

2020 年中级经济师《人力资源》教材变化对比 (文字版)

从以下教材变化对比来看, 2020 年中级人力新版教材共有 84 处变动, 只有第 6、9 章无变化, 且新增了第 19 章 (5 小节), 其余各个章节知识点都有不同程序的调整、删除和变动。具体情况如下:

		2019 年教材		2020 年教材		备注
章	小节	页码	内容	页码	内容	变化形式
第一章 组织激励	第一节	1	(二) 动机 决定人行为的方向, 即选择作出什么样的行为;	1	决定人行为的方向, 即选择作出什么样的行为;	变动
		1	(二) 动机 动机努力的水平, 即行为的努力程度	1	动机努力的水平, 即行为的实施程度	变动
		1	(二) 动机 作出这种行为是为了行为的结果, 而不是行为本身。	1	作出这种行为是为了行为的结果, 而不是行为本身。	变动
		1	二、激励 激励的类型是指对不同激励方式的分类	1		删除
	第二节	2	第二节 激励理论 概括来说	2		删除
		2	(二) 主要观点 (3) 这五种需要层级(由下及上)越来越高	2	马斯洛需要层次模型呈三角形, 级别由下及上逐层提高	变动
		3	(三) 在管理上的应用 而如果一个员工在工作单位人际关系不好,	3	另一个员工在工作单位人际关系不好	变动
		3	(一) 主要内容 激励因素是指成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等因素	3	激励因素是指成就感、别人的认可、工作性质、责任和晋升等因素	变动
		3	(一) 主要内容 有效、充分地激励员工。	3	从而有效、充分地激励员工。	增加
		4	(二) 在管理上的应用 是无法创造出流的业绩	4	无法创造出一流的业绩	删除两字
		4	三、ERG 理论 这类需要可与马斯洛需要层次理论中部分“尊严需要”和全部“自我实现需要”相对应	4	这与马斯洛需要层次理论中部分“尊重的需要”和全部“自我实现的需要”相对应。	变动



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

		4	(1)成就需要 其中之一是选择适度的风险	4	第一个特点是选择适度的风险	变动
		5	(2) 权力需要 杰出的经理往往都有较强的权力欲望,	5	杰出的管理人员往往都有较强的权力欲望。	变动
		5	(2) 权力需要 而且一个人在组织中的地位越高,其权力需要也越强,越希望得到更高的职位。	5	通常而言,一个人在组织中的地位越高,其权力需要也越强,越希望得到更高的职位。	变动
		5	(二) 在管理上的应用 目前,在实践中已成功建立和发展起激励员工成就需要的训练方法,以便提高组织效率,或是某工作需要高成就需要的员工时,培养合适的人才。	5	目前,三重需要理论已得到实际应用,成功地建立和发展起激励员工成就需要的训练方法,以便提高组织效率,并在某工作需要高成就需要的员工时,为组织培养合适的人才。	变动
		6	(一)主要内容 具体来说,该理论认为动机是三种因素的产物:	6	具体来说,该理论认为动机是三种因素共同作用的产物	增加
	第一节	12	(一) 特质理论 (4) 没有区分原因和结果: 例如,虽然研究可能发现丰富的专业知识与效的管理绩效之间有很强的相关关系,但这并不能表明到底是因为具有丰富的专业知识才获得了管理的高绩效,还是因为担任了管理的职位才获得了丰富的专业知识。	12	(一) 特质理论 (4) 没有区分原因和结果:	删除一句
第二章 领导行为		13	(三) 魅力型领导理论 表 2-2 魅力型领导者的道德特征和非道德特征	13	(三) 魅力型领导理论 表 2-2 魅力型领导者的道德特征和非道德特征	表格内容细微变动
		15	六、领导——成员交换理论 格雷恩及其同事强调 LMX 的推进分为四个阶段:①区分领导——下属的二元探索;②对 LMX 关系中的特征及其组织含义/结果的调查;③对二元合作关系建构的描述;④在团体和社会网络水平上区别二元关系的集合。其中第四步也包括了组织内部的网络以及与客户、供货商、股东等外部的关系。	15	六、领导——成员交换理论	删除



