



SUNLANDS ZHU GUAN TI HUI ZONG



主观题汇总

劳动社会学

SUNLANDS ZHU GUAN TI HUI ZONG

SUNLANDS

目录

第一章 绪论.....	3
第二章 劳动.....	3
第三章 劳动者.....	4
第四章 职业生涯.....	6
第五章 职业分层与职业流动.....	7
第六章 劳动组织.....	8
第七章 劳动关系.....	9
第八章 劳动报酬与社会收入分配.....	10
第九章 政府政策和劳动争议.....	10
第十章 劳动社会保障.....	11
第十一章 劳动社会保障.....	12
第十二章 特殊劳动群体问题.....	13

第一章 绪论

节	知识点名称	主观题
第一节 劳动社会学的产生和研究内容	劳动及相关概念 ★	<p>1、劳动：指人类围绕各种生活资料和生产资料进行的生产活动和提供非物质形态的服务活动，其本质是自觉性、目的性和创造性。（名词解释）</p> <p>2、劳动者：就是在一定的社会分工体系下，具有一定的劳动能力，处于一定的劳动岗位，遵循一定的劳动规范，有目的、相对持续地从事或向他人提供有价值物品与服务活动的社会人。（名词解释）</p> <p>3、工作：是劳动的另一个层面，是人类通过劳动分工而进行的、有组织的、以获得劳动报酬为目的的生产活动。（名词解释）</p> <p>4、行业：是社会劳动者从事社会劳动过程中形成的一种社会分工的集团概念。（名词解释）</p> <p>5、劳动组织：劳动组织是为社会生产商品,提供劳务,按照一定的劳动法规、章程建立起来的组织,是执行生产、经营、服务与管理职能的劳动者的有机体。（名词解释）</p>
第二节 劳动社会学理论	韦伯主义 ★	<p>科层制的基本要素：（简答）</p> <p>（1）一整套始终如一的、需要严格执行的命令与服从关系，一种有组织的非平等制度。</p> <p>（2）这些从属关系受严格的内部等级的支配，依从于复杂的任务或职务分工，按规则行事是人们的义务。</p> <p>（3）非人格性，各种权利关系都是刻板的、非个性化的、合理性的体系。</p> <p>（4）人们凭借技术优势居于支配地位。</p>
第三节 劳动社会学的研究方法	劳动社会学研究方法的基本观点 ★★★★	<p>劳动社会学研究方法论的基本观点。（简答）</p> <p>（1）实际观点；（2）实证观点；</p> <p>（3）整体观点；（4）发展的观点。</p>
	具体研究方法 ★	<p>1、劳动社会学的具体研究方法。（简答）</p> <p>（1）社会调查法：</p> <p>①文献调查法；②访问调查法；③问卷调查法；④实验调查法。</p> <p>（2）社会统计法；</p> <p>（3）比较分析法；</p> <p>（4）参与调查法。</p> <p>2、问卷调查法：问卷调查法是调查者运用统一设计的问卷向被调查者了解情况或征询意见的方法。（名词解释）</p>

第二章 劳动

节	知识点名称	主观题
第一节 劳动与劳动的社会化	劳动社会化的概念★	劳动社会化 ：是指孤立、狭小的劳动转变为由紧密的、大规模的分工和协作联系起来的共同劳动的过程。（名词解释）
	劳动社会化的内容★	<p>劳动社会化的内容。（简答）</p> <p>①生产资料使用的社会化②劳动操作过程的社会化</p> <p>③劳动成果的社会化</p>

