

企业人力资源管理师四级理论知识考核要素细目表（征求意见稿）

鉴定范围							鉴定点		
一级		二级		三级		鉴定权重	代码	名 称	重要程度
代码	名称	代码	名称	代码	名称				
A	基 本 知 识	A	职业道 德	A	职业道 德基本 知识	2	001	职业道德的内涵	Y
							002	职业道德的内容	X
							003	诚信的基本要求	X
							004	忠诚的基本要求	X
							005	敬业精神的基本要求	X
							006	责任的基本要求	X
							007	规矩的遵守	X
				B	职业守 则	3	001	诚实公正的基本要求	X
							002	严谨求实的基本要求	X
							003	遵章守法的基本要求	X
							004	恪尽职守的基本要求	X
							005	以人为本的基本要求	X
							006	量才适用的基本要求	X
							007	有效激励的基本要求	X
							008	促进和谐的基本要求	X
							009	勤勉好学的的基本要求	X
							010	追求卓越的基本要求	X
				A	劳动经 济学	4	001	劳动资源的稀缺性	Y
							002	劳动力市场	X
							003	劳动经济学的研究方法	X
							004	劳动力与劳动力供给	X
							005	企业短期劳动力需求的决定	X
							006	人口、资本存量与均衡工资率	X
							007	均衡价格论的一般原理及工资决定	X
							008	工资形式	X
							009	就业总量的决定	Y
							010	失业及其类型	X
							011	需求不足性失业	X
							012	失业的度量和失业的影响	X
							013	政府行为和劳动力市场	X
				B	劳动法	3	001	劳动法的概念	X
							002	劳动法的基本原则	X
							003	劳动法的法律渊源	X
							004	劳动法的体系	X
							005	劳动法律关系及其特征	X
							006	劳动法律关系构成要素	X
							007	劳动法律事实	X

安永	B	基础知识	C	现代企业管理	5	001	企业战略环境分析	X
						002	企业分析	X
						003	企业经营战略的实施与控制	X
						004	科学决策的要求与方法	X
						005	企业经营计划	X
						006	市场分析	X
						007	市场营销管理过程	X
						008	市场营销策略	X
						009	财务管理的概念与内容	X
						010	财务管理的价值观念	X
						011	财务分析	X
						012	企业投资管理	X
						013	短期财务决策	X
						014	利润与股利分配管理	X
						015	管理信息系统的基本概念	X
						016	人力资源信息系统的设计与应用	X
			D	管理心理与组织行为	4	001	个体差异	X
						002	工作动机的理论与应用	X
						003	员工的学习和行为管理	X
						004	工作团队的动力	Y
						005	群体决策与人际沟通	X
						006	领导的活动与角色	X
						007	领导特质风格及权变因素	X
						008	领导理论中的新观点	X
						009	心理测量的原理	X
						010	心理测量与人力资源管理	X
			E	人力资源开发与管理	4	001	人的管理哲学	X
						002	以人为本的管理理想	X
						003	人力资本理论	Y
						004	人力资本投资的收益率	X
005	人力资源开发的目标	X						
006	人力资源开发的理论体系	X						
007	人力资源开发内容与方法	X						
008	企业人力资源管理的概念和作用	X						
009	企业人力资源管理原理和职能	X						
010	人力资源管理的三大基石	X						
A	企业人力资源规划信息采集与处理	3	001	企业人力资源规划的概念与内容	X			
			002	企业人力资源规划的分类	X			
			003	企业人力资源信息的一般特点	X			
			004	企业人力资源信息采集和处理的基本原则	Y			
			005	企业人力资源规划信息采集的程序	X			
			006	企业人力资源规划信息采集的方法	X			
			007	企业人力资源规划信息采集的处理	Y			

A	人力资源规划	B	企业员工与工时统计	3	001	企业员工的分类及统计	X
					002	员工平均人数统计	X
					003	员工结构统计	X
					004	工作时间的概念和种类	X
					005	工作时间统计的意义	X
					006	工作时间的构成	X
					007	工作时间的核算	X
					008	工作时间利用程度分析	X
		C	工作岗位调查	2	001	工作岗位研究概述	X
					002	工作岗位研究的原则	X
					003	工作岗位调查的意义和内容	Y
					004	工作岗位调查的方式	X
					005	使用调查表格的要求	X
					006	工作岗位写实	X
					007	工作测时	Y
					008	岗位抽样	X
		D	企业劳动定额管理	3	001	劳动定额的基本概念	X
					002	劳动定额的种类	X
					003	劳动定额管理工作内容	Y
					004	工时定额和产量定额的换算	Z
					005	劳动定额的影响因素	X
					006	制定劳动定额的依据和要求	X
					007	劳动定额制定方法的评价和制定管理制度	Y
					008	企业制定劳动定额的基本方法	X
	009				统计定额的制定	X	
	010				劳动定额管制度的起草	Y	
	011				工时消耗的概念	X	
	012				工时消耗的分类与代号	X	
	E	人力资源费用预算与核算	2	001	产品单件工时定额的基本构成	X	
				002	企业人力资源费用的构成	X	
				003	企业人力资源费用预算的原则	X	
				004	人工成本预算编制的程序和方法	X	
005				人力资源管理费用预算编制	X		
006				人力资源管理费用核算的要求	X		
007				人力资源管理行为失误的成本	Z		
招聘与信息发布	A	人员招聘与信息发布	6	001	人力资源管理费用的核算	Y	
				001	人员招聘与配量的概念、意义	X	
				002	企业人员补充的来源及竞聘上岗	X	
				003	人员招聘面临的问题及基本程序	X	
				004	企业选择人员招聘来源的方法和步骤及企业人员内、外部招聘的主要来源	X	
				005	竞聘上岗的程序和步骤及组织内部招聘与选择的注意事项	X	
				006	招聘需求信息发布的范围、时间、渠道和方式	X	
				007	招聘需求信息的产生与采集和整理	Y	
				008	招聘广告的一般特点、设计原则和基本结构	X	
				009	招聘需求信息发布渠道和方式的选择	X	
				010	招聘广告的设计	X	
				011	选择报纸刊登招聘广告的程序和方法	X	
				012	应聘申请表的特点和内容	X	
				013	应聘申请表的设计和应用	X	
				014	企业简介功能和编写的原则	X	
				015	编写企业简介的步骤	Y	

