

2025年中级经济师

人力资源

针对2025年中级经济师 人力教材变动考前必学

01

中级人力资源管理教材整体变化



中级人力资源管理教材整体变化



总体情况:2025年教材相较于2024年变动相对较大，但基本为内容的删减，变动率在**15%左右**。

整体框架:变动不大，仅为第三部分名称变动以及**第6、19章**名称变动。

较小的变动:大概**40处左右**，多为字词语句等表述的调整。

较大的变动:集中在**第4、10、16、19章**，涉及内容的新增、删减和更改。

[例如]第4章增加"人才盘点、人力资源数字化转型"

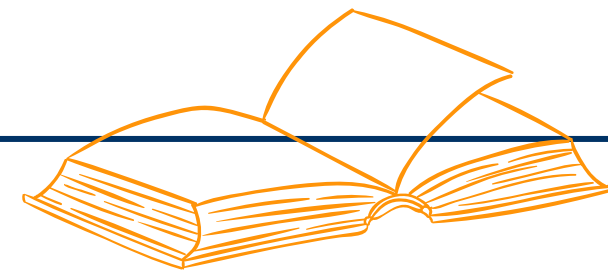
第6章MBTI"理性-情感、判断-感知" 改为 ""思考-情感、判断-知觉"

02

中级人力资源管理教材变动

第四章战略性人力资源管理

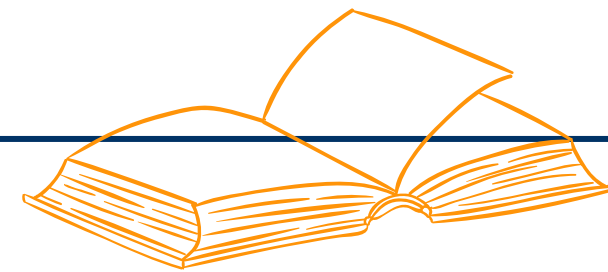
A decorative blue wavy line that spans the width of the slide, starting with a small peak on the left, dipping into a V-shape in the center, and then rising to a small peak on the right before ending.



1.高绩效工作系统的概念

很多研究发现，高绩效工作系统与更低的员工流动率和工伤事故率，更高的生产率、客户满意度，以及更好的财务绩效等，确实是联系在一起的。

与高绩效工作系统有关的一个著名模型是 **“AOM” 模型**。该模型认为，组织绩效在很大程度上取决于**三大要素，即员工的能力、参与机会和动机**，而高绩效工作系统中的人力资源管理实践恰恰有助于而且也应该通过强化员工的能力、参与机会和动机来帮助员工提升绩效，从而进一步实现更高水平的组织绩效。

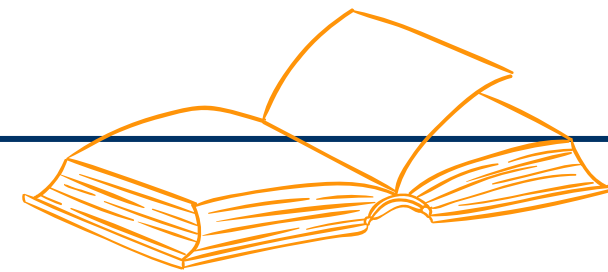


1.高绩效工作系统的概念

关于高绩效工作系统的**定义主要有两种**。

(1)将高绩效工作系统界定为能够提升组织有效性，从而能够帮助组织成为高绩效组织的一整套**人力资源管理政策和实践**。例如马克·休斯里德指出，高绩效工作系统就是旨在通过改进员工队伍的**胜任素质、工作态度、工作动机**来提升员工个人及组织绩效结果的各自相对独立但存在相互联系的一整套人力资源管理实践。

(2)另一种定义则更多关注如何通过使组织的**社会系统(员工及其相互之间的作用)**和**技术系统(设备和流程)**实现良好的匹配来达成组织绩效。指在实现组织目标的过程中，能够确保组织充分利用各种资源，抓住各种机会的人员、技术以及组织结构的正确组合。它强调了，组织想要作为一个高绩效工作系统运行，就必须保证组织中的各种要素能够在一个**顺畅运转的整体中与其它要素实现良好匹配**