	第二节	15	在接下来的几个部分中论及的研究也与领导风格直接相关。	15		领导风格的概述 删除一句
		17	三、管理方格图	17	三、管理方格图及生命周期理论	变化
		17	四、领导者的生命周期理论 作为管理方格理论的扩展,美国管理心理学家保罗·赫塞和布兰查德发展出的生命周期理论认为,影响领导者风格选择的一个重要因素是下属的成熟程度。	17	(二)生命周期理论 作为管理方格理论的扩展,生命周期理论认为,影响领导者风格选择的一个因素是下属的成熟程度。	变化
		18	五、领导者的技能 (三) 概念技能 领导技能的提升主要有两种途径:一种是基于领导能力的培养,通过学习和已经获得的知识为基础的方法得到提高;另一种是辅导,讲师和领导者建立互相信任和尊重的关系,讲师可以帮助领导者明确事业范围和期望。除此之外,培训、工作设计行为管理等其他组织行为技能也可以用来发展领导技能。	18	四、领导者的技能 (三) 概念技能	标题序号变化 删除整段
	第三节	19	二、决策模型 (二) 有限理性模型 (2)决策者所认知的世界是真实世界的简化模型。他们满意于这样的简化,因为他们相信真实世界绝大部分都是空洞的。	19	二、决策模型 (二) 有限理性模型 (2)决策者所认知的世界是真实世界的简化模型。他们满意于这样的简化,因为他们相信真实世界绝大部分都是虚无的。	变化
第三章 组织设计与组织文化	第一节	22	(二) 组织结构	22	(二) 组织结构设计的定义及参数	标题变动
第四章 战略性人力资源管理	第一节	39	1. 战略规划的主要任务 此外,很多政府机构也有自己的使命陈述,例如,美国联邦政府人事管理署的愿景陈述是“帮助美国联邦政府成为21世纪的模范雇主”,其使命是“招募、留住以及激励世界一流的员工来服务于美国人民”,价值观则是“服务、尊重、廉正、多元、热情、卓越、创新”	40		删除



第五章 人力资源 规划	第一节	64	2. 德尔菲法 德尔菲法 (Delphi)是 20 世纪 40 年代末由美国兰德公司率先开始使用的一种预测方法。	65	德尔菲法 (Delphi)是 20 世纪 40 年代末由美国兰德公司率先开始使用的一种预测方法, 也称专家预测法。	新增
		64	2.德尔菲法 最后, 研究者便可以据此对某 问题做出预测。这种方法有时也称为专家预测法。	65	最后, 研究者便可以据此对某一问题做出预测。	删除
		64	3. 比率分析法 那么, 基于历史比率进行的人力资源需求预测结果就不能保证有效了。	65	那么,基于历史比率进行的人力资源需求预测结果就不能保证准确了。	变动
		67	(一) 人力资源供给预测的内容及其影响因素 无论如何, 如果从未来发展趋势来看, 组织所在的外部劳动力市场上人力资源供给不仅数量充裕, 而且质量较高, 则组织在未来就很容易获得自己所需的各类人才。	68	从发展趋势来看, 组织所在的外部劳动力市场上人力资源供给不仅数量充裕, 而且质量较高, 则组织在未来就很容易获得自己所需要的各类人才。	变动
		67	其次, 很显然, 这种技能库是用于评价现有员工供给状况的一种主要工具。	68	很显然,这种数据库是用于评价现有员工供给状况的一种主要工具。	变动。这段话里把所有技能库都换成了数据库或者技能数据库
		67	表格上面的话 表 5-4 是一个人力资源技能库的典型内容	69	表 5-4 是一个员工技能数据库的典型内容	变动。表格的表头也相应变动
		69	2.马尔科夫分析法 首先, 可以通过看每一行中的数据来回答这样一个问题: "2017 年在这种类型的职位上工作的员工到 2018 年去哪里了?"	70	首先, 可以通过看每一行中的数据来回答这样一个问题: "前一年在这种类型的职位上工作的员工到本年度去哪里了? "	变动。整个例子介绍中的 "2017 年" 换成了 "前一年", "2018 年" 换成了 "本年度"



第六章 人员甄选	无变化					
第七章 绩效管理	第一节	97	一、绩效管理的作用特征及影响因素	99	一、绩效管理的 概念 、作用、特征及影响因素	新增 (概念)
		97		99	(一)绩效管理与绩效考核的概念及关系	新增 小标题 (递增小标题)
		97	一、绩效管理的作用特征及影响因素 绩效考核是一套正式的、结构化的制度,它用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、...了解员工的发展潜力,最终实现员工与组织的共同发展。	99		删除
		97	一、绩效管理的作用特征及影响因素 绩效考核是绩效管理 的重要组成部分 , 绩效考核的顺利实施不仅取决于评价过程本身 ,而且取决于与评价相关的整个绩效管理过程	99	一、绩效管理的概念、作用、特征及影响因素 绩效考核是绩效管理 的一部分 ,它的顺利实施 不仅取决于评价过程本身 ,而且取决于与评价相关的整个绩效管理过程。	调整
		98-99	(三)绩效管理有效实施的影响因素 (1)观念。	100-101	(四) 绩效管理有效实施的影响因素 (1)对绩效管理的认识程度。	小标题修改
	第三节	106	(三)绩效评价主体的培训。 解决这种偏差除了采取以上提到的方法外还应该利用对考核者进行培训的方式加以解决	108	(三) 绩效评价主体的培训 解决这种偏差除了采取以上提到的方法外,还应该 加强对考核者的培训。	调整
		107	二、绩效管理工具 1. 概念 关键绩效指标法和平衡计分卡法是基于企业战略的系统考核方法..如果企业战略在 定时期内相对稳定,就可以考虑使用目标管理的方法进行考核。	109		删除
		107		109	二、绩效管理工具 1. 概念 如果企业战略在一定时期内相对稳定,可 以考虑使用目标管理的方法进行考核。	新增



