2020 年人力资源管理师三级 新旧教材对比

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **章** | **节** | **2020 年页**  **码** | **2019 页**  **码** | **变化内容** |
| **第一章** | 第一节 企业组 | P1 | P1 | 学习目标内容变化，改为“通过学习，了解企业人 |
| **人力资源规** | 织结构调查与组 |  |  | 力资源规划的分类，企业组织结构和组织机构的概 |
| **划** | 织结构图的绘制 |  |  | 念及相互关系 以及企业组织结果信息采集的基  本程序和方法。” |
|  |  | P1-2 | P1-2 | 知识点要求变化： |
|  |  |  |  | 原“一、人力资源规划”变化为“一、企业人力资 |
|  |  |  |  | 源规划的分类。” |
|  |  |  |  | 原“二、企业组织机构的概念”变化为“二、企业 |
|  |  |  |  | 组织结构与组织机构的关系。” |
|  |  | P9 | P9 | 技能要求变化 |
|  |  |  |  | 原“一、组织结构图的绘制”变化为“一、企业组 |
|  |  |  |  | 织结构的调查” |
|  |  |  |  | 原“二、组织结构图绘制的实例”变化为“二、企 |
|  |  |  |  | 业组织结构图的绘制” |
|  | 第二节 工作岗 | P15 | P13 | 学习目标变化 |
|  | 位分析 |  |  | 后半句原“以及工作岗位分析与编写工作说明书的 |
|  |  |  |  | 程序和步骤”变化为“掌握工作岗位分析与编写工 |
|  |  |  |  | 作说明书的程序和步骤。” |
|  | 第三节 企业劳 | P26 | P24 | 学习目标变化 |
|  | 动定额定员管理 |  |  | 第一单元 |
|  |  |  |  | 原“掌握劳动定额水平的概念和种类”变化为“了 |
|  |  |  |  | 解劳动定额水平的概念和种类” |
|  |  |  |  | 原“衡量劳动定额水平的方法及其注意事项”变化 |
|  |  |  |  | 为“掌握评价和衡量劳动定额水平的方法及其注意 |
|  |  |  |  | 事项” |
|  |  | P33 | P31 | 学习目标变化 |
|  |  |  |  | 第二单元 |
|  |  |  |  | 原“掌握劳动定额修订的内容、步骤和方法”变化 |
|  |  |  |  | 为“了解劳动定额修订的内容，劳动定额的定期修 |
|  |  |  |  | 订与不定期修订；掌握劳动定额修订的步骤和方 |
|  |  |  |  | 法。” |
|  |  | P37 | P35 | 学习目标变化 |
|  |  |  |  | 第三单元 |
|  |  |  |  | 原“掌握劳动定额统计工作的任务”变化为“了解 |
|  |  |  |  | 劳动定额统计工作的任务” |
|  |  | P45-83 | P42-54 | 第四单元全部变化，大改 |
|  |  |  |  | 原“企业定员人数核算的基本方法”变化为“企业 |
|  |  |  |  | 劳动定员制定修订的基本方法” |
|  |  |  |  | 删减旧教材第五单元 定员标准的编写格式和要求 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 第四节 人力资  源费用预算的审核与支出的控制 |  |  | 无变化 |
| **第二章** | 第一节 企业人 | P93 | P69 | 旧教材的知识要求第一段改为“一、企业人员招募 |
|  | 员招聘活动的实 |  |  | 的方式” |
|  | 施 |  |  | 原有的一、内部招募的特点和二、外部招募的特别 |
|  |  |  |  | 改为“一、企业人员招募的方式”的两个小点。 |
|  |  | P95 | P71 | 外部招聘的不足： |
|  |  |  |  | 旧教材：筛选难度大、时间长 |
|  |  |  |  | 新教材：甄选难度大、时间长 |
|  |  | P96 | P72 | 旧教材：能力要求：一、选择招聘渠道的主要步骤 |
|  |  |  |  | 新教材：技能要求：一、选择人员招募方式的主要 |
|  |  |  |  | 步骤 |
|  |  | P102 | P78 | 二、采用招聘洽谈会方式时应关注的问题： |
|  |  |  |  | 新增：1.了解招聘会的档次 |
|  |  |  |  | 第二单元标题： |
|  |  |  |  | 旧教材：对应聘者进行初步筛选 |
|  |  |  |  | 新教材：企业应聘人员的初步甄选 |
|  |  | P103-105 | P79-81 | 技能要求： |
|  |  |  |  | 旧教材标题：一、筛选简历的方法 |
|  |  |  |  | 二、筛选申请表的方法 |