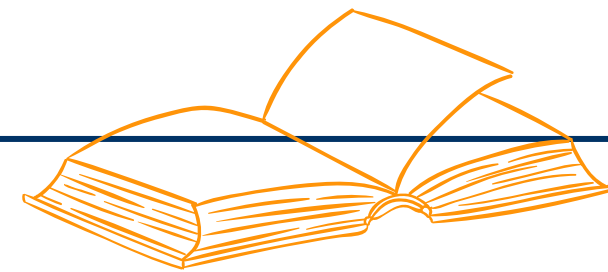
人才盘点概念

人才盘点是**人才管理的一个重要环节**，尽管在现实中它通常**针对组织的核心员工或关键员工展开**，但**也可以是对一个组织的“人才家底”所做的全面盘点。**

人才盘点的目的:

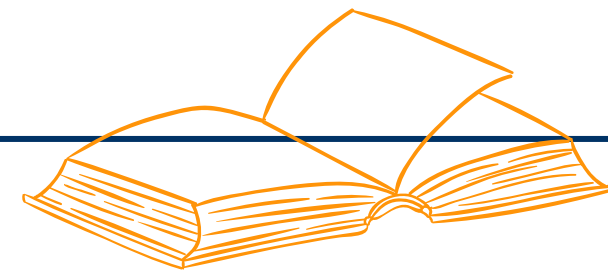
- (1)考查组织或组织的某个业务领域对员工的能力**要求**与当前员工的**实际能力和潜力之间存在的差距**，使组织对自己的关键人才情况做到心中有数，为组织进行关键人才的前瞻性规划以及战略性人员任免和调配决策提供重要依据
- (2)使组织中的人才得到**客观的评价和反馈**，从而帮助他们形成更准确的自我认知，鼓励他们思考个人的长远职业发展以及能力与绩效的改进。

人才盘点需要**自上而下层层展开，每一层负责盘点下一层的人才。**



人才盘点的主要作用

- (1) **辨识人才**，帮助组织全方位地评价各级人才，识别出**具有高潜力的人**。
- (2) **实战练兵**，展示并**提升管理者的识人、用人水平**。
- (3) **统一语言**，使不同管理者用同一把尺子评价人才。通过人才盘点尤其是人才盘点会议的校准环节，可以在一定程度上界定组织的人才衡量标准和相应概念，从而**有助于整个组织形成相对一致的人才评价标准**
- (4) **战略衔接**，真正将组织的人力资源以及人才管理工作与组织战略衔接在一起，**服务于组织战略的实现**

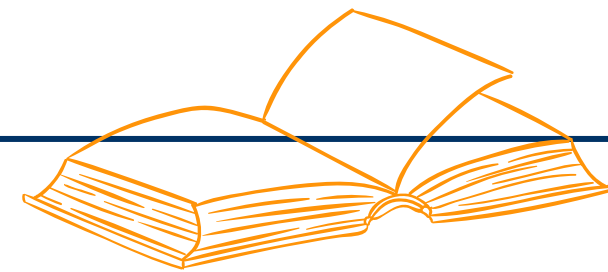


人才盘点的基本操作步骤

第一，由人力资源管理部门协助**管理者对所属员工的当前工作绩效以及未来发展潜力等作出评估**，包括他们的核心优势、职业发展目标、晋升准备度、开发需要以及开发计划等，可使用的方法则包括360度反馈、人格测试、访谈、知识技能考核等。接受盘点的员工有时也需要进行自我评价。

第二，在人力资源管理部门的协调和监督下，通过**召开人才盘点会议的方式，让管理者公开展示对某位员工所做的评价**，并且在不同管理人员**所做的评价之间进行校准**，努力在整个公司形成相对一致的人才评价标准。人才盘点会议重点关注被评价者的**历史绩效以及未来发展潜力**等，会议产生的结果通常是针对一位员工形成的一份盘点清单以及此人在**一张由绩效和潜力两个维度构成的九宫格中的位置**。在关门盘点的情况下，被盘点员工不参加人才盘点会议；而在开门盘点的情况下，被盘点员工本人也需要参加人才盘点会议，这会是一个**集体讨论的过程**，盘点者和被盘点者都有机会分享信息，在充分讨论后达成共识。

第三，**对人才盘点结果进行应用**。运用方式包括制定和实施**管理人员接班计划，分析培训需求，制定开发策略、人员规划、人力资本风险管理**的相应行动计划等。



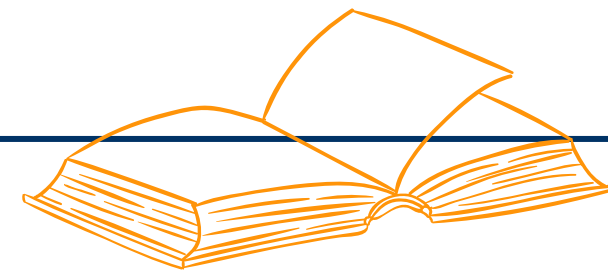
一、数字化与数字化转型的概念

1.人力资源管理数字化(digitalization of HRM)

