## 江苏高等教育自学考试一本通

# 劳动就业概论

课程代码: 00165

考霸魔方研发中心 编写

用命研发 用爱授课 用情服务

## 教材编写及使用说明

考霸魔方通关系列丛书--高等教育自学考试一本通,由考霸魔方研发中心组织多位长期担任自学考试培训项目的资深老师和研究员编写,并获得了多位业界名师的指导,使得此书顺利与各位见面。本书使用考霸魔方理论,对官方教材内容的重要考点进行筛选和提炼,并在考点内容的呈现方式上做到精炼、易懂、丰富多样。希望能帮助广大考生高效地掌握知识,通过考试。

本系列辅导教材包含自考项目各大专业,内容紧扣最新考试大纲,知识结构明确,理解难度适中,同时搭配独创的在线学习联动模块,让每位考生都能拥有专属的学习方案,为考生通关护航。

本系列辅导教材配有独创性和定制化的学习体系。具体介绍如下:

## 1. 考试能力测评

考生扫描考试能力测评页面右上角二维码,即可开始考试能力测评。通过测评结果可以更清楚地了解到考生目前阶段的知识架构和背景,并针对之后的专业特点和学习方法等细节做针对性指导。实现家庭生活、职场工作与自律学习的无缝切换。

## 2. 零基实战

零基实战是考生在接触一门科目之前,使其自身知识体系与书本知识体系发生碰撞,是发现错误思维定势的手段,更是学习心态上的一次归零调整。考生扫描零基实战页面右上角二维码,进入一门全新科目的综合测试,得到等级分数,了解自己对这门课程的掌握程度,确定该课程的学习规划,只安排适合考生个人高效率的学习模块,把时间用在刀刃上,全切考点,从而提高整体学习效率。

#### 3. 思维脑图

学习是一场战斗,需要我们占领高地俯视全局,做到"从宏观到微观,从微观回到宏观"。学习整本书之前,先看一遍思维脑图,大致了解各章的内容,对全书有初步了解。

当理清全书章节框架之后,便可以深入到每章的细节学习。每章学完之后便可以打开 思维脑图,对着框架回忆细节,让框架的血肉更加饱和,对知识的理解也更加深刻。

#### 4. 通关宝典

通关宝典是对知识点和考点的精准梳理,是本系列辅导教材的知识内容主体。

- (1) 为了让考生更直观地了解"通关宝典"中的知识点在考试中的重要性,知识点后标有★表示其重要程度。
  - ★★★表示该知识点非常重要,在考试中出现频率很高,需要考生着重学习理解。
- ★★表示该知识点较为重要,在考试中出现频率较高,或者是考试大纲中要求掌握的 知识点。

★表示该知识点一般重要,是考试大纲中要求熟悉的知识点。

没有★表示在考试中出现频率较低,是考试大纲中仅要求了解的知识点。

(2) 为了让考生更直观地了解"通关宝典"中的知识点对应的重点部分,故采取一套颜色符号体系来表示。

专色+双划线:考点级内容、(1)级内容中的关键词

专色+单划线: ①级内容中的关键词

专色+着重号: a 级内容中的关键词

专色: 表格中内容和楷体字内容中的关键词

所有的考点视其在考试中的重要性会配有相应例题,供考生边学边理解,深入掌握知识点。本系列辅导教材中会有【注意】、【总结】、【提示】、【易混对比】、【小剧场】等板块标注,以进一步提高考生的学习效率。

## 5. 真题手稿

真题手稿是与考霸真实接触的模块。此模块是对历年经典真题进行系统全面地剖析并整理相应的应试技巧及考试经验分享给考生,便于考生掌握解题思路,增强考生的应试能力。此外,真题手稿也配有考题的解题思路和步骤的详细说明,供考生参考学习。

## 6. 魔法专项

魔法专项是针对每科考试题型屡试不爽的考试技巧进行分享的模块,主要是针对每科目的主观题按题型分类整合,从不同角度给出对应的解题技巧和评分标准,让考生在学习的过程中对每一类题型都有一个全新的认识,帮助考生在考试中乘风破浪,逢考必过。

#### 7. 考试方法

考试方法主要是给出考生在考试前一周及考试当天针对本科目进行最有效及最充分的 考试细节准备。在考前一周依据"一周备考计划"做最后的复习与冲刺,并与老师及时沟 通,为考取高分做最充分的准备。考试当天,要严格按照考前、考中、考后三个时间节点 使自己调整到最好的状态参加考试。

本系列辅导教材的编写组本着严谨认真、精益求精的态度进行编写,但由于时间有限, 书中难免出现错漏与不足,恳请广大读者批评指正!联系方式 020-31214756。

## 目录

第一部分	考试 考试	能力测评	1
第二部分	基零(	实战	3
第三部分	】 思维	脑图	(插页)
第四部分	通关	宝典	5
第一	章 劳	动概述	5
	第一节	劳动的含义、特征和分类	5
	第二节	劳动方式与劳动行为	6
	第三节	劳动制度与劳动关系	7
第二	章 劳	动力资源开发与管理	10
	第一节	劳动力与劳动力资源	10
	第二节	向劳动力资源投资	11
	第三节	企业劳动力资源管理与开发	13
第三	章 劳	动力市场	16
	第一节	劳动力市场概述	16
	第二节	劳动力市场理论与运作	18
	第三节	劳动力市场的供给与需求	20
	第四节	劳动力市场歧视	21
第四	章 劳	动者收入分配	23
	第一节	按劳分配及按生产要素分配	23
	第二节	劳动工资	24
	第三节	收入分配差别	27
第王	<b>正章</b> 就	业概述	28
	第一节	就业的定义和特征	28
	第二节	影响就业的因素	29
		就业结构	
		就业制度	
第六		业政策	
		就业政策的一般构成	
		主要西方国家的就业政策	
	第三节	我国大学毕业生就业政策	35
第七		<u>业</u>	
		失业概述	
		失业的衡量	
		我国的失业问题	
第八		业基础理论	
		职业概述	
	第二节	职业选择	43

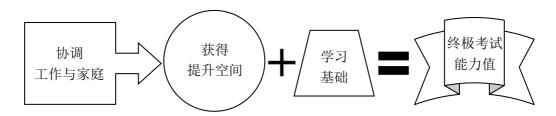
第三节	职业地位和声望	44
第四节	职业生涯	46
第五节	大学生就业指导	57
第九章 求	职准备	48
第一节	撰写简历	48
第二节	准备求职信	48
第三节	收集就业信息	49
第十章 求	职面试	51
第一节	面试的含义、目的及基本范式	51
第二节	面试的问题	53
第三节	面试的特点和语言技巧运用	53
第四节	面试的准则和应注意的问题	54
第十一章	竞争与择优	55
第一节	公务员考试	55
第二节	社会需要的大学生	56
第三节	知识女性的就业	56
第十二章	高技术对工作的影响	58
第一节	高技术是什么	58
第二节	高技术与职业结构变革	58
第三节	就业结构变革的测度	59
第四节	重新思考工作	60
第十三章	未来工作展望	62
第一节	网络发展对职业的影响	62
第二节	WTO 对我国就业的影响	63
第三节	大学生与"知本家"	65
第五部分 真题	手稿	67
第六部分 魔法	专项	77
第七部分 考试	方法	99

## 考试能力测评



考试能力测评

考试乃是教学效果的检测手段,分数高低代表知识掌握程度高低。外部观察者根据分数作出甄选,学生则比照分数定位自己。然而,如果仅限于此,学习的所有意义可能会因此转化为用分数标示的符号本身,而知识体系本身的掌握与理解,则遮蔽于符号背后以致逐渐淡出视野。考试主要有两种目的:一是检测考试者对某方面知识或技能的掌握程度;二是检验考试者是否已经具备获得某种资格的基本能力。而考试能力测评则是从家庭因素、工作因素和学习基础三个维度对于学生现有的知识基础,以及将来会阻碍学员获得考试能力的因素进行全方位分析与指导。



正所谓"知己知彼方能百战不殆",当你在选择决定通过途径改变自己的时候,做的第一步就是了解自身,通过学习前的考试测评,了解自身的基础知识储备,学科知识架构,自己所擅长的与欠缺的,才能在之后的系统学习中正确认识自己,以分数形式呈现出来,并根据特点进行有针对性地学习。

为了让广大学员心有所想、心有所期、正确定位自己,我们将此部分作为学习的第一步,本测评有以下基本特点与意义:

1. 涵盖面广,对中小学各学科进行全面知识了解与测评。

本题库是根据不同专业,设置了不同的考题,问卷题目的结构为专业题与公共题结合 (英语学科全为专业题),公共题为基础的社会、历史、地理、文化、生活、文学等知识内容。通过多方位的测试,学员和老师可以更清楚地了解到目前阶段学员的知识架构和背景,针对后面的专业特点和学习方法等细节做针对性指导。

2. 衔接零基础实战与启航课。

零基础实战和启航是考霸魔方在正式学习之前给予大家最好的礼物,老师会针对学员的基础和考试测评中呈现的不同情况做出分析,设计针对性的实战和启航课可以帮助广大学员迅速补充基础知识,为更快理解和领悟学科专业知识打好基础。

3. 学员自身知识体系的重建与回归。

参加自考的学员们,很多由于自身工作繁忙等原因,远离系统学习生活甚久,有这样的一句话,说"高中时代是人生学习的巅峰时代,上知天体运动,下知社会现状,玩得了政治,侃得了历史,说得了 How are you,闲来无事背个古文,饶有情趣地解个数列。而如今,除了整天抱着手机,上个网,休息一下,还会做个啥? 脑子也渐渐不好使了……",当我们走向社会,发现自己需要充电的时候,原来的知识网络好像也渐行渐远,有时候翻开中小学教材做题都感觉一脸茫然。人生,就是个不断学习成长与寻找自我的过程,通过这样的学科学习测试,让我们重新审视自己,通过练习这些似曾相识的题目可以让学员迅速找到学生时代的感觉,回到以前的思考和学习状态。

4. 在家庭、学习、工作三者中找到平衡点。

考虑到自考是面对社会人士,学员或多或少在投入学习的时候会遇到各种因素的干扰,通过本次测评,及时发现问题,分析现状,并提出解决方案,清除阻碍学习的障碍。实现家庭生活、职场工作与自律学习的无缝切换。

## 零基实战



劳动就业概论(江苏)

在进入正式课程学习之前,我们有个非常重要的环节一零基实战,就是在还没有知识输入的情况下,去进行了解和学习,熟悉后面每个环节要做的事情,做到心中有痛。痛,是警示,是激励。零基实战是在学生在接触一门科目之前,使其自身知识体系与书本知识体系发生碰撞,是发现错误思维定势的手段,更是学习心态上的一次归零调整。从另一方面,让投机取巧的学员模拟裸考的感觉,提前尝试失败,敲响警钟,踏实入学。

学习的过程包括输入和输出部分,在学习过程中学习方法和效果是因人而异的,想要通过短期内达到高效率的学习效果乃至于逢考必过,对于极大多数人来说,需要一个系统的学习步骤和学习方案。

为了更好地帮助学员直观了解学习过程和目标,考霸魔方系统将自考学习过程分为 14 个阶段,从初出茅庐的"小圣"到最终"考霸"养成,对于这其中需要经历十四个学习模块的打造,学习就像一场修炼,想要得道飞仙,需要一步一步过关斩将。

通过零基实战,可以了解自己对于这门课程的掌握程度。根据零基实战不同的分数来确定自己这一门课的学习规划,只安排适合学生个人高效率的学习模块,把时间用在刀刃上,全切考点,从而提高整体学习效率。

每位学员可以根据自己之前的测试结果认识和定位自己,提前根据需要了解专业课本,对专业课本有个大概的认知,如有需要可以查查资料了解基础知识及了解自己的优劣点是哪些,在学习的过程中分清哪个环节是自己擅长的,哪个环节是自己还需要多花心思去学习的,这样在之后的学习过程中就可以更有心得。

"学习"有着深刻的内涵,"学"是对不知道的东西的接纳的过程,是知新;"习"是不断重复的过程,是温故。所以"学习"的原始意义就是一个人持续不断自我完善的过程。有了学习的态度和方法,一步一个脚印,让每个参与学习的人,都能学有所成。

							学习规划	规划							
分数	级别	启航课程	思维脑图	精讲	自适应题库	真题手稿	基中灣试	高频错题	魔法专项	万能模板	考霸训练营	期末考试	神飏宝	密押实战	考试方法
010	六	>	>	>	7	7	>	>	>	>	7	7	>	>	7
1120	小小	7	>	>	7	7	٢	>	>	7	7	^	^	7	7
2130	小神	7	>	7	7	7	٢	7	>	7	7	٢	^	7	7
31——40	<del>\</del> ₩			7	7	7	٢	^	>	7	7	^	^	7	7
4150	大仙				7	7	٢	^	>	7	7	٢	1	^	7
51——60	大神					7	٢	^	>	7	7	^	^	7	7
6170	老子	₩.	<b>您的优秀</b>	无海,			~	>	>	>	>	>	>	>	7
71——80	考仙								>	7	7	٢	>	7	7
8190	考神	77	让徐有	声寒	多玩耍	更的时间	河河				7	7	1	>	>
91100	考霸												>	7	7

根据学员零基实战的成绩制定的学习规划如表所示。

## 通关宝典

## 第一章 劳动概述

## 第一节 劳动的含义、特征和分类

## 一、劳动的含义

考点 1: 劳动的定义★★★ (考试大纲: 识记)

劳动是指人类<u>特有的</u>,为满足自身的物质和精神需要,有目的地调整和控制人和自然 界之间的**物质变换**过程的一种改变自然物的社会实践活动。

【常考题型】单项选择题、名词解释题

## 二、劳动的特征

考点 1: 劳动的特征★★★ (考试大纲: 识记)

- (1) 劳动的人类专属性;
- (2) 劳动的自觉意识和能动性;
- (3) 劳动的<u>创造性</u>。

## 【常考题型】简答题

## 三、劳动的分类

考点 1: 劳动的分类★★ (考试大纲: 领会)

人们按照不同的标准、从不同的角度,可以将劳动分成不同的种类:

- (1) **具体**劳动和**抽象**劳动;
- (2) 技术性劳动与非技术性劳动;
- (3) 简单劳动和复杂劳动;
- (4) 脑力劳动和体力劳动。

【注意】社会民众常将需使用复杂工具来完成的工作以及需要较高的文化知识来进行的工作,视为技术性劳动;而将体力劳动为主的工作,视为非技术性劳动。

## 【常考题型】简答题

## 第二节 劳动方式与劳动行为

## 一、劳动方式

## 考点1: 劳动方式的含义★★★ (考试大纲: 领会)

劳动方式就是劳动者运用劳动资料的方式,也是劳动过程中的<u>主体</u>(劳动者)和<u>客体</u>(劳动对象)相互作用的方式。

【注意】不同劳动方式产生不同劳动结果的原因:首先,劳动方式取决于劳动的目的、对象。其次,劳动方式与劳动资料(工具)的属性相关。再次,劳动方式是劳动过程中所有当事人之间相互作用的方式。

【常考题型】单项选择题、填空题、名词解释题

## 二、劳动者行为及劳动行为

## 考点 1: 劳动者行为及劳动行为★(考试大纲: 领会)

- (1) **劳动者行为**:劳动者所发生的社会行为,主要包括<u>劳动</u>行为和<u>非劳动</u>行为。非劳动行为是指劳动者在生产劳动过程之外发生的、但与生产劳动过程有间接联系的其他行为;
- (2) **劳动行为**: 劳动者改造<u>自然</u>、实现其物质能量转换的具体行为过程; 是劳动者与自然、<u>社会环境</u>相互作用的活动; 是劳动者在特定的<u>生理和心理</u>因素的基础上、受特定的社会环境制约、在特定观念的指引下而产生的行为; 是由足够强度的<u>需要和动机</u>促使的、生产一定的物质财富或精神财富的活动。
- 【注意】劳动行为具有系统性,包含动机系统、行动系统、结果系统和制约系统,体现为多要素、多层次的内在结构。

【常考题型】单项选择题、名词解释题

## 考点 2: 主要的劳动行为★ (考试大纲: 领会)

- (1) **劳动分工**:将完整劳动活动分解为若干个<u>独立岗位</u>,使不同劳动者固定地承担不同岗位的劳动职务。作为劳动行为方式所论述的劳动分工,它是指劳动群体意义上的分工;
- (2) **劳动协作**:是指<u>两个或两个以上</u>的劳动者或劳动群体,为达到某种共同的目的而在行为上相互配合的行为方式;
- (3) **劳动竞争:** 指两个或两个以上实力不相上下的劳动者或劳动群体为<u>争夺</u>同一个目标而发生的行为方式。它的发生是以劳动者<u>主观愿望</u>和<u>客观供给</u>之间存在差距为前提的。

## 三、影响劳动行为的社会因素

## 考点1: 影响劳动行为的因素★ (考试大纲: 领会)

- (1) 主观因素: 劳动者自身的因素,如生理、心理、年龄等;
- (2) 客观因素: 社会因素、经济因素、政治因素和文化因素等。

## 【常考题型】单项选择题

## 考点 2: 影响劳动行为的社会因素★ (考试大纲: 领会)

- (1) 社会传统文化因素;
- (2) 社会经济环境因素(经济环境因素对劳动行为有着直接的影响);
- (3) 社会政治环境因素;
- (4) 社会大众心理氛围;
- (5) 社会人际关系。

【常考题型】单项选择题、简答题

## 第三节 劳动制度与劳动关系

## 一、劳动制度

## 考点 1: 劳动制度的含义★ (考试大纲: 领会)

劳动制度是人类在一定社会生活中为满足劳动关系发展需要而建立的有系统、有组织, 并为社会所公认的**劳动行为规范体系**。

## 【常考题型】单项选择题、多项选择题

#### 考点 2: 形成劳动制度的两种途径★★ (考试大纲: 领会)

- (1) <u>自发</u>形成;
- (2) 人为制定。

【注意】在我国,就业与用工制度、人事制度、工资制度、劳动保障制度构成了我国 劳动制度的核心。

【常考题型】单项选择题、多项选择题

考点 3: 劳动制度对社会的积极作用和消极作用★(考试大纲: 领会)

- (1) 积极作用:
- ①首先,对于维护劳动者个人的合法权益意义重大;
- ②其次,也为用工单位获得适当<u>劳动力资源</u>提供了比较合理的、有规则的途径,加强了用工单位组织活动的**秩序**;
  - ③再次,劳动制度有利于形成稳定有序的社会劳动环境。
  - (2) 消极作用:
  - ①一是劳动制度本身的不完善,存在缺陷;
  - ②二是劳动制度的模式化:
  - ③三是劳动制度为利益集团所操纵。

【常考题型】单项选择题、简答题

二、劳动制度的一般特征

考点1: 劳动制度的特征★★★ (考试大纲: 应用)

- (1) 存在的普遍性;
- (2) 组织实施的强制性;
- (3) 构成的<u>系统性</u>;
- (4) 相对的稳定性。

【常考题型】单项选择题、多项选择题

## 三、劳动关系的含义和特征

考点 1: 劳动关系的含义★ (考试大纲: 领会)

劳动关系,是指生产关系中<u>直接</u>与劳动有关部分的社会关系,即劳动生产过程中劳动者与劳动力使用者之间的一种社会经济利益关系。劳动关系是社会生产过程中生产资料与劳动者结合的具体表现形式。

【常考题型】名词解释题

## 考点 2: 劳动关系的特征★(考试大纲: 领会)

- (1) 直接性;
- (2) 普遍性;
- (3) 具体性;
- (4) 本质性。

【常考题型】简答题、多项选择题

## 四、劳动关系的类型

考点1: 劳动关系的类型★★ (考试大纲: 应用)

就目前世界各国劳动关系的类型而言,大致有以下几种:

- (1) **利益冲突型劳动关系**:强调劳资关系各方<u>自身利益</u>和<u>不同的立场</u>,劳资矛盾和冲 突较为明显:
- (2) **利益一体型劳动关系**:强调劳资关系双方利益的<u>一致性</u>;韩国、日本、新加坡等 国的劳资关系大部分属于这一类;
- (3) **利益协调型劳动关系**:在利益一体型的劳动关系基础上发展起来的,这一类型不仅劳资双方关系比较**和谐稳定**,且使得社会和经济能稳定地发展。