B	理论知识	B	招聘与配置	B	企业应聘人员的选拔	2	001	应聘人员选择的意义和简历与申请表的差异性	X
							002	人员选拔的主要步骤和材料筛选法	X
							003	背景调查的意义和内容及原则	X
							004	背景调查的方法及应关注的几个重要问题	X
							005	假文凭的识别和应聘人员的体检	Z
				C	校园招聘的组织实施	2	001	校园招聘的概念及应考虑因素	X
							002	校园招聘的方式及特点	X
							003	校园招聘可能出现的困难和问题	Y
							004	校园招聘的流程	X
							005	编写校园招聘记录表	Z
				D	企业新员工录用管理	2	001	员工录用原则	X
							002	通知录用者	X
							003	劳动合同的签订及新员工的培训	X
							004	员工信息管理系统构建	X
							005	员工信息管理的作用及内容	X
							006	新员工信息的收集及管理的步骤和方法	Z
		C	培训与开发	A	企业员工培训与开发的作业流程与计划设计	2	001	员工培训与开发的概念	X
							002	员工培训与开发的特性	X
							003	员工培训与开发的作用	X
							004	员工培训与开发的原则	X
							005	企业员工培训与开发系统的作业流程	X
							006	企业员工培训与开发计划的概念和种类	X
							007	企业员工培训与开发计划的地位和作用	X
							008	企业员工培训与开发计划的设计要求	X
							009	员工培训与开发计划信息的采集和设计的主要内容	X
							010	制订员工培训与开发计划的依据	Z
							011	企业员工整体培训与开发计划的初步设计及注意事项	Y
				B	企业员工培训的需求分析	2	001	培训需求的产生	X
							002	培训需求分析的含义和作用	X
							003	培训需求信息的采集与分析	X
							004	培训需求分析的一般程序	X
							005	利用技术模型分析培训需求	X
							006	培训需求分析具体程序、步骤和方法	X
							007	员工培训需求分析应把握的关键点	X
							008	培训需求的组织评估与确认	X
				C	企业员工培训的设计	7	001	员工培训的分类和基本理论	X
							002	岗前培训的特点	X
							003	岗位培训的内容和员工手册的构成	X
							004	岗前培训的实施方法和步骤	X
							005	在岗培训的类别	X
							006	在岗培训的内容和在岗培训的实施用表及培训现场的具体要求	X
							007	在岗培训计划的制订	X
							008	在岗培训的设计	X
							009	脱产培训的类型	X
							010	脱产培训的审批及培训合同的签订	X
							011	课堂培训方法的种类	X
							012	影响课堂培训效果的因素及教室布置的决定因素	Y
							013	课堂培训的准备工作及培训教室的布置方法	X
							014	讲授法的应用	X
							015	研讨法的应用	X
							016	案例分析法的应用	X
							017	现场培训的内容和对象	X
							018	现场培训的方法	X
							019	适应性现场培训的程序	X
							020	以改善绩效、培训人才为目的的现场培训程序及注意事项	Y
							021	自学的适应范围及自学的优、缺点	X
							022	自觉的组织方式与步骤及人力资源部门对自觉的管理	X

