法律关系是劳动关系的法律形式）

（2）劳动法律关系的内容是权利和义务（一次调整与二次调整）

（3）劳动法律关系的双务关系

（4）劳动法律关系具有国家强制性

三、劳动法律关系的构成要素

1、主体

雇主与雇员（工会）

雇员成为主体的前提	劳动权利能力：依法享有权利和承担义务的资格。
	行为能力：三类（完全、限制、无劳动行为能力人）
雇主成为主体的前提	用工权利能力：具备依法享有用工权利的资格。
	用工行为能力：有以自己行为承担权利和义务的资格

2、内容（p43）：权利和义务

3、客体：权利义务所指向的事物，如劳动、工资、休假等

三、劳动法律事实

1、劳动法律行为

合法行为、违约行为、行政行为、仲裁行为和司法行为

2、劳动法律事件

不以当事人的意志为转移

27、劳动法的立法宗旨在于（　）。

（A）规范企业的行为　　（C）保护劳动者的合法权益

（B）规范劳动者行为　　（D）规范劳动力市场

劳动法 P31 C

87、职业培训制度规定了政府有关部门和用人单位在发展培训事业和开发劳动者职业技能方面的（　　）。

（A）法律法规　　（B）管理权限

（C）通用标准　　（D）职业分类

（E）职业技能考核鉴定制度

劳动法 P37　B CDE

27、依据是否以当事人的意志为转移，劳动法律事实可分为劳动法律行为和（　）

（A）劳动法律结果

（B）劳动法律后果

（C）劳动法律体系

（D）劳动法律事件