## 【常考题型】论述题

## 第二章 劳动力资源开发与管理

## 第一节 劳动力与劳动力资源

## 一、劳动力及其特征

考点 1: 劳动力的含义★★★ (考试大纲: 领会)

劳动力是指达到一定法律<u>规定年龄</u>的人在<u>创造社会财富</u>过程中支出的<u>体力和智力</u>的总和。目前,世界大多数国家也都将 16 周岁作为法定劳动年龄的起始分界线。

【注意】符合劳动年龄的人口可以分为两大部分, 即劳动力群体和非劳动力群体。

【常考题型】单项选择题

## 考点 2: 劳动力的特征★ (考试大纲: 领会)

- (1) 自然性特征: 劳动力是一种能力, 它自然存在于人体之中;
- (2) <u>**潜在性</u>**特征:劳动力是一种"<u>**潜在劳动**</u>",它以动能形式存在于人体之中,它可以在劳动中释放,也可在非劳动活动中消耗,难以长期储存,特别是体能:</u>
  - (3) 可教化性特征:人的劳动力即与先天因素有关又与后天教化有关:
  - (4) 开发的双重性特征: 劳动力的可教化性决定了它的可开发性。

#### 【常考题型】简答题、填空题

## 二、劳动力的数量与质量

#### 考点 1: 劳动力人口的数量指标★★ (考试大纲: 领会)

衡量一个国家或地区劳动力人口的数量指标有两个,即<u>劳动力人口数和劳动力人口率</u>。 劳动力人口数反映的是一个国家或地区劳动力人口的<u>绝对量</u>。劳动力人口率反映的是一个 国家或地区劳动力人口的<u>相对量</u>。

## 【常考题型】单项选择题

## 考点 2: 制约劳动力人口数量的人口因素★(考试大纲: 识记)

- (1)人口出生率、死亡率、自然增长率以及总人口变动情况决定着劳动力人口的数量;
- (2) 总人口年龄构成的变动决定着劳动力人口数量;
- (3) 人口性别构成变化,影响着劳动力人口的数量。

## 考点 3: 制约劳动力人口数量的社会因素★(考试大纲:识记)

劳动力人口除受人口自身因素影响外,还受<u>众多社会因素</u>的影响。如政策、义务教育 的延长或非义务教育的普及发展推迟劳动<u>适龄人口</u>向劳动力人口转化的速度。

## 【常考题型】单项选择题

## 考点 4: 劳动力人口的质量★★★ (考试大纲: 识记)

- (1) 劳动者的身心素质;
- (2) 劳动者专业技能水平;
- (3) 劳动者智力结构状况。

## 【常考题型】简答题

## 三、劳动力资源的含义及特征

考点1: 劳动力资源的含义及特征★★★ (考试大纲: 领会)

劳动力资源是指一个国家或地区能够推动整个经济和社会发展的具有<u>智力劳动</u>能力和 体力劳动能力的人们的总和,它包括数量和质量两个指标。

## 【常考题型】单项选择题

## 考点 2: 劳动力资源的特征★★★ (考试大纲: 领会)

- (1) 生物性;
- (2) 重复性;
- (3) 时效性;
- (4) 能动性;
- (5) 社会性;
- (6) 继承性;
- (7) 智力性。

#### 【常考题型】简答题

## 第二节 向劳动力资源投资

## 一、向教育投资

考点 1: 向教育投资★★★ (考试大纲: 识记)

(1) 国民教育投资;

- (2) 在职教育投资(三种主要形式):
- ①文化教育;
- ②职业培训;
- ③新技术、新工艺培训。
- (3) 职业技术教育投资;
- (4) 终身教育投资。

## 【常考题型】多项选择题

## 二、劳动力资源投资的特点

## 考点 1: 劳动力资源投资与物质资料投资的相同之处★(考试大纲:识记)

- (1) 劳动力资源投资是一种经济性的投资,也要受到一国经济发展水平的制约;
- (2) 物质资料投资方式和劳动力资源投资方式都会受到一定的经济管理体制的制约。

## 【常考题型】单项选择题

## 考点 2: 劳动力资源投资的特点★ (考试大纲: 识记)

- (1) 投资超前、效益滞后;
- (2) 投资的产出特殊;
- (3) 投资的表现形式特殊;
- (4) 阶段性和**连续性**。

## 【常考题型】多项选择题

## 三、劳动力资源开发的途径

## 考点 1: 劳动力资源开发的途径★★★ (考试大纲: 识记)

- (1) 教育开发;
- (2) 使用开发;
- (3) 管理开发;
- (4) 政策开发。

## 第三节 企业劳动力资源管理与开发

## 一、内容分析

## 考点 1: 劳动力资源管理与开发的内容分析★(考试大纲: 识记)

- (1) <u>选对人</u>: 首先,选人者自己应该具有一定的素质。其次,选择的面要广。第三,遵循"最适原则"科学地吸才、储才和用才;
  - (2) 育好人: 首先, 要做到因材施教。其次, 培训内容要有针对性, 要实用;
- (3) <u>用准人</u>:是企业和组织发展的<u>重要因素</u>。在用人中要做到量才录用、任人唯贤, 遵循因事择人的原则,避免任人唯亲、任人为近、任人唯情和任人唯钱等庸俗的用人观;
  - (4) 留住人: 选好人是基础, 育好人、用准人是措施, 留住人才是关键。

## 【常考题型】单项选择题

## 二、工作分析

考点1:工作分析的含义★(考试大纲:识记)

工作分析就是运用描述和说明的方法,对某一特定的工作岗位做出明确的规定。

【注意】工作分析由工作描述和工作说明书两部分组成。

## 【常考题型】 名词解释题

## 三、人员的配备、培训和发展

考点 1: 人员配备过程应遵守的原则★(考试大纲: 识记)

- (1) 因事择人原则:
- (2) 因才用人原则;
- (3) 人事动态平衡原则。

#### 考点 2: 企业组织培训方法★★ (考试大纲: 识记)

- (1) 案例研究;
- (2) 研讨会;
- (3) 授课;
- (4) 游戏;
- (5) 电影;
- (6) 计划性指导;

- (7) 角色扮演;
- (8) T 小组 (敏感性小组)。

## 【常考题型】单项选择题

## 四、工作绩效评估

考点 1: 工作绩效评估的含义★ (考试大纲: 识记)

工作绩效评估,就是指对企业内部员工的工作过程及其结果进行考核和评价的过程。

## 【常考题型】名词解释题

## 考点 2: 工作绩效评估的目的★ (考试大纲: 识记)

- (1) 获得人事决策信息;
- (2) 为职员提供信息反馈;
- (3) 有利于发现企业中存在的问题。

## 【常考题型】多项选择题

## 考点 3: 工作绩效评估的标准★★★ (考试大纲:识记)

工作绩效评估的标准包括绝对标准、相对标准和客观标准。

## 【常考题型】单项选择题

## 考点 4: 有效工作绩效评价标准的特征★★★ (考试大纲: 识记)

- (1) 标准要基于工作而非基于工作者;
- (2) 标准要可以达到的;
- (3) 标准要人所共知的:
- (4) 标准是经过协商而制定的;
- (5) 标准要尽可能具体并可以**衡量**;
- (6) 标准要有时间的限制:
- (7) 标准必须有意义;
- (8) 标准是可以改变的。

## 【常考题型】单项选择题、论述题

## 考点 5: 工作绩效评估的主要方法★ (考试大纲: 识记)

- (1) 常规方法:
- ①排序法:
- ②两两比较法:
- ③等级分配法。
- (2) 行为评价法:
- ①关键事件法;
- ②行为评等法;
- ③混合标准评等法;
- ④<u>行为观察</u>评等法。
- (3) 工作成果评价法:
- ①绩效目标评估法;
- ②指数评估法。

## 【常考题型】多项选择题

## 五、绩效评估中的误差

## 考点 1: 绩效评估中的误差★★★ (考试大纲: 识记)

- (1) 评价过程的先天不足:
- (2) 评价中的误差:
- ①晕轮效应误差;
- ②近因误差:
- ③感情效应误差;
- ④暗示效应误差;
- ⑤偏见误差。

## 【常考题型】多项选择题

#### 考点 2: 防止绩效评估中误差的有效措施★(考试大纲:识记)

- (1) 对工作中的每一方面进行评价,而不是只作笼统评价;
- (2) 评估人的观察重点应放在被评估人的工作上,而不要太注重其他方面;
- (3)在评估表上不使用概念界定不清的措辞,以防不同评估者对这些词有不同的理解;
- (4) 一个评估人不要一次评估太多员工,以免评估先松后紧或前紧后松;
- (5) 对评估人和被评估人都要进行必要的**培训**。

### 【常考题型】简答题、论述题

## 第三章 劳动力市场

## 第一节 劳动力市场概述

## 一、劳动力市场及其组成要素

考点 1: 劳动力市场的含义★★★ (考试大纲: 识记)

劳动力市场是市场经济体制对劳动力资源进行<u>有效配置</u>的一种形式,是劳动力双方在 劳动**使用权转让**以及购买上达成一系列合约的总和。

理解劳动力市场的含义,需要我们进一步把握以下几个方面:

- (1) 它是一种资源配置形式,是一种运用市场机制自动配置劳动力资源的形式;
- (2) 它是一个交易场所;
- (3) 它是一个相对性概念;
- (4) 它是一个生产要素市场;
- (5) 工资是劳动力的价格。

## 【常考题型】简答题

## 考点 2: 劳动力市场的组成要素★★★ (考试大纲:识记)

- (1) 自由劳动者;
- (2) 使用劳动力的部门与雇主;
- (3) 供求关系;
- (4) 交换方式与规则:
- (5) 劳动力价格。

## 【常考题型】简答题

## 二、劳动力市场的二元性

考点 1: 劳动力市场的二元性表现★★★ (考试大纲: 识记)

劳动力市场的二元性,主要表现在以下五个方面:

(1) 主要劳动力市场与次要劳动力市场;

表 3-1 主要劳动力市场和次要劳动力市场的区别一览表

类目	主要劳动力市场	次要劳动力市场
工资 <b>待遇</b> 、福利 <b>情况</b> 、	工资 <b>福利高</b> ,工作条件 <b>良好</b> ,	工资 <b>福利低</b> ,工作 <b>条件差</b> ,晋升
流动性	晋升机会多,劳动力流动性差	<b>机会少</b> ,劳动力流动性强
在职培训	广泛	少,甚至没有
市场特征	受市场竞争 <b>影响小</b> , 是内部劳动力市场的一部分	受供求影响大
流动方向	可以向次要劳动力市场流动	很难向主要劳动力市场流动

- (2) <u>中心</u>劳动力市场与<u>外围</u>劳动力市场;
- (3) 内部劳动力市场与外部劳动力市场;
- (4) 有组织的劳动力市场与无组织的劳动力市场;
- (5) 公共部门就业市场与私营部门就业市场。

## 【常考题型】简答题

## 三、劳动力市场的结构

## 考点1: 劳动力市场的结构的含义★(考试大纲: 识记)

结构是指某一整体中的各个部分相互联系的方式,劳动力市场结构就是指劳动力市场各个要素相互作用、相互联系的方式。

## 【常考题型】名词解释题

## 四、人才市场

## 考点 1: 我国的人才市场★ (考试大纲: 识记)

人才市场是我国劳动力市场的一种<u>具体形式</u>。人事部曾于 <u>1996</u> 年发布《人才市场管理 暂行规定》,有力地促进了我国人才市场的发展。<u>2001</u> 年,为适应我国加入世界贸易组织 和人才市场自身发展的需要,人事部和我国工商局共同发布了《人才市场管理规定》,并于 同年 <u>10 月 1 日</u>起生效。目前,我国人才市场已经成为劳动力资源配置的重要渠道。

## 第二节 劳动力市场理论与运作

## 一、劳动力市场经典理论

## 考点1: 劳动力市场经典理论★★ (考试大纲: 应用)

(1) 新古典学派:

新古典学派源自以<u>亚当•斯密</u>、<u>大卫•李嘉图</u>以及以<u>19</u>世纪早期经济学家为代表人物的古典经济学。<u>马歇尔</u>是新古典学派的奠基人,其他代表人物还有牛津大学的希克思、芝加哥大学的道格拉斯以及芝加哥学派的弗里德曼、史蒂格勒、舒尔茨、贝克尔等。

(2) 制度学派:

与新古典学派相抗衡的是<u>制度学派</u>。其代表人物是<u>维伯伦、科芒斯</u>、密特塞尔。制度 学派产生于 20 世纪初。

## 【常考题型】单项选择题

## 二、劳动力市场配置模式

## 考点1: 劳动力资源的市场配置方式★(考试大纲:应用)

- (1) "行政配置"型模式;
- (2)"市场配置"型模式;
- (3) "混合配置"型模式。

## 【常考题型】多项选择题

## 三、劳动力流动

## 考点1: 劳动力流动★(考试大纲:应用)

劳动力流动是指劳动力的<u>职业</u>、<u>就职</u>岗位和就职地区的变动,是劳动者就业需要与社会需要相结合的过程。

- (1) 按照空间、区域范围标准, 劳动力流动可以分为:
- ①岗位间流动;
- ②企业间流动;
- ③地区间流动:
- a. **城乡**流动;
- b. **国际间**流动。
- (2) 按照方向标准, 劳动力流动可以分为:
- ①水平流动;

- ②垂直流动。
- (3) 按照职业变动标准, 劳动力流动可以分为:
- ①职业流动;
- ②非职业流动。
- (4) 按照流动原因标准, 劳动力流动可以分为:
- ①结构性流动:
- ②个别性流动。

## 【常考题型】单项选择题、多项选择题

## 四、影响流动的因素

考点1: 影响流动的因素★(考试大纲:应用)

- (1) 经济因素:
- (2) 社会因素;
- (3) 个体因素;
- (4) 科技因素;
- (5) 政策因素;
- (6) 媒介因素。

## 【常考题型】多项选择题、简答题

## 五、劳动力流动的正负效应

考点 1: 劳动力流动的正负效应★(考试大纲: 应用)

- (1) 劳动力流动对劳动力市场的运行和劳动力资源的合理利用的积极意义:
- ①首先, 劳动力流动是实行经济结构变动的必要条件:
- ②其次, 劳动力流动能够使劳动力资源得到充分利用;
- ③再次, 劳动力流动保证了劳动力市场的活力, 提高了效率。
- (2) 劳动力流动的缺点:

由于在个人利益取向的驱使下的劳动力流动,常常带有一定的<u>非理性</u>和<u>盲目性</u>,因为 劳动力流动有时也会造成一定的负面影响。

## 第三节 劳动力市场的供给与需求

## 一、劳动力供给的含义

考点 1: 劳动力供给的含义★ (考试大纲: 应用)

劳动力供给是指在既定的人口规模中,人们在某一<u>特定时间</u>、某一劳动力市场上、某一<u>价格(工资)</u>下愿意而且能够提供的<u>劳动数量</u>。

## 【常考题型】名词解释题

## 考点 2: 劳动力供给的组成部分★ (考试大纲:应用)

- (1) 劳动力数量: 在现有劳动力人口中正在从业或积极谋求从业的人数;
- (2) 工作时间: 在劳动力总体中劳动者每日、每周、每月、每年参与工作时间长与短:
- (3) 劳动效率: 是指劳动者在单位工作时间付出脑力或体力所产生的绩效。

## 【常考题型】简答题

## 二、影响劳动力供给的因素

## 考点1: 影响劳动力供给的因素★★ (考试大纲: 领会)

- (1) 人口因素: 是影响劳动力供给的一个最基本的决定因素:
- (2) 从事工作的选择: 与每个人对工作和闲暇的态度有关, 有学者将其称为个人偏好;
- (3) 劳动力参与率: 指正在从业或积极谋求从业的人口占劳动力人口或人口总体比重;
- (4) 工作时间:工作时间的长短影响劳动力供给:
- (5) 个人财富总量: 既包括物质财富,又包括非物质财富;
- (6) **工资率的高低**:决定劳动者是否提供劳动力和提供多少劳动力的一个重要因素,工资率的高低代表闲暇的<u>机会成本</u>的高低。

【注意】劳动力供给与劳动力需求是构成劳动力市场的两个重要要素。

#### 【常考题型】多项选择题、填空题

## 三、劳动力需求的含义

## 考点 1: 劳动力需求的含义★ (考试大纲: 领会)

劳动力需求是指在一定时期和一定工资率的条件下,企业或社会<u>愿意雇佣</u>而且能够支付其工资的劳动力力量。

## 【常考题型】名词解释题

## 四、短期劳动力需求理论

考点 1: 劳动力需求边际生产力理论★★★ (考试大纲: 领会)

劳动力需求边际生产力是指当其他投入要素不变时,每<u>额外增加</u>一个单位劳动所带来的产出增加量。其中包括:

- (1) 理论假设: 劳动力需求边际生产力理论是建立在四个基本假设基础之上的;
- (2) 基本原理:企业实现<u>利润最大化</u>,即增加每一个单位劳动能使企业利润稍有提高 就应当增加用工数量;
  - (3) 劳动边际产量;
  - (4) 边际收益产量;
  - (5) 劳动力的边际成本与均衡用工水平的确定。

【注意】经济学上的短期是指资本存量不变,惟一可变的只是劳动的投入量。

【常考题型】单项选择题

## 五、长期劳动力需求理论

考点 1: 劳动与资本的相互代替代★ (考试大纲: 领会)

对大多数产品来说,在生产技术水平一定的条件下,劳动与资本之间是可相互替代的。

## 【常考题型】单项选择题

## 六、影响需求的宏观因素

考点 1: 影响需求的宏观因素★ (考试大纲: 领会)

- (1) 经济发展速度和质量;
- (2) 科技进步;
- (3) 产业结构与资本有机构成。

【常考题型】单项选择题

## 第四节 劳动力市场歧视

## 一、歧视的含义及表现

考点1: 歧视的含义★★ (考试大纲:应用)

劳动力市场歧视是指劳动能力等自身条件<u>相同</u>的个人,在劳动力市场上却<u>没有相同</u>的 就业、晋升机会与报酬水平。

## 考点 2: 歧视的表现★★★ (考试大纲:应用)

- (1) 机会不均等:
- ①受教育的机会不均等;
- ②就业机会不均等;
- ③晋升机会不均等。
- (2) **分配不公平**:不同社会集团与阶层的<u>平均工资差别</u>,是分配不公平的主要标志。 在种种分配不公中,<u>职业收入差别</u>是最重要的。

## 【常考题型】单项选择题

## 二、产生歧视的原因

考点1:产生歧视的原因★(考试大纲:应用)

- (1) <u>个人</u>偏见:
- ①雇主的偏见;
- ②雇员偏见;
- ③顾客歧视。
- (2) 追求利润最大化;
- (3) 不完全信息;
- (4) <u>传统习惯</u>。

【常考题型】单项选择题、论述题

## 第四章 劳动者收入分配

## 第一节 按劳分配及按生产要素分配

## 一、按劳分配及其实现条件

考点1:按劳分配★(考试大纲:识记)

按劳分配所体现的以劳动为尺度的<u>平等权利</u>,对不同的劳动者是不平等的。这就会造成劳动者在生活富裕程度上的差别,形成消费品分配方面事实上的不平等。这种形式上平等,实际上<u>不平等</u>,马克思把它称为<u>资产阶级权利</u>。所以,按劳分配并不是人类最理想的分配制度,只是在社会主义社会不可避免。马克思所指的按劳分配是有特定涵义的,概括为如下五点:

- (1) 按劳分配建立在整个社会是一个<u>分配单位</u>的基点上,分配过程不经过企业这样一个"中介"环节,而直接由社会(或国家)对劳动者进行分配;
  - (2)在社会对劳动者进行分配的时候,所实行的原则是等量劳动领取等量报酬的原则;
- (3)上述"劳动"仅仅指活劳动,即仅仅指劳动者<u>脑力</u>与<u>体力</u>的支出,不包括由劳动者过去的劳动积累起来的物化劳动,活劳动以外的任何客观因素都予以排除;
  - (4) 在分配过程中, 衡量劳动的尺度是劳动时间;
  - (5) 实行劳动券证书制度。