是为达到运营及战略性人力资源管理目的对数字化潜力进行开发的社会和技术过程，**它强调数字技术在人力资源管理活动及其流程中的应用。**

2.人力资源管理数字化转型(digital transformation of HRM)

通过**制定与组织数字化转型战略相匹配的人力资源管理战略**，在大数据、人工智能、云计算等数字技术的支持下，**借助各种数据分析技术和解析方法，持续改善人力资源管理与服务效率**，优化组织内部和外部利益相关群体的积极体验，确保人才的吸引、保留、使用 and 开发等活动，为组织的战略目标实现和经营绩效提升提供有力支持的过程。

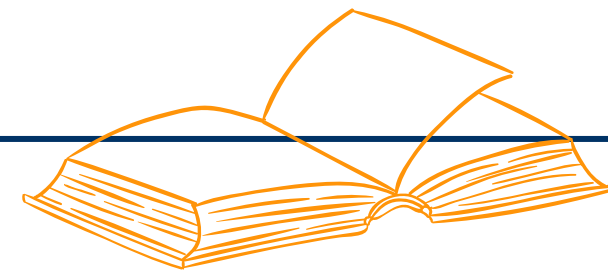


二、人力资源管理数字化转型的成功关键

1.以组织的数字化转型**战略为指引**

从战略性人力资源管理理论的角度来看，人力资源管理数字化转型不仅是数字技术在人力资源管理领域的应用，它的**终极目标是制定并实施与组织的数字化战略相匹配的数字化的人力资源战略**，在实现人力资源管理系统、流程、服务数字化的基础上，**确保组织的人力资源管理活动与公司的数字化战略及其取得的经营成果建立起紧密的联系。**

高层次的人力资源管理数字化或人力资源管理数字化转型一定是**将组织的数字化战略与数字化转型相匹配的**，它不是简单地将原有的人力资源管理模式或系统加以数字化，**而是要在数字化战略的指引下对非数字化时代的人力资源管理模式或系统进行颠覆式改造和创新**。因为在数字化战略下组织业务流程、运营方式乃至商业模式都将发生根本性的改变，组织需要的人员数量、结构以及工作场景、工作方式等都会随之发生根本性的变化，原有的以非数字化战略为中心的人力资源管理系统很难满足新的战略需要。

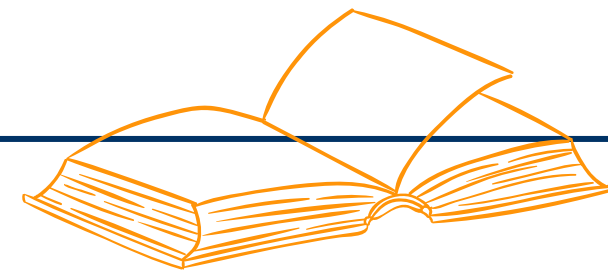


二、人力资源管理数字化转型的**成功关键**

1.以组织的数字化转型**战略为指引**

人力资本、智力资本和知识等是实现组织数字化转型的关键组成部分，人力资源管理中涉及的培训与发展、绩效管理、人才管理和薪酬管理等内容，在组织的数字化战略实现中发挥着重要的作用。例如，在数字化转型要求组织实施的一系列变革中，很重要一个方面就是重新思考自己的人力资源战略尤其是人才吸引和保留战略，因为数字化给全球企业带来的重大挑战之一就是如何吸引和留住顶尖人才。

数字化转型对人才管理而言是**一把双刃剑**。一方面，数字技术的不断发展为人才管理提供了更多、更好的工具、技术和方法，从而为人才管理通过自身的数字化转型跟上组织变革的需要提供了更好的条件。另一方面，在数字化转型背景下，组织的人才管理压力会变得更大。快速的技术变革使组织面临员工队伍能力调整和升级的压力，完全依靠自行培养人才实现数字化转型的难度很高，很容易出现关键人才短缺的问题，与此同时，市场对抢夺数字化人才竞争的加剧，又会导致组织已有的人才随时可能被竞争对手挖角，这导致组织对人才的吸引和保留难度进一步加大。在数字化时代，几乎所有的组织都面临着数字化转型的需求，因此，组织的人力资源管理数字化转型不能只是人力资源管理技术手段的升级，同时还要在人力资源战略层面实现与组织的数字化战略相适应。