D	绩效管理	D	企业培训经费核算与控制	2	001	培训成本的概念	X
					002	培训成本的构成及采集培训成本信息的意义	X
					003	培训成本信息的采集和核算员工培训成本的方法	X
					004	培训经费预算方案的编制及培训成本收益的分析	Y
					005	培训项目收费标准的核算及注意事项	Z
		A	绩效考评的前期准备	6	001	绩效及其特点	X
					002	绩效管理的概念	X
					003	绩效管理的目的	X
					004	绩效管理的功能	X
					005	绩效管理系统概述	X
					006	绩效管理系统与其它子系统的关系	X
					007	绩效考评指标及绩效考评标准	X
					008	绩效考评权重及绩效考评主体	X
					009	绩效考评周期有绩效考评方法	X
					010	绩效考评指标及关联要素的描述	X
					011	绩效考评指标权重的计算	X
					012	绩效考评表格的应用	Y
		B	绩效信息的采集	3	001	绩效考评的特点	X
					002	绩效考评的作用	X
					003	绩效信息的作用	X
					004	绩效信息的来源	X
					005	绩效信息的采集	X
					006	绩效信息失真及处理	Y
		C	绩效考评结果的计算	3	001	绩效考评得分方法的种类	X
					002	绩效考评得分方法的特点	X
					003	确定绩效考评等级方法的种类和特点	X
					004	绩效考评结果的计算	X
					005	绩效管理的总结	X
					006	绩效管理文档的保管	Y
E	薪酬管理	A	薪酬信息采集	6	001	薪酬的基本概念	X
					002	薪酬管理	X
					003	薪酬管理制度	X
					004	薪酬信息	Y
					005	外部薪酬信息	X
					006	外部薪酬信息的来源	X
					007	外部薪酬信息采集的范围和方法	X
					008	薪酬政策信息和薪酬基础信息	X
					009	结果类信息	X
					010	企业薪酬信息的管理方式	X
					011	内部薪酬信息采集的原则	X
					012	内部薪酬信息采集的步骤及内部薪酬信息采集的方法	X
		B	薪酬统计分析	4	001	薪酬形式	X
					002	薪酬形式的种类之计时工资制	X
					003	薪酬形式的种类之计件工资制	X
					004	奖金、津贴与补贴及加班加点工资和特殊情况下支付的工资	X
					005	不同薪酬形式的具体计算方法	X
					006	个人所得税的计算	X
					007	编制工资表	Y
					008	工资总额的概念	X
					009	工资总额管理的主要内容	X
					010	工资总额动态指标分析及平均工资指数分析	Y
					011	薪酬核算的技巧	Z
		C	员工福利费用核算	3	001	员工福利的含义与分类	X
					002	员工福利的作用	X
					003	社会保险的基本内容之基本养老保险	X
					004	社会保险的基本内容之基本医疗保险及失业保险及生育保险	X
					005	基本社会保险费的计算	X
					006	社会保险申报与缴纳	X
					007	住房公积金的计算	X
					008	由政府劳动保障部门管理的大额医疗费用互助制度及员工福利费用的提取	Y
					009	台帐的含义	X
					010	建立工资、福利及社会保险基金台帐	X

F	劳动关系管理	A	企业劳动关系的 确立与调整	5	001	劳动关系的含义	X
					002	劳动关系的特征	X
					003	劳动法律关系	X
					004	劳动法律关系的特征	X
					005	劳动关系管理与员工关系管理的含义	X
					006	劳动关系的调整方式	X
					007	劳动就业概念	X
					008	企业招聘录用新员工应遵循的法规	X
					009	保证招工简章、招聘广告的合规性	X
					010	外国人在中国就业管理规定	Z
					011	劳动合同的含义与特点	X
					012	劳动合同的内容	X
					013	劳动合同的订立的原则	X
					014	劳动合同的履行	X
					015	订立劳动合同的程序及法人授权书	X
					016	订立劳动合同的注意事项	X
					017	无效劳动合同及劳动合同的续订	X
		B	劳动合 同的变 更、解 除、终 止与管 理	3	001	劳动法律事实	X
					002	劳动合同的变更	X
					003	劳动合同的解除	X
					004	劳动合同的终止	X
					005	解除或终止劳动合同的经济补偿及注意事项	X
					006	劳动合同管理的概念	X
					007	职业分类的内容	X
					008	劳动合同台帐	X
					009	劳动合同文档的分类管理及特殊岗位资格证书制度	Z
		C	劳动安 全卫生 管理	2	001	劳动安全技术规程	X
					002	劳动卫生规程	X
					003	劳动安全卫生管理制度	X
					004	女职工劳动保护制度	X
					005	国家对女职工禁忌从事劳动范围的规定	X
					006	未成年工特殊保护制度	X
		D	劳动保 章监察	2	001	劳动保障监察概述	X
					002	劳动保障监察的职责与事项	X
					003	劳动保障监察的管辖	X
					004	劳动保障监察人员的权利	X
					005	用人单位的权利	X

1. 鉴定点的重要程度是指每个鉴定点在所属鉴定范围中的相对重要性水平，它反映了每个鉴定点与其他鉴定点相对重要程度。其中X为最重要的核心要素，为职业活动必备知识点，占87.5%；Y为一般要素，占8.7%；Z为辅助性要素，占3.8%。

2. 本鉴定要素细目表根据中华人民共和国人力资源和社会保障部制定国家职业技能标准《企业人力资源管理师》（职业编码：4-07-03-04）编制。

3. 本职业题库开发中使用的参考教材为：企业人力资源管理师（基础知识），中国就业培训技术指导中心组织编写，ISBN978-7-5167-4170-2, 中国劳动社会保障出版社，2020；企业人力资源管理师（四级），中国就业培训技术指导中心组织编写，ISBN978-7-5167-4170-2, 中国劳动社会保障出版社，2020。

企业人力资源管理师三级理论知识考核要素细目表（征求意见稿）

鉴定范围							鉴定点		
一级		二级		三级			代码	名 称	重要程度
代码	名称	代码	名称	代码	名称	鉴定权重			
A	基本素质	A	职业道德	A	职业道德基本知识	2	001	职业道德的内涵	Y
							002	职业道德的内容	X
							003	诚信的基本要求	X
							004	忠诚的基本要求	X
							005	敬业精神的基本要求	X
							006	责任的基本要求	X
							007	规矩的遵守	X
				B	职业守则	3	001	诚实公正的基本要求	X
							002	严谨求是的基本要求	X
							003	遵章守法的基本要求	X
							004	恪尽职守的基本要求	X
							005	以人为本的基本要求	X
							006	量才适用的基本要求	X
							007	有效激励的基本要求	X
							008	促进和谐的基本要求	X
							009	勤勉好学的的基本要求	X
							010	追求卓越的基本要求	X
				A	劳动经济学	3	001	劳动资源的稀缺性	Y
							002	劳动力市场	X
							003	劳动经济学的研究方法	X
							004	劳动力与劳动力供给	X
							005	企业短期劳动力需求的决定	X
							006	人口、资本存量与均衡工资率	X
							007	均衡价格论的一般原理及工资决定	X
							008	工资形式	X
							009	就业总量的决定	Y
							010	失业及其类型	X
							011	需求不足性失业	X
							012	失业的度量和失业的影响	X
							013	政府行为和劳动力市场	X
				B	劳动法	2	001	劳动法的概念	X
							002	劳动法的基本原则	X
							003	劳动法的法律渊源	X
							004	劳动法的体系	X
							005	劳动法律关系及其特征	X
							006	劳动法律关系构成要素	X
							007	劳动法律事实	X