#### 考点 2: 按劳分配实现条件★ (考试大纲: 识记)

- (1) 劳动者必须在全社会范围内<u>平等</u>地占有生产资料,即实行<u>单一</u>的社会主义全民所有制,才能清除由于生产条件的不同所造成的劳动的差别;
- (2)每个"<u>自由人联合体</u>"的劳动,"从一开始就成为直接的社会劳动","不需要著名的'价值'插手其间"。马克思的按劳分配,是以商品经济已经消亡为前提条件的;
- (3)整个社会实行单一的计划调节,<u>必要劳动</u>和<u>剩余劳动</u>的划分由全社会统一决定,即通过社会在总产品中预先所作的六项扣除来实现。

以上各点共同构成按劳分配基本条件,缺少任何一个,马克思的按劳分配都难以实现。

## 二、按要素生产分配及其必要性

## 考点 1:按要素生产分配及其必要性★(考试大纲:识记)

- (1) 按生产要素分配是指<u>劳动</u>、<u>土地</u>、<u>资本</u>、<u>技术</u>等生产要素均参与收益分配,其分配收益率由市场来决定;
  - (2) 把按劳分配和按生产要素分配形式结合起来的必要性:
- ①把按劳分配与按生产要素分配结合起来,是社会主义市场经济的<u>必然条件</u>,是市场 机制在分配领域发挥作用的具体表现:
- ②把按劳分配和按生产要素分配结合起来,<u>允许和鼓励</u>资本、技术等生产要素参与收益分配,将进一步完善收益分配制度。它对社会主义现代化建设的重要的现实意义是:
  - a. 刺激储蓄和投资,缓解现代化建设资金不足的矛盾;
- b. 有利于资源的**优化配置**和资源**利用效率**的提高,减少生产要素的闲置和浪费,克服企业不计成本、不算消耗及不讲效益的问题:
  - c. 有利于推动技术进步,激励人才成长,促进科学技术转化为生产力。

## 【常考题型】单项选择题

## 三、我国现阶段的分配制度

考点 1: 社会主义初级阶段的分配制度★(考试大纲:应用)

在社会主义初级阶段,由于客观经济条件决定,在劳动者<u>个人收入分配</u>制度方面只能 实行以<u>按劳分配</u>为主体、<u>多种分配</u>方式并存的收入分配制度。

【常考题型】简答题

## 第二节 劳动工资

## 一、劳动工资

考点 1: 劳动工资的含义及构成比★★ (考试大纲: 应用)

劳动工资是收入分配的基本形式,是劳动报酬的<u>货币</u>和<u>实物支付</u>形式。它是一个集合的概念,一般来说,劳动工资由基本工资、奖金、津贴、补贴四部分构成。

【常考题型】单项选择题、名词解释题

## 二、计时工资和计件工资

## 考点1: 计时工资和计件工资★ (考试大纲: 识记)

- (1) **计时工资**: 计时工资是直接用劳动时间<u>计付劳动工资</u>的一种工资形式,即按照劳动者在一定时间内所提供的一定质量的劳动来计付报酬;
- (2) **计件工资**: 计件工资是根据劳动者在规定时间内完成一定数量的<u>合格产品</u>或<u>工作量</u>,按照预先确定的计件单价和合格产品(工作量)数量计算与支付报酬的一种工资形式。

## 【常考题型】单项选择题、填空题

## 三、工资决定理论

## 考点1: 工资决定理论的含义★ (考试大纲: 领会)

工资决定理论是关于怎样以科学的依据和方法来确定工资水平的理论。

## 【常考题型】单项选择题、填空题

## 考点 2: 我国社会主义工资理论★ (考试大纲: 领会)

- (1) 仍以按劳分配为基本原则,但要借助于商品、货币、价值和市场来运行;
- (2)企业是独立经济实体,工资分配应以企业为单位,企业有工资决定和分配自主权;
- (3)决定劳动者个人工资水平不再是单纯的个人劳动量,而是由企业的<u>有效劳动</u>和个人劳动贡献双重因素决定;
  - (4) 工资水平取决于劳动力市场供求状况和经济效益;
  - (5)建立工资谈判机制,工资水平及增长及工资构成由劳动力市场主体双方谈判决定。

#### 【常考题型】简答题

## 考点 3: 西方代表性的工资决定理论★(考试大纲: 领会)

- (1) **维持生存工资理论**:这一理论最初由古典经济学的创始人<u>威廉·配第</u>提出,这一观点后经 18 世纪初法国经济学家 <u>F·魁奈</u>和 <u>A·杜尔格</u>以及英国经济学家 A·斯密和 D·李嘉图之手有所发展;
  - (2) **工资基金理论**:工资基金理论是由 **J•穆勒**等人提出的;
- (3) **边际生产力工资理论**:边际生产力工资理论是美国经济学家<u>约翰·贝茨·克拉克</u>和英国 <u>A·马歇尔</u>等人提出来的,为现代西方经济学家广为推崇;
- (4)**均衡价格工资理论**: 阿弗里•马歇尔在他的均衡价格理论基础上,建立起了均衡价格工资理论;
  - (5) 集体谈判工资理论:这一理论又被称为工会起作用条件下的工资决定理论;

- (6) 购置力工资理论: 持这一工资论者认为,企业兴旺发达的条件是市场存在大量需求;
- (7) **人力资本理论**:西方经济学者<u>西奥多</u>、<u>舒尔茨</u>和<u>加理•贝贝尔</u>提出并发展了人力资本理论,认为资本有物质资本和体现在劳动者身上的人力资本,由知识、技能、体力(健康状况)等构成。

## 【常考题型】单项选择题、简答题

## 四、工资水平及其影响因素

考点 1: 工资水平及其影响因素★★★ (考试大纲: 识记)

(1)工资水平是指某一特定时期及地域内职工平均工资的<u>高低程度</u>,用公式表示为: 工资水平=工资总额/在业的职工人数

(2) 影响工资水平因素:最根本是<u>经济发展状况和人口状况</u>。从宏观角度来看,影响工资水平的因素主要有:社会劳动生产率水平、在职工人的人数、积累与消费比例等。此外,还受到可供分配的消费品数量、就业规模、人口增长速度、工农收入差别等因素影响。

## 【常考题型】单项选择题、简答题

## 五、货币工资与实际工资

考点1:货币工资与实际工资★(考试大纲:识记)

货币工资是指劳动者提供劳动后所得到的<u>货币额</u>。反映的是劳动者名义上获得的工资, 不能真正反映劳动者的工资水平和实际生活水平。

实际工资是指用货币工资所能买到的<u>消费品数量</u>。说明了货币工资的实际购买力,准确反映了劳动者的工资水平。

#### 【常考题型】单项选择题、简答题

## 六、我国劳动工资改革及发展趋势

考点 1: 我国劳动工资改革及发展趋势★(考试大纲:识记)

- (1) 建国初期及第一次全国性工资改革;
- (2) 第二次全国性工资改革;
- (3) 第二次全国性工资改革到 1977 年前的工资制度(工资增长的停滞阶段);
- (4) 第三次全国性工资改革。

## 【常考题型】单项选择题、简答题

## 第三节 收入分配差别

## 一、工资差别

## 考点1: 工资差别的类型★(考试大纲:应用)

- (1) 职业工资差别:由于不同的职业在<u>地位、声望</u>以及要求从业者的<u>技能</u>上不同,从而引起了不同职业在收入方面的差别,这种现象就是<u>职业工资差别</u>;
  - (2) 脑体工资差别:体力劳动是简单的重复劳动,脑力劳动是倍加的复杂劳动;
  - (3) 工龄工资差别:由于工龄长短而引起的工资差别就是工龄工资差别。

## 【常考题型】简答题、多项选择题

## 二、收入分配不平均

## 考点 1: 衡量收入分配不平均的方法★★★ (考试大纲: 识记)

(1) 欧希玛指数:

是用来反映居民收入差距大小的统计指标,分五等分与十等分两种,其定义如下:

五等分欧希玛指数=最高收入的 10%家庭的人均收入÷最低收入的 20%家庭的人均收入 十等分欧希玛指数=最高收入的 10%家庭的人均收入÷最低收入的 10%家庭的人均收入

对于十等分欧西玛指数,其值小于  $\underline{3}$ 时,居民收入差距表较小,其值接近  $\underline{5}$ 时,居民收入差距就明显呈现出来。

(2) 洛仑兹曲线及基尼系数:

洛仑兹(Lorenz)曲线是用来反映社会收入分配平均程度的一种累计百分数曲线。

【注意】如果基尼系数为 0,表示收入分配绝对公平;基尼系数为 1,则表示收入分配 绝对不公平。

【常考题型】简答题、多项选择题

## 考点 2: 收入分配不平均的原因★ (考试大纲: 识记)

- (1) 财产原因;
- (2) 劳动者自身原因;
- (3) 劳动力市场因素;
- (4) 国家政策因素。

### 【常考题型】简答题

## 第五章 就业概述

## 第一节 就业的定义和特征

## 一、就业

考点1: 就业的定义★(考试大纲: 识记)

所谓就业,是指劳动者运用<u>生产资料</u>从事合法社会劳动,创造一定的<u>经济和社会价值</u>, 并获得相应的**劳动报酬或经营收入**,以满足自己及家庭成员的生活需要的经济活动。

## 【常考题型】名词解释题

## 考点 2: 就业必须符合的条件★ (考试大纲: 识记)

- (1) 劳动主体必须从事社会劳动;
- (2) 这种劳动必须要有报酬和经营收入;
- (3) 所从事的社会劳动必须是合法的;
- (4) 劳动主体必须符合法律的规定。

## 【常考题型】简答题

## 二、就业的基本特征

考点1: 就业的基本特征★(考试大纲: 识记)

- (1) 社会性: 就业是一种社会活动,受到来自社会各种因素的影响和制约;
- (2) **经济性**:从就业的定义看,劳动者获得<u>经济报酬</u>和<u>经营收入</u>是就业的一个重要特征,缺少这一点就不能称之为就业;
  - (3) 流动性: 劳动力的流动是国民经济现代化的重要组成部分;
- (4) **变动性**:引起岗位变动性的原因主要有两个:一是<u>产业结构调整</u>步伐的加快,使得劳动力在不同产业间作适应性变动;二是<u>劳动者素质</u>的不断提高,使得部分劳动者按照素质要求作变动;
- (5) **计划性**:基于人力资源合理配置等要求,由社会制定<u>就业计划</u>,实施对全社会就业的宏观调控。

## 【常考题型】简答题

## 第二节 影响就业的因素

## 一、就业因素

## 考点1:影响就业的因素★★★ (考试大纲:领会)

- (1) 劳动力资源因素:
- (2) 经济因素;
- (3) 就业观念;
- (4) 社会保障因素。

## 【常考题型】简答题、多项选择题

## 考点 2: 劳动力资源因素★ (考试大纲: 领会)

(1) 劳动力资源数量与就业状况:

劳动力供给与就业需求之间存在的三种关系。第一,<u>供过于求</u>;第二,<u>供不应求</u>;第三,**供求基本平衡**。

- (2) 劳动力资源的质量与就业状况:
- "<u>结构性</u>失业"是失业现象中的特殊现象。对于结构性失业,不是劳动力的供给<u>超过</u> 需求,而是由于劳动力资源的质量**不能胜任**新职业岗位而造成的失业。

劳动力资源的质量影响着就业结构。就业结构合理性与否,其重要标志是看劳动力资源的质量能否与国民经济产业机构、行业结构和职业结构的变化相适应。

#### 【常考题型】简答题

### 考点 3: 经济因素★ (考试大纲:应用)

经济因素是影响就业的决定性因素。经济对就业的影响主要是通过经济<u>增长速度</u>、经济增长方式、经济结构来实现的。

- 其一,经济发达程度的地区差异影响劳动者就业的去向和就业的区域分布;
- 其二,经济增长速度影响就业需求总量;
- 其三,经济增长方式影响就业结构,增长方式有粗放型增长方式和集约型增长方式;
- 其四,经济结构影响就业结构。

所有制结构对就业容量有着重要的影响。一般来说,<u>混合所有制</u>结构比<u>单一所有制</u>结构更有利于<u>就业数量的扩大</u>。

## 考点 4: 就业观念的影响★(考试大纲: 领会)

劳动者在特定的社会经济条件下形成的就业观念影响着人们在劳动力<u>流动</u>、<u>就业竞争</u>、 <u>择业</u>等方面的态度和行为,进而会对整个社会的就业实现带来一定的促进或阻碍作用。

就业观念影响就业主要表现在就业流向上。我国长期实行<u>统包统配</u>的就业制度,限制了劳动者自己创造就业机会的积极性,助长了他们在就业问题上的依赖心理。

## 【常考题型】单项选择题

## 考点 5: 社会保障因素★ (考试大纲: 识记)

- (1)含义: 社会保障是一种影响就业的社会因素,组成社会保障体系的<u>社会救助</u>、 社会保险、社会福利、社会优抚和医疗保险在不同程度上影响着就业。
  - (2) 社会保障对就业影响主要表现:
  - 首先,<u>社会保障制度</u>影响人们的就业<u>观念</u>和就业<u>去向</u>;

其次, 失业保险标准过高导致自愿不就业。

【常考题型】单项选择题

## 第三节 就业结构

## 一、就业结构及其变动规律

## 考点1: 就业结构及其变动规律★(考试大纲:应用)

广义的就业结构包括劳动力的<u>产业结构</u>、<u>区域结构</u>、<u>职业结构</u>、城乡结构、性别和年龄结构、所有制结构、<u>技术结构</u>、企业结构、行业结构。狭义的就业结构就是指就业的产业结构,即是指劳动力在国民经济各部门的分布。

就业结构的变动呈现的规律:

第一产业吸纳的就业人数<u>逐步减少</u>、呈快速下降趋势;第二产业吸纳的就业人数增减相抵、但有**稳中趋降**之势;第三产业吸纳的就业人数不断提高,都呈**上升的趋势**。

## 【常考题型】简答题

## 二、我国的就业结构状况

#### 考点 1: 我国的就业结构状况★(考试大纲:应用)

我国就业结构的变动要分为两个阶段来考察。第一阶段从<u>建国时期</u>到 70 年代末和 80 年代初,第二阶段为**改革开放以来**这段时期。

(1) 建国初期至80年代初我国的就业结构:

首先,表现在就业的<u>所有制</u>结构上是个体劳动就业渠道<u>不断萎缩</u>,而<u>国有</u>和<u>集体就业</u>逐步成为主要渠道。其次,表现在就业的产业结构上,就业人数集中于<u>第一产业</u>,第二、第三产业就业人数的比重增长缓慢。

(2) 改革开放以来我国的就业结构:

首先,就业城乡结构出现非农化特征。其次,低级就业结构特征仍然明显。

#### 【常考题型】简答题

## 第四节 就业制度

## 一、就业制度

考点 1: 就业制度的含义和作用★ (考试大纲: 应用)

就业制度是国家关于劳动者就业的各项政策法规,是<u>直接和间接约束</u>劳动者就业的制度总称,包括用工制度、就业服务制度、辞职退休制度、**就业保障**制度等。

就业制度的重要作用:

- ①就业制度影响劳动力供求:
- ②就业制度关系到劳动力资源的利用效率;
- ③就业制度决定劳动力流动程度;
- ④就业制度关系到劳动力的素质高低。

【常考题型】简答题、名词解释题

### 二、就业制度的历史演变

考点 1: 我国就业制度的历史演变★ (考试大纲:应用)

- (1) 单一计划性的就业制度:
- (2) 市场化就业机制。

【常考题型】简答题、多项选择题

## 三、大学毕业生就业制度

考点 1: 我国大学毕业生就业制度★(考试大纲:应用)

就建国以来我国在大学毕业生就业制度上大致经过了"<u>统分统配</u>"、"<u>供需见面</u>"、"<u>双向选择、自主就业""不包分配、竞争上岗"四种模式的演变。</u>

【常考题型】简答题、多项选择题

# 第六章 就业政策

## 第一节 就业政策的一般构成

## 一、调节劳动力需求政策

考点 1: 西方调节劳动力需求政策的含义★★★ (考试大纲: 识记)

为解决就业问题,西方经济学界展开了争论,形成了种种就业理论。凯恩斯就业理论 是西方解决劳动力需求的代表性的经济理论,其理论的政策含义主要包括:

- ①摒弃自由放任政策,扩大政府职能,采取政府干预经济的一系列措施;
- ②鼓励消费:
- ③当资本家个人缺乏投资信心时,政府应承担"社会化投资"的责任;
- ④增加政府开支、削减政府税收,以刺激总需求,达到充分就业。

#### 【常考题型】单项选择题

## 二、调节劳动力供给政策

考点1:调节劳动力供给政策的主张★(考试大纲:领会)

供给学派强调应当重视古典经济学中的<u>萨伊法则</u>——"供给创造自身的需求"。供给学派的政策主张主要包括以下几点:

- ①降低税率,公司所得税能有效刺激供给,促进经济增长,增加就业和抑制通货膨胀;
- ②强调企业家自由的精神,反对国家干预,主张市场自我调节;
- ③削减政府开支,主张财政平衡;
- ④实施限制性的货币政策,恢复金本位制。

#### 【常考题型】简答题、多项选择题

## 三、调节劳动力交换政策

考点1:调节劳动力交换政策★(考试大纲:识记)

任何劳动力市场都包含有劳动力<u>需求</u>、劳动力<u>供给</u>和劳动力<u>供需</u>双方的交换关系这三种因素。由此看来,促进劳动力顺利交换的政策意义重大,这些政策主要是工资政策与劳资关系政策。

#### 【常考题型】名词解释题

## 第二节 主要西方国家的就业政策

## 一、美国的就业政策

考点1:美国的就业政策★(考试大纲:应用)

- (1) 就业立法: 美国政府对于劳动力市场给予全面关注始于 20 世纪 40 年代;
- (2) 积极的充分就业: 采取促进充分就业的积极政策;
- (3) **无形的人力计划**: 美国联邦政府与州政府合作实施了一项"从学校到工作"项目, 这项计划被称之为**提高人口素质**,提高劳动力质量的"无形的人力计划";
  - (4) 就业服务:
  - ①提供就业咨询服务,并以此改善就业状况;
  - ②提供求职服务信息,沟通供需双方;
  - ③为特殊劳动力提供就业服务:
  - ④收集、研究和发布劳动市场信息。
  - (5) 失业补偿和保险。

#### 【常考题型】简答题

#### 二、瑞典的就业政策

考点 1: 瑞典的就业政策★ (考试大纲: 识记)

- (1) 积极创造就业机会,推行充分就业政策;
- (2) 提供流动补贴,促进劳动力流动;
- (3) 职业培训政策;
- (4) 现金资助失业者;
- (5)"协商"一致的团结工资。

【注意】瑞典严格禁止设立任何私人的就业安置机构。

## 三、日本的就业政策

考点1:日本的就业政策★(考试大纲:识记)

- (1) 加强就业立法: 在战后的几十年, 日本政府围绕就业通过了众多法案和规定;
- (2) **"终身雇佣"制**: 终身雇佣制是日本社会惯例性的<u>基本就业形式</u>,并不是一种法律规定的形式;
- (3) **积极推进终身技能开发**:日本作为一个资源短缺的岛国,在国家现代化进程中,十分重视提高国民<u>教育水平</u>,努力使全体人民从少年到成人都掌握<u>职业技术能力</u>;
- (4) **因时、因地制宜的劳动力供需调节机制**:在调节劳动力供需方面,日本政府采取了**因时、因地制宜**的就业政策;
- (5) **劳动保险和福利:** 日本劳动力失业保险和福利主要的依据是<u>《雇佣保险法》</u>和《劳动者灾害补偿保险法》。

#### 【常考题型】简答题

## 四、英国的就业政策

考点1:英国的就业政策★(考试大纲:识记)

- (1) 政府<u>干预就业</u>:
- ①新兴产业扶持;
- ②促进科技成果向生产力转化:
- ③鼓励发展小企业;
- ④鼓励吸收外资;
- ⑤调整就业方式。
- (2)"从出生到坟墓"的社会保障制度:

早在 <u>1948 年</u>,英国政府就宣布已建成"福利国家",已向人民提供了"从出生到坟墓" 的全部社会福利。

## 第三节 我国大学毕业生就业政策

## 一、大学毕业生就业政策

考点 1: 我国大学毕业生就业政策★★★ (考试大纲: 领会)

- (1) 总政策:
- ①贯彻统筹安排、合理使用、加强重点、兼顾一般和面向基层,充实生产、科研、教育第一线的方针,在保证国家需要的前提下,贯彻**学以致**用、**人尽其才**的原则;
  - ②国家采取措施,鼓励和引导毕业生到边远地区、艰苦行业和急需人才的地方去工作;
- ③依据目前<u>国民经济</u>和<u>社会发展</u>的需要,优先保证国防、军工、国有大中型企业、重 点科研和教学单位的需要;
- ④国家教育部属院校的毕业生<u>面向全国</u>就业;各部委属院校毕业生主要<u>面向本系统</u>、 本行业就业:省属院校在省内就业:
- ⑤定向生、委培生毕业后按合同规定回原定向、委培单位工作自费生应通过**多种渠道**、**多种方式**自主择业:
- ⑥毕业研究生主要面向高等学校、全民所有制的<u>科研单位</u>、有财政拨款的<u>公益事业单位</u>、 人民解放军及<u>党政机关</u>就业;按自筹经费招生的毕业研究生,由学校负责推荐就业;
  - ⑦师范类毕业生有教育行政部门安排在教育系统内的教学、教育岗位就业:
- ⑧国家计划内招收的地方职业大学生和电大普通专科班学生,主要面向生源所在地、面向基层、面向中小企业自主择业,就业后享受普通高校毕业生**同等待遇**;
  - ⑨坚持男女平等的原则,用人单位对毕业生不得做出有性别歧视的规定。

#### (2) 具体政策:

大学毕业生就业的具体政策就是为了实现大学<u>毕业生总政策</u>,各省市及高校规定的具体的执行措施,主要有派遣政策、接收政策、档案及毕业生户口、粮油关系迁移政策及改派政策等组成。具体政策的内容包括当年度高校派遣毕业生的具体做法,师范专业指导性计划的比例分派,跨地区生源的处理,档案转递等。

#### 【常考题型】论述题

## 二、特殊的就业政策

#### 考点 1: 几种特殊的就业政策★(考试大纲: 领会)

- (1) 结业生就业政策;
- (2) 残疾毕业生的就业政策;
- (3) 对来源于边远省区毕业生就业的政策;
- (4) 对报考研究生的毕业生的有关政策;
- (5) 对应届毕业生自费出国留学的政策。

#### 【常考题型】多项选择题

## 三、鼓励就业政策

### 考点1: 阶段性就业政策★★★ (考试大纲: 领会)

- (1) 鼓励大学毕业生自愿支边的政策;
- (2) 鼓励毕业生完成国家的重点计划;
- (3) 鼓励大学毕业生到乡镇企业工作;
- (4) 高校毕业生就业新政策。

#### 【常考题型】多项选择题、简答题

## 四、大学毕业生就业政策

#### 考点 1: 关于大学毕业生就业政策的未来展望★ (考试大纲: 领会)

随着<u>市场经济体制</u>进一步确立,我国高校毕业生的就业政策还将继续调整,我们可以 作以下几点展望:

- (1) 通过人才劳务市场配置毕业生资源:
- (2) 高校毕业生的国家<u>计划派遣</u>就业方式将进一步弱化,主要转向用人单位与毕业生 之间的双向选择、供需见面,通过多种方式就业;
  - (3) 完善人事代理制度和建立社会保障制度;
  - (4) 加强就业法规建设。

#### 【常考题型】多项选择题

# 第七章 失业

## 第一节 失业概述

## 一、失业、待业和下岗

考点1:失业★★★ (考试大纲:识记)

所谓失业,是指能够并<u>愿意接受</u>工作的适龄劳动人口,在一定时间内通过劳动力市场做过努力,仍得不到工作岗位的现象。适龄劳动人口是指年满 16 周岁至退休年龄段中的人。属于失业范围的劳动者,称之为失业者。

#### 【常考题型】名词解释题

#### 考点 2: 待业★ (考试大纲: 领会)

待业是存在于我国一定历史阶段特有的名称,它与失业一样,被称作就业的对称概念,都反映着劳动力的<u>无职业</u>状态。待业这个概念的使用和出现是以在社会主义社会不存在失业这一传统观念为背景的。新中国建立初期,在解决解放前遗留下来的失业问题之后,"失业"也就从政府文件中消失,以后为了表达新增劳动力无工可做等待国家安排工作岗位的情况,我国使用了"待业"一词。其实,待业也是一种<u>失业</u>。有了工作岗位而丢掉的,叫失业:到了劳动年龄但暂时还没有工作岗位的,也叫失业。

#### 【常考题型】 名词解释题

#### 考点3:下岗★(考试大纲:领会)

下岗是我国<u>转型期</u>特有的一种社会现象。在统计中,国有企业的下岗人员是指实行劳动合同制以前参加工作的国有企业的正式职工(不含从农村招收的临时合同工),以及实行劳动合同制以后参加工作且合同期未满的合同制职工,因企业经营等原因离开企业回家,但尚未与企业解除劳动关系;没有在社会上找到其他工作的人员。下岗职工没有完全被推向社会,他们还享受着包括<u>基本生活费、养老保险、医疗保险</u>等职工待遇。因此,下岗与失业是有区别的,可以看做是一种"准失业"。劳动力资源过剩是新世纪我国必须面对的社会问题。

#### 【常考题型】名词解释题

## 二、失业类型

### 考点1:失业类型的划分★★ (考试大纲:领会)

- (1) **摩擦性失业**: 摩擦性失业是指劳动力不完全流动、信息掌握不完全、市场组织不完善,使<u>就业机会</u>与有条件的<u>工作者</u>不能<u>即时匹配</u>从而产生的一种难以避免的失业。即使供求双方信息通畅,求职者与雇工者之间的匹配也需要一定的时间;
- (2) **结构性失业**: 因科学技术发展而增加的新的就业岗位往往是针对高素质劳动者而言的。如果劳动力**质量**不高,**跟不上**新岗位技术的要求,就会发生结构性失业;
- (3) **周期性失业**:又称为需求不足性失业,是指在国民经济衰退期由于<u>总需求乏力</u>、**难以创造**足够的就业机会所引起的间歇性的失业。

【常考题型】单项选择题、多项选择题、填空题

## 第二节 失业的衡量

## 一、自然失业率

考点 1: 自然失业率的含义★ (考试大纲: 识记)

正常失业人数占劳动力总体的<u>比重</u>,称为自然失业率(正常失业率)。自然失业率是指发生在正常范围之内的失业比率。

## 【常考题型】名词解释题

#### 二、失业率

考点 1: 失业率的内涵★(考试大纲:应用)

失业率和 <u>GNP 增长率</u>以及通货膨胀率一样是反映一个国家经济运行状态和社会发展状况的重要指标,备受经济学家、计量经济学家及社会学家的关注。

首先,失业率是反映国民经济变动周期的晴雨表;

其次,失业率是衡量国民经济运行效率的指标;

再次,失业率与国民的物质生活和精神生活质量具有密切联系。

失业率是用来衡量<u>失业状况</u>和<u>程度</u>的一个概念,是失业者人数与劳动力总人数之比。

#### 【常考题型】单项选择题、多项选择题

## 三、失业警戒线

### 考点1:失业警戒线含义及相关标准★(考试大纲:领会)

失业警戒线是基于对<u>失业率</u>的研究,以失业率为参照系提出社会对失业的<u>最大容忍度</u>。 失业警戒线的标准不是一成不变的,而是随着历史的进程不断发生变化的,当恶性通货膨胀出现时,失业警戒线可能向下浮动。

从国外来看,目前西方发达国家对失业率的相对标准是: <u>3%-4%</u>以内的失业率属劳动力供给紧张; <u>5%-6%</u>左右属劳动力供给宽松型; <u>7%-8%</u>以上为失业问题严重型。其中,关于安全线、轻警线、中警线和重警线,我们借用一般经济预测中的概念。在这里,<u>安全线</u>表示,现实失业率在此以下,劳动力资源充分利用,社会稳定。<u>警戒线</u>表示,现实失业率在此附近,劳动力资源有效利用,社会不稳定程度有所上升,但影响不太大。<u>中警线</u>表示,现实失业率在此附近,劳动力资源供给宽松,社会不稳定程度加剧,影响深刻。<u>重警线</u>表示,现实失业率在此附近,劳动力资源供给宽松,社会不稳定程度加剧,影响深刻。<u>重警线</u>表示,现实失业率在此附近,大量劳动力资源处于闲置状态,社会有可能出现动乱,危害甚大。

#### 【常考题型】论述题

## 第三节 我国的失业问题

## 一、我国失业的特点

#### 考点 1: 我国失业的特点★★★ (考试大纲:应用)

- (1) **总量性失业问题明显**:由于劳动力数量<u>供大于求</u>,就业需求严重不足,人力资源 出现大量过剩,在此情况下发生的失业现象称之为<u>总量性失业</u>。在我国的失业现象中,总 量性失业现象较为突出。
- (2) **结构性失业矛盾突出**:结构性失业的发生是由于劳动力市场供求要素<u>内部对比</u>失 衡而引起劳动者技能结构失衡、文化水平结构失衡、地理位置结构失衡、年龄结构失衡。
- (3) 制度性失业状况严重:有人将伴随着国有企业的<u>制度转型</u>所产生的失业称为"制度性失业"。与世界其他国家相比,制度性失业是我国失业的一大特点,主要表现为劳动力就业的"所有制偏好"。
- (4) 低显性失业,高隐性失业: 隐性失业是我国失业的独特实现形式。隐性失业是传统就业体制、社会保障制度不完善和劳动力供过于求的必然结果。其危害主要有: 增加产品成本,制约劳动生产率的提高,降低劳动者的素质,阻碍企业经营从粗放型到集约型的转变,削弱企业的市场竞争力。

## 二、我国失业的原因

#### 考点 1: 我国失业的原因★★ (考试大纲:应用)

- (1) 劳动力人口速度增长过快,使劳动力长期处于供过于求的状态;
- (2) 城镇人口机械性增长速度过快;
- (3) 传统的单一的所有制结构造成了大量隐性失业;
- (4) 就业的制度偏好;
- (5) 教育落后,人口素质较低。

#### 【常考题型】简答题

#### 三、失业治理

#### 考点1:失业治理及主要途径★(考试大纲:应用)

所谓失业治理,就是采取一系列<u>经济</u>和<u>政策措施</u>,以实现适度就业。失业治理是一个十分复杂的经济和社会问题,现阶段我国失业治理的关键在于解决好两个问题,即如何解决劳动力供给总量居高不下问题?以及如何解决结构性失业矛盾突出问题?而要解决好这两大问题,主要途径如下:

- (1) 实行经济增长中"就业优先"发展政策;
- (2) 加强劳动力就业市场建设;
- (3) 完善劳动就业服务体系;
- (4) 鼓励自谋职业,自主创业,并采取灵活多样的就业形式;
- (5) 实行**新的**工作制度;
- (6) 严格控制劳动力供给,提高劳动者素质。

#### 【常考题型】简答题、名词解释题

# 第八章 职业基础理论

## 第一节 职业概述

## 一、职业

考点1: 职业的含义★★★ (考试大纲:应用)

所谓职业是指劳动者从事的相对稳定的有经济报酬的专门的工作或角色。

#### 【常考题型】名词解释题

### 考点 2: 职业的工作必须具备的条件★ (考试大纲:应用)

- (1) 职业是劳动者相对稳定地从事的工作;
- (2) 职业是能够为劳动者带来较固定的经济收入的工作;
- (3) 职业是劳动者从事的专门性工作。

#### 【常考题型】简答题

## 二、职业的特征和功能

## 考点1: 职业的特征★(考试大纲:应用)

- (1) 同一性特征;
- (2) 差异性特征;
- (3) 层次性特征;
- (4) 广泛性特征;
- (5) 时代性特征。

### 【常考题型】简答题

### 考点 2: 职业的功能★(考试大纲:应用)

- (1) 社会功能:
- ①社会协作功能;
- ②社会分层功能;
- ③社会变迁功能;
- ④社会控制功能;
- ⑤再社会化功能。

- (2) 经济功能:
- ①职业劳动可以生产出各种社会财富,为社会的存在和发展奠定物质基础;
- ②职业是个人获得经济收入的主要来源。

#### 【常考题型】简答题

## 三、职业分类

#### 考点 1: 职业分类的含义及划分标准★ (考试大纲:应用)

- (1) 含义: 所谓职业分类就是对<u>不同性质</u>的职业进行划分。职业划分的依据是<u>社会分工</u>,标准一般按所从事社会劳动的内容、手段、方式、环境、脑体消耗量等标准进行。
  - (2) 人们依据不同的划分标准,对职业种类进行不同的划分:
  - ①依据行业标准,可按一、二、三产业分出三大类职业:
  - ②依据单位性质标准,职业可分为事业单位职业和企业单位职业;
- ③依据专门<u>知识及技术</u>所需要的程度来分类,职业可以分成专门职业与非专门职业或一般职业:
  - ④依据就业者付出的劳动力性质为标准,职业可以分成蓝领、白领和金领。

#### 【常考题型】简答题

## 四、职业准入

#### 考点1: 职业资格证书★★★ (考试大纲:应用)

职业资格证书是表明人们具备某一职业所必备的<u>学识和技能</u>的证明,是劳动者求职、 任职、开业的资格凭证,是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据之一,是对外劳务合作 人员办理技能水平公证的有效证件,也可以说是劳动力市场上的一个"通行证"。

职业技能鉴定主要内容包括<u>职业知识</u>、<u>技能操作</u>和<u>职业道德</u>三方面。鉴定方式包括笔 试和实际操作两部分。

与职业资格证书的等级相对应,职业技能鉴定也分为<u>初级</u>、<u>中级</u>、<u>高级</u>、技师和高级 技师五个等级。

我国自1993年开始推行职业资格证书制度。

#### 【常考题型】单项选择题

## 第二节 职业选择

#### 一、影响选择的个体因素

考点1: 影响选择的个体因素★(考试大纲:应用)

- (1) 兴趣影响职业选择;
- (2) 气质影响择业选择;
- (3) 能力和技能影响择业。

### 【常考题型】单项选择题、简答题

#### 二、影响选择的社会因素

考点 1: 影响选择的社会因素★★ (考试大纲: 领会)

- (1) **政策因素**:一个国家和地区在一定时期的就业政策直接影响着劳动者的职业选择 决策,劳动力流动、工资、社会保障、公务员制度等都会对个体的职业选择产生影响;
  - (2) 经济因素: 职业的经济功能反映了职业与经济存在着不可分割的内在联系;
- (3)**教育因素**:教育因素包括<u>大教育</u>(社会教育和学校教育)和<u>小教育</u>(家庭教育)两个方面。教育水平的高低与劳动者职业选择有很大的关系。国民受教育程度较高,劳动者择业的面就较宽,选择的余地就较大;反之就较小;
- (4) **社会时尚**:指社会中一时的<u>风气</u>或<u>风尚</u>,是一种非常规的集体行为模式。择业方面的社会时尚表现为人们一时崇尚的职业、工作条件等,时尚对年轻人的影响力较强。

#### 【常考题型】简答题

## 三、人职匹配理论

考点 1: 霍兰德人职匹配理论★ (考试大纲:应用)

- (1) 霍兰德根据心理素质与择业倾向,将全部劳动者分为六种类型:
- ①<u>现实</u>人;
- ②智慧人:
- ③艺术人:
- ④社会人:
- ⑤事业人;
- ⑥常规人。

- (2) 与此相对相应的霍兰德将劳动者职业兴趣分为六种类型:
- ①实际型:
- ②研究型;
- ③艺术型:
- ④社会型;
- ⑤**经营**型:
- ⑥常规型。

从理论上讲,理想的状态是<u>个体兴趣</u>与<u>职业兴趣</u>类型匹配,劳动者喜欢其职业。但事实上,现实中绝大多数人与绝大多数之职业并不纯粹属于一种类型,而是处于几种类型的交叉点上。所以霍兰德认为,现实中劳动者即使没能找到与自己完全相匹配的职业兴趣类型,但是只要能就职于相关系数较大的职业岗位,也能达到基本适应。

## 【常考题型】论述题

## 第三节 职业地位和声望

## 一、职业地位

考点1: 职业地位★★ (考试大纲: 应用)

长期以来,<u>职业地位</u>的问题始终为社会学所关注。社会地位在社会学中指的是一个人或某一群体或位置,具体地讲,是指在一个社会等级体系或分层系统中的<u>等级位置</u>。社会地位的高低是要通过一个人的地位符号来辨认的。通过分析职业地位,则可以把握职业声望,理解劳动者的社会行为。

- (1) 职业地位的功能主义解释:造成职业地位不同的因素有,<u>功能重要性</u>不同,以及**人才来源**不同。
- (2) 职业地位分级及其决定因素:国内外有关研究表明,职业地位的分级主要是以下四项因素综合起作用的结果:
  - ①职业社会功能;
  - ②职业要求;
  - ③职业报酬;
  - ④职业环境。

## 【常考题型】单项选择题、简答题

## 二、职业声望

#### 考点 1: 职业声望的含义★★ (考试大纲: 识记)

职业声望是一个被引申而来的概念。在社会学的分层理论中,声望是指一个人从别人那里所获得的良好评价与社会承认,是社会评价与社会分层的重要尺度。职业声望是人们从其职业地位上所获得的评价和社会承认。职业声望高者往往受人尊重,职业声望低者则往往被人轻视。

#### 【常考题型】单项选择题

#### 考点 2: 职业声望的影响因素及特点★★ (考试大纲:识记)

- (1) 影响职业声望的因素:
- ①个人偏见:
- ②社会环境:
- ③社会舆论:
- ④受教育程度。
- (2) 职业声望的特点:
- ①职业声望与职业地位呈正相关;
- ②决定职业地位高低的四项因素;
- a. 职业社会功能;
- b. 职业要求;
- c. 职业报酬;
- d. 职业环境。
- ③职业声望呈相对稳定状态:
- ④在同一发展阶段, 职业声望在国与国之间表现出很大的相关性:
- ⑤职业声望评价具有相对性。

#### 【常考题型】单项选择题

## 三、职业声望实证研究

#### 考点1: 职业声望实证研究★★ (考试大纲: 识记)

(1) 职业康兹职业声望量表:

职业声望的开创性研究和实证分析始于 1925 年的美国,社会学家 <u>G•康兹</u>从社会总职业系列中随机选取了 <u>45种</u>职业进行职业声望调查。他们被要求对 45种职业按其"<u>尊敬</u>"程度依次排列,结果得出一个平均分级情形。康兹的这一工作不仅是一次调查活动,而且开创了一种职业声望的研究方法,他所设计编订的职业声望量表成为职业声望调查中的最具权威的方法之一。

#### (2) 诺斯——哈特职业声望量表:

1947年,美国全国民意研究中心(<u>NORC</u>)在 <u>C•诺斯</u>和 <u>P•哈特</u>的主持下,进行了一项全国规模的职业声望调查。在方法上采取排序的方法,只是采用给定分数的办法。

#### (3) 我国的职业声望研究:

我国学者在研究中普遍采用康兹和诺斯-哈特设计编订的职业声望量表及赋予一定的 **分数标准**的做法,并结合我国实际,研究工作有一定创新性。

【常考题型】单项选择题、名词解释题

## 第四节 职业生涯

#### 一、职业生涯

#### 考点 1: 职业生涯的含义及发展模式★★ (考试大纲:应用)

职业生涯是一个十分广泛的概念,它是指一个人一生中的<u>职业历程</u>。就像人的一生可以分为婴儿、儿童、少年、青年、中年、壮年和老年一样,职业生涯历程也是有一定的阶段特征的。美国职业指导专家 E•金斯伯格曾将职业生涯划分为<u>幻想期</u>(11 岁以前)、尝试期(11-17 岁)和<u>现实期</u>(17 岁以后),在各个阶段个体在职业理想和选择上表现为不同的特点。