	劳动社会化的发展进程 ★	劳动社会化的发展进程。（简答） ①以手工劳动为基础的简单协作阶段； ②以手工劳动为基础的工场手工业阶段； ③机器和大工业阶段； ④以微电子为主角的新的技术革命阶段。
第三节 劳动的社会结构	职业的含义 ★★★★	职业： 劳动者从事的相对稳定的、有经济收入的、专门的工作。 （名词解释）
	劳动者的年龄结构 ★★★★	年龄结构老龄化对劳动生产率的影响。（简答） ①劳动年龄人口比重下降而导致劳动力不足。 ②人口老龄化会影响劳动生产率。 ③人口老龄化还会导致养老经费的不断增加，从而导致消费基金的增加，使积累基金相对减少，这对扩大投资无疑是不利的，从而对经济发展产生不利影响。
第四节 劳动环境	劳动保护的概念★	劳动保护： 是指国家和社会为保护劳动者在生理、经济和社会各方面的权益而采取的各项保障和维护措施的统称。 （名词解释）
第五节 劳动群体	劳动群体的结构★	群体结构： 是对群体组成秩序的研究，指群体内部各构成部分之间所确立的关系形式。 （名词解释）
	群体的正式结构	简述群体的正式结构的种类。（简答） (1) 直线制结构；(2) 职能式结构； (3) 直线—职能式结构；(4) 水平结构；(5) 矩阵结构。
	群体非正式结构 ★★★★	劳动群体非正式结构的积极功能和消极功能。（简答） (1) 非正式结构的积极功能： ①能够减轻成员在组织中的心理压力，增强组织的稳定性。 ②有助于增强社会组织的灵活性。 (2) 非正式结构的消极功能： ①当非正式结构在目标、利益和规范等方面与正式结构不一致时，如果不加以合理引导，容易产生消极抵触情绪和逆反心理，破坏组织的整合力。 ②容易形成传播“小道”消息和散布流言蜚语的源头，影响组织的凝聚力。 ③放任非正式结构的发展，还可能带来一些极端的情况，破坏组织系统的正常运行。

第三章 劳动者

节	知识点名称	主观题
第一节 劳动者与劳动力	劳动者的特征★	劳动者的特征。（简答） ①具有一定的劳动能力； ②处于一定的劳动岗位； ③处于劳动岗位的人，还必须遵循一定的劳动规范； ④参与实际劳动过程。
	劳动力人口★	劳动力人口： 劳动力人口主要指有劳动能力和就业要求的劳动适龄人口，包括从事社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的在业人口和要求工作而尚未获得工作职位的失业人口。 （名词解释）

第二节 作为社会 人的劳动 者	社会素质 ★	劳动者的社会素质： 社会素质主要指劳动者的文化素质、思想道德素质以及相应的认识能力、劳动态度和心态，它是劳动者在特定的社会环境中，通过学习、教育和灌输所具备的和社会发展相一致的属性。（名词解释）
	人格的含义 ★	人格： 人格是指个体在生理遗传的基础上，通过社会化的过程形成的各方面心理特征的总和，是个体所具有的反应方式和与他人交往方式的总和。（名词解释）
第三节 劳动者与 社会文化 环境	企业文化的 含义 ★★★★	<p>1、企业文化：企业文化是一种亚文化，是企业所特有的文化氛围。它既反映着企业职工这个特殊群体的文化特征，又是一种企业管理思想。它是一种以全体职工为中心，以培养具有管理功能的精神文化为内容，以形成企业具有高度凝聚力的团队精神为目标，使企业增强对外的竞争力和生存力，增强对内的向心力和活力的管理思想和方法。（名词解释）</p> <p>2、如何认识企业文化，并论述企业文化具有哪些功能。（论述题） 企业文化是一种亚文化，是企业所特有的文化氛围，它既反映着企业职工这个特殊群体的文化特征，又是一种企业管理思想。它是一种以全体职工为中心，以培养具有管理功能的精神文化为内容，以形成企业具有高度凝聚力的团队精神为目标，使企业增强对外的竞争力和生存力，增强对内的向心力和活力的管理思想和方法。企业文化主要包括价值观念、企业意识、管理方式、企业规范、企业英雄人物、企业形象等六个方面的内容。 企业文化的主要功能包括：①导向功能②约束功能③凝聚功能④激励功能⑤效率功能⑥协调功能。</p> <p>3、试述企业文化的基本内容。（论述题） （1）价值观念：企业的核心。 （2）企业意识：企业意识表现为职工对企业性质、地位、特征、企业的兴衰存亡以及个人前途命运是否与企业依存等的看法。 （3）管理方式：企业文化作为一种管理思想,首先体现了一种独特的管理方式或管理风格。 （4）企业规范：企业规范反映了为全体企业人员所接受和共同遵守的行为准则。 （5）企业英雄人物：企业英雄人物是企业文化建设成就品质化的最高体现,也是企业文化建设一步深入开展的希望。 （6）企业形象：企业形象是指公众对企业的整体印象和评价,它是长期以来企业给公众留封可以信赖的印象。</p>
第四节 劳动者行 为	劳动效用 ★	劳动效用： 以劳动行为而带来的物质和精神的满足，即效用(相应劳动物质效用和劳动精神效用)。（名词解释）
第五节 劳动者社 会化	劳动者社会 化 ★★★★	劳动者社会化： 指的是社会将一个普通的社会人转变成一个能适应一定的社会和时代文化，掌握社会所需要的劳动技能和必要的劳动规范，遵守劳动纪律，适应工作环境的文化，从而履行合格的劳动的过程。（名词解释）
	劳动者社会 化的内容	<p>1、劳动者社会化的内容。（论述） ①学习和掌握一个职业必需的知识技能；</p>