|  |  |  |  | 三、笔试方法的应用 |
|  |  |  |  | 新教材：一、利用简历甄选应聘人员的方法 |
|  |  |  |  | 二、利用招聘申请表甄选应聘人员的方法 |
|  |  |  |  | 三、利用笔试甄选应聘人员的方法 |
|  |  | P114 | P89 | 第四单元： |
|  |  |  |  | 旧教材标题：人员选拔的其他方法 |
|  |  |  |  | 新教材：甄选应聘人员的其他方法 |
|  |  | P116 | P92 | 技能要求： |
|  |  |  |  | 旧教材标题：一、情境模拟测试方法 |
|  |  |  |  | 新教材：一、情境模拟测试的应用 |
|  |  |  |  | 被测试者改为“应试者” |
|  |  | P118 | P94 | 旧教材：第五单元标题：员工录用决策 |
|  |  |  |  | 新教材：第五单元 企业人员录用策略的选择 |
|  |  | P120 | P95 | 注意事项第一段，新增：企业招聘主管人员在选择 |
|  |  |  |  | 应用人员录用的各种决策时 |
|  | 第二节 企业人 | P122 | P97 | 公式后新增对应表格序号 |
|  | 员招聘活动的评 | P123 | P98 | 旧教材：第二单元标题：招聘活动过程的评估 |
|  | 估 |  |  | 新教材：第二单元 招聘活动各个环节的评估 |
|  | 第三节 人力资 | P129-130 | P104-10 | 删除：一、人力资源配置的基本概念的第一段和第 |
|  | 源的有效配置 |  | 5 | 三段 |
|  |  | P133 | P108 | 删除：（三）企业劳动分工的原则 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | P134-139 | P110-11 2 | 旧教材标题和内容内容变化：（二）内部劳动协作的要求  （三）作业组  新教材：（二）企业基层单位的劳动协作  （三）企业内部劳动协作的要求新增：（六）精益生产和 5S 管理  新增：技能要求：一、企业组织劳动分工与协作的  方法 |
| P147 | P120 | 删除：四、加强现场管理的 5s 活动第一段 |
| P146 | P122 | 旧教材：（四）6S 活动  新教材：（四）5S 活动的进一步拓展 |
| P157 | P129 | 删除：“时间生物学家。。。20%”整段 |
| **第三章** | 第一节 基于培训需求分析项目设计 | P159 | P131 | 旧教材：第一节 培训项目设计与有效性评估第一单元 基于需求分析的项目设计  新教材：第一节 基于培训需求分析项目设计第一单元：企业员工培训需求分析的方法  一、培训需求分析的含义 内容变化 |
| P160-166 | P132-13 8 | 旧教材：“三、培训需求分析的技术模型——(三)前瞻性培训需求评估模型”的内容改为新教材的技能要求。  旧教材：四培训项目设计的原则与培训项目规划的  内容改为新教材：第二单元的第一、二点内容 |
| P167 | P138 | 内容变化：  旧教材：能力要求：基于培训需求分析的培训项目设计 (一)明确员工培训目的（二）对培训需求分析结果的有效整合  新教材：技能要求：基于培训需求分析的员工培训项目设计（一）开展员工培训需求分析的调查（二）  分析整合培训需求调查的结果 |
| P170-174 | P141-14 4 | 标题变化：  旧教材：(一)培训项目材料的开发  (二)进行培训活动的设计与选择  (三)建立和培养内部培训师资队伍 (四)统筹协调培训活动  (五)实现培训资源的共享  新教材：(一)员工培训项目材料的开发  (二)员工培训活动的设计与选择  (三)内部培训师资队伍的建设与培养 (四)统筹协调培训部门管理功能  (五)实现企业培训资源共享 |
| P178-179 | P148 | 新增：二、案例 |
| P179 | P148-17  4 | 删除：第二单元 员工培训的有效性评估 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 第二节 企业员工培训与开发课程的设计 | P179-180 | P174-17 5 | 标题变化：  旧教材：第二节：培训课程的设计  (一)根据培训项目的类别和层次确立培训目标  (二)充分考虑组织特征和学习风格以制定培训策略 新教材：第二节企业员工培训与开发课程的设计 (一)根据企业员工培训项目的类别和层次确立培训 目标  (二)根据企业培训文化的理念和风格以制定培训策 略 |
| P186-187 | P181 | 新增：培训授课方式的选择 |
|  |  |  |
| 第三节 培训方法的选择与组织实施 | 193 | 186 | 【学习目标】  2019：掌握培训方法的程序和几种常用培训方法的 应用  2020：掌握选择与应用各类培训的基本程序和方法 |