在职业生涯理论的研究中,另一位具有代表性的是美国学者 <u>D•萨帕</u>,他还提出了职业生涯的五个阶段发展模式:

第一阶段: <u>成长</u>阶段(出生-14岁)。成长阶段又可以分为三个时期: 幻想期(4-10岁)、兴趣期(11-12岁)、能力期(13-14岁);

第二阶段: <u>探索</u>阶段,包括三个时期:尝试期(15-17岁)、过渡期(18-21岁)、试验期(22-24岁);

第三阶段: 创业阶段(25-44岁): 准稳定期(25-30岁)、稳定期(31-44岁);

第四阶段: <u>维持</u>阶段(45-64 岁); 第五阶段: **衰退**阶段(65 岁以上)。

#### 【常考题型】论述题

### 二、职业生涯设计

#### 考点 1: 职业生涯设计考虑的因素★★ (考试大纲: 应用)

职业生涯设计是当代大学生求职的一个新概念,它要求你在了解各种职业特点的基础上,根据自身的兴趣特点,通过"人职匹配"的原则来有计划、有步骤地调整个人与职业之间的适应关系,最后将自己定位在一个能很好发挥自己长处和实现自我价值的理想位置上。职业生涯设计,实质上是在回答了"我想干什么"和"我能干什么"这两个问题的基础上,追求最佳职业生涯的过程。下面是职业生涯设计中要考虑的一些主要因素。

- (1) 把握自我——驱策自己的动力到底是什么;
- (2) 尊重自我——家庭对自己到底有什么影响;
- (3) 把握职业——有哪些工作机会可供选择;
- (4) 尊重职业——实现人与职业的最佳匹配。

#### 【常考题型】论述题

## 三、比尔·拉福的方案

考点 1: 比尔•拉福的方案(职业生涯设计)★★(考试大纲:应用)

所谓<u>职业生涯设计</u>,是指一个人为实现自我选定的目标对其职业发展道路所作的切合实际的设想和规划。职业生涯设计,首先<u>方向要正确</u>。方向定错了,南辕北辙,就会越干越吃劲。走回头路,则会错失机遇,付出较大代价。其次<u>个人要努力</u>。职业生涯设计是方向,更是过程。确立从基层做起、逐步积累经验、循序渐进、最终实现目标的思想理念。

【常考题型】单项选择题、名词解释题

## 第五节 大学生就业指导

## 一、重在择业观教育

考点1: 重在择业观教育的具体内容★★ (考试大纲:应用)

我们必须把市场观念、竞争观念、效益观念、风险观念、全局观念、长远观念等融入 到**就业指导**之中。

在就业指导中要加强对毕业生<u>心理健康</u>的教育,教育毕业生要保持良好的择业心态,帮助他们健全人格,提高心理健康水平,乐观向上,自强自立,增强抵御挫折的能力。

#### 【常考题型】论述题

## 二、做好具体工作

考点1:如何做好具体工作★★ (考试大纲:应用)

就业指导工作必须从两项基础性工作做起:一搞好信息服务;二开好就业指导课。

# 第九章 求职准备

## 第一节 撰写简历

### 一、简历

考点 1: 简历的格式和结构★ (考试大纲: 领会)

- (1)**表格式**:这是一种运用<u>表格</u>来撰写简历的方式。采取这种方式写简历,易于阅读,使人看了清清楚楚,一目了然。这种格式对于资历低浅和一般的应聘者更为适用;
- (2) **文字式**: 这是一种用<u>纯文字</u>来撰写简历的一种方式。文字式简历,有利于详细表达求职者的思想和对问题的理性思考: 不足之处是,如果你是一个一般的应聘者的话,文字式的简历无法让人有耐心读下去;
- (3) **半表格式**: 这是一种<u>半文字</u>、<u>半表格</u>的简历写作方式。表格使一些重要的数据突显无遗,文字使表格中的内容更加深化。这种格式兼具表格式和文字式的优点,为许多求职者所采用。

#### 【常考题型】单项选择题

## 二、电子求职简历

考点 1: 电子求职简历的类型★★ (考试大纲: 领会)

- (1) **可扫描的书面简历**:主要是借助于<u>扫描仪</u>生成一个计算机文件;
- (2) 电子邮件简历:借助于网络通信将简历发送到你想发送的目标;
- (3) 个人主页简历:采用多媒体格式,借助互联网供招聘者随时查阅。

#### 【常考题型】单项选择题

## 第二节 准备求职信

#### 一、求职信

考点 1: 求职信的结构和内容★ (考试大纲: 识记)

- (1) 自求职信在形式上与一般书信没有什么不同,一般由标题、称呼、正文、落款、 附件五个部分组成;
- (2) 求职信的目的是使用人单位见到你的信后,对你产生好感,并<u>安排面试</u>。要想吸引用人单位对你的注意,求职信不仅要有丰富的内容,正确的表达方式,流畅的语言文字,关键是重点内容要突出,这样才能使得才能尽显,良机把握;

- (3) 求者信的内容主要包括以下三个方面:
- ①传达接受聘用的**意向**;
- ②介绍自我情况;
- ③请求目标单位做出进一步反应。

#### 【常考题型】单项选择题、填空题

## 二、求职信的撰写

## 考点1: 求职信的撰写标准★(考试大纲: 识记)

- (1) 求职信的内容力求少而精,力避长而空;
- (2) 求职信同简历一样重要,但它又是独立的,你不能让它的内容成为简历的翻版,不要写成公式化的信;
  - (3) 求职信不要写得太死板,也不要写得像在乞求;
  - (4) 着眼现实,有针对性;
  - (5) <u>实事求是</u>, 言之有物;
  - (6) 富有个性,不落俗套;
  - (7) 言简意赅,用语准确;
  - (8) 做到字迹不潦草、不涂改,工整、清晰,给人一种办事<u>认真、负责、细心</u>的印象。

#### 【常考题型】简答题、论述题

## 三、求职信摘要

### 考点1: 求职信摘要★(考试大纲: 识记)

求职信摘要可以快速地概括和突出求职简历和求职信中的<u>部分重要内容</u>,使人有一目 了然的感觉。实践证明,求职信摘要虽然很短,但是其作用却不可小觑。

与简历和求职信的写作不同的是,摘要的写作<u>没有固定</u>的格式,它可以根据不同的情况来决定采取不同的写法。你可以根据招聘广告要求而写,也可以据自己的择业期望而写。

### 【常考题型】单项选择题、填空题

## 第三节 收集就业信息

#### 一、就业信息

#### 考点1: 求职信息的内容★(考试大纲:识记)

- (1) 就业政策信息;
- (2) 就业需求信息;

- (3) 自我信息;
- (4) 劳动法规信息;
- (5) 用人单位信息。

#### 【常考题型】简答题

## 二、获取就业信息的渠道

考点1: 获取就业信息的途径★(考试大纲: 识记)

- (1) 高校的毕业生就业机构;
- (2) 职介中心;
- (3) 大众传媒;
- (4) 社会关系;
- (5) 广告。

#### 【常考题型】单项选择题

## 三、就业信息的筛选和利用

考点1:信息的分析、筛选处理及作用★(考试大纲:识记)

- (1) 信息分析: 信息分析主要指信息的信度分析、效度分析和内涵分析;
- (2) 信息筛选处理:

求职者在分析的基础上,还要对收集到的信息进行<u>筛选</u>和处理,主要方法如下:

- ①掌握重点;
- ②善于对比;
- ③不厌其问:
- ④深入了解:
- ⑤避免盲从;
- ⑥适合自己。
- (3) 信息的利用:
- ①及时运用**有价值**的信息去选择适合于自己的工作;
- ②根据筛选出来的职业信息要求来<u>发现</u>自己的<u>不足</u>,调节自己的知识、智能结构,提高自己的工作能力;
  - ③及时输出对他人有用的信息。

#### 【常考题型】论述题

# 第十章 求职面试

## 第一节 面试的含义、目的及基本范式

### 一、面试

#### 考点1: 面试的含义★ (考试大纲: 领会)

面试是用人单位在特定的情景下,通过当面交谈对应聘者进行考核的一种<u>方法</u>和<u>技巧</u>。用人单位通过面试这个特定的考核方法,可以了解到应聘者的外表、神态、礼貌、机智、热情及其他个性品质,以弥补笔试的不足。

## 【常考题型】名词解释题

#### 考点 2: 面试的优点★ (考试大纲: 领会)

- (1) 面试可以帮助用人单位摸清真实情况;
- (2) 面试方法具有灵活性;
- (3) 面试可以帮助用人单位迅速掌握应聘者的综合素质。

### 【常考题型】简答题

#### 考点 3: 而试的主要目的★ (考试大纲: 领会)

- (1) 精神风貌;
- (2) 专业知识;
- (3) 工作经历;
- (4) 口才;
- (5) 分析能力;
- (6) 团队和协作精神;
- (7) 情绪稳定性;
- (8) <u>敬业</u>精神;
- (9) 职业倾向;
- (10) 业余兴趣与爱好。

#### 【常考题型】论述题

## 二、面试的几种范式

#### 考点 1: 面试的几种范式★ (考试大纲: 领会)

- (1)**程式化面试**:是指由主试人将预先准备好的<u>题目</u>和<u>有关细节</u>,按预先准备好的程序逐一发问;
- (2) **非程序化面试**:在非程序化面试中,面试的组织非常"随意",由主试人海阔天空地与应试者交谈,让应试者自由地发表议论;
- (3) **问题式面试**:是由主试人对应试者提出问题或一项计划,请应试者予以解答或完成相关要求;
- (4) **压力式面试**:是由主试人有意识地对应试者<u>施加压力</u>,针对某一问题做一连串的发问,不仅详细,而且追根究底,甚至有意刺激应试者,看你在突如其来的压力下能否做出恰当的反应,以观察应试者的机敏程度和应变能力;
  - (5) 综合式面试: 是由主试人通过多种方式综合考虑应试者多方面的才能;
  - (6) 单独面试: 是主试人只面对一个应聘者的面试形式;
  - (7) 群体面试: 是参加面试的求职者与主考官均在三人以上的一种面试形式;
  - (8) 常规面试: 就是我们日常见到的、主考官和应试者面对面以问答形式为主的面试:
- (9) **评价中心**(情境模拟面试):是现代人员遴选利用的一项非常重要的技术,在人员遴选特别是管理人员的遴选中得到了愈来愈广泛的应用:
  - (10) 一次性面试: 指用人单位对应试者的面试集中于一次进行;
  - (11) 阶段性面试:可分为两种类型,一种叫"依序面试",一种叫"逐步面试"。

#### 【常考题型】简答题

#### 考点 2: 评价中心的具体形式★ (考试大纲: 领会)

- (1) 无领导小组讨论;
- (2) 角色扮演;
- (3) 公文处理(又叫文件筐练习);
- (4) 管理游戏。

#### 【常考题型】简答题、多项选择题

## 第二节 面试的问题

### 一、面试问题

### 考点1: 面试问题的类型★ (考试大纲: 领会)

- (1) 有关用人单位方面的问题;
- (2) 关于应聘者个人素质方面的问题;
- (3) 有关应聘者<u>创新能力</u>和行政<u>职业能力</u>的问题。

### 【常考题型】填空题

## 第三节 面试的特点和语言技巧运用

### 一、面试的特点

### 考点1: 面试的特点★(考试大纲: 领会)

- (1) 灵活性;
- (2) 多样性;
- (3) 互动性;
- (4) <u>针对</u>性;
- (5) <u>可塑</u>性。

#### 【常考题型】简答题

#### 二、面试的语言技巧

#### 考点1: 口头语言技巧★(考试大纲: 领会)

- (1) 情绪镇定自若,言语有条不紊;
- (2) 该多说的不少说,该少说的不多说;
- (3) 措辞贴切合理,评价把握分寸;
- (4) 不该说的<u>不说</u>,不该问的<u>不问</u>;
- (5) 表情自如, 语言流畅;
- (6) 机智灵活, 不失幽默;
- (7) <u>言语简洁</u>,表达<u>清楚</u>;
- (8) 声音<u>洪亮</u>, 充满<u>自信</u>。

#### 考点 2: 体态语言技巧★ (考试大纲: 领会)

- (1) 看要合乎礼仪:
- (2) 握手要恰到好处;
- (3) 坐要自然放松;
- (4) 站要神情自信;
- (5) 走要步履自然;
- (6) 笑要大方得体。

### 【常考题型】简答题

## 第四节 面试的准则和应注意的问题

### 一、应试者应遵循的准则

### 考点1: 应试者应遵循的准则★ (考试大纲: 识记)

- (1) 慎重考虑, 灵活应对;
- (2) 回答问题, 切中要害;
- (3) 回答做到见解独到,有个性特色;
- (4) 时刻提醒自己,保持积极的面试状态;
- (5) 多谈职位,少谈薪金;
- (6) 提前<u>到达</u>,切毋迟到;
- (7) 查询结果,慎重对待。

#### 【常考题型】简答题

#### 二、应试者应避免的问题

#### 考点 1: 应试者应避免的问题★ (考试大纲: 领会)

- (1) 过多地玩弄技巧, 假扮完美, 不实事求是:
- (2) 慷慨陈词,激情万丈,却言之无物;
- (3) 轻易否定工作和学习过的单位;
- (4) 让人陪着去:
- (5) 落入世俗,盛气凌人;
- (6) 与主考官"套近乎";
- (7) 对个人职业发展计划模糊不清;
- (8) 掉入问题陷阱;
- (9) 不知如何收场;
- (10) 小节不拘, 仪表不整。

# 第十一章 竞争与择优

## 第一节 公务员考试

## 一、国家公务员制度

#### 考点1: 国家公务员制度主要内容★ (考试大纲: 领会)

一般来说,大多数国家的公务员是指国家机关中<u>非选举</u>产生和<u>非政治</u>任命的工作人员。 我国公务人员是代表国家从事社会公共事务管理,行使行政职权,履行国家公务的人员。

公务员的范围和我们所说的干部的范围是不一样的。我国的<u>公务员</u>是指各级国家行政机关中除<u>工勤人员</u>以外的工作人员,即从国务院、省(自治区、直辖市)、市(自治州、盟)、县(旗)到乡五级人民政府机关中除工勤人员以外的工作人员。包括各级政府的组成人员,也包括在行政机关中的从事党务、社团事务管理和离退休干部管理工作的专职工作人员。

**通常干部**是指在各行业以脑力劳动为主要劳动形式的工作人员,既包括国家机关工作人员,又包括党的机关和社会团体组织机关的专职工作人员,还包括企事业单位的管理人员和专业技术人员以及其他依法从事公务的人员。

"公开、平等、竞争"是国家公务员考试录用的原则。

国家公务员考试的三种主要类型:第一种是中央、国家机关面向社会的公开招考。第二种是中央、国家机关面向应届大学生的录用考试。第三种是中央部分垂直管理单位的公务员录用考试。

## 【常考题型】简答题

## 二、申论考试

#### 考点1: 申论考试主要内容★ (考试大纲: 领会)

"申论"取自孔子的"申而论之",即申述、申辩、论述、论证之意,是我国为完善国家公务员录用考试而新设的一种笔试科目。2000年,国家人事部开始在中央、国家行政机关面向社会公开考试录用国家笔试时首次尝试。

申论考试主要侧重考查应试者对给定资料的阅读理解能力、分析归纳能力、提出和解 决问题能力以及文字表达能力。申论考试的全部过程可以分为阅读资料、概括主题、提出 对策、进行论证四个主要环节。

- (1) 阅读理解是申论考试最基础的环节;
- (2) 概括主题是一个承上启下的环节:

- (3) 提出对策是申论考试的关节环节;
- (4) 进行论证是申论考试最后一个环节。

#### 【常考题型】简答题

## 三、行政职业能力测试

#### 考点 1: 行政职业能力测试的含义★ (考试大纲: 领会)

行政职业能力测试是一种职业能力倾向测试(简称 <u>AAT</u>)的方法,主要是考查考生的 "适应职位要求的一般素质与能力",是预测一个人在行政管理职能领域中成功可能性的一种考试手段。<u>行政职业力</u>,是指经过适当学习、训练或被置于适当环境下完成某项行政管理任务的可能性或潜力。

#### 【常考题型】名词解释题

## 第二节 社会需要的大学生

## 一、通过社会调查看需求

#### 考点1:企业挑选毕业生的主要因素★(考试大纲:领会)

企业挑选毕业生的主要因素有:<u>健康</u>、学校的<u>知名度</u>、双语能力(外语及计算机)、学历、社会经历、气质、专业及面试中的表现。

#### 【常考题型】简答题

#### 二、人才测评

考点1:人才测评类型★(考试大纲:领会)

人才测评可以分为在职测评、任职测评、竞职测评和个人测评几种。

#### 【常考题型】多项选择题

## 第三节 知识女性的就业

#### 一、女性就业难

#### 考点 1: 女性就业难解析★(考试大纲: 领会)

- (1) 首先从用人单位,不愿要女生可能是:
- ①因为女生不适合此类工作,如井下作业、长期野外作业;

- ②部门里男女比例已经失调,女性人数远多于男性;
- ③女生就业后很快会面临结婚生孩子等大事,比较影响工作。
- (2) 其次从女生方面看,也有几点值得注意的因素:
- ①女性自身存在某些影响其发展的特点,比如过分关注周围他人对自己的看法,由此产生的心理适应问题便是对人际关系的相对敏感;
  - ②传统的性别观念也束缚了女生自身。

女性择业时注意的两个问题:

- (1) 要注意发挥自身优势:
- ①语言表达能力的优势;
- ②思维能力的优势;
- ③交际能力的优势;
- ④忍耐力优势。
- (2) 要注意克服自身心理障碍:
- ①自卑心理;
- ②依赖心理;
- ③自负心理。

#### 【常考题型】简答题、论述题

## 二、女大学生的择业趋向

#### 考点 1: 女大学生的择业趋向★ (考试大纲: 领会)

- (1) 在选择职业时, 女大学生更看重经济利益;
- (2) 女大学生有强烈的就业欲望, 把工作看是女性生活中不可缺少的部分:
- (3) 女大学生对找工作时个人需要的<u>装备条件</u>有明确的认识,认为专业知识和技能的提高对找到一份满意的工作至关重要;
  - (4) 赞同"自主择业", 更有"逐步到位"的发展意识。

有关专家根据女性的性格特点,<u>集思广益</u>,拟出下面五类以服务业为主的领域,作为 女性择业者们的参考:

- ①创意服务类:
- ②专业咨询类:
- ③科技服务类:
- ④补教照顾类:
- ⑤生活服务类。

# 第十二章 高技术对工作的影响

## 第一节 高技术是什么

## 一、高技术

考点1: 高技术的认定标准★ (考试大纲: 领会)

- (1)**就业增长率:**凡是就业增长率超过<u>制造业平均值</u>的工业部门就被定义为"高技术";
- (2) **研究与开发(R&D)强度**:使用这个标志是基于高技术的一个特征——<u>高投入</u>。 高技术产业有四大特征:高智力、高投入、高风险、高收益;
- (3) **职业结构:** 凡是专业与技术人员的比例超过制造业这个平均数的产业就被定义为 高技术产业。

#### 【常考题型】简答题

#### 二、职业结构标准的应用

考点 1: 职业结构标准的应用★ (考试大纲: 领会)

- (1)第一种做法是采用三种职业(<u>工程师</u>、<u>工程技术人员</u>和<u>计算机科学家</u>)占整个产业就业人数的百分比:
- (2)第二种做法是再加上其他两种职业——科学家(其中包括<u>化学家</u>、地质学家和生物学家)和<u>数学家</u>。应用职业结构标准来鉴别高技术可以做到准确无误,也会出错。在必要时应该考虑同时采用两种以上的办法确定高技术产业。

#### 【常考题型】简答题

## 第二节 高技术与职业结构变革

### 一、乐观主义和悲观主义

考点 1: 乐观主义和悲观主义之争★ (考试大纲: 领会)

<u>乐观主义者</u>认为,高技术是一台<u>创造就业机会</u>的机器,虽然高技术淘汰了有些人认为的那些夕阳工业的就业机会,但在制造高技术设备和产品的部门将会创造出大量新的就业机会。<u>悲观主义者</u>认为,高技术破坏就业的能力远远超过其创造就业的能力。