劳动法 P44　D

28、对已经生效的劳动法律，（　）不惧法律效力

（A）立法解释

（B）任意解释

（C）司法解释

（D）行政解释

劳动法 B

27、广义的（　）是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系的法律规范

（A）劳动法　　（B）劳动法律体系

（C）劳动法学　　（D）劳动立法制度

劳动法 P28　A

28、（ ）是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。

（A）法律渊源　　（B）劳动法

（C）劳动合同　　（D）劳动关系

劳动法 P32 A

27、对劳动者而言，物质帮助权主要通过（　）来实现。

（A）社会保险　　（B）社会保障

（C）社会救济　　（D）薪酬福利

劳动法 P32 A

28、以下不属于劳动保障法的是（ ）。

（A）促进就业法　（B）社会保险法

（C）工作时间法　（D）劳动福利法

劳动法 C

第三章　现代企业管理

1. 企业战略管理
2. 企业计划与决策
3. 市场营销



第一节 企业战略管理

一、企业战略环境分析

1、企业战略的概念及特征

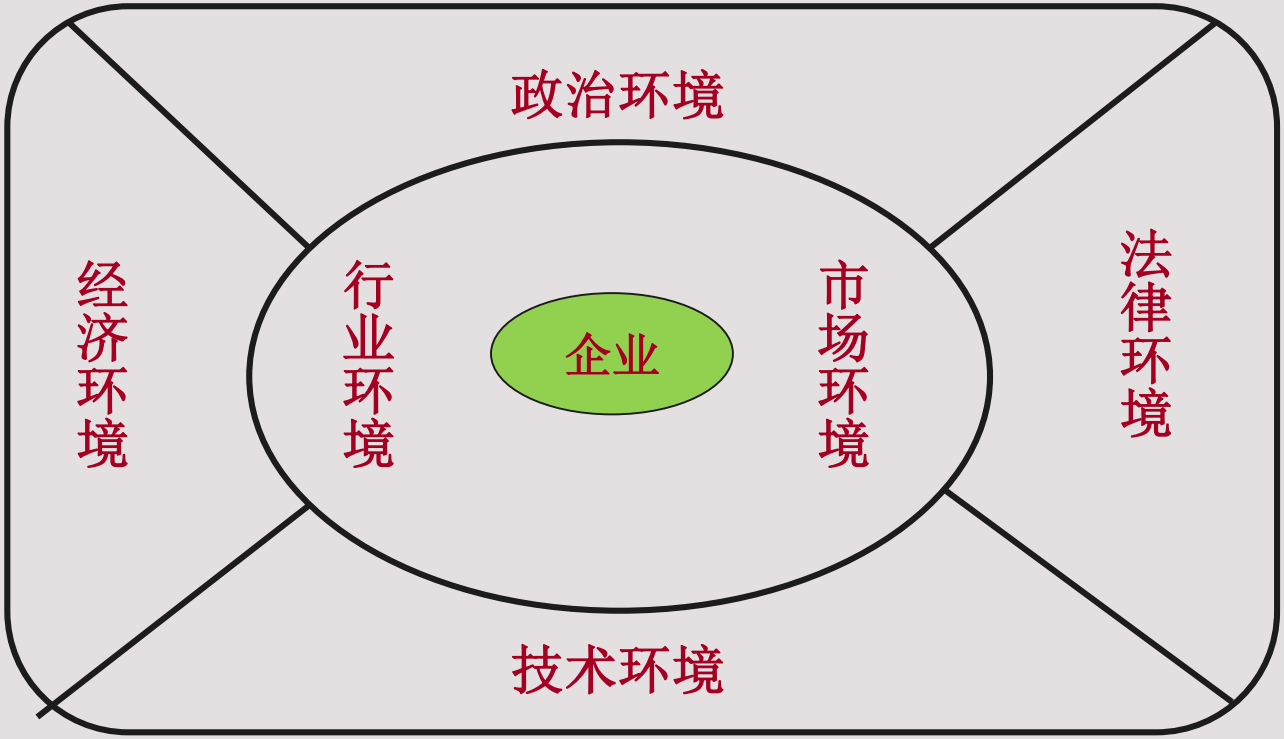
企业战略是指企业为了适应未来环境的变化，寻求长期生存和稳定发展而制定的总体性和长远性的谋略与方略。