	女小	B	基础 知识	C	现代企业管理	4	001	企业战略环境分析	X
							002	企业分析	X
							003	企业经营战略的实施与控制	X
							004	科学决策的要求与方法	X
							005	企业经营计划	X
							006	市场分析	X
							007	市场营销管理过程	X
							008	市场营销策略	X
							009	财务管理的概念与内容	X
							010	财务管理的价值观念	X
							011	财务分析	X
							012	企业投资管理	X
							013	短期财务决策	X
							014	利润与股利分配管理	X
							015	管理信息系统的基本概念	X
							016	人力资源信息系统的设计与应用	X
				D	管理心理 与组织行 为	3	001	个体差异	X
							002	工作动机的理论与应用	X
							003	员工的学习和行为管理	X
							004	工作团队的动力	Y
							005	群体决策与人际沟通	X
							006	领导的活动与角色	X
							007	领导特质风格及权变因素	X
							008	领导理论中的新观点	X
							009	心理测量的原理	X
							010	心理测量与人力资源管理	X
				E	人力资源 开发与管 理	3	001	人的管理哲学	X
							002	以人为本的管理理想	X
							003	人力资本理论	Y
							004	人力资本投资的收益率	X
							005	人力资源开发的目标	X
							006	人力资源开发的理论体系	X
							007	人力资源开发内容与方法	X
							008	企业人力资源管理的概念和作用	X
							009	企业人力资源管理原理和职能	X
							010	人力资源管理的三大基石	X
				A	企业组织 结构调查 与结构图 的绘制	2	001	企业人力资源规划的分类	Y
							002	企业组织结构与组织机构的关系	X
							003	企业组织机构设置的原则	X
							004	企业组织结构的形式	X
							005	直线制的优缺点	X
							006	职能制的优缺点	X
							007	直线职能制的特点	X
							008	事业部制的优缺点	X
							009	组织结构设计后的实施原则	X

A	人力资源规划	B	工作岗位分析	3	001	工作岗位分析的概念	Y
					002	工作岗位分析的内容	X
					003	工作岗位分析的作用	X
					004	工作岗位分析信息的主要来源	X
					005	岗位规范的概念	Y
					006	岗位规范的主要内容	X
					007	岗位规范的结构模式	X
					008	工作说明书的概念	X
					009	工作说明书的分类	X
					010	工作说明书的内容	X
					011	岗位规范与工作说明书的区别	X
		C	劳动定额 定员管理	5	001	劳动定额管理的内容	X
					002	现代劳动定额的发展趋势	X
					003	劳动定额水平的概念和种类	X
					004	劳动定额修订的内容	X
					005	劳动定额的定期修订	X
					006	劳动定额不定期修订	X
					007	劳动定额统计工作的任务	X
					008	实耗工时的概念和意义	Y
					009	劳动定员的基本概念	X
					010	劳动定员与其他相关概念的关系	X
					011	劳动定员的形式	X
					012	企业劳动定员管理	X
					013	企业劳动定员管理的作用	Y
					014	企业劳动定员基本原则	X
					015	劳动定员传统的制定修订方法	X
					016	企业劳动定员制定修订的新方法	X
		D	人力资源 费用审核 与支出的 控制	2	001	人工成本的概念和内容	X
					002	人力资源管理费用的概念和内容	X
					003	审核人力资源费用预算的基本要求	X
					004	人力资源费用支出控制的作用	Y
					005	人力资源费用支出控制的原则	X
		A	企业人员 招聘 活 动的实施	6	001	内部招募的优势	X
					002	内部招募的不足	X
					003	外部招募的优势	X
					004	外部招募的不足	X
					005	实施内部招募与外部招募的原则	X
					006	笔试的适用范围	Y
					007	笔试的特点	X
					008	面试的概念	X
					009	面试的内容	X
					010	面试的目标	X
					011	人格测试的类型	X
					012	兴趣测试的类型	X
					013	能力测试的内容	X
					014	情境模拟测试的概念	X
					015	情境模拟测试的特点	X
					016	情境模拟测试的分类	X
					017	情境模拟测试的优点	X