#### 【常考题型】单项选择题

## 二、整体的分析

#### 考点1:整体的分析★(考试大纲:领会)

关于高技术和劳动就业的争论,无论是以往已经进行的,还是当前正在进行的,它们都是从一个特定的角度看问题。实际上,只有从整体上作辩证分析,结论才比较令人信服。

首先,高技术的发展确实在西方国家造成了劳动就业危机。其次,高技术毕竟同时也 是增加就业机会的因素。由此可见,从整体上讲,高技术同时是增加就业机会和减少就业 机会的因素。

#### 【常考题型】简答题

### 三、朝阳工业与夕阳工业

### 考点 1: 朝阳工业与夕阳工业的内涵★ (考试大纲: 领会)

激光、光导纤维、生物工程、新能源等<u>新兴工业</u>如同旭日东升,被称为"朝阳产业"。 汽车、钢铁、造船、纺织一度被认为是高度工业化社会骄傲象征的传统工业,在新技术浪潮的冲击下,有如夕阳西下,日趋衰落,被称为"夕阳产业"。

夕阳工业衰落,朝阳工业兴起,标志<u>发达国家</u>产业结构经历了一场痛苦的新陈代谢。 产业结构的变革必然带来就业结构的变革。新技术革命对西方社会就业结构的直接冲击, 反映在失业现象在传统工业中极其严重,而一系列新兴工业却为社会创造了较多就业机会。

### 【常考题型】简答题

## 第三节 就业结构变革的测度

## 一、服务业的增长

#### 考点1:服务业的增长(贝尔)★(考试大纲:领会)

把服务业就业增长当作重要标志以考察向发达社会过渡的著名学者,当推美国社会学教授<u>贝尔</u>。贝尔是谈论后工业社会的第一人,他认为从商品经济演变到服务经济,是工业社会发展成后工业社会的第一标志。服务业增长的真正动因是制造业广泛采用先进技术带来劳动力向第三部类转移。贝尔将服务主要分为个人服务、辅助生产服务、人事方面的服务、专业技术服务。其中,人事方面的服务和专业技术的服务对后工业社会有着决定意义。

#### 【常考题型】论述题

## 二、专业与技术领域的增长

考点1: 专业与技术领域的增长★(考试大纲: 领会)

确定就业结构的变革,较之<u>考察服务经济</u>,考察体脑比的改变更好一些。高技术长入 经济,最惊人的工作变化是专业和技术领域就业的增长。

美国学者<u>托夫勒</u>认为,"<u>第三次浪潮</u>"是以电子工业、遗传工程等新兴工业为基础,整个社会极大地依赖于信息,主要特征是知识化。人的主要能力不是靠体力,而是靠以智力和知识为基础的脑力。知识的生产将成为首要的"工业",成为社会和经济发展的首要动力。

#### 【常考题型】简答题

## 三、信息业

考点1: 信息业的崛起★(考试大纲: 领会)

<u>丹尼尔•贝尔</u>是谈论后工业社会的第一人,但是后工业社会的标志究竟是什么,他未说清楚。美国经济学家<u>马克•波特拉</u>把国民经济分为四大产业部门,农业、工业、服务业和信息业。信息业又分为第一信息部门和第二信息部门。

#### 【常考题型】单项选择题

## 第四节 重新思考工作

## 一、将来有足够的工作机会吗

考点1:将来有足够的工作机会吗★(考试大纲:领会)

在新技术作用下,由于劳动生产率得到极大提高,将来没有足够的传统工作用来分配。

#### 【常考题型】单项选择题

#### 二、缩短工作时间

考点 1: 缩短工作时间的后果★ (考试大纲: 领会)

缩减工作时间,第一步应该减少加班。这可能会引起另外两种结果:

第一,更多的劳动组织开始考虑实行<u>工作轮班制</u>。第二,由于劳动组织变得更加<u>灵活</u>和更加**个体分散化**,我们可以也把它称为"弹性工作制"。

#### 【常考题型】单项选择题

## 三、缤纷的工作世界

#### 考点1:经济类型★(考试大纲:领会)

有两种经济——<u>市场经济</u>和国家经济构成了<u>规范经济</u>。规范经济是一种衡量、预测和利用国民财富起基础作用的经济。还有第三种经济:<u>非规范经济</u>,这是一种长期没有引起注意和得到承认的经济。非规范经济并不难观察到,但观察容易衡量难。

#### 【常考题型】单项选择题

#### 考点 2: 非规范经济的类型★★ (考试大纲: 领会)

- (1) 黑色经济:非法市场活动;
- (2) 橙色经济: 完全合法但不好计算的家务劳动;
- (3) 紫色经济:正在兴起的私人服务业;
- (4) 绿色经济:义务经济,不计报酬。

## 【常考题型】单项选择题

## 四、新的工作意义

#### 考点 1: 不同形式的工作★ (考试大纲: 领会)

- (1) 有职工作:包括全日制的个体经营在内,是一种受雇于人的有报酬的工作;
- (2) **自己工作**:即自己**雇自己**;
- (3) **义务工作**:即绿色经济中所有的<u>不计报酬</u>的工作和<u>志愿</u>工作。

# 第十三章 未来工作展望

## 第一节 网络发展对职业的影响

### 一、网络衍生新职业

考点 1: 网络衍生的新职业★ (考试大纲: 领会)

- (1) **以内容开发的网络职业**:该种类职业以<u>软件研究</u>开发以及为网络提供内容为主。主要包括以下职业:多媒体开发和应用技术、图形设计、网络教学、动创人员、数字声音编辑、网络作家等。
- (2) **以基础设施为主的网络职业:**该种类职业以<u>开发硬件</u>、<u>建设和管理维护网络</u>为主。 主要包括计算机系统程序员、软件工程师、网站管理员、网络技术支持专家、网络警察等。
- (3) **电子商务**: 依托<u>网络运营商务</u>是网络经济的一大特点,而且有方兴未艾之势。应运而生的网络职业有网络广告、网络产品管理、网络品牌创建、网络市场营销、网络商务顾问等等。

**十种热门网络新职业**:电子商务顾问、<u>IT 基础组织</u>管理人员、网络工程师、网站策划师、网络分析师、网上编辑、网络安全专家、在线经纪人、数据通信、WAP 开发人员。

### 【常考题型】简答题

#### 二、网络经济与创业

考点 1: 三类可能遭受淘汰的人员★ (考试大纲: 领会)

- (1) **中间商**: 网络经济是"<u>直接经济</u>",传统商业则是典型的"<u>迂回经济</u>",所以受到的冲击最大:
- (2) **银行及证券业职员**:在中国,由于各家银行、<u>证券交易分支机构</u>、网点和人员已经<u>严重过剩</u>,裁员势在必行;
- (3) **邮政服务人员**: 电子邮件的业务更多地<u>取代</u>传统的信函业务,邮电局的业务将锐减,并波及交通运输业、印刷业等相关行业。

在信息时代, 社会看重的是创业而不是就业。

## 三、网上招聘浮出水面

#### 考点 1: 网上招聘的优势及不足★ (考试大纲: 领会)

- (1) 网上招聘的优势: <u>方便快捷</u>; <u>信息量大</u>,且更新快; <u>费用花费少</u>; 个性化服务。
- (2) 网上招聘的不足:
- ①目前在国内上网的还主要是<u>中高层人才</u>,而在美国最普通的劳动者也会上网找工作。 怎么让越来越多的上网者看到网上求职的好处,就成为人才网站进一步发展的关键;
- ②目前我国人才网站虽然已有不少,但过于<u>分散</u>,相互之间又是封闭的,使用者要一个网站一个网站地查,很不方便。如何通过联合形成优势,实现信息共享,是必须解决的一个大问题。

#### 【常考题型】简答题

## 第二节 WTO对我国就业的影响

## 一、WTO重构就业空间

#### 考点 1: WTO对劳动就业的影响★ (考试大纲: 领会)

- (1) WTO 将推动我国经济的快速增长,从而相应地提供许多新的就业机会。从长期来看,入世后,由于贸易的增长,产业结构的调整和升级,会对就业产生积极的影响。
- (2) WTO 会带来我国职业结构的<u>重大调整</u>。从短期来看,入世导致新一轮结构调整所产生的失业人员,与进入市场的下岗职工、农村转移的劳动力交汇在一起,就业机会不仅难以增加,反而减少。

WTO 使我国第三产业面临一次新的<u>发展机遇</u>。为进出口商品各个环节提供服务,为外商投资提供生产、运输、销售、保险、咨询服务,以及利用外贸机会,带动劳务、商务和旅游、广告等服务业的发展,都将大大增加就业岗位。

#### 【常考题型】简答题

## 二、人才竞争国际化

### 考点 1: 人才竞争国际化的表现★ (考试大纲: 领会)

(1)"高素质"的标准

高素质应该是这样的"三才":有创造力的"<u>能人所不能</u>"的人才;既懂金融、外语又懂国际贸易、法律这样的"**复合型**"人才;再就是具有高新技术的专门人才。

#### (2) 十字形人才概念

中国社会科学院邹东涛先生认为,人才分为四种,分别是<u>"一"字形</u>人才、<u>"1"字形</u>人才、<u>"1"字形</u>人才、<u>"T"字</u>形人才和<u>"十"字形</u>人才。"十"字形人才,这种人才既有较宽的知识面,又在某一领域有比较深入的研究,更重要的是敢于出头、冒尖,有创新意识。这种人才才是入市后最抢手的高层次人才。

#### (3) 文盲的标准

联合国对文盲定出三个标准,一是传统意义,即"不能<u>识文断字</u>";再就是现代意义,如到银行不会取钱,到机场不会上飞机,即"不能<u>识别现代符号</u>";三是"不能用<u>计算机</u>进行管理、学习、交流和工作的"。

## 【常考题型】<u>简答</u>题

## 三、WTO促进就业体制改革

考点 1: 中国政府在促进就业方面的措施和手段★(考试大纲: 领会)

- (1) 刺激经济增长;
- (2) 推动第三产业的发展;
- (3) 扶持中小企业的发展;
- (4) 加快小城镇建设和城市化进程;
- (5) 推动劳动力就业城乡一体化进程;
- (6) 建立公共就业服务机构:
- (7) 加强公共培训和失业者的再培训;
- (8) 推进创业培训;
- (9) 规范企业的人力资源管理行为;
- (10) 建立失业预警系统;
- (11) 制定应付紧急情况的预案和计划;
- (12) 制度并执行相关的劳动立法。

## 四、WT0与大学毕业生就业

#### 考点1:大学毕业生就业变化★(考试大纲:领会)

在全球化的背景下,高等教育和人才培养将出现以下一些新趋势: <u>普及化</u>、<u>国际化</u>、<u>信息化</u>、市场化和终身学习。因此,高等教育必须抓住契机,深化改革,解决好如何与 WTO 合拍共舞的问题:

- (1)高校专业的设置不能脱离市场需求,入世为国内各大院校的专业设置敲响了警钟;
- (2) 高等教育要重心下移, 使毕业生合理定位;
- (3) 鼓励毕业生自主创业;
- (4)转变毕业生的择业观念,提高他们暂时待业的承受力。引导毕业生"先就业,后 择业,再创业",引导毕业生兼顾个人愿望和客观实际,选择适合自己发展的地方和岗位。 保证一个透明的有序竞争的大环境;
- (5)建立<u>培训机制</u>。一方面可以缓解毕业生的就业压力,另一方面可以提高毕业生的知识和技能,帮助他们顺利走上工作岗位。

#### 【常考题型】简答题

## 五、入世后热门职业展望

#### 考点 1: 入世后热门职业展望★ (考试大纲: 领会)

应对入世挑战,未来最需要复合型人才,复合型人才对社会需要的变化有最大的适应性。大学生要不断提升自己的综合素质,既能熟练使用英语和计算机,又有严密的理论思维能力和敏锐的社会观察能力,还有扎实的专业知识和功底,更有**创新意识和创新能力**。

#### 【常考题型】简答题

## 第三节 大学生与"知本家"

## 一、让"创业梦"成为现实

#### 考点1: 让"创业梦"成为现实的做法★(考试大纲: 领会)

中国许多行业都不准<u>个人经营</u>,而只给国营企业发放许可证。《个人独资企业法》出台 后,大大降低了注册资本金,这样路子就走对了。

## 二、校园创业潮

考点1:校园创业潮★(考试大纲:领会)

在高校作为培养大学生创业的活动有"挑战杯"竞赛活动和"创业计划"竞赛活动。

#### 【常考题型】简答题

## 三、风险与成功

考点 1: 冷静面对风险与成功★ (考试大纲: 领会)

由于刚从学校走向社会,大学生创业存在的问题很多。首先,大学生缺乏创业足够的 知识、<u>素质</u>和能力;其次,社会缺乏大学生创业的良好<u>氛围</u>;第三,最为高技术企业期待 的风险投资则是千呼万唤不出来。

大学生创业在初期的热潮过后,势必会经历一段低谷期。这是说以一种<u>冷静</u>、<u>理性</u>的方式发展。能够顺利度过这个低谷期的创业者必然是真正的创业者。创业非一朝一夕之功所能成,那些坐得住、耐得住寂寞、知道如何通过各种方式改善自己公司的创业者,才能成为地地道道的"知本家"。

#### 【常考题型】简答题

## 四、"海归派"的创业

考点 1: "海归派"的创业★ (考试大纲: 领会)

随着中国经济在全球崛起,中国投资环境不断改善以及<u>中国加入 WTO</u>,越来越多的海外学子负笈归来,留学生创业的大潮亦已初露端倪。

对于留学生来说,祖国的强大吸引力首先是来自"<u>归国创业</u>"。日趋成熟的市场经济及 良好的投资经商环境是祖国吸引力不断增强的另一个因素。为吸引人才回国服务,我国政 府努力完善留学回国工作服务体系,帮助留学生回国后真正能够实现抱负。

如今,越来越多的留学人员回国后成为学科的带头人。随着中国加入世贸,跨国公司进入中国,一批留学生也进入跨国公司,作为跨国公司的代表<u>开拓中国市场</u>。虽然他们代表的是跨国公司的利益,但是他们把先进的管理理念及西方文化带入中国,加快了中国现代化的进程。"海归派"的创业优势要充分发挥出来,建立遵循国际惯例的公正、透明、高效的创业环境对他们更重要。

# 真题手稿

江苏高等教育自学考试 《劳动就业概论》 课程代码: 00165

一、甲项选择匙	<b>』</b> (本大题共 17 小题,每小题 1 分,共 17 分)。
1. 劳动分〕使得	$oldsymbol{c}$ 劳动者的劳动技能更加( $oldsymbol{C}$ )。
A. 复杂化	
B. 水平高	劳动分工的出现,很大程度上促进了劳动工具的
<u>C. 专业化</u> ——	专门化发展,使得劳动者的劳动技能也更加专业化。
D. 效率高	
2. 劳动力资源开 <u>A. 政策开发</u> —	F发的途径包括教育开发、使用开发、管理开发和( <b>A</b> )。
B. 经济开发	劳动力资源开发的途径包括教育开发、使用开发、
C. 文化开发	管理开发和政策开发。
D. 政治开发	
3. 内部劳动力市	ī场的特征是( <b>D</b> )。
A. 依靠市场供给	与需求的力量运行
D 1/2 24 24 14 1	T. T. K. T. 次. 水 T. 内部劳动力市场的基本特征:

(1) 有高度的组织与管理;

(2) 把特权地位给予已经聘用的人;

(3) 工资常制定得高于平均工资水平。

4. 工资率的高低代表闲暇的( B )。

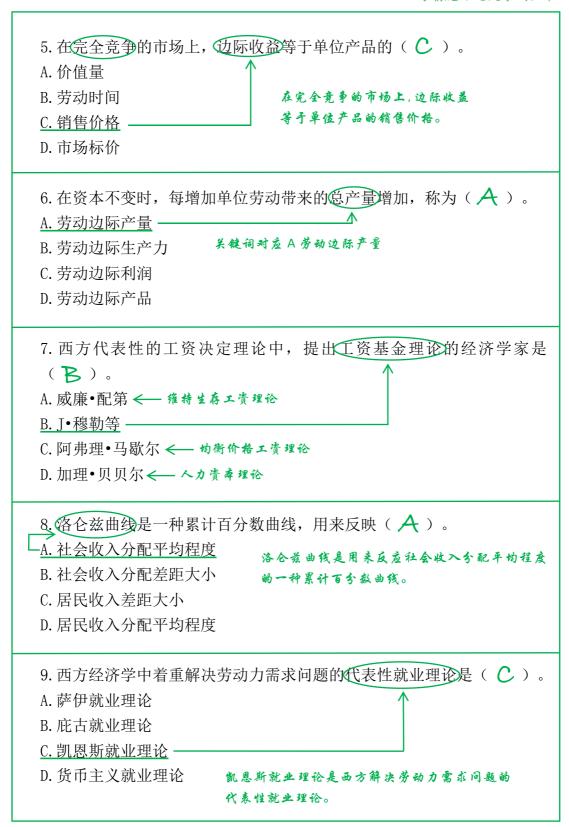
B. 工资常常低于平均工资水平

· D. 把特权地位给予已经聘用的人

A. 机会的多少↑

C. 工会组织发达

- B. 机会成本的高低 关键词对应 B 机会成本的高低
- C. 价值
- D. 价格



10. 在战后的几十年,日本政府围绕就业通过了众多法案和规定,1959 年制定了( <b>D</b> )。 A. 紧急就业政策纲要 B. 劳动标准法 ← 1947 ¥ C. 工会法 D. 最低工资法
11. 造成摩擦性失业的原因是( D )。  A. 劳动市场的静态性 B. 企业对人力资源投资不均衡 C. 市场信息充分 D. 求职者与雇主的洽谈需要时间
12. 正常失业人数占劳动力总体的比重,称为( <b>D</b> )。  A. 摩擦失业率 B. 结构失业率 C. 周期失业率 D. 自然失业率
13. 所谓失业治理,就是采取一系列经济和政策措施,以实现( <b>D</b> )。 A. 消除失业 B. 适度失业 C. 全面就业 D. 适度就业
14. 我国开始推行职业资格证予制度是在( <b>A</b> )。 A. 1993 年 B. 1995 年 C. 1998 年 D. 2000 年

- 15. 职业声望的开创性研究和实证分析始于 1925 年美国的社会学家 ( C )。
- A. 诺斯 1947年,诺斯--哈特职业声望量表,全围规模的职业声望调查
- B. 哈特 ←
- ·C. 康兹
- D. 弗里德曼
- 16. 申论考试的关键环节是( C )。
- A. 阅读资料 ← 最基础环节
- B. 概括主题 ← 承上启下环节
- -<u>C. 提出对策</u>
- D. 进行论证 ← 最后环节
- 17. 非规范经济有四个部分,其中橙色经济是指( B)。
- A. 小企业或个体经营者从事的非法的市场活动 — 黑色经济
- B. 完全合法但不好计算的家务劳动
- C. 和规范经济相连的正在兴起的私人服务业 ← 紫色经济
- D. 不计报酬的在社区或社团从事公益性服务的志愿工作 ← 绿色经济
- 二、多项选择题(本大题共5小题,每小题1分,共5分)。
- 18. 目前世界各国劳动关系的类型大致有以下几种( ACE )。
- A. 利益冲突型
- B. 利益共生型
- C. 利益一体型
- D. 利益竞争型
- E. 利益协调型

目前世界各国劳动关系的类型大致有:

- (1) 利益冲突型劳动关系;
- (2) 利益一体型劳动关系:
- (3) 利益协调型劳动关系。

- 19. 在工作绩效评估中常见的误差有( **ABCE**)。
- A. 暗示效应误差:
- B. 近因效应误差
- C. 晕轮效应误差:
- D. 投射效应误差
- E. 感情效应误差

除了ABCE这项以外,在工作债效评估中 常见的误差还有偏见误差。

- 20. 就业必须符合的条件是(ABCE)。
- A. 劳动主体必须从事社会劳动

就业必须符合的条件:

- B. 这种劳动必须要有报酬和经营收入 (1) 劳动主体必须从事社会劳动;
- C. 所从事的社会劳动必须是合法的
- D. 劳动主体必须有职业资格
- E. 劳动主体必须符合法律的规定
- (2) 这种劳动必须要有报酬和经营收入;
- (3) 所从事的社会劳动必须是合法的;
- (4) 劳动主体必须符合法律的规定。
- 21. 我国实施的鼓励太学生的就业政策有( ABC)。
- A. 鼓励大学毕业生自愿支边的政策
- B. 鼓励毕业生完成国家的重点计划
- C. 鼓励大学毕业生到乡镇企业工作
- D. 鼓励大学毕业生到劳动力市场找工作 (3) 鼓励大学毕业生到乡镇企业工作,
- E. 鼓励毕业生继续学习

- 我国实施的鼓励大学生就业政策:
- (1) 鼓励大学毕业生自愿支边的政策;
- (2) 鼓励毕业生完成国家的重点计划:
- (4) 高核毕业生就业新政策。
- 22. 人才测评可以分为(ABCD)。
- A. 在职测评
- B. 任职测评
- C. 竞职测评
- D. 个人测评
- E. 集体测评

人才测评可以分为在职测评、任职测评、 竞职测评和个人测评

<b>三、填空题</b> (本大题共 10 小题,每小题 1 分,共 10 分)。
23. 人的劳动力既与先天因素有关又与 <u>后夭教化</u> 有关。 <b>九 先夭对后夭</b>
24. 有组织的劳动力市场由 <u>工会会员</u> 组成,通过有组织的集体谈判进行劳动交换。
25. 从事工作的选择,与每个人对 <u>工作和闲暇的态度</u> 有关,有学者将其称为个人偏好。
26. 对大多数产品的生产过程来说,在 <u>生产技术水平一定</u> 的条件下,劳动与资本是可相互替代的。
27. 基尼系数为①,表示收入分配 <u>绝对平均</u> 。
28. 终身雇佣制是日本社会惯例性的基本就业形式,并不是一种 <u>法律规定</u> 的形式。
29. 对地域性的结构失业,应由政府出面,有计划地组织大规模的 劳动力迁移。



- 31. 求职信一般由标题、称呼、正文、\_\_\_落款\_\_、附件五个部分组成。
- 32. 面试问题大致可以包括三种类型: 一是有关用人单位方面的问题, 二是关于应聘者个人素质方面的问题, 三是有关应聘者 创新能力和行政职业能力 的问题。
- 四、名词解释题(本大题共6小题,每小题3分,共18分)。
- 33. 工作分析

答:

工作分析就是运用描述和说明的方法,对某一特定的工作岗位做出明确的规定。

34. 劳动参与率

答:

劳动参与率是劳动力的数量指标,是指<u>正在从业</u>或<u>积极谋求从业</u>的人口占劳动力人口或人口总体的比重。

35. 边际生产力工资理论

答:

边际生产力工资理论就是在其他生产要素不变的前提下,劳动边际生产力<u>递减</u>,工资取决于工人的<u>边际生产力</u>,即雇主(用工一方)总是力图使<u>工资</u>和他所雇用的最后一个工人带来的收益相等。

36. 狭义的就业结构

答:

狭义的就业结构指就业的产业结构、是指劳动力在国民经济各部门的分布。

37. 周期性失业

答:

周期性失业又称为<u>需求不足</u>性失业,是指在国民经济衰退期由于<u>总需求乏力</u>、 难以创造足够的就业机会所引起的间歇性的失业。

38. 职业

答:

职业是指劳动者从事的相对稳定的有经济报酬的专门的工作或角色。

**五、简答题**(本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分)。

39. 简述劳动制度的一般特征。

答:

- (1) 存在的普遍性; (2分)
- (2) 组织实施的强制性; (2分)
- (3) 构成的系统性; (1分)
- (4) 相对的稳定性。(1分)
- 40. 简述有效的工作绩效评价标准所具备的特征。

答:

一般而言, 一项有效的工作绩效评价标准必须具有下列八项特征:

- (1) 标准要基于工作而非基于工作者;
- (2) 标准要可以达到的;
- (3) 标准要人所共知的:
- (4) 标准是经过协商而制定的:
- (5) 标准要尽可能具体并可以衡量;

- (6) 标准要有时间的限制;
- (7) 标准必须有意义;
- (8) 标准是可以改变的。

【评分参考】答对1点得1分,满分不超过6分。

41. 简述完善的劳动力市场所包含的主要因素。

答:

- (1) 自由劳动者; (1分)
- (2) 使用劳动力的部门与雇主; (2分)
- (3) 供求关系: (1分)
- (4) 变换方式与规则; (1分)
- (5) 劳动力价格。(1分)
- 42. 简述宏观上影响工资水平的主要因素。

答:

从宏观的角度来看,影响工资水平的因素主要有:社会劳动<u>生产率水平</u>(2分)、在职工人的人数(2分)、积累与消费的比例(2分)等。

43. 简述影响人们职业选择的社会因素。

答:

影响人们职业选择的社会环境因素包括<u>政策</u>因素(1分)、<u>教育</u>因素(1分)、 经济因素(1分)、社会时尚等(2分)。

**六、论述题**(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)。

44. 当前劳动力市场存在着就业歧视现象, 试结合实际谈谈劳动力市场歧视的表现和产生歧视的原因。

答:

歧视的表现+解释+结合实际

- (1) 最主要的表现是机会不均等与分配不公平。(1分)
- ①机会不均等:
- a. 受教育的机会不均等: (1分)

- b. 就业机会不均等; (1分)
- c. 晋升机会不均等。(1分)
- ②分配不公平:不同社会集团与阶层的平均工资差别,是分配不公平的主要标志。在种种分配不公中,职业收入差别是最重要的。(2分)
- (2) 产生歧视的原因: 产生歧视的原因+解释+结合实际
- ①个人偏见: a. 雇主的偏见: b. 雇员偏见: c. 顾客歧视。 (1分)
- ②利润最大化追求: (1分)
- ③不完全信息; (1分)
- ④传统习惯。(1分)

45. 结合职业生涯理论和人职匹配理论,谈谈应如何对自己的职业生涯进行设计。

答:

### (1) 职业生涯理论:

### 职业生涯理论+理论内容+结合自身实际

在职业生涯理论的研究中, 具有代表性的萨帕提出了职业生涯的五个阶段发展模式:

第一阶段:成长阶段(出生-14岁),可分为三个时期:(1分)

幻想期(4-10岁)、兴趣期(11-12岁)、能力期(13-14岁); (1分)

第二阶段:探索阶段(15岁-24岁),包括三个时期:(1分)

尝试期(15-17岁)、过渡期(18-21岁)、试验期(22-24岁): (1分)

第三阶段: 创业阶段(25-44岁),可分为两个时期: (1分)

准稳定期(25-30岁)、稳定期(31-44岁);(1分)

第四阶段:维持阶段(45-64岁); (1分)

第五阶段:衰退阶段(65岁以上)。(1分)

(2) 人职匹配理论: 人职匹配理论+理论内容+结合自身实际

霍兰德根据心理素质与择业倾向,将全部<u>劳动者</u>分为六种<u>类型</u>:

①现实人;②智慧人;③艺术人;④社会人;⑤事业人;⑥常规人。

与此相对相应的霍兰德将劳动者职业兴趣分为六种类型:

①实际型;②研究型;③艺术型;④社会型;⑤经营型;⑥常规型。(1分) 从理论上讲,理想的状态是<u>个体兴趣与职业兴趣类型匹配</u>,劳动者喜欢其职业。 (1分)

温馨提示: 本手稿题型、分值等, 仅供参考, 具体以当期考试为准, 祝大家逢考必过!

# 魔法专项

# 一、名词解释题

考点 1: 劳动★★★

【例1】劳动的概念(3分)

答:

劳动是指人类**特有的**,为满足自身的物质和精神需要,有目的地调整和控制人和自然 界之间的**物质变换**过程的一种改变自然物的社会实践活动。(3分)

### 【例2】劳动方式的内涵(3分)

答:

劳动方式就是劳动者运用劳动资料的方式,也是劳动过程中的**主体**(劳动者)和**客体**(劳动对象)相互作用的方式。(3分)

### 【例3】劳动制度的概念(3分)

答:

劳动制度是人类在一定社会生活中为满足劳动关系发展需要而建立的有**系统**、有**组织**,并为社会所公认的**劳动行为规范体系**。(3分)

### 【例 4】劳动关系的概念(3分)

答:

劳动关系,是指生产关系中**直接**与劳动有关部分的社会关系,即劳动生产过程中劳动者与劳动力使用者之间的一种**社会经济利益**关系。劳动关系是社会生产过程中生产资料与劳动者结合的具体表现形式。(3分)

# 考点 2: 劳动力资源管理★★★

【例1】劳动力的含义(3分)

答:

劳动力是指达到一定法律**规定年龄**的人在**创造社会财富过**程中支出的**体力和智力**的总和。目前,世界大多数国家也都将 16 周岁作为法定劳动年龄的起始分界线。(3 分)

### 【例2】工作分析的含义(3分)

答:

工作分析就是运用描述和说明的方法,对某一特定的工作岗位做出明确的规定。(3分)

# 考点 3: 劳动力市场★★★

### 【例1】劳动力市场的含义(3分)

答:

劳动力市场是市场经济体制对劳动力资源进行**有效配置**的一种形式,是劳动力双方在 劳动**使用权转让**以及购买上达成一系列合约的总和。(3分)

### 【例2】劳动力供给的含义(3分)

答:

劳动力供给是指在既定的人口规模中,人们在某一**特定时间**、某一劳动力市场上、某一**价格**(工资)下愿意而且能够提供的**劳动数量**。(3分)

### 【例3】劳动力流动的含义(3分)

答:

劳动力流动是指劳动力的**职业、就职**岗位和就职地区的变动,是劳动者就业需要与社会需要相结合的过程。(3分)

### 【例 4】 劳动力需求的含义(3分)

筌.

劳动力需求是指在一定时期和一定工资率的条件下,企业或社会**愿意雇佣**而且能够支付其工资的劳动力力量。(3分)

# 考点 4: 劳动工资★★★

# 【例1】劳动工资的含义(3分)

答:

劳动工资是收入分配的基本形式,是劳动报酬的货币和实物支付形式。(3分)

### 【例2】货币工资的含义(3分)

答:

货币工资是指劳动者提供劳动后所得到的**货币额**。反映的是劳动者名义上获得的工资, 不能真正反映劳动者的工资水平和实际生活水平。(3分)

#### 【例3】实际工资的含义(3分)

答:

实际工资是指用货币工资所能买到的**消费品数量**。说明了货币工资的实际购买力,准确反映了劳动者的工资水平。(3分)

### 考点 5: 就业★★★

### 【例1】就业的定义(3分)

答:

所谓就业,是指劳动者运用**生产资料**从事合法社会劳动,创造一定的**经济和社会价值**, 并获得相应的**劳动报酬或经营收入**,以满足自己及家庭成员的生活需要的经济活动。(3分)

### 【例2】就业结构的含义(3分)

答:

广义的就业结构包括劳动力的**产业结构、区域结构、职业结构、城乡结构、性别**和年**龄结构、所有制结构、技术结构、企业结构、行业结构**。狭义的就业结构就是指就业的产业结构,即是指劳动力在国民经济各部门的分布。(3分)

### 【例3】就业制度的含义(3分)

答:

就业制度是国家关于劳动者就业的各项政策法规,是**直接和间接约束**劳动者就业的制度总称,包括用工制度、就业服务制度、辞职退休制度、**就业保障**制度等,是构成劳动制度的基本内容。(3分)

# 考点 6: 失业★★★

### 【例1】失业的含义(3分)

答:

所谓失业,是指能够并**愿意接受**工作的适龄劳动人口,在一定时间内通过劳动力市场做过努力,仍得不到工作岗位的现象。(3分)

### 【例 2】自然失业率的含义(3分)

答:

正常失业人数占劳动力总体的比重,称为**自然失业率**(正常失业率)。自然失业率是指发生在正常范围之内的失业比率。(3分)

#### 【例3】摩擦性失业的含义(3分)

答:

摩擦性失业是指劳动力不完全流动、信息掌握不完全、市场组织不完善,使**就业机会**与有条件的工作者不能即时匹配从而产生的一种难以避免的失业。即使供求双方信息通畅,求职者与雇工者之间的匹配也需要一定的时间。(3分)

#### 【例4】结构性失业的含义(3分)

答:

结构性失业是指因科学技术发展而增加的新的就业岗位往往是针对高素质劳动者而言的。如果劳动力质量不高,跟不上新岗位技术的要求,就会发生结构性失业。(3分)

### 【例 5】周期性失业的含义(3分)

答:

周期性失业又称为需求不足性失业,是指在国民经济衰退期由于**总需求乏力、难以创造**足够的**就业机会**所引起的间歇性的失业。(3分)

### 考点 7: 职业★★★

### 【例1】职业的含义(3分)

答:

所谓职业是指劳动者从事的相对稳定的有经济报酬的专门的工作或角色。(3分)

### 【例2】职业生涯设计的含义(3分)

答:

所谓**职业生涯设**计,是指一个人为实现自我选定的目标对其职业发展道路所作的切合 实际的**设想和规划**。(3分)

# 考点 8: 面试★★★

### 【例1】面试的含义(3分)

答:

面试是用人单位在特定的情景下,通过当面交谈对应聘者进行考核的一种方法和技巧。 用人单位通过面试这个特定的**考核方法**,可以了解到应聘者的外表、神态、礼貌、机智、 热情及其他个性品质,以弥补笔试的不足。(3分)

### 【例2】程式化面试的含义(3分)

答:

程式化面试是指由主试人将预先准备好的**题目**和**有关细节**,按预先准备好的程序逐一 发问。(3分)

#### 【例3】问题式面试的含义(3分)

答:

问题式面试是由主试人对应试者提出**问题**或一项**计划**,请应试者予以解答或完成相关要求。(3分)

# 考点 9: 国家公务员制度★★★

### 【例1】国家公务员制度的含义(3分)

答:

一般来说,大多数国家的公务员是指国家机关中非选举产生和非政治任命的工作人员。 我国公务人员是代表国家从事**社会公共事务管理**,行使**行政职权**,履行国家公务的人员。 (3分)

### 【答题套路】

(1) 答题格式:

答:

XXX 是指·····。

- (2) 解题套路:
- ①关键词;
- ②拆字组词。

# 二、简答题

### 考点 1: 劳动★★★

### 【例1】劳动的特征。(6分)

答:

- (1) 劳动的人类专属性; (2分)
- (2) 劳动的自觉意识和能动性; (2分)
- (3) 劳动的创造性。(2分)

### 【例2】劳动的分类。(6分)

答:

人们按照不同的标准、从不同的角度,可以将劳动分成不同的种类:

- (1) 具体劳动和抽象劳动; (1.5分)
- (2) 技术性劳动与非技术性劳动: (1.5分)
- (3) 简单劳动和复杂劳动; (1.5分)
- (4) 脑力劳动和体力劳动。(1.5分)

### 【例3】影响劳动行为的社会因素。(6分)

答:

- (1) 社会传统文化因素: (1分)
- (2) 社会经济环境因素(经济环境因素对劳动行为有着直接的影响);(2分)
- (3) 社会政治环境因素: (1分)
- (4) 社会大众心理氛围; (1分)
- (5) 社会人际关系。(1分)

#### 【例 4】劳动制度的一般特征。(6分)

- (1) 存在的普遍性: (1.5分)
- (2) 组织实施的强制性; (1.5分)
- (3) 构成的系统性; (1.5分)
- (4) 相对的稳定性。(1.5分)

### 考点 2: 劳动力资源★★

### 【例1】劳动力的特征。(6分)

答:

- (1) **自然性**特征; (1.5分)
- (2) 潜在性特征; (1.5分)
- (3) 可教化性特征; (1.5分)
- (4) 开发的双重性特征。(1.5分)

#### 【例 2】劳动力资源的特征。(6 分)

答:

- (1) 生物性:
- (2) 重复性;
- (3) 时效性;
- (4) 能动性:
- (5) 社会性;
- (6) 继承性:
- (7) 智力性。

【评分参考】答对一点1分,全答对得满分。

#### 【例 3】人员配备过程应遵守的原则。(6 分)

答:

- (1) **因事择人**原则; (2分)
- (2) 因才用人原则: (2分)
- (3) 人事动态平衡原则。(2分)

### 【例 4】防止绩效评估中误差的有效措施。(6分)

答:

- (1) 对工作中的每一方面进行评价,而不是只作笼统评价:
- (2) 评估人的观察重点应放在被评估人的工作上,而不要太注重其他方面;
- (3)在评估表上不使用概念界定不清的措辞,以防不同评估者对这些词有不同的理解;
- (4) 一个评估人不要一次评估太多员工,以免评估先松后紧或前紧后松;
- (5) 对评估人和被评估人都要进行必要的培训。

【评分参考】答对一点1分,答对5点得6分。

### 考点 3: 劳动力市场★★

### 【例1】劳动力市场的组成要素。(6分)

#### 答:

- (1) 自由劳动者; (1分)
- (2) 使用劳动力的部门与雇主; (1分)
- (3) 供求关系: (1分)
- (4) 交换方式与规则: (1分)
- (5) 劳动力价格。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对5点得6分。

### 【例2】影响流动的因素。(6分)

#### 答:

- (1) 经济因素; (1分)
- (2) 社会因素; (1分)
- (3) 个体因素; (1分)
- (4) 科技因素; (1分)
- (5) 政策因素; (1分)
- (6) 媒介因素。(1分)

### 【例3】影响劳动力供给的因素。(6分)

#### 答:

- (1) 人口因素; (1分)
- (2) 从事工作的选择; (1分)
- (3) 劳动力参与率; (1分)
- (4) 工作**时间**; (1分)
- (5) 个人财富总量: (1分)
- (6) 工资率的高低。(1分)

### 【例 4】产生歧视的原因。(6 分)

- (1) 个人偏见: (3分)
- ①雇主的偏见;

- ②雇员偏见;
- ③顾客歧视。
- (2) 追求利润最大化; (1分)
- (3) 不完全信息; (1分)
- (4) 传统习惯。(1分)

## 考点 4: 收入分配★★

### 【例1】收入分配不平均的原因。(6分)

答:

- (1) 财产原因; (1.5分)
- (2) 劳动者自身原因; (1.5分)
- (3) 劳动力市场因素; (1.5分)
- (4) 国家政策因素。(1.5分)

### 考点 5: 就业★★★

### 【例1】就业必须符合的条件。(6分)

答:

- (1) 劳动主体必须从事社会劳动: (1.5分)
- (2) 这种劳动必须要有**报酬**和**经营收入**;  $(1.5 \, \%)$
- (3) 所从事的社会劳动必须是合法的: (1.5分)
- (4) 劳动主体必须符合法律的规定。(1.5分)

### 【例2】就业的基本特征。(6分)

答:

- (1) 社会性; (1分)
- (2) 经济性: (1分)
- (3) 流动性; (1分)
- (4) 变动性; (1分)
- (5) 计划性。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对5点得6分。

### 考点 6: 就业因素★★★

### 【例1】影响就业的因素。(6分)

#### 答:

- (1) 劳动力资源因素; (1.5分)
- (2) 经济因素; (1.5分)
- (3) 就业观念; (1.5分)
- (4) 社会保障因素。(1.5分)

### 【例2】就业制度的重要作用。(6分)

### 答:

- (1) 就业制度影响劳动力供求: (1.5分)
- (2) 就业制度关系到劳动力资源的利用效率: (1.5分)
- (3) 就业制度决定劳动力流动程度; (1.5分)
- (4) 就业制度关系到劳动力的素质高低。(1.5分)

### 考点 7: 就业政策★★★

### 【例1】日本的就业政策。(6分)

#### 答:

- (1) 加强就业立法; (1分)
- (2)"终身雇佣"制:(1分)
- (3) 积极推进终身技能开发; (1分)
- (4) 因时、因地制宜的劳动力供需调节机制:(1分)
- (5) 劳动保险和福利。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对5点得6分

### 【例2】鼓励就业政策。(6分)

- (1) 鼓励大学毕业生**自愿支边**的政策**:** (1.5 分)
- (2) 鼓励毕业生完成国家的重点计划; (1.5分)
- (3) 鼓励大学毕业生到**乡镇企业工作**; (1.5分)
- (4) 高校毕业生就业新政策。(1.5分)