企业战略的特征有：全局性、系统性、长远性、风险性、抗争性。

企业战略实质是实现外部环境、企业实力和战略目标三者间的动态平衡

第一节 企业战略管理

- 2、企业环境的结构



企业经营环境分类P46

简单+稳定=低不确定性

少数外部因素并且这些因素是类似的

因素保持相同或变化很慢

对要素复杂知识要求低

复杂+稳定=中低不确定性

大量外部因素，并且这些因素不相似

因素保持相同或变化缓慢。

对要素复杂知识要求低

简单+不稳定=中高度不确定性

少数外部因素并且这些因素是相似的

因素变化频繁并且是不可预期

对要素复杂知识要求高

复杂+不稳定=高度不确定性

大量外部因素并且这些因素是不相似的

因素变化频繁并且不可预期

对要素复杂知识要求高

3、经营环境分析的方法

（1）外部环境调研

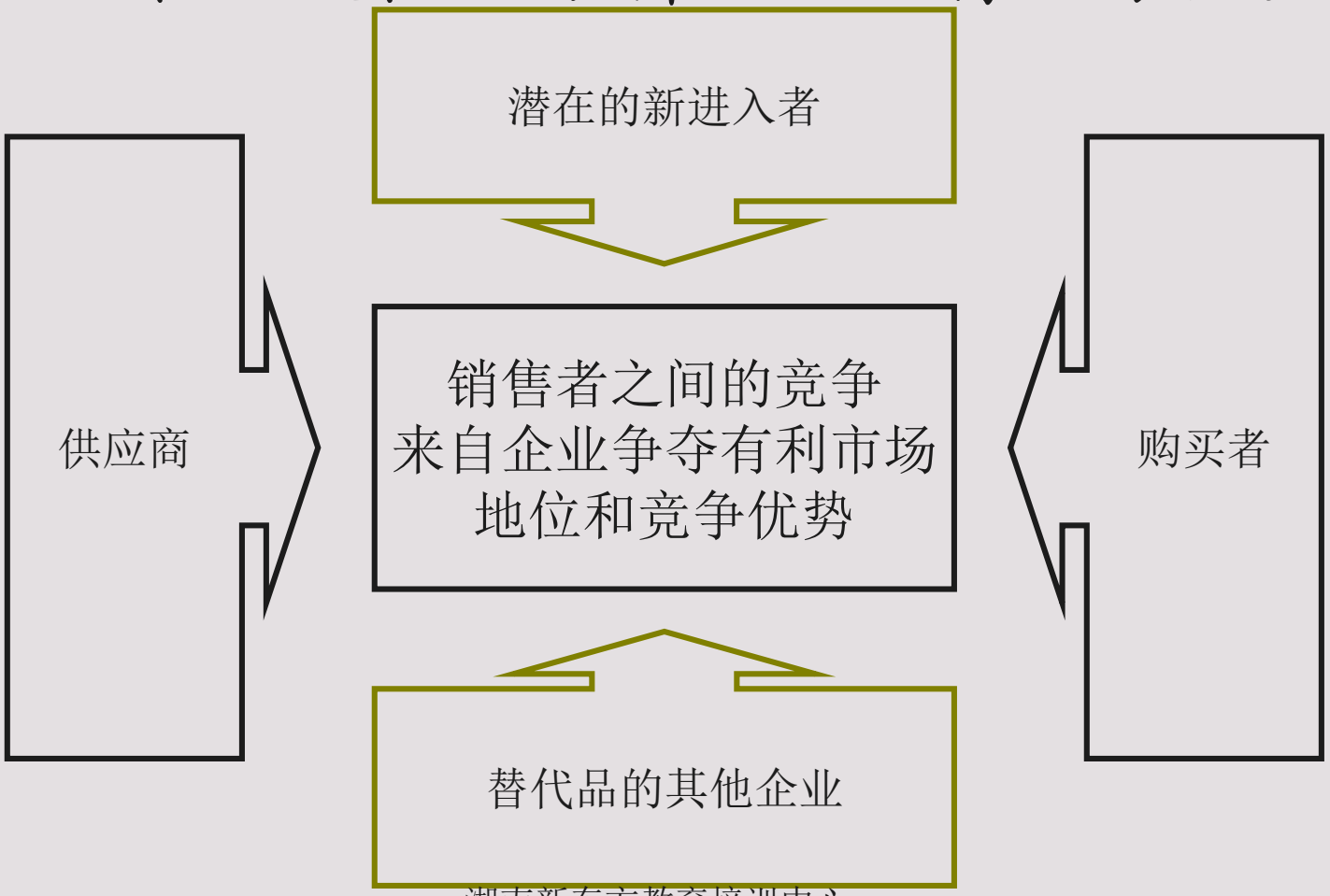
获取口头信息：了解外部环境的主要方法

获取书面信息：

专题性调研：针对性强

（2）外部环境预测

- 4、经营环境微观分析——波特五力模型



1）现有竞争对手：产品、价格、质量、服务等，苏宁与国美，移动与联通。

2）潜在竞争对手：黑马。

3）替代产品或服务威胁：竞争对手的产品形式。

4）顾客力量：消费群体、购买动机、消费能力。

5）供应商力量：生产资料成本。

- 5、经营环境宏观分析——PEST分析

政治要素（Politics）
经济要素 （Economics）
社会要素（Society）
技术要素（Technology）

} 未来的市场及行业变化趋势

1）政治法律：尤其是外贸行业企业。
2）经济：经济体制、经济形势、经济结构、经济政策。
3）技术：科学技术是第一生产力。
4）社会文化：麦当劳、肯德基的中国化。

二、企业分析

1、企业资源状况分析:

企业资源分析：物质资源、人力资源、财务资源、技术资源、管理资源、无形资产

2、企业能力分析:

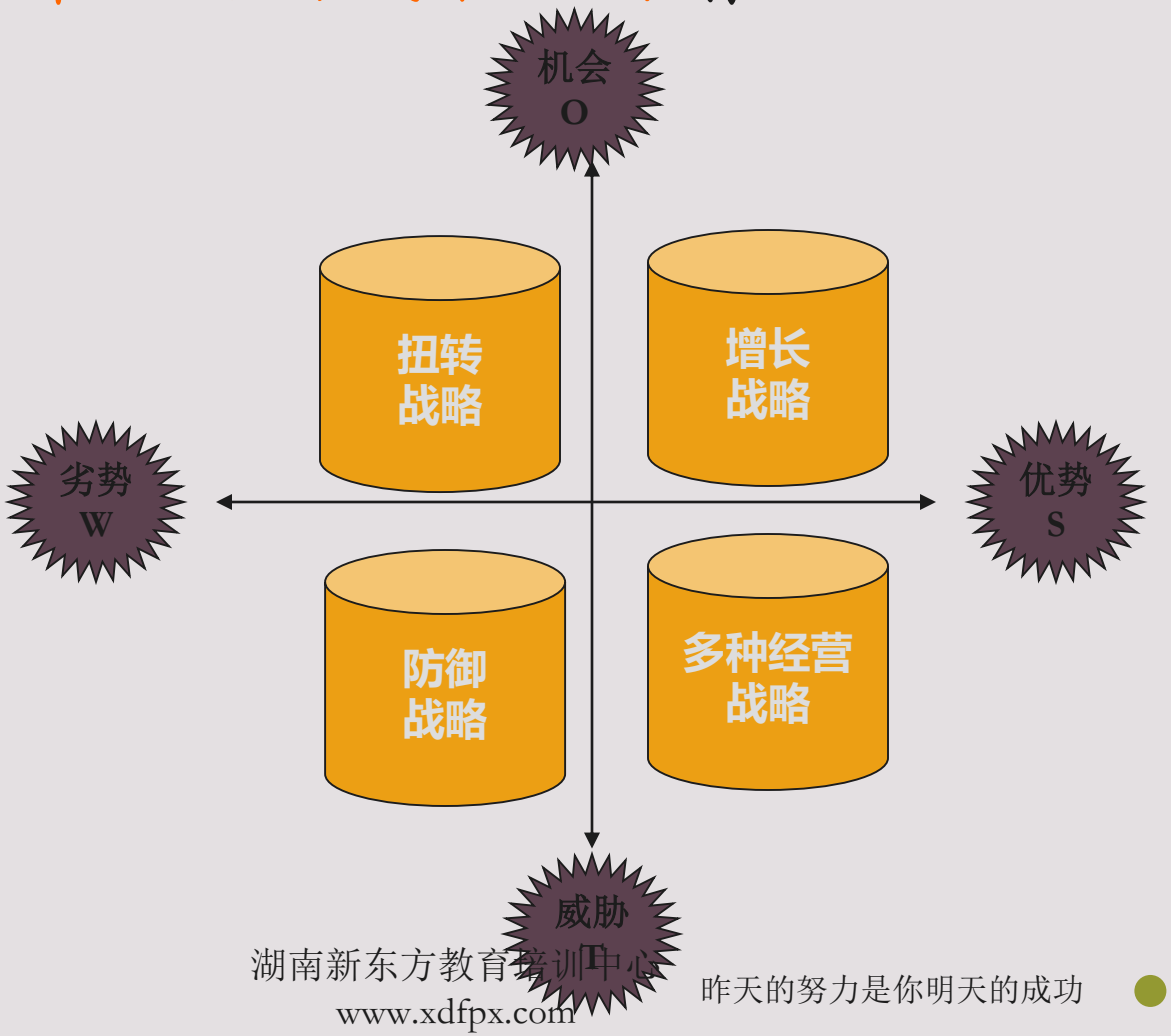
基本活动：生产加工、成品储运、市场营销、售后服务

支持活动：采购管理、技术开发、人力资源管理、企业基础设施

能力分析的方法：纵向分析、横向分析和财务分析

企业能力评价的标准：效率、效果

3、综合分析：明确战略目标著名的SWOT分析：



5步
4选择

4、企业战略选择

总体战略

进入战略（选择领域，决策是否进入，选择进入方式：购并、内部创业、合资）

发展战略（单一产品或服务：市场占有率；横向发展：收购产品、服务、股权；纵向发展：向前一体化、向后一体化；多样化发展：相关多样化、不相关多样性）

稳定战略（宗旨、目标不变，整合现有，增加竞争）

撤退战略（特许经营、分包、卖断、管理层与杠杆收购、拆产为股、资产互换、战略贸易）——以退为进，不是撤出！

一般竞争战略：总体战略的核心

低成本战略（原则：领先即成本最低，全过程低成本，总成本最低，持久低成本）

差异化战略（创新是其本质。原则：效益、适当、有效）(07050330)

重点战略（不是全面竞争，而是有选择的竞争；方式：成本优势、差别优势）

不同行业阶段的战略

新兴行业战略（特点：技术不确定、成本高、风险大→合适时机、合适的方式）

成熟行业战略（特点：市场占有率竞争残酷、成本服务成为竞争中心、行业利润水平下降、行业生产力增长缓慢→明确竞争战略、合理组合产品、合理定价、工艺创新、扩大用户的产品范围、购买廉价资产、选择合适 买主、工艺流程选择、参与国际竞争）

衰退行业战略（影响因素：需求状况、推出障碍、竞争格局变化→领导地位、合适定位、收获战略、快速推出战略）



企业战略选择

总体战略	进入战略	购并、内部创业、合资
	发展战略	单一产品或服务、横向、纵向、多样化
	稳定战略	
	撤退战略	特许经营、分包、卖断、管理层与杠杆收购、拆产为股/分拆、资产互换战略贸易
一般竞争战略	低成本战略	
	差异化战略	
	重点战略	