		109		111	(三) 关键绩效指标法 1. 概念 关键绩效指标法比较适用于企业战略进行重大调整的时期。	新增
		109	(三) 关键绩效指标法 2. 设计流程 ;关键绩效指标要可化或可行为化,支持它的 数据或信息要具有可得性 (可测量的) 关键绩效指标在绩效考核周期内,在员工付出努力的情况下可以实现 (可实现的) 关键绩效指标必须是与工作职位的职能职责密切相关的 (相关的) ;关键绩效指标需要强调完成的期限,关注完成的效率 (有时限的) 。	111	(三) 关键绩效指标法 2. 设计流程 关键绩效指标要可量化或可行为化,支持它的 数据或信息要具有可得性;关键绩效指标在绩效考核周期内,在员工付出努力的情况下可以实现;关键绩效指标必须是与工作职位的职能职责密切相关的;关键绩效指标需要强调完成的期限,关注完成的效率。	删除括号内容
				112	(四) 平衡计分卡法 四个角度增加 (指标) 二字	新增 (指标) 二字
	第四节	116	三、绩效考核结果的应用 (一) 考核结果分析概述	118	三、绩效考核结果的 分析 与应用 (一) 绩效考核结果的 分析	大小标题修改
	第二节	124	第二节股权激励 下面将在上市公司股权激励中介绍股票期权、限制性股票、股票增值权 种模式,并着重介绍股票期权,在非上市公司... 种模式并单独介绍员工持股计划	126		删除
第八章 薪酬管理	第二节			126	第二节股权激励 一、上市公司股权激励 我国上市公司股权激励尚处于试行阶段,主要的法律法规体系见表 8-2 除中国证监会颁布的《管理办法》... 实施股权激励试行办法... 其他涉及股权激励的法律条款还散布在多项政策当中。	新增小标题 (一) 和小段



第九章 培训与开发	无变化					
第十章 劳动关系	第一节	146	第一节 劳动关系基本概念和主要理论框架	148	第一节 劳动关系概述	整节重写
	第一节	155	第二节 劳动关系的各学派理论、历史和在各国的的发展	153	第二节 我国劳动关系调整机制	整节重写
	第三节	164	第三节 我国建立和谐劳动关系的途径	156	第三节 发展和谐劳动关系	整节重写
	第四节		第四节 企业解决劳动争议的制度和办法			新增小节
第十一章 劳动力市场	第一节	177	(一) 劳动力市场的基本概念第二劳动力供求双方一旦有了接触和联系,就会通过求职申请、面试甚至熟人的口头传递来交换劳动力质量和价格方面的信息。第	162	第二,劳动力供求双方一旦有了接触和联系,就会通过求职申请、面试,甚至通过第三者来交换劳动力质量和价格方面的信息	变动
		178	(二) 劳动力市场的特征 5. 劳动力市场交易的延续性 一般情况下,在劳动力供求双方对对方都比较满意的情况下,都会有一种将初次在劳动力市场上达成的雇用合同继续延续下去的动机	163	(二) 劳动力市场的特征 5. 劳动力市场交易的延续性 一般情况下,在劳动力供求双方都比较满意的情况下,都会有一种将雇用合同延续下去的动机。	删除
		180	(三) 优等劳动力市场和次等劳动力市场 优等劳动力市场和次等劳动力市场(也称一级劳动力市场和二级劳动力市场)的划分是基于一种双层劳动力市场理论 这种理论认为劳动力市场可以被划分为优等劳动力市场和次等劳动力市场两个相互独立的部分。	165	(三) 优等劳动力市场和次等劳动力市场 双层劳动力市场理论认为,劳动力市场可以被划分为优等劳动力市场和次等劳动力市场两个相互独立的部分。	删除并修改
	第二节	181	(一) 劳动力市场的基本概念 这种市场通常是指普通商业服务人员、建筑业杂工、农场工人等所在的劳动力市场。	162	(一) 劳动力市场的基本概念 这种市场通常是指普通商业服务人员、建筑业杂工、工厂工人等所在的劳动力市场。	变动
		184	一、劳动力供给总量 1. 人口规模与人口构成 在我国目前是指女性 16 -55 周岁和男性 16 -60 岁(随着年龄的延迟,劳动年龄的口径也会相应发生变化)新教材删除此段	169	一、劳动力供给总量 1. 人口总量	变动、删除旧教材第二段最后一句话
		第三节	无变化			
		第四节	201	(3) 收入政策 企业制定价格的权利和工会要求增加工资的权利一般是不受法律约束的,	186	(3) 收入政策 企业制定价格的权利一般是不受法律约束的