| 194 | 187 | 2019：【知识要求】一、适宜知识类培训的直接传授培训方法，“讲授法的缺点”  2020 修改为：【技能要求】一、企业员工培训与开  发的各种方法“讲授法的局限性”。 |
|  | 195 | 删除 2019 年（二）拓展训练 1.场地拓展训练（3） 中的“使团队从以下几个方面得到收益和改善。①  ②③④”等内容。 |
| 203 | 197 | 2019： 【能力要求】一、选择培训方法的程序  2020 修改为： 二、选择企业员工培训方法的程序 |
| 208 | 201 | 2019： 201 页（四）应用案例  2020 修改为：208 页（四）角色扮演法案例新增案例一：某企业角色扮演法案例  新增案例二：某拓展训练公司推荐的标准课程 |
| 214 | 205 | 2019 年： 【能力要求】  2020 年修改为：【技能要求】 |
| 第四节 企业员  工培训的有效性评估 | 218-244 |  | 2020 新增小节：第四节 企业员工培训的有效性评估 |
| 第五节 企业培训制度的建立与推行 | 244 | 208 | 2019： 第四节 培训制度的建立和推行  2020 年修改为：第五节 培训制度的建立和推行 |
|  | 213 | 删除 2019 年 2.制度解释（2）中的“企业可以考虑  使用这种方法”。 |
|  | 217 | 删除 2019 年（九）说明的内容。 |
| 第六节 员工职  业生涯规划与管理 | 253-261 |  | 2020 年新增第六节 员工职业生涯规划与管理 |
| **第四章 绩效管理** | 第一节 绩效考核指标与标准设  计 | 264 | 219 | 2019： 第一节 绩效管理系统的设计  2020 年修改为： 第一节绩效考核指标与标准设计  （内容大改） |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 第二节 绩效考评系统设计与运行 | P281-P303 | P237-24 4 | 19 年：第二节 员工绩效考评 第一单元绩效计划的内容与实施  内容大改  原：绩效计划的目的和内容、绩效计划的特征、绩 效计划的实施流程、绩效合同的设计  新：绩效考评主体的分类和比较、绩效考评主体的特点、绩效考证周期及其影响因素、绩效考评误差的含义和类型、企业绩效考评过程中的矛盾与冲突、确立绩效评审与申诉系统的内容和意义、绩效考证的程序与流程设计、绩效管理的职责划分、绩效考评周期的确定、绩效考评主体的确定、减少绩效考评误差的方法、企业绩效考证中矛盾与冲突的处理、  企业员工绩效申诉的处理 |
| 第三节 绩效考评方法及其应用 | P303 | P244 | 19 年：第二节 员工绩效考评 第二单元绩效考评方法及其应用  学习目标变化  原：掌握绩效考评 能够应用各种行为导向型主  观...  新：了解绩效考评....掌握行为导向型主观... |
| P303-304 | P244-P2  45 | 无变化  一、绩效考评方法的分类 |
| P304-P306 |  | 新增：  二、绩效考评方法的比较  **三、**绩效考评方法的应用策略 |
| P306-p326 | P245-26  5 | 没有大变化，只在语言表达上有细微调整！ |
|  | P265-p2 70 | 删除  原：能力要求  一、绩效考评中的矛盾冲突分析  二、避免和解决绩效考评矛盾的方法**三、**绩效申诉及处理 |
|  | P270-28 1 | 删除：  19 年：第二节 员工绩效考评 第三单元绩效面谈与绩效改进 |
| **第五章 薪酬管理** | 第一节 薪酬制度设计的前期准备  第一单元 薪酬体系设计的前期准备 | P328-P335 | P282-28 6 | 19 年：第一节 薪酬制度设计 第一单元薪酬体系设计  学习目标有变化，知识点内容变化大  原：一、薪酬的基本概念、二、影响员工薪酬水平 的主要因素、三薪酬管理  新：一、薪酬管理的基本概念  从薪酬的概念、薪酬的主要组成部分、薪酬的实质、薪酬水平及其主要影响因素、薪酬管理来讲述这一个知识 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | P335 | P286 | 薪酬体系的概念有变化原：四、薪酬体系  新：二、薪酬体系  (一)薪酬体系的概念   1. 原“企业可以从职业、技能、能力三个要素中选 择其一作为确定薪酬体系的依据”改成“可以从岗位、技能、绩效三个要素中 ” 2. “广义的薪酬体系 ”整段有变化 |
| P337-P342 | P288-29 4 | 无变化  三、薪酬体系设计的基本要求  【技能要求】  一、薪酬体系设计的前期准备工作二、岗位薪酬体系设计 |
| P342-P343 | P294 | 原：三、技能薪酬体系设计  新：三、技能与能力薪酬体系设计增加：能力薪酬体系设计内容 |
| 第二单元专项薪酬管理制度的起草 | P345 | P296 | （五）薪酬水平  修改为：薪酬水平是指企业内部各类职位和人员平 均薪酬的高低状况.... |