	★★★★	<p>要成为劳动者,首先需要掌握一定的劳动技能。劳动者要自食其力,要创造财富,都离不开一定的劳动技能。</p> <p>②了解和学习劳动规范,融入企业文化; 在劳动组织中,有一整套制约劳动者行为的习俗、惯例、公约、制度,这就是劳动规范。它是劳动组织正常运行的保证。</p> <p>③适应人际关系,实现角色的转变。 劳动者在学习劳动技能、劳动规范,融入企业文化的同时,还要学会正确处理人际关系,实现角色的转变,正确定位和扮演自己的角色。</p>
	劳动者社会化的途径 ★★★★	<p>劳动者社会化的途径。(简答)</p> <p>①家庭教化;②学校教化;③社会教化;④网络互动;⑤劳动组织教化。</p>
	劳动者社会化的进程 ★	<p>劳动者社会化的进程:(简答)</p> <p>①预期社会化;②初始社会化;③基础社会化;④继续社会化。</p>
	再社会化 ★	<p>再社会化:是因某些个人或团体基本社会化和继续社会化的中断或失败而进行的社会化补课。(名词解释)</p>

第四章 职业生涯

节	知识点名称	主观题
第一节 职业生涯理论	影响职业生涯的八大要素 ★★★★	<p>试述影响职业生涯的要素。(论述题)</p> <p>(1) 健康:健康为八因素中最具影响力的一项。健康对于职业选择特别重要,几乎所有的职业都需要有健康的身体。</p> <p>(2) 社会阶层:每个人所降生的环境,对他们的生活机会都大有影响。</p> <p>(3) 教育:教育成功与社会阶层的晋升有明显的关联,凡是社会阶层高过他们父母所属阶层的人都觉得,教育是改变社会阶层的主要动力。</p> <p>(4) 性别:虽然男女平等的观念已渐渐普及,但性别因素仍然在职业中扮演着重要的角色。多数人都认为,卓越的事业是男人的幸福。有些女性对自己能做出出色的事业感到怀疑。</p> <p>(5) 年龄:工作生活大致可分为三个阶段:初步学习、操作及清闲。</p> <p>(6) 负担:这是对别人(多为家人或朋友)、对社会及财务状况所承担的义务。成人必定会受各种义务的束缚。需将事业放在各种关系中审查,选择职业绝不能毫不考虑个人的生活形态。</p> <p>(7) 自我观:人们对自我能力及性格的定义,往往也决定了自己的行为。</p> <p>(8) 地理因素:世界上各种不公平现象的其中之一是地理因素。</p>
第二节 职业生涯管理	<p>职业生涯管理的概念 ★</p> <p>个人和企业组织参与职业生涯管理</p>	<p>职业生涯管理:组织和个人根据组织发展和个人发展的需要,对职业生涯进行计划、发展和评估的过程,既包括个人的管理,也包括组织的管理。(名词解释)</p> <p>试述个人和企业组织参与职业生涯管理的意义。(论述题)</p> <p>(1) 个人参与职业生涯管理的意义:</p> <p>①对于增强对工作环境的把握能力和对工作困难的控制能力十分</p>