第十二章 工资与就 业	第一节	205	(三)工资水平与生产率和企业规模的关系	190		说法有略微变动
		212	3. 非竞争性歧视 : 删除企业、事业单位中正式员工和合同员工的歧视描述一段。	197	/	删除
第十三章 人力资本 投资理论	第四节	232	(二)劳动力流动对企业和员工的影响 第二段开头第一句:流动对于企业和整个...代价。删除“流动”	216	(二)劳动力流动对企业和员工的影响 第二段开头第一句:对于企业和整个...代价。	删除
		237	(二)第二和第三产业内部的劳动力流动	222	(二)非农产业部门内部的劳动力流动	修改
第十四章 劳动合同 (原教材 十五章)	第四节	251	一、劳务派遣:(一)经营劳务派遣业务的条件	231	增加劳务派遣单位名称、住所等变更规定	新增
		254	(八)劳务派遣岗位的范围和比例:删除规定:用工单位在2014年3月1日前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量10%的.....用工单位未在2014年3月1日前将使用的被派遣劳动者数量降至不超过其用工总量的10%之前不得新用被派遣劳动者。	234	/	删除
		254	二、非全日制用工	234	增加规定:非全日制劳动者缴纳工伤保险费	新增
第十五章 社会保险 法律(原 教材十四 章)	第三节	242	四、《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围 第一,基本养老保险制度和基本医疗保险制度覆盖了我国城乡全体居民。覆盖人群具体包括以下几类	239	四、《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围 (1)基本养老保险和基本医疗保险覆盖人群具体包括	删除
		243	原(4)改为现(5)	240	新增(4)香港澳门台湾居民在内地(大陆)按照规定参加社会保险。	新增
第十六章 (原教材 十七章)	第一节	272		243	六、近年来养老保险制度改革 整	新增
	第六节	282	第六节 企业补充保险	255	第六节 补充保险	变动



		282	企业补充保险是指用人单位在已经参加了社会保险的基础上所建立的与基本养老保险相衔接的、提高参加社会保险的劳动者待遇水平的一项福利制度。		补充保险是指用人单位在已经参加了社会保险的基础上所建立的与基本养老保险相衔接的、提高参加社会保险的劳动者待遇水平的一项福利制度。	变动	
		283	(四) 企业年金和职业年金缴费的个人所得税处理			知识点删除	
		283	(五) 领取企业年金和职业年金的个人所得税处理			知识点删除	
				256	二、 职业年金		新增知识点
				256	三、 企业年金和职业年金相关个人所得税处理 整		新增知识点
第十七章 (原教材十六章)	第一节	256	可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解……发生争议的劳动者一方在 10 人以上, 并有共同请求的, 劳动者可以推举代表参加仲裁活动。	260	可以向本企业劳动争议调解委员会或其他调解组织申请调解……发生争议的劳动者一方在 10 人以上, 并有共同请求的, 劳动者可以推举代表参加调解、仲裁活动。	新增	
		256	要求在处理劳动争议时, 劳动争议调解委员会、劳动人事争议仲裁委员会及人民法院都必须查明事实	260	要求在处理劳动争议时, 调解组织、劳动人事争议仲裁委员会及人民法院都必须查明事实	变动(以下都被替换成调解组织)	
	第二节	258	《劳动调解仲裁法》第十七条规定, 劳动人事……	262	《劳动争议调解仲裁法》第十七条规定, 劳动人事……	变动	
		258	企业应当依法设立调解委员会。	262	企业应当依法设立企业劳动争议调解委员会。	变动(以下都被替换成企业劳动争议调解委员会)	



233网校
www.233.com233网校
www.233.com233网校
www.233.com

2020中级经济师高端班

直击机考重点, 快速突破84分



- ◆ 涵盖7大班级
- ◆ 2大赠品
- ◆ 2个考期



长按识别二维码
上万学员都在学的课程
免费试听

【你将收获】

- 30+小时吃透教材考点
 - 8+小时专项攻克曲线图形/公式计算
 - 10+小时摸清近3年真题出题“套路”
 - 5+小时考前提分, 每科2套突击卷预测考题
 - 课程保障: 可学2个考期+1次重学+7天退换
 - 机考演练: 购课送全真机考系统, 操作不丢分
 - 5小时内答疑: 授课老师+助教在线答疑
- 赠送1** 价值398元/年的题库VIP会员, 含2套点题卷
- 赠送2** 精编纸质版《真题汇编》

233网校
www.233.com233网校
www.233.com233网校
www.233.com**考证就上233网校APP**

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握