B	招聘与配置	B	企业人员招聘活动的评估	3	001	招聘成本的概念	Y
					002	招聘成本的形式	X
					003	招聘成本效益评估	Y
					004	人员招聘数量与质量评估	X
					005	信度的概念及类型	X
					006	效度的概念及类型	X
					007	公平程度的概念	Y
		C	人力资源的有效配置	5	001	企业人力资源配置的概念和种类	X
					002	企业人力资源空间和时间配置的概念	X
					003	人力资源配置的基本原理	X
					004	企业劳动分工的概念与作用	X
					005	企业劳动分工的形式	X
					006	企业劳动协作的基本形式	X
					007	企业内部劳动协作的要求	Y
					008	工作地组织的内容与要求	X
					009	精益生产的含义	X
					010	5S管理的含义	X
					011	标准工时工作制的内容	X
					012	综合工时工作制的内容	X
					013	不定时工作制的内容	X
					014	工作轮班制的概念	Y
					015	单班制的内容	X
					016	多班制的内容	X
C	培训与开发	A	基于培训需求分析项目设计	5	001	培训需求分析的含义	Y
					002	培训需求意向的内容	Y
					003	培训需求分析的内容	X
					004	企业员工培训与开发项目设计的原则	X
					005	培训项目的确定	X
					006	培训内容的开发	X
					007	实施过程的设计	X
					008	评估手段的选择	X
					009	培训资源的筹备	X
					010	培训成本的预算	X
		B	企业员工培训开	1	001	培训目标的确立	X
					002	培训策略的确立	X
		C	培训方法的选择与组织实施	1	001	培训前对培训师的基本要求	X
					002	培训师的培训与开发	X
					003	培训课程的实施与管理	X
		D	企业员工培训有效性评估	2	001	培训有效性评估的含义	X
					002	培训有效性评估的作用	X
					003	培训有效性内容	X
					004	培训有效性信息类型	X
		E	企业培训制度的建立与推行	1	001	企业培训制度的内涵	X
					002	企业培训制度的构成	Y
					003	起草与修订培训制度的要求	X

B	理论知识		F	员工职业生涯规划与管理	3	001	职业与职业生涯的基本概念	Y
						002	职业生涯规划的内涵与特征	X
						003	职业生涯发展的基本理论	X
						004	个人职业生涯规划的含义	X
						005	组织职业生涯管理的含义	Y
						006	组织职业生涯管理的作用	X
		D	A	绩效指标与标准设计	3	001	绩效考评指标的类型	X
						002	绩效指标体系的设计要求	X
						003	绩效考评标准的类型	X
						004	绩效考评标准的设计原则	X
						005	绩效目标设置的原则	X
						006	基于不同维度的绩效考评指标设计	X
			B	绩效考评系统的设计与运行	8	001	绩效考评主体的含义	Y
						002	绩效考评的分类	X
						003	不同考评主体的比较	Y
						004	绩效考评主体的特点	X
						005	绩效考评周期的概念	Y
						006	绩效考评周期的影响因素	X
						007	分布误差含义和类型	X
						008	晕轮误差的含义	X
						009	个人偏见的含义	X
						010	优先和近期效应的含义	X
						011	自我中心效应的含义和类型	X
						012	后继效应的含义	X
						013	评价标准对考评结果的影响	X
						014	企业绩效考评过程中的矛盾与冲突	Y
						015	确立绩效评审与申诉系统的内容和意义	X
						016	绩效考评的程序	X
			C	绩效考评方法及其应用	1	001	绩效考评方法的分类	X
						002	绩效考评方法的比较	X
						003	绩效考评方法的应用策略	X
		薪酬	A	薪酬制度设计的前期准备	5	001	薪酬的概念	Y
						002	薪酬的主要组成部分	X
						003	薪酬的实质	X
						004	薪酬水平及其主要影响因素	X
						005	薪酬管理的概念及目标	X
						006	薪酬管理的基本原则	X
						007	薪酬管理的内容	X
						008	薪酬体系的概念	X
						009	薪酬体系的类型	X
						010	薪酬体系设计的基本要求	X
						011	薪酬管理制度的概念	Y
						012	薪酬管理制度的内容	X
						013	薪酬管理制度的类别	X
			B	岗位评价	2	001	岗位评价的概念	X
						002	岗位评价的特点	X
						003	岗位评价的基本功能	X
						004	岗位评价所需信息来源	X

E	管理	C	市场薪酬调查	2	001	市场薪酬调查的基本概念	Y
					002	市场薪酬调查的种类	X
					003	市场薪酬调查的作用	X
					004	薪酬市场调查报告的内容	X
					005	薪酬市场调查报告的应用	X
		D	员工福利管理	5	001	员工福利的概念	Y
					002	福利的本质	X
					003	员工福利的类别	X
					004	员工福利的内容	X
					005	社会保险的基本概念和构成	X
					006	住房公积金的性质和缴存范围	X
					007	法定假期的内容	X
					008	企业补充保险的内容	X
					009	员工服务福利	X
					010	员工福利管理的主要原则	X
					011	员工福利计划的基本问题	Y
					012	良好的员工福利计划的基本特征	X
	F	A	企业劳动关系信息沟通	3	001	职工代表大会制度的性质	X
					002	职工代表大会制度的特点	X
					003	职工代表大会的职权	X
					004	职工代表的选举	X
					005	平等协商的性质	X
					006	平等协商的形式	X
					007	信息沟通制度的内容	X
					008	员工满意度调查的内容	X
					009	实施员工满意度调查的目的和要求	Y
		B	劳动标准的制定与实施	4	001	劳动标准的含义	Y
					002	理解劳动标准的注意点	X
					003	劳动标准的结构	X
					004	工作时间的概念	X
					005	工作时间的种类	X
					006	延长工作时间的概念	X
					007	延长工作时间的内容	X
					008	最低工资的含义	Y
					009	用人单位内部劳动规则的含义	Y
					010	用人单位内部劳动规则的特点	X
					011	用人单位内部劳动规则的内容	X
		C	集体合同管理	2	001	集体合同的概念	Y
					002	集体合同的特征	X
					003	集体合同与劳动合同的区别	X
					004	集体合同的作用	X
					005	订立集体合同应遵循的原则	X
					006	集体合同的形式	X
					007	集体合同的期限	X
					009	集体合同的具体内容	X