不同行业阶段战略	新兴行业战略	
	成熟行业战略	明确一种竞争战略、合理组合产品、合理定价、工艺创新、扩大用户、购买廉价资源、合适买主、工艺流程选择、国际竞争
	衰退行业战略	领导地位、合理定位、收获、迅速退出

三、企业经营战略的实施与控制

1、企业经营战略的实施

建立经营战略相适应的企业组织

合理配置资源，制定预算和规划

调动全体积极性，实现战略计划

建立行政支持系统，实现有效战略控制

2、企业经营战略的控制

战略控制的基本要素

- 战略评价标准
- 实际成效
- 绩效评价

战略控制的方法

- 事前控制
- 事中控制
- 事后控制



第二节 企业计划与决策

一、科学决策的要求与方法

1、决策科学化包括

合理的决策标准

有效的信息系统

系统的决策概念

科学的决策程序

决策方法科学化

数字化、微型化、计算机化

注意发挥人的智慧软智慧

2、决策方法

决策的分类	决策的方法
确定型	量本利分析（图解法、公式法）、边际收益分析、经营安全状况分析、销售利润决策和生产方法的盈利性对比分析
	线性规划法
	微分法
风险型	收益矩阵
	决策树
	敏感性分析
不确定型	悲观决策标准——华德
	乐观系数决策标准——赫威斯
	中庸决策标准
	最小后悔决策标准——萨凡奇
	同等概率标准

二、企业经营计划

1、计划职能的作用

使决策目标具体化

有利于提高企业的工作效率

为控制提供标准

2、制定计划的原则

可行性与创造性相结合的原则

短期计划与长期计划相结合的原则

稳定性与适应性相结合的原则

3、编制计划的方法

滚动计划的方法

PDCA循环法

综合平衡法



4、企业经营计划的目标管理

（1）目标管理的含义

它是指围绕企业一定时期的总目标，企业各部门管理人员和全体职工各自制定自己的分目标，经过调整平衡，成为一个相互联系的目标系统。并形成相应的责任和权力，进行严格考核促使每位员工实现自己目标，从而实现企业经营总目标的管理方法