| P349-P350 |  | 增加：  四、起草单项薪酬制度文本的程序 |
| 第二节 岗位评价  第一单元 岗位评价的基本步骤 | P358-P362 | P308-P3 12 | 学习目标有变化，内容有变化  学习目标原：了解工作岗位评价的基本原理；掌握 岗位评价的基本步骤  学习目标新：了解岗位评价的概念、理论、功能、 原因和方法，掌握岗位评价的基本步骤。  删除了原“二、岗位评价的信息来源；三、岗位评  价与薪酬等级的关系” |
| 第二单元岗位评价数据的处理 | p362-P375 | P312-P3 36 | 内容大改  原：第二单元 岗位评价系统设计  除“三、岗位评价结果误差的调整”没有变化，这 一单元其他内容都大改！ |
| 第三节 人工成本核算 | p375-P386 | P336-P3 45 | 原：第三节 市场薪酬调查  学习目标有变化，内容有变化  原：了解人工成本的概念、构成和主要影响因素， 掌握人工成本核算的基本程序和方法  新：了解市场薪酬调查的基本概念、种类、作用； 掌握薪酬市场调查的基本程序和步骤，调查方式的 选择方法，薪酬调查数据的统计分析和市场调查的  主要方法 |
| 第三节 市场薪  酬调查 | 375 | 336 | 2019 年： 第三节 人工成本核算  2020 年修改为：第三节 市场薪酬调查（内容大改） |
| 第四节 员工福利管理 | 386 | 346 | 2019 年： 一、福利的本质及福利管理的内容和原则  2020 年修改为：一、员工福利的概念（内容大改） |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 387 | 347 | 2019 年： 二、社会保障的基本概念和构成  2020 年修改为：二、员工福利的类别和内容 |
|  | 347 | 将 2019 年三、住房公积金、【能力要求】一、各项福利总额预算计划的制定程序 二、各类保险金的计算 三、住房公积金的计算等内容并入 2020 年二、  员工福利的类别和内容。 |
| 395 |  | 2020 年新增：三、员工福利管理待遇 |
| 396 |  | 2020 年新增：四、员工福利计划 |
| 397 |  | 2020 年新增【技能要求】一、福利管理的基本程序； 二、员工福利计划的制定程序；三，员工福利预算  的编制程序等内容。 |
| **第六章**  **劳动关系管理** | 第一节  企业劳动关系信息狗头 | 403 | 355 | 节标题变化  第一节，原来为“企业民主管理”现在为“企业劳 动关系信息沟通”  新增《中华人民共和国工会法》规定：《中华人民共  和国工会法》……基本一致。 |
| 404 | 356 | 原教材第一段中“从组织形式……取的沟通”删除 |
| 410-419 | 362-372 | 内容排序改变  员工满意度调查的基本程序在原教材的第一点，新 教材挪至第四点 |
| 第二节  劳动标准的制定与实施 | 435 | 388 | 删除内容  原教材【能力要求】部分  一、中，第一段“用人单位……的根据”删除 |
| 第三节集体合同  管理 | 442-453 | 394-405 | 无变化 |
| 第四节劳动争议  的协商与调解 | 453-460 | 405-413 | 无变化 |
| 第五节  职业安全卫生与工伤管理 | 461 | 413 | 叫法改变  第一单元知识要求中  “劳动卫生标准的内容和分类”变为“职业安全卫 生标准的内容和分类”详细内容中的叫法相应都变 为“职业安全卫生标准”  新增分类  劳动卫生标准划分新增“团体标准” 标准划分改变  新教材中行业标准属于推荐行标准，老教材行业标  准分为强制性标准和推荐性标准。 |
| 462 |  | 新增内容  二、职业安全卫生防护设施、器具和个体用品管理 台账的分类  三、岗位安全教育的内容和要求 |
| 463 | 415 | 删除内容与新增内容  删除劳动安全卫生防护用品管理台账的分类新增 2 个管理台账表 |
| 464 | 416 | 删除内容：特种作业人员的作业范围删除 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 464 | 417 | 一、工伤的概念中《职业病目录》变为《职业病分  类和目录》 |
| 465 | 417 | 工伤事故按照损伤程度划分：重伤的划分改变，变为“105-6000 日以下的失能伤害”，  新增死亡划分说明：死亡为 6000 日的失能伤害  （四）职业病的具体种类说明删除，变为最新调整 后的 2019 年《职业病分类和目录》说明总概述 |
| 471-472 | 423-424 | 所给的案例中，年份时间及工资金额变化，年份时 间变为 2013 年后，工资变多了！ |
|  | 425-428 | 救教材 425 开始到 428（二）非全日制……补充和  完善内容删除 |
| **参考文献** |  | 475-482 | 430-436 | 老教材 143 条，新教材 152 条  新增了一些参考文献，文献的排序也与变化 |