							001	劳动争议的概念	X
							002	劳动争议的分类	X
							003	劳动争议产生的原因	Y
							004	劳动争议处理的原则	X
				D	劳动争议的协商与调解	3	005	企业劳动争议调解委员会对劳动争议调解的特点	Y
							006	企业劳动争议调解委员与其他调解的区别	Y
							007	调解委员会的构成和职责	X
							008	调解劳动争议的原则	X
				E	职业安全卫生与工伤管理	3	001	职业安全卫生标准的内容	X
							002	职业安全卫生标准的特点	X
							003	职业安全卫生标准的分类	X
							004	职业安全卫生防护用品管理台账的分类	X
							005	岗位安全教育的内容和要求	Y
							006	工伤的概念	Y
							007	工伤事故分类	X

1. 鉴定点的重要程度是指每个鉴定点在所属鉴定范围中的相对重要性水平，它反映了每个鉴定点与其他鉴定点相对重要程度。其中X为最重要的核心要素，为职业活动必备知识点，占85.56%；Y为一般要素，占14.44%；Z为辅助性要素，占0%。
2. 本鉴定要素细目表根据中华人民共和国人力资源和社会保障部制定国家职业技能标准《企业人力资源管理师》（职业编码：4-07-03-04）编制。
3. 本职业题库开发中使用的参考教材为：企业人力资源管理师（基础知识），中国就业培训技术指导中心组织编写，ISBN978-7-5167-4170-2, 中国劳动社会保障出版社，2020；企业人力资源管理师（三级），中国就业培训技术指导中心组织编写，ISBN978-7-5167-4199-3, 中国劳动社会保障出版社，2020。

企业人力资源管理师二级理论知识考核要素细目表（征求意见稿）

鉴定范围							鉴定点		
一级		二级		三级			代码	名 称	重要程度
代码	名称	代码	名称	代码	名称	鉴定权重			
A	基本要素	A	职业道德	A	职业道德基本知识	2	001	职业道德的内涵	Y
							002	职业道德的内容	X
							003	诚信的基本要求	X
							004	忠诚的基本要求	X
							005	敬业精神的基本要求	X
							006	责任的基本要求	X
							007	规矩的遵守	X
				B	职业守则	3	001	诚实公正的基本要求	X
							002	严谨求是的基本要求	X
							003	遵章守法的基本要求	X
							004	恪尽职守的基本要求	X
							005	以人为本的基本要求	X
							006	量才适用的基本要求	X
							007	有效激励的基本要求	X
							008	促进和谐的基本要求	X
							009	勤勉好学的的基本要求	X
							010	追求卓越的基本要求	X
				A	劳动经济学	2	001	劳动资源的稀缺性	Y
							002	劳动力市场	X
							003	劳动经济学的研究方法	X
							004	劳动力与劳动力供给	X
							005	企业短期劳动力需求的决定	X
							006	人口、资本存量与均衡工资率	X
							007	均衡价格论的一般原理及工资决定	Y
							008	工资形式	X
							009	就业总量的决定	Y
							010	失业及其类型	X
							011	需求不足性失业	X
							012	失业的度量和失业的影响	X
							013	政府行为和劳动力市场	X
				B	劳动法	2	001	劳动法的概念	X
							002	劳动法的基本原则	X
							003	劳动法的法律渊源	X
							004	劳动法的体系	X
							005	劳动法律关系及其特征	X
							006	劳动法律关系构成要素	X
							007	劳动法律事实	X

小	B	基础知识	C	现代企 业管理	2	001	企业战略环境分析	X
						002	企业分析	X
						003	企业经营战略的实施与控制	X
						004	科学决策的要求与方法	X
						005	企业经营计划	X
						006	市场分析	X
						007	市场营销管理过程	X
						008	市场营销策略	X
						009	财务管理的概念与内容	Y
						010	财务管理的价值观念	X
						011	财务分析	X
						012	企业投资管理	X
						013	短期财务决策	X
						014	利润与股利分配管理	Z
						015	管理信息系统的基本概念	X
						016	人力资源信息系统的设计与应用	Z
			D	管理心 理与组 织行为	2	001	个体差异	X
						002	工作动机的理论与应用	X
						003	员工的学习和行为管理	X
						004	工作团队的动力	Y
						005	群体决策与人际沟通	X
						006	领导的活动与角色	X
						007	领导特质风格及权变因素	X
						008	领导理论中的新观点	X
						009	心理测量的原理	X
						010	心理测量与人力资源管理	X
			E	人力资 源开发 与管理	2	001	人的管理哲学	X
						002	以人为本的管理理想	X
						003	人力资本理论	Y
						004	人力资本投资的收益率	Z
						005	人力资源开发的目标	X
						006	人力资源开发的理论体系	X
007	人力资源开发内容与方法	X						
008	企业人力资源管理的概念和作用	X						
009	企业人力资源管理原理和职能	X						
010	人力资源管理的三大基石	X						
A	企业组 织结构 设计与 变革	3	001	组织结构设计的基本理论	X			
			002	新型组织结构模式	X			
			003	企业组织结构设计的内容和概念	X			
			004	企业战略与组织结构的关系	X			
			005	企业组织结构变革的基本原则	X			
			006	决定工作岗位存在的前提	Y			
			007	工作岗位设计的基本原则	X			
			008	改进岗位设计的基本内容	X			