	<p>的意义 ★★★★</p>	<p>重要； ②有利于个人过好职业生活,处理好职业生活和日常生活的关系； ③可以实现自我价值的不断提升和超越。</p> <p>(2) 企业组织职业生涯管理的意义： ①职业生涯管理是企业资源合理配置的首要问题； ②职业生涯管理能充分调动人的内在的积极性，更好地实现企业组织目标。</p>
	<p>职业生涯管理的基本内容★</p>	<p>职业生涯管理的基本内容。（简答） ①员工自我评估；②组织对员工的评估； ③职业培训与指导；④制订员工发展计划。</p>
	<p>“职业锚”理论 ★★</p>	<p>试述“职业锚”理论。（论述） 职业锚理论是在对麻省理工学院斯隆管理研究院毕业生的一项纵向研究基础上形成的。所谓职业锚是一种指导、制约、稳定和整合个人职业决策的自我观。 这种自我观有三个部件： ①自省的才干和能力。②自省的动机和需要。③自省的态度与价值观。 “职业锚”理论是一种以个人为出发点的职业生涯理论。 “职业锚”的五种类型： ①技术/职能型“职业锚”；②管理能力型“职业锚”； ③安全/稳定型“职业锚”；④创造型“职业锚”； ⑤自主、独立型“职业锚”。</p>
<p>第三节 职业生涯发展</p>	<p>个人职业生涯发展的成功道路 ★★★★</p>	<p>试论述个人职业生涯发展的成功道路。（论述） (1) 立足本职的道路。最常见的职业发展道路是把自己所在的职业岗位,作为职业生涯发展的首选道路,是一种明智的抉择。 (2) 自学成长的道路。走自学成长的道路,关键是要选择好自学的目标。主攻目标及其规划的设定,除了要立足于社会需求外,一定要从自身的条件出发。 (3) 转换职业的道路。当一个人不适宜在原岗位上工作时,一般就要另辟蹊径、转换职业,寻求新的职业目标,走新的生涯发展道路。 (4) 自我创业的道路。</p>
<p>第四节 职业生涯设计</p>	<p>职业生涯设计的基本概念★</p>	<p>职业生涯设计：职业生涯设计也叫职业规划或职业计划，指的是一个人制订职业目标，确定实现目标的手段的不断发展的过程，它是个人一生中在事业发展上的战略设想和计划安排。 （名词解释）</p>

第五章 职业分层与职业流动

节	知识点名称	主观题
<p>第一节 职业分层概述</p>	<p>影响职业声望评价的因素★</p>	<p>试论述职业声望评价的影响因素。（论述） (1) 职业的社会功能，即某种职业对于社会的作用，包括对国家设和公共福利的责任。职业的责任和社会作用越大，职业声望就越高。 (2) 职业要求，即一定职业对于任职者的教育程度、技能技巧、作能力、道德品质、身体状况等各方面的条件要求。职业对任职者</p>

		<p>的要求越高, 职业声望也就越高。</p> <p>(3) 职业报酬, 泛指职业能给予任职者的各项利益, 包括经济收入、福利待遇、晋升机会等。职业报酬越高, 职业声望越高。</p> <p>(4) 职业环境, 即与职业活动相关的各种工作条件, 如劳动强度卫生条件、技术装备等。职业环境越好, 则职业声望越高。</p>
	职业分层★	职业分层: 就是按照一定的标准, 将劳动者所从事的职业区分为职业地位和声望不同的等级序列。 (名词解释)
第二节 职业分层 研究及意义	社会分层的意义 ★★★★	<p>试述社会分层的意义。(论述)</p> <p>(1) 客观描述社会成员的基本构成。社会成员由于拥有资源的不同而形成了实际的差别, 每一个社会成员都与经济、政治、文化、社会资源相关, 因而每一个社会成员都在某一个方面占有着一个位置。</p> <p>(2) 揭示社会资源配置的机制。社会上所有的经济、政治、文化、社会资源, 分布到具体的人头上, 其规律是什么, 社会成员占有这样那样的资源的基本方法是什么。</p> <p>(3) 缓和社会阶级矛盾, 稳定社会。社会分层还有另一个现实意义在于, 通过分层和流动, 缓和社会阶级矛盾, 在兼顾效率与公平的同时, 起到稳定社会的作用。</p> <p>(4) 对调整社会阶层结构提出政策建议。社会阶层化是社会的基本现象, 社会阶层化亦即社会资源在不同人群之间的分布状态。由于社会资源总是有限的, 资源的不均衡分布必将引起不同成员之间的利益矛盾。</p>
	职业流动的概念 ★★★★	职业流动: 是指劳动者为追求自身的发展, 寻求自己的价值而改变工作岗位, 改换职业的行为。 (名词解释)
第三节 职业流动	社会青年的职业流动★	<p>试述社会青年的职业流动趋势。(论述)</p> <p>(1) 从产业的角度看, 当代青年人才主要流向于第三产业和高科技产业。目前, 第三产业已成为当代青年就业的一大方向。伴随着产业结构变化而来的是就业结构的变化, 其趋势是: 劳动力由传统工业部门流向新兴工业部门</p> <p>(2) 从地域的角度来看, 当代青年人才主要流向经济发达地区、沿海开放城市以及国外发达国家。我国沿海经济发达地区及沿海开放城市由于环境优越、经济高速发展, 吸收了大量人才。反过来, 大量人才的进入, 又促进了这些地区经济的发展。</p> <p>(3) 从企业的性质来看, 当代青年人才主要流向外资企业、私营企业。随着中国对外开放的进一步扩大, 越来越多的外国企业先后在中国设立了代表机构或投资办企业, 而且雇员本土化、本地化已成为外国公司用人的一大趋势。</p>

