

经济专业技术资格考试高级经济实务

(人力资源管理) 考试大纲

考试目的和要求

测查应试人员是否具有从事高级人力资源管理实务的综合能力素质。要求应试人员理解组织行为学和劳动经济学等相关理论，掌握人力资源管理与开发的原理、方法、技术、规范(规定)，具备开展人力资源管理专业工作的组织、督导和研究的综合能力。

考试涉及的专业知识与实务

本科目题型设置多样，考核点复合程度较高。应试人员作答试题需要综合、灵活地应用习近平经济思想、有关专业理论和政策法规，合理、深入进行判断、分析或评价。考试涉及的专业知识与实务范围如下：

1.组织行为学。包括个体心理与行为(人格、智力与能力、情绪、态度与行为)，团体心理与行为(组织激励、团体领导、团体沟通、团体决策)，工作态度与行为(工作满意度、工作投入度、组织承诺)，组织设计、组织文化、组织变革与发展等。

2.人力资源管理。包括战略性人力资源管理及其实施过程，战略性人力资源管理的主要内容；人力资源供给和需求预测，人力资源供需平衡的对策；职位分析与设计，胜任素质模型构建与应用；招募战略、程序和渠道，人员甄选的主要方法，人员甄选工具的有效性；绩效管理的基本原理，绩效管理的四大环节，组织绩效、个人绩效，绩效评价方法与技术，绩效反馈与结果应用；薪酬管理的基本原理，薪酬管理的主要内容，薪酬水平及薪酬结构设计，奖金、员工福利、股权激励，特殊群体的薪酬管理，薪酬成本预算与控制；人员培训管理，员工开发与职业发展；员工关系管理，员工服务保障管理；劳动关系特征、类型、系统及运行，我国劳动关系调整的机制，和谐劳动关系建设，企业解决劳动争议的制度和方法等。

3.人力资源管理经济分析。包括人力资源流动、配置的基本原理，工资与就业的基本原理，人力资本投资理论及其应用，人力资源市场政策等。

4.人力资源与社会保险政策。包括人力资源社会保障立法与制度改革，招用人员方面的法律法规规定，劳动合同、聘用合同管理与特殊用工方面的法律法规规定，社会保险体系的法律、法规、规章和政策规定，促进就业和职业培训政策，劳动标准与劳动保护方面的法律法规规定，劳动争议处理制度，人力资源开发中的人才评价、职称改革、创新创业激励、收入分配制度、专业技术人员继续教育、人才流动管理等方面的政策规定等。