A	人力资源规划	B	企业人力资源需求预测	5	001	企业人力资源规划的内容	X
					002	企业人力资源规划的作用	X
					003	企业人力资源规划的环境	X
					004	制定企业人员规划的基本原则	X
					005	人力资源预测的概念内容	X
					006	人力资源预测的作用	X
					007	人力资源预测的局限性	X
					008	影响人力资源需求预测的一般因素	X
					009	人力资源需求预测的原理	Y
					010	影响企业人力资源需求预测的参数	Y
					011	企业专门技能人员结构预测	X
					012	企业经营管理人员结构预测	X
		C	企业人力资源供给预测与供求平衡	1	001	内部供给预测	X
					002	外部供给预测	X
					003	人力资源的供求平衡	X
					004	人力资源的供求不平衡	X
		D	劳动定额员标准化管理	3	001	劳动定额员标准的概念	X
					002	劳动定额员标准特点	X
					003	劳动定额员标准的分级分类	X
					004	劳动定额员标准制定修订贯彻的基本原则	X
					005	劳动定额员标准化的概念	X
					006	劳动定额员标准化的功能	X
					007	劳动定额员标准化的组织	X
					008	劳动定额员标准体系的含义和特征	X
		E	企业人力资源管理制度规划	3	001	制度化管理的概念	X
					002	制度化管理的特征	X
					003	制度规范的类型	X
					004	企业人力资源管理制度体系的构成	X
					005	企业人力资源管理制度体系的特点	X
					006	制定企业人力资源管理制度的基本要求	X
					007	企业人力资源管理制度规划的基本原则	X
		A	企业人员招聘计划的制订	3	001	人员招聘计划的概念及内容	X
					002	制定招聘计划的原则	X
					003	招聘需求分析含义	X
					004	招聘需求分析的内容	X
					005	招聘成本的内容	X
					006	招聘成本的特点	X
					007	招聘外包的概念	Z
					008	招聘外包的特点	X
		B	员工素质测评标准体系构建	3	001	员工素质测评的基本原理	X
					002	员工素质测评的类型	X
					003	员工素质测评的主要原则	X
					004	素质测评标准体系的要素	X
					005	素质测评标准体系的构成	X
					006	素质测评标准体系的类型	X
					007	品德、知识和能力测评内容	X

		B	招 聘 配 置	C	笔试的设计与应用	1	001	笔试的概念和种类	X
							002	笔试中常见问题	Y
							003	岗位知识测验的内容	X
				D	面试的组织与实施	3	001	面试的概念类型	X
							002	面试的发展趋势	X
							003	结构化面试问题的类型	X
							004	结构化面试的步骤	X
							005	行为化面试的概念	X
							006	行为化面试的实质、要素	X
							007	群体决策的特点	X
							008	群体决策的组织与实施步骤	X
				E	心理测验的组织与实施	2	001	心理测验的概念、人格特征	X
							002	心理测验的特点	X
							003	职业心理测验的手段	X
							004	职业心理测验适用范围	X
				F	企业人力资源动态配置	3	001	企业人力资源配置与流动的概念与种类	X
							002	企业员工的流动	X
							003	员工晋升的定义和作用	X
							004	员工晋升制的种类	X
							005	员工调动的含义和目的	X
							006	工作岗位轮换	X
							007	员工降职	X
							008	员工流动率统计调查的基本内容	X
							009	员工流失率等计算及其他分析方法	Y
				A	员工培训与开发体系的设计与完善	1	001	企业员工培训与开发体系的概念	Y
							002	员工培训与开发体系的构成	X
							003	员工培训与开发体系设计的原则	X
				B	员工培训与开发计划的设计与实施	2	001	员工培训与开发规划的概念、分类、内容	X
							002	员工培训与开发规划设计的要求	X
							003	员工培训与开发年度计划的基本构成	X
							004	企业员工培训与开发年度计划设计的基本内容	X
							005	人力资源部门的培训与开发管理职责	X
				C	员工培训课程体系设计与培训资源开发	2	001	员工培训课程设计的特征	X
							002	员工培训课程设计的基本原则	X
							003	员工培训课程设计的构成要素	X
							004	课程教学计划的内容	X
							005	培训中印刷材料的准备	X
							006	培训教师的来源	X
				D	企业管理人员技能培训与开发	2	001	管理培训体系设计的原则	X
							002	不同层级管理人员培训的项目目的类别	X
							003	管理人员培训与开发的计划与实施	X
							004	管理技能培训课程内容	X
							005	技能培训的方法	X