第六章 劳动组织

节	知识点名称	主观题
第一节 组织和劳动组织	<p>组织的构成要素</p> <p>★★★★</p>	<p>1、组织文化: 组织文化是指在一定的历史条件下通过社会实践所形成的、并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和, 是一种特定环境中的特殊文化倾向。 (名</p>

		<p>词解释)</p> <p>2、简述组织构成的基本要素。(简答)</p> <p>一个有效能的组织是由多种要素构成的完整体系。企业组织由哪些要素构成,目前无统一的见解,我们认为最基本的是组织环境、管理体系和组织文化。这三个基本要素相互结合,相互作用,共同构成一个完整的组织。</p>
	<p>组织机构设置★</p>	<p>简述组织机构设置的主要方法。(简答)</p> <p>(1) 按产品设置。在许多企业中,产品和服务是组织工作的着眼点。因此,生产经营业务按产品的类别来进行。</p> <p>(2) 按客户设置。职务内容也可以按所服务的客户类别组织起来,这样更有利于生产经营业务的组织与进行。</p> <p>(3) 按地区设置。有些企业往往按地理位置来组织生产经营。因为许多产品和服务地区的布置往往是选在接近客户的所在地区。</p> <p>(4) 按职能设置。以人们在其工作单位中所从事的职能为依据来组织生产经营,这是组织工作通常采取的一种方法。</p> <p>(5) 按计划项目设置。为完成某一特定任务而设计制造的产品所组成的机构。它是按产品和按职能组织形式的一种变通方法,对于政府部门、研究和发展工作以及大型的建设项目等都极其有用。</p>
<p>第二节 正式组织 与非正式 组织</p>	<p>非正式组织的积极作用 ★★★★</p>	<p>简述非正式组织的积极作用。(简答)</p> <p>(1) 化解矛盾,提高凝聚力</p> <p>(2) 提高劳动生产率</p> <p>(3) 信息通道</p> <p>(4) 维护个人自尊心,并抵制正式组织的不利影响以维持个人人格的感情</p>
<p>第三节 劳动组织 理论</p>	<p>劳动组合的类型 ★★★★</p>	<p>简述劳动组合的类型。(简答)</p> <p>(1) 指令组合; (2) 任务组合;</p> <p>(3) 利益组合; (4) 友谊组合; (5) 委员会。</p>

第七章 劳动关系

节	知识点名称	主观题
<p>第一节 劳动关系 概述</p>	<p>劳动关系的概念 ★★★★</p>	<p>1、劳动关系: 劳动关系是指劳动者与用人单位(包括各类企业、个体工商户、事业单位等)在实现劳动过程中建立的社会经济关系。(名词解释)</p> <p>2、劳务关系: 是指劳务关系的当事人依据民事法律规范而形成的关于一向另一方提供劳务的权利与义务关系。(名词解释)</p>
	<p>影响劳动关系的重要因素★★</p>	<p>影响劳动关系的重要因素。(简答)</p> <p>①主体因素; ②环境因素; ③经济环境; ④社会环境; ⑤政治环境; ⑥制度因素; ⑦传媒因素。</p>
<p>第三节 劳动关系的 调整机制</p>	<p>集体谈判★</p>	<p>1、集体谈判: 是指资方和雇员代表借助谈判,旨在达成覆盖某一雇员群体的协议,以解决就业条件和待遇,协调雇佣关系的一种方法。(名词解释)</p> <p>2、劳动关系的调整机制。(简答)</p> <p>①集体谈判制度; ②民主协商制度;</p> <p>③劳动争议处理制度; ④三方协调机制。</p>