（2）目标管理的特点

系统化的管理模式

要求有明确完整的目标体系

要富于参与性

强调自我控制

重视员工的培训和能力开发

（3）目标管理的实施

经营目标体系的建立

经营目标的实施

经营目标的控制

第三节 市场营销

一、市场分析

1、市场营销的概念

“是关于构思、货物和服务的设计、定价、促销和分销的规划和实施过程，目的是创造能实现个人和组织目标的交换。”（美国市场营销协会）——是一个系统的广泛的概念。

2、 **市场的概念：** 是指某种产品或服务的现实购买者和潜在购买者需求的总和。非经济学市场概念。专指买方需求。

市场=人口+购买力+购买欲望

3、市场的分类

交换对象：商品、服务、技术、金融、劳动力、信息

买方类型：消费者、组织

活动范围和区域：世界、全国性、地方



3、消费者市场分析

（1）影响消费者行为的因素

文化因素

社会因素

个人因素 → **年龄、职业、经济状况、生活方式、个性及自我观念**

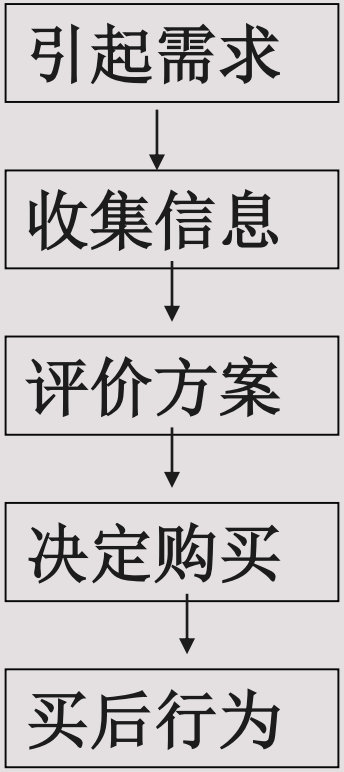
心理因素 → **动机、知觉、学习、偏好和态度**

（2）影响消费者购买决策过程

参与购买的角色 → **倡议者、影响者、决策者**
购买者、使用者