### 考点 8: 我国的失业问题★★★

### 【例1】我国失业的原因。(6分)

答:

- (1) 劳动力人口速度增长过快,使劳动力长期处于供过于求的状态;(1分)
- (2) 城镇人口机械性增长速度过快; (1分)
- (3) 传统的单一的所有制结构造成了大量隐性失业; (1分)
- (4) 就业的制度偏好; (1分)
- (5) 教育落后,人口素质较低。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对5点得6分。

### 【例2】失业治理的途径。(6分)

答:

- (1) 实行经济增长中"就业优先"发展政策; (1分)
- (2) 加强劳动力就业市场建设; (1分)
- (3) 完善劳动就业服务体系: (1分)
- (4) 鼓励自谋职业,自主创业,并采取灵活多样的就业形式;(1分)
- (5) 实行新的工作制度; (1分)
- (6) 严格控制劳动力供给,提高劳动者素质。(1分)

### 考点 9: 职业★★★

#### 【例1】简述职业的工作必须具备的条件。(6分)

答:

- (1) 职业是劳动者相对稳定地从事的工作; (2分)
- (2) 职业是能够为劳动者带来较固定的经济收入的工作;(2分)
- (3) 职业是劳动者从事的专门性工作。(2分)

### 【例2】职业的特征。(6分)

答:

- (1) 同一性特征; (1分)
- (2) 差异性特征: (1分)
- (3) 层次性特征; (1分)
- (4) 广泛性特征: (1分)
- (5) 时代性特征。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对5点得6分。

### 【例3】职业分类。(6分)

答:

- (1) 依行业标准,可按一、二、三产业分出三大类职业;(1.5分)
- (2) 依单位性质标准,职业可分为事业单位职业和企业单位职业;(1.5分)
- (3) 依知识及技术所需程度分类,分成专门职业与非专门职业或一般职业;(1.5分)
- (4) 依据就业者付出的劳动力性质为标准,可以分成蓝领、白领和金领。(1.5分)

### 考点 10: 职业选择★★★

### 【例1】影响选择的个体因素。(6分)

答:

- (1) 兴趣影响职业选择; (2分)
- (2) 气质影响择业选择: (2分)
- (3) 能力和技能影响择业。(2分)

### 【例2】简述影响职业选择的社会因素。(6分)

答:

- (1) 政策因素; (1.5分)
- (2) 经济因素: (1.5分)
- (3) 教育因素; (1.5分)
- (4) 社会时尚。(1.5分)

### 考点 11: 就业信息★★★

### 【例1】简述就业信息的内容。(6分)

答:

- (1) 就业政策信息; (1分)
- (2) 就业需求信息; (1分)
- (3) **自我**信息; (1分)
- (4) 劳动法规信息; (1分)
- (5) 用人单位信息。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对5点得6分。

### 考点 12: 求职面试★★★

### 【例1】简述面试的优点。(6分)

答:

- (1) 面试可以帮助用人单位摸清真实情况; (2分)
- (2) 面试方法具有**灵活性**; (2分)
- (3) 面试可以帮助用人单位迅速掌握应聘者的综合素质。(2分)

#### 【例 2】简述面试的特点。(6 分)

答:

- (1) 灵活性; (1分)
- (2) 多样性; (1分)
- (3) 互动性; (1分)
- (4) 针对性; (1分)
- (5) 可塑性。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对5点得6分。

#### 【例 3】简述面试体态语言技巧。(6 分)

答:

- (1) 看要合乎礼仪; (1分)
- (2) 握手要恰到好处; (1分)
- (3) 坐要自然放松; (1分)
- (4) 站要神情自信; (1分)
- (5) 走要步履自然: (1分)
- (6) 笑要大方得体。(1分)

### 【例 4】简述应试者应遵循的准则。(6 分)

- (1) 慎重考虑, 灵活应对; (1分)
- (2) 回答问题, 切中要害; (1分)
- (3)回答做到见解独到,有个性特色;(1分)
- (4) 时刻提醒自己,保持积极的面试状态:(1分)
- (5) 多谈职位, 少谈薪金; (1分)
- (6) 提前到达, 切毋迟到; (0.5分)
- (7) 查询结果, 慎重对待。(0.5分)

#### 【答题套路】

答:

- (1) .....;
- (2) .....:
- (3) .....

注意:先写"答",后另起一行,一定要逐条分段作答,字体工整,保持卷面整洁。

# 三、论述题

考点 1: 劳动制度与劳动关系★★★

【例1】试述劳动制度对社会的积极作用和消极作用。(10分)

答:

- (1) 积极作用: (1分)
- ①首先,对于维护劳动者个人的合法权益意义重大:(1分)
- ②其次,也为用工单位获得适当劳动力资源提供了比较合理的、有规则的途径,加强了用工单位组织活动的秩序;(3分)
  - ③再次,劳动制度有利于形成稳定有序的社会劳动环境。(1分)
  - (2) 消极作用: (1分)
  - ①一是劳动制度本身的不完善, 存在缺陷: (1分)
  - ②二是劳动制度的模式化:(1分)
  - ③三是劳动制度为利益集团所操纵。(1分)

#### 【例 2】试述劳动关系的类型。(10 分)

答:

就目前世界各国劳动关系的类型而言,大致有以下几种:(1分)

- (1) **利益冲突型**劳动关系:强调劳资关系各方自身利益和不同的立场,劳资矛盾和冲突较为明显;(3分)
  - (2) 利益一体型劳动关系:强调劳资关系双方利益的一致性:(3分)
- (3) **利益协调型**劳动关系:在利益一体型的劳动关系基础上发展起来的,这一类型不仅劳资双方关系比较和谐稳定,且使得社会和经济能稳定地发展。(3分)

### 考点 2: 工作绩效评估★★★

### 【例1】试述有效工作绩效评价标准的特征。(10分)

答:

- (1) 标准要基于工作而非基于工作者; (1分)
- (2) 标准要可以达到的; (1分)
- (3) 标准要人所共知的; (1分)
- (4) 标准是经过**协商**而制定的; (1分)
- (5) 标准要尽可能具体并可以衡量; (1分)
- (6) 标准要有时间的限制; (1分)
- (7) 标准必须有意义; (1分)
- (8) 标准是可以改变的。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对8点得10分。

### 考点 3: 绩效计划★★★

#### 【例1】试述绩效评估中的误差。(10分)

答:

(1) 评价过程的先天不足: (5分)

人的记忆不总是客观的,可靠的,评估出现偏差在所难免。

- (2) 评价中的误差:
- ①晕轮效应误差: (1分)
- ②近因误差; (1分)
- ③感情效应误差: (1分)
- ④暗示效应误差: (1分)
- ⑤偏见误差。(1分)

#### 【例 2】试述防止绩效评估中误差的有效措施。(10分)

- (1) 对工作中的每一方面进行评价,而不是只作笼统评价:(2分)
- (2)评估人的观察重点应放在被评估人的工作上,而不要太注重其他方面;(2分)
- (3) 在评估表上不使用概念界定不清措辞,以防不同评估者有不同理解;(2分)
- (4) 一个评估人不要一次评估太多员工,以免评估先松后紧或前紧后松;(2分)
- (5) 对评估人和被评估人都要进行必要的培训。(2分)

### 考点 4: 劳动力市场歧视★★★

### 【例1】试述产生歧视的原因。(10分)

答:

- (1) 个人偏见; (4分)
- ①雇主的偏见;
- ②雇员偏见;
- ③顾客歧视。
- (2) 追求利润最大化; (2分)
- (3) 不完全信息; (2分)
- (4) 传统习惯。(2分)

### 考点 5: 就业政策★★★

### 【例1】试述英国的就业政策。(10分)

答:

- (1) 政府干预就业: (5分)
- ①新兴产业扶持:
- ②促进科技成果向生产力转化:
- ③鼓励发展小企业:
- ④鼓励吸收外资;
- ⑤调整就业方式。
- (2)"从出生到坟墓"的社会保障制度:(5分)

早在 1948 年,英国政府就宣布已建成"福利国家",已向人民提供了"从出生到坟墓"的全部社会福利。

#### 【例2】试述大学毕业生就业政策。(10分)

- (1) 总政策: (7分)
- ①贯彻统筹安排、合理使用、加强重点、兼顾一般和面向基层,充实生产、科研、教育第一线的方针,在保证国家需要的前提下,贯彻**学以致用、人尽其才**的原则;
  - ②国家采取措施,鼓励和引导毕业生到边远地区、艰苦行业和急需人才的地方去工作;
- ③依据目前**国民经济**和**社会发展**的需要,优先保证国防、军工、国有大中型企业、重 点科研和教学单位的需要;

- ④国家教育部属院校的毕业生**面向全国**就业;各部委属院校毕业生主要**面向本系统**、 本行业就业;省属院校在省内就业;
- ⑤定向生、委培生毕业后按合同规定回原定向、委培单位工作自费生应通过**多种渠道**、**多种方式**自主择业;
- ⑥毕业研究生面向高等学校、全民所有制的科研单位、有财政拨款的文化和医药等公 **益事业单位**、人民解放军及党政机关就业。按自筹经费招生毕业研究生,由学校推荐就业;
  - ⑦师范类毕业生有教育行政部门安排在教育系统内的教学、教育岗位就业;
- ⑧国家计划内招收的地方职业大学生和电大普通专科班学生,主要面向生源所在地、面向基层、面向中小企业自主择业,就业后享受普通高校毕业生**同等待遇**:
  - ⑨坚持男女平等的原则,用人单位对毕业生不得做出有性别歧视的规定。
  - (2) 具体政策: (3分)

大学毕业生就业的具体政策就是为了实现大学**毕业生总政策**,各省市及高校规定的具体的执行措施,主要有派遣政策、接收政策、档案及毕业生户口、粮油关系迁移政策及改派政策等组成。具体政策的内容包括当年度高校派遣毕业生的具体做法,师范专业指导性计划的比例分派,跨地区生源的处理,档案转递等。

### 考点 6: 职业★★★

#### 【例1】试述职业的功能。(10分)

答:

- (1) 社会功能: (6分)
- ①社会协作功能;
- ②社会分层功能;
- ③社会变迁功能;
- ④社会控制功能;
- ⑤再社会化功能。
- (2) 经济功能: (4分)
- ①职业劳动可以生产出各种社会财富,为社会的存在和发展奠定物质基础;
- ②职业是个人获得经济收入的主要来源。

### 【例2】试述霍兰德人职匹配理论。(10分)

答:

(1) 霍兰德根据心理素质与择业倾向,将全部劳动者分为六种类型:(4分)

- ①现实人;
- ②智慧人:
- ③艺术人;
- ④社会人;
- ⑤事业人;
- ⑥常规人。
- (2) 与此相对相应的霍兰德将劳动者职业兴趣分为六种类型: (4分)
- ①实际型;
- ②研究型;
- ③艺术型:
- ④社会型:
- ⑤经营型:
- ⑥常规型。

霍兰德认为,现实中劳动者即使没能找到与自己完全相匹配的职业兴趣类型,但是只要能就职于相关系数较大的职业岗位,也能达到基本适应。(2分)

# 考点 7: 求职信★★★

#### 【例1】试述求职信的撰写注意要点。(10分)

答:

- (1) 求职信的内容力求少而精,力避长而空;(1分)
- (2) 求职信同简历一样重要,但它又是**独立**的,你不能让它的内容成为简历的翻版,不要写成公式化的信:(1分)
  - (3) 求职信不要写得太死板,也不要写得像在乞求;(1分)
  - (4) 着眼现实,有针对性;(1分)
  - (5) **实事求是**,言之有物; (1分)
  - (6) 富有个性, 不落俗套: (1分)
  - (7) **言简意赅**,用语准确;(1分)
  - (8) 做到字迹不潦草、不涂改,工整、清晰。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对8点得10分。

### 考点 8: 求职面试★★★

### 【例1】试述面试的主要目的。(10分)

#### 答:

- (1) 精神风貌; (1分)
- (2) 专业知识; (1分)
- (3) 工作经历; (1分)
- (4) 口才; (1分)
- (5) 分析能力: (1分)
- (6) 团队和协作精神; (1分)
- (7) 情绪稳定性; (1分)
- (8) 敬业精神; (1分)
- (9) 职业倾向: (1分)
- (10) 业余兴趣与爱好。(1分)

### 【例2】试述口头语言技巧。(10分)

#### 答:

- (1) 情绪镇定自若,言语**有条不紊**; (1分)
- (2) 该多说的不少说,该少说的不多说:(1分)
- (3) 措辞贴切**合理**,评价**把握分寸**; (1分)
- (4) 不该说的不说, 不该问的不问: (1分)
- (5) 表情自如, 语言流畅; (1分)
- (6) 机智灵活,不失幽默; (1分)
- (7) **言语简洁**, 表达**清楚**: (1分)
- (8) 声音洪亮, 充满自信。(1分)

【评分参考】答对一点1分,答对8点得10分。

### 【例3】试述应试者应避免的问题。(10分)

- (1) 过多地玩弄技巧,假扮完美,不实事求是;(1分)
- (2) 慷慨陈词,激情万丈,却言之无物;(1分)
- (3) 轻易**否定**工作和学习过的**单位**;  $(1 \, \%)$
- (4) 让人陪着去; (1分)

- (5) 落入世俗,盛气凌人;(1分)
- (6) 与主考官"套近乎"; (1分)
- (7) 对个人职业发展计划模糊不清; (1分)
- (8) 掉入问题陷阱; (1分)
- (9) 不知如何收场; (1分)
- (10) 小节不拘, 仪表不整。(1分)

### 考点 9: 求职面试★★★

【例1】试述女性就业难解析。(10分)

答:

- (1) 首先从用人单位,不愿要女生可能是:(3分)
- ①因为女生不适合此类工作,如井下作业、长期野外作业;
- ②部门里男女比例已经失调,女性人数远多于男性;
- ③女生就业后很快会面临结婚生孩子等大事,比较影响工作。
- (2) 其次从女生方面看,也有几点值得注意的因素:(3分)
- ①女性自身存在某些影响其发展的特点;
- ②传统的性别观念也束缚了女生自身。

女性择业时注意的两个问题:

- (1) 要注意发挥自身优势: (2分)
- ①语言表达能力的优势:
- ②思维能力的优势:
- ③交际能力的优势;
- ④忍耐力优势。
- (2) 要注意克服自身心理障碍: (2分)
- ①自卑心理;
- ②依赖心理:
- ③自负心理。

### 考点 10: WTO 促进就业体制改革★★★

【例1】试述中国政府在促进就业方面的措施和手段。(10分)

答:

(1) 刺激经济增长: (1分)

- (2) 推动第三产业的发展; (1分)
- (3) 扶持中小企业的发展; (1分)
- (4) 加快小城镇建设和城市化进程; (1分)
- (5) 推动劳动力就业城乡一体化进程;(1分)
- (6) 建立公共就业服务机构; (1分)
- (7) 加强公共培训和失业者的再培训; (1分)
- (8) 推进创业培训; (1分)
- (9) 规范企业的人力资源管理行为; (1分)
- (10) 建立失业预警系统: (1分)
- (11) 制定应付紧急情况的预案和计划; (0.5分)
- (12) 制度并执行相关的劳动立法。(0.5分)

### 【例 2】试述 WTO 与大学毕业生就业。(10 分)

答:

在全球化的背景下,高等教育和人才培养将出现以下一些新趋势:**普及化、国际化、信息化、**市场化和终身学习。因此,高等教育必须抓住契机,深化改革。

- (1) 专业设置不能脱离市场需求,入世为国内各大院校的专业设置敲响警钟;(2分)
- (2) 高等教育要重心下移, 使毕业生合理定位; (2分)
- (3) 鼓励毕业生自主创业; (2分)
- (4) 转变择业观念,提高暂时待业承受力。引导"先就业,后择业,再创业":(2分)
- (5) 建立培训机制。(2分)

#### 【答题套路】

- 一、答题格式:
- (1) .....;
- (2) .....;
- (3) ......
- 二、解题套路:
  - (1) 查找题干和问题中的关键词;
  - (2) 回忆跟关键词有关的知识点。

# 考试方法

# 一、考前备考阶段

### 1. 冲刺计划

Day1	Day2	Day3	Day4	Day5	Day6	Day7
背押题宝	背押题宝	背押题宝	密押试卷1	密押试卷2	密押试卷3	看错题笔记
错题重做	错题重做	错题重做	自我实战	自我实战	自我实战	+
(1-4章)	(5-9章)	(10-13章)	查漏补缺	查漏补缺	查漏补缺	魔法专项

### 2. 备考建议

- (1)少做难题,多做易题。把重点放在一些常考题上,保证自己会做的题能拿满分。
- (2) **勤于思考,善于总结**。准备一个**便利贴**,把相关的知识点放在一起,对比记忆,寻找各类题型的答题规律,采用记忆口诀、顺口溜、情境等记忆方法,多方式多维度记忆。
- (3)调整状态,保持规律。尽可能地在上午 9:00 至 11:30 和下午 14:30 至 17:00 的这两个考试时间段内进行高强度的背诵与练习,不做与考试规定相违背或无关的事情。
- (4) **劳逸结合,适当运动**。紧张复习之余**跑跑步、做做操**等,平时多跟家人沟通交流,跟同学探讨学习方法,**坚定信念,不忘初心**。
- (5) **平心静气,克服焦虑。**睡前用**温水泡脚**,助于睡眠;如果失眠,不要过多去想考试的事情,**静静地躺着休息**,相信自己,放松下来自然就睡着了。
- (6) **饮食清淡,营养均衡。**注意食品的新鲜、卫生,同时**忌辛辣、生冷、油腻**食品等,不刻意地去改变饮食习惯,一切顺其自然即可。

# 3. 考试须知

- (1) 备齐考试用品:
- ①各类证件:准考证、身份证、座位号信息表是进入考场的有效证件,必须妥善保存;
- ②文具:足够的2B铅笔、橡皮擦、0.5mm的黑色签字笔、手表,卷笔刀、直尺、等;

- ③水:带上一瓶水(瓶身透明),遇到卡壳的题,可以喝口水,放松一下;
- ④衣服:考试当天温度较高,准备透气性好的衣服。考试当天温度较低,保暖为主。

【特別提醒】2B 铅笔只用于涂答题卡的个人信息和选择题, 削得太细的铅笔, 会延长涂卡时间, 建议把铅笔削成扁扁的"鸭嘴"型: 其他主观题用黑色签字笔作答。

- (2) 提前"踩点", 熟悉考场;
- (3) 准时准点参加考试;
- (4) 积极配合安检;
- (5) 诚信文明应考;
- (6) 认真规范答题:
- (7) 安排好做题时间,不迷恋难题。

# 二、考中答题技巧

- 1. 发挥"进门槛效应"。首先回答简单选择题。
- 2. 防止小题大做。可适当压缩答题时间, 节约出更多时间解答后面大题。
- 3. 实施先熟后生。先做内容简单、题型熟悉的主观题, 然后再做那些难一点的。
- **4. 主观题坚持高分原则。**两道题都会做的,应先选高分题做,然后再做低分题。
- **5. 仔细审题,尤其是主观题。**审题要慢、细,先慢慢回忆、检索解题信息,寻找突破口,找到线索后,迅速书写解答要点。
- **6. 检查试卷**。确保自己已填好试卷上的姓名、准考证号,座位号等个人信息,选择题已经全部填涂好,主观题无空白。

【特别提醒】对于主观题,多答总比少答好。不会的题,看看选择题,找找灵感,分点列完题,不写肯定是0分,如果写了,就有机会得分。

# 三、考后注意事项

- 1. 完成该科考试,离开考场时,切记带齐自己的证件,不要遗漏。
- 2. 如若还有其他科目的考试,抓紧时间吃饭、休息,准备下一科的考试,切记不要与 其他同学讨论答案。
- 3. 反思总结考试经验,思考自己是否全力以赴,是否不留遗憾;以后的学习、复习,如何才能做得更高效等等,永远不要放弃让自己进步的机会。
  - 4. 整理保存好每一科的书籍资料,学习是没有止境的,温故而知新。

### 越努力越幸运! 送给自考路上的你!