	工会在调整劳动关系中的作用 ★	工会在调整劳动关系中的作用。（论述） ①建立健全平等协商机制和集体合同制度； ②建立健全职工代表大会制度； ③建立健全劳动关系三方协商机制； ④建立健全调解劳动争议的机制； ⑤建立健全劳动者权益的法律援助机制。
--	--------------------	---

第八章 劳动报酬与社会收入分配

节	知识点名称	主观题
第一节 劳动报酬与薪酬管理	劳动报酬 ★★	劳动报酬： 劳动者通过劳动得来的全面的满足。（名词解释）
	薪酬及其理论 ★	薪酬： 分为经济报酬和非经济报酬，前者指员工获得的工资、津贴、奖金等，后者指员工获得的成就感、满足感或良好的工作气氛等。（名词解释） 人力资本： 人力资本是通过人力资本投资形成的，其投资形式是多方面的，包括教育(培训)支出、保健支出、劳动力国内流动(移居)支出或用于移民入境的支出(为了寻找工作)以及收集价格与收入的信息等多种形式，其中最主要的是教育支出(包括在职培训)。人力资本投资还包括为了补偿劳动力消耗，在衣、食、住等方面的支出。（名词解释）
第二节 社会收入分配	收入分配 ★★	收入分配： 所谓收入分配，是对一定时期的生产成果进行的分配。（名词解释）
	制约收入分配的体制因素 ★	简述我国制约收入分配的体制因素。（简答） （1）分配受所有制形式的制约； ①所有制性质制约分配体制的特征； ②所有制结构制约分配关系的结构。 （2）分配方式受企业经营方式的制约； （3）分配方式受宏观体系的制约。

第九章 政府政策和劳动争议

节	知识点名称	主观题
第一节 政府政策	政府的劳动管理 ★	我国改革中的政府劳动管理职能主要有哪些？（简答） ①转换管理机制； ②培育劳动力市场； ③进行社会服务； ④加强宏观调控； ⑤建立保障体制。
	劳动政策	劳动政策： 是指政府在不同时期所确定的有关劳动工作方面的政策。（名词解释）
第二节 劳动争议处理	劳动争议的概念 ★★★★	劳动争议： 劳动争议就是劳动纠纷，是指劳动关系当事人之间因劳动权利与义务而发生的争议。（名词解释）
	劳动争议调解 ★	劳动争议调解： 是指企业的调解委员会对用人单位与劳动者的纠纷，在查明事实，分清是非，明确责任的基础上，根据法律或合同约定，

		推动双方相互体谅, 解决争议的方式。 (名词解释)
	劳动争议处理的原则与处理程序 ★	劳动争议处理的原则与处理程序。(简答) (1) 劳动争议处理原则: ①合法原则; ②公正原则; ③调解原则; ④及时处理。 (2) 劳动争议处理程序: ①劳动争议协商; ②劳动争议调解; ③劳动争议仲裁; ④劳动争议诉讼。