购买行为类型 → **习惯性**
化解不协调
寻求多样化
复杂

(3) 消费者购买决策过程



4、组织市场分析

（1）组织市场的构成

产业市场——最具代表性、最多样化和最庞大

转卖者市场

政府市场

（2）产业市场的购买行为

产业市场的特点

购买者多为企业
集中在少数地区
需求具有派生性
需求缺乏弹性
产业市场较大的波动
专业人员购买
互惠
直接购买
通过租赁方式取得

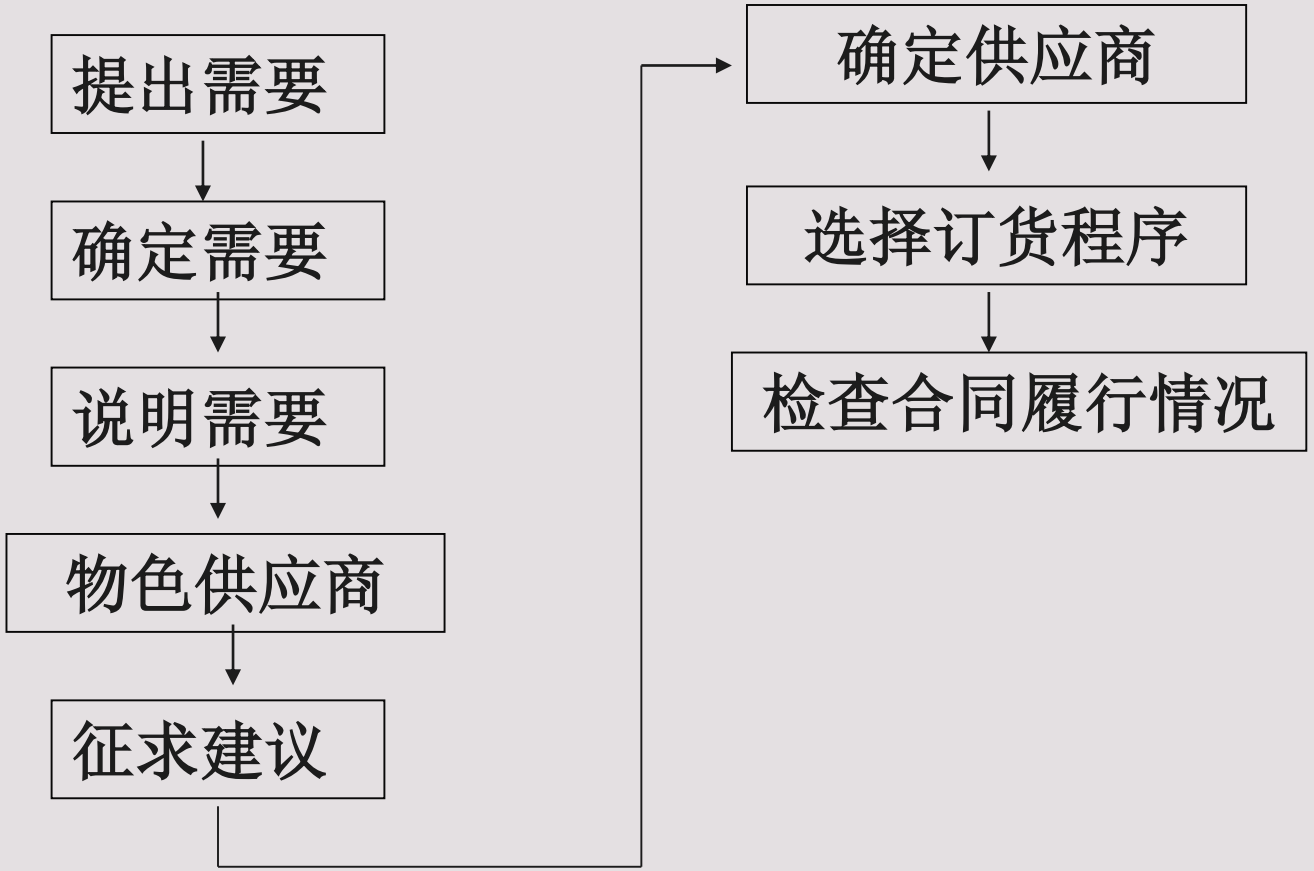
参与购买的角色 → 使用者、影响者、决策者
采购者、信息控制者

购买行为类型 → 直接购买、修正购买、新购

影响购买行为因素 → 环境、组织、人际、个人



- 产业购买者购买过程



二、市场营销管理过程

分析市场机会 → 发现市场机会、评价市场机会

选择目标市场 → **市场细分**：
消费者市场：地理、人口、心理、行为
产业市场：最终用户、用户规模
目标市场选择：无差异、差异、集中市场营销
市场定位

设计市场营销组合 → 产品、价格、地点、促销

执行和控制市场营销 → **执行**：
制定详细行动计划、建立组织结构
设计决策和报酬制度、开发和合理调配人力
建立适当企业文化和管理风格
控制：
年度计划、盈利能力、效率、战略控制