B	理论知识	C	开发	E	员工培训与开发评估	4	001	员工培训与开发评估的概念	X
							002	员工培训与开发评估的基本原则	X
							003	员工培训与开发评估的类型	X
							004	员工培训与开发评估体系的构成	X
							005	评估培训与开发效果的标准	X
							006	培训与开发效果的层级体系	X
							007	培训与开发效果的四级评估	X
							008	制定培训与开发评估标准的要求	X
							009	培训与开发评估方式方法分类	X
							010	培训与开发评估的定性定量法及应用范围与注意事项	X
				F	员工职业生涯规划与管理	4	001	职业生涯的管理的概念与分类	X
							002	组织职业生涯管理的目标	X
							003	组织职业生涯管理原则	X
							004	职业选择理论与职业生涯发展阶段理论	X
							005	职业生涯规划概念和分类	X
							006	职业生涯规划的特征	X
							007	职业生涯规划的影响因素	X
							008	职业生涯规划的作用	X
							009	制定职业生涯规划的基本原则	X
							010	员工职业生涯自我开发与管理 的含义与目标	X
	011	员工职业生涯自我开发与管理的原则	X						
	D	绩效管理	A	绩效管理系统的设计	3	001	绩效管理系统设计的内容	X	
						002	对绩效管理系统不同认识	X	
						003	绩效管理系统评估的含义	X	
						004	绩效管理系统评估的内容	X	
						005	绩效管理总流程的设计	X	
						006	绩效管理系统评估问卷设计	X	
			B	绩效计划	2	001	绩效计划的目的	X	
						002	绩效计划的特征	X	
						003	绩效计划的作用	X	
						004	各个层级绩效考评指标的设计	X	
			C	绩效监控与沟通	2	001	绩效监控的目的与内容	X	
						002	绩效沟通的内容	X	
						003	绩效辅导的意义	X	
						004	绩效监控的关键点	X	
						005	绩效沟通的实施	X	
006						绩效辅导的开展	X		
D	绩效考评	5	001	绩效考评管理机构的组成	X				
			002	绩效考评运作体系	X				
			003	绩效反馈面谈的类型	X				
			004	制定绩效改进的计划	X				
			005	绩效考评结果的应用范围	X				
			006	360度评估的内涵	X				
			007	基于互联网的360度评估优势	X				
			008	基于互联网的360度评估面临的问题	X				
			009	360度评估的优点	X				
			010	360度评估的缺点	X				

E	薪酬管理	A	薪酬制度设计	5	001	薪酬的基本概念	X
					002	薪酬管理及人力资源管理其他子系统的关系	X
					003	薪酬战略	X
					004	薪酬制度的概念	X
					005	宽带薪酬的概念	X
					006	宽带薪酬的特征	X
					007	宽带薪酬的设计原则	X
					008	岗位薪酬制特点及类型	X
					009	技能薪酬制特点及类型	X
					010	绩效薪酬制特点及类型	X
					011	其他薪酬制特点及类型	X
					012	薪酬计划的内容	X
					013	制定薪酬计划的原则	X
		B	岗位评价	4	001	岗位评价系统	X
					002	岗位评价指标	X
					003	岗位评价技术与方法	X
					004	岗位分类与分级的概念	X
					005	岗位分类的基本功能	X
					006	岗位分类的基本要求	X
					007	岗位分类的缺陷	X
					008	岗位横向分类	X
		C	市场薪酬调查	2	001	市场薪酬调查的概念	X
					002	市场薪酬调查的种类、方法	X
					003	市场薪酬调查的方法	X
					004	不同情形的薪酬水平定位	X
		D	企业补充保险	1	001	企业年金的概念与内容	X
					002	企业补充医疗保险的概念与内容	X
		E	薪酬制度的运行	2	001	人工成本的概念及构成	X
					002	确定合理人工成本应考虑的影响因素	X
					003	薪酬满意度的内容	X
					004	影响员工薪酬满意度的因素	X
					005	薪酬制度的常见问题	X
					006	薪酬制度的调整	X
F	劳动关	A	劳务派遣用工管理	3	001	劳动关系含义与特征	X
					002	劳动法法律关系的含义和特征	X
					003	劳务关系的含义	X
					004	劳动关系与劳务关系的区别	X
					005	劳务派遣的概念	Y
					006	劳务派遣的特点	X
		B	工资集体协商	4	001	集体协商的含义特点	X
					002	工资集体协商的含义内容	X
					003	工资集体协商咨询指导员	Y
					004	社会协商	Z
					005	工资指导线制度的含义	X
					006	制定工资指导线应遵循的原则	X
					007	工资指导线的主要内容	X
					008	劳动力市场工资指导价位制度内容	X
					009	劳动力市场工资指导价位制度的意义	X

			系管理				001	劳动生产责任制度	X
							002	安全技术措施计划管理制度	X
							003	安全生产教育制度	X
							004	安全生产检查制度	X
				C	劳动安全卫生管理	4	005	重大事故隐患管理制度	X
							006	安全卫生认证制度	Y
							007	个人劳动安全卫生防护用品管理制度	X
							008	劳动者健康检查制度	X
							009	伤亡事故报告和处理制度的内容	X
				D	劳动争议处理	3	001	劳动争议的概念、分类及产生的原因	X
							002	劳动争议处理制度	X
							003	劳动争议处理的原则	X
							004	企业劳动争议调解委员会对劳动争议的调解	X
							005	劳动争议仲裁委员会对劳动争议的调解	X
							006	集体合同争议的特点	X

1. 鉴定点的重要程度是指每个鉴定点在所属鉴定范围中的相对重要性水平，它反映了每个鉴定点与其他鉴定点相对重要程度。其中X为最重要的核心要素，为职业活动必备知识，占92.5%；Y为一般要素，占5.5%；Z为辅助性要素，占2.0%。
2. 本鉴定要素细目表根据中华人民共和国人力资源和社会保障部制定国家职业技能标准《企业人力资源管理师》（职业编码：4-07-03-04）编制。
3. 本职业题库开发中使用的参考教材为：企业人力资源管理师（基础知识），中国就业培训技术指导中心组织编写，ISBN978-7-5167-4170-2, 中国劳动社会保障出版社，2020；企业人力资源管理师（二级），中国就业培训技术指导中心组织编写，ISBN978-7-5167-4606-6, 中国劳动社会保障出版社，2020。