第十章 劳动社会保障

节	知识点名称	主观题
第一节 社会保障概述	社会保障的含义 ★★★★	社会保障: 国家依法通过国民收入再分配的方式对社会成员的基本生活提供安全保障的行为、机制和制度的总称。 (名词解释)
	社会保障的内容 ★	简述社会保障体系的基本内容。(简答) 社会保险、社会福利、社会救助和社会优抚构成了现代社会保障体系的四根支柱。
	社会优抚 ★	社会优抚: 社会优抚是国家或社会根据规定对法定的优抚对象提供确保一定生活水平的资金和服务的带有褒扬和优待抚恤性质的特殊的社会保障制度。 (名词解释)
	救助型社会保障制度 ★	救助型社会保障制度: 是国家通过社会保障的有关措施保证每个成员在遇到各种风险事故时予以救助,使其不陷入贫困,而对已处于贫困的发给社会保障津贴,以维持其最低生活水平的社会保障模式。 (名词解释)
	社会保障制度的作用 ★★	试述我国社会保障制度的作用。(论述) (1) 社会保障制度是社会稳定与社会发展的有力保证。 社会保障制度有效地维护了国家的稳定。除了社会主义制度本身所具有的保障功能外,自 20 世纪 50 年代初期相继建立的劳动保险、社会救济、社会福利、优待抚恤、公费医疗等社会保障制度,成为社会稳定发展的重要前提与基础。此外,社会保障制度有力地促进了我国社会的发展进步。 (2) 社会保障制度对促进经济和社会协调发展具有重要意义。 (3) 社会保障制度是促进社会公平的调节器。在市场经济条件下,由于收入分配机制与竞争机制相联系,必然存在收入分配方面的不平等,贫富悬殊。社会保障制度对社会成员的收入进行再分配,将高收入者的部分收入适当转移给收入较少的社会成员,在一定程度上缩小了贫富差距,缓解社会矛盾,促进社会公平目标的实现。
	我国社会保障制度的改革 ★	论述我国社会保障制度改革的方向。(论述) (1) 加大改革力度,尽快建成统一、完善的社会保障体系; (2) 完善社会保障立法是构建社会和谐的重要手段; (3) 进一步做好就业和再就业工作; (4) 探索多种保障形式,建立和完善农村社会保障体系; (5) 采取积极措施,减缓国际劳工标准对我国劳动就业与社会保障制度的冲击。

第二节 失业保险	失业保险的特点 ★★	失业保险的特点。（简答） ①普遍性；②强制性；③互济性。（变强记）
	失业保险制度的主要内容 ★	失业保险制度的主要内容。（简答） (1) 失业保险的对象：城镇企业事业单位及职工 (2) 失业保险基金的来源：失业保险费、财政补贴、基金利息、其他资金。 (3) 失业保险待遇：原则是低于当地最低工资标准高于城市居民最低生活保障标准。 (4) 申领失业保险应具备的条件：①按照规定履行缴费义务满1年；②非因本人意愿中断就业； ③已办理失业登记,并有求职要求的。
第三节 养老保险	养老保险的特点	养老保险的特点。（简答） ①养老保险具有积累性； ②养老保险是一种最普遍、最重要的社会保险险种； ③养老保险保障的是全体劳动者； ④养老保险待遇水平相对较高； ⑤养老保险的开支大，负担重。
	中国养老保险制度的改革 ★★	论述中国养老保险制度改革的方向。（论述） ①养老保险基金支付压力； ②加快建立统一的、多层次的城镇职工养老保险体系； ③扩大基本养老保险制度的覆盖面； ④提高基本养老保险的统筹层次； ⑤妥善解决养老保险的转制成本问题； ⑥实行社会保障费改税，加蜜养老基金的征缴和监管。
第四节 医疗保险	我国医疗保险制度改革应注意的问题 ★★	试述我国医疗保险制度改革应注意的问题。（论述） ①既要保障职工的基本医疗又要充分考虑财政、企业的承受能力； ②既要加大对个人的制约力度，又要考虑个人的承受能力； ③既要下大力气做好职工的医疗保险基金的筹资工作，又要特别重视医疗保险基金的管理； ④既要加强对医疗机构的制约，又要建立合理补偿机制； ⑤建立医疗机构合理的补偿机制。

第十一章 劳动社会保障

节	知识点名称	主观题
第一节 就业与失业	从就业统计角度界定的就业类型 ★	1、从就业统计角度界定的就业类型。（简答） ①弹性就业；②阶段性就业；③非正规就业；④不充分就业。 2、弹性就业： 是指不限时间、不限收入、不限场所的灵活多样的就业形式。（名词解释）
	就业的功能 ★★	简述就业的功能。（简答） (1) 就业对劳动者个人的功能： ①劳动者生活保障功能；②劳动者自我价值实现和发展的功能； ③劳动者服务社会的功能。 (2) 就业的社会功能：