三、市场营销策略

1、产品策略

产品：核心、有形、附加产品

（1）产品组合策略

产品组合：宽度、长度、深度、关联度

扩大产品组合

缩减产品组合

产品线延伸（向下、向上、双向）



（2）品牌与商标策略

品牌化策略

品牌使用者策略

品牌统分策略

（3）包装策略

相似包装策略

差别包装策略

组合包装策略

复用包装策略

附赠品包装策略

产品策略

（4）产品生命周期策略

生命周期阶段	营销策略
初创期	快速掠夺、缓慢掠夺、快速渗透、缓慢渗透
成长期	改进和完善产品、开拓新市场、树立产品形象、增强销售渠道、适时降价
成熟期	产品改良（品质、特色、式样、附加产品）、市场改良 市场营销组合改良
衰退期	维持、集中、收缩、放弃

产品策略

5、服务策略

售前服务：提供咨询、协助选购、提供资料

售后服务：安装调试、提供维修、提供零件、质量三包、技术培训、特种服务。

服务方式：固定服务、流动服务

定价策略 2、定价策略

定价法分类	
成本导向定价法	成本加成定价、盈亏平衡定价法、目标收益定价法、边际成本定价法
需求导向定价法	理解价值定价法、需求差别定价法、逆向定价法
竞争导向定价法	随行就市定价、密封定价
定价策略	
新产品定价策略	撇油、渗透、满意
折扣折让定价策略	数量、功能、现金、季节、推广折让和补贴
心理定价策略	整数、尾数、声望、招徕、分级

3、分销策略

（1）销售渠道的几个参数

渠道层次数目

渠道长度

渠道宽度

渠道多重性

（2）影响销售渠道选择的因素

产品因素： 价格、体积、重量、款式、物理化学性质、技术复杂程度、标准化程度、是否新产品

市场因素： 市场区域范畴的大小、顾客集中度、顾客购买量和频率

企业因素： 企业实力、销售能力、服务能力、控制能力

(3) 分销渠道的选择

是否使用中间商

中间商的数目:

独家分销、广泛性分销、选择性分销

中间商的选择:

目标市场、地理位置、产品经营范围、促销措施、提供服务、运输和储存条件、财务状况、管理能力

促销策略

4、促销策略

（1）广告：商业广告、公共关系广告

（2）人员推销

（3）营业推广

（4）宣传

28、企业从某个行业采取撤退战略的方式不包括（ ）。

（A）分包　　（B）特许经营

（C）卖断　　（D）低成本

现代企业管理 P56 D

86、以下关于劳动力市场的说法正确的是（　　）。

（A）劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件

（B）劳动力与工资的交换行为只能是一种等价交换

（C）劳动力市场交换具有最高效率、消耗最低费用

（D）劳动力市场的劳动交换决定了劳动力的市场价值

（E）工资是实现和决定劳动力市场交换行为的必要手段

劳动经济学 P11-12 ABCDE

29、企业资源优势具有（　），企业要不断投入以保持其资源优势

（A）绝对性和时间性

（B）相对性和时间性

（C）绝对性和暂时性

（D）相对性和暂时性

现代企业管理 P50　B

87、企业战略的实质是实现（　）之间的动态平衡

（A）外部环境

（B）内部环境

（C）企业实力

（D）战略目标

（E）长远发展

现代企业管理 P45 ACD

29、（ ）是影响企业战略决策的首要外部条件。

（A）经济环境　　（B）政治法律环境

（C）技术环境　　（D）社会文化环境

现代企业管理P49 B

87、按照买方类型的不同，可将市场分为（ ）。

（A）商品市场　　（B）服务市场

（C）组织市场　　（D）金融市场

（E）消费者市场

现代企业管理 P75 CE

29、顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容，不包括（ ）。

（A）顾客购买动机分析　（B）市场商品消费结构分析

（C）顾客消费承受能力分析（D）企业产品消费群体分析

现代企业管理P48　B

87、选择风险型决策的前提包括（　）。

（A）有一个明确的决策目标

（B）存在两个以上可供选择的方案

（C）可测算出种种自然状态发生的客观概率

（D）可测算出不同方案在不同自然状态下的损益值

（E）存在着不易决策人一直为转移的各种自然状态

现代企业管理 P68 ABCDE