		①增加社会财富功能；②社会稳定的功能；③社会发展的功能。 (稳发财)
	失业的社会后果	失业的社会后果。(简答) (1) 失业的社会后果具有多样性。失业会对失业者家庭生活、社会交往、消费、政治参与、生活方式和价值观念等各方面都产生影响。 (2) 失业的社会后果具有累积性。比如,失业者因失业而使收入减少,因而不能参与需要花钱的社交活动,导致社会孤立,最终形成弱劳动力联系,减少再就业的可能性。因此,失业往往会使失业者陷入多重的不利境遇中。 (3) 失业的社会后果具有地方性。国家福利及家庭和社会网络能对失业的负面影响起中和与缓冲的作用,但各国的福利制度及家庭和社会网络具有不同的特征,因而起的作用也不同,使得失业的最终社会后果也不同。
第二节 失业的类型和就业方案	失业的类型 ★★★	1、失业的类型。(简答) ①摩擦性失业；②结构性失业；③季节性失业；④周期性失业；⑤隐性失业。 2、摩擦性失业： 即使劳动力市场处在均衡状态，即在现行市场工资率下，劳动力供给与劳动力需求正好相等，也总会有一些人处于转换职业之中，或者刚进入劳动力市场，正在寻找职业，或因用工需求的随机波动引起一些人不得不暂时处在工作交换甚至职业变换状态之中。 (名词解释) 3、结构性失业： 结构性失业是指产业结构或产品结构调整过程中，因衰落部门的劳动者与扩展部门的工作需求不相吻合，或现有的职位空缺同劳动者所处地理位置太远而形成的失业状态。 (名词解释) 4、周期性失业： 是指由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡所造成的失业。 (名词解释) 5、隐形失业： 是指存在于企业中的“在职失业”。其产生的基本原因主要是政府在计划经济时期出于需要，通过某种制度造成的。 (名词解释)
第四节 劳动力转移问题	劳动力转移的途径	劳动力转移的途径。(简答) (1) 发展农村社会化服务体系,实现农村剩余劳动力内部消化; (2) 发展乡镇企业作为吸纳剩余劳动力的主渠道; (3) 组织和管理剩余劳动力有序地跨地区流动; (4) 积极发展国际劳务输出。

第十二章 特殊劳动群体问题

节	知识点名称	主观题
第一节 特殊劳动群体	弱势群体对经济发展的影响 ★	试述弱势群体对经济发展的影响。(论述) ①影响社会公正；②影响社会稳定；③影响经济发展。 大规模就业弱势群体的存在，一方面，大量劳动力得不到充分利用；另一方面，也加重了在职劳动者的负担。
第二节 妇女就业问题	提高我国女性人力资本投资的对策	简述提高女性人力资本投资的对策。(简答) ①提高女性劳动力的文化素质； ②加强女性劳动力职业培训,建立终生教育体系；

		③发展高层次女性劳动力教育; ④家务劳动社会化。
第三节 残疾人劳动问题	促进残疾人就业的措施	促进残疾人就业的措施。（简答） ①依法全面推行按比例安排残疾人就业; ②完善和强化对残疾人的就业服务; ③进一步搞好残疾职工的社会保障。
第四节 童工及中老年工问题	童工问题	童工问题的解决。（简答） （1）各有关部门应当高度重视,切实履行法定职责,在各自职责范围内做好对《禁止使用童工规定》执行情况的监督检查工作。 （2）全面准确把握并严格贯彻执行《禁止使用童工规定》。①准确把握禁止使用童工的主体,掌握好有关政策界限;②建立用人单位招用人员登记核查制度,规范用工管理;③加大对非法使用童工的处罚力度;④加强劳动力市场清理整顿,打击非法职介;⑤普遍推行劳动预备制度,提高公民的劳动素质。劳动预备制度的内容之一是国家通过职业学校和职业培训机构组织已完成九年义务教育、未能继续升学并且不满16周岁的城乡未成年人,参加1-3年的职业教育或职业培训,取得相应的职业资格证书或掌握一定的职业技能后再实现就业。
第五节 移民劳动问题	劳动力流动成本居高不下的主要表现 ★★★★	劳动力流动成本居高不下的主要表现。（简答） ①就业成本偏高;②生存成本偏高;③交通成本偏高; ④心理成本偏高;⑤风险成本偏高。（就存心通风）