二、人力资源管理数字化转型的**成功关键**

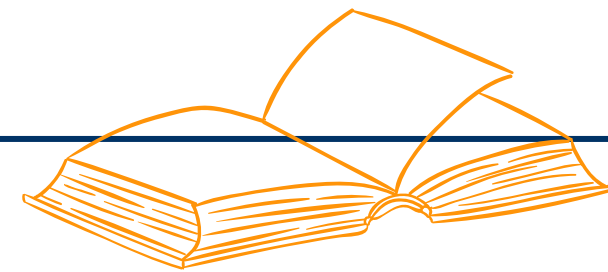
2.以组织的社会技术系统**最优联合为考量**

社会技术系统理论对于理解组织的数字化转型以及人力资源管理数字化转型都有着重要价值。数字化转型过程本身是一场社会技术革命。新一代数字技术的广泛应用在改变了组织的运营方式甚至商业模式和战略的同时，必然会对人的工作方式以及组织对人才队伍进行管理的方式带来颠覆性影响。

数字化战略能否得到顺利执行并对组织绩效产生积极影响，在很大程度上取决于其社会系统能否通过不断自我革命和优化，满足实施数字化转型的组织对人的新要求。**企业只有确保其社会系统与技术系统之间实现真正的相互适应和协调，才能确保组织数字化转型的成功。**

人力资源管理在组织的数字化转型过程中可以在以下**三个方面发挥重要作用**:

- ①帮助领导者和组织适应技术的变化;**
- ②帮助员工适应新的工作模式和职业;**
- ③帮助组织全面适应并促进社会、法律法规及公共政策的变化。**

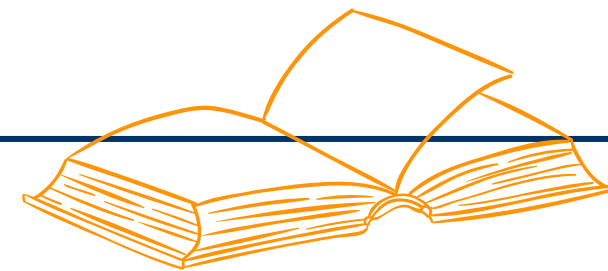


二、人力资源管理数字化转型的**成功关键**

3.以循证人力资源管理决策和实践为内核

循证人力资源管理是指将人力资源管理决策**建立在最佳科学证据基础之上**，用可获得的最佳证据支持与人相关的各种决策，借助数据，分析、研究组织的人员管理实践与盈利能力、客户满意度以及质量等经营成果之间的关系。

循证人力资源管理在实践中的应用**通常称为人力资源解析**，人力资源解析不是简单的人力资源指标衡量，而是对人力资源相关数据进行更复杂的分析;不仅关注人力资源职能管理数据，还会整合其他职能部门及组织外部的数据;可以使用信息技术收集、操作和报告数据;旨在支持与组织的人员相关的决策，并且将人力资源决策与经营成果和组织绩效联系起来。人力资源解析是强化人力资源在价值创造中的作用的的手段，它对于提升组织人力资源管理决策的质量以及促进组织变革具有重要作用，有助于提升人力资源管理在组织中的战略地位。



二、人力资源管理数字化转型的**成功关键**

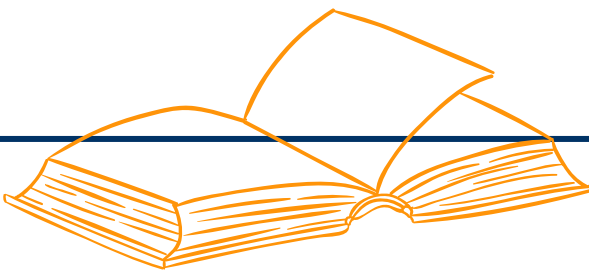
3.以循证人力资源管理决策和实践为内核

数字化时代的人力资源管理问题的分析和解决方案，都需要优先在理论指导下建立分析模型，进行数据、事实、经验和案例等证据的搜集、筛选和分析，然后才能借助各种智能化的工具和形式来进一步呈现完善以及迭代升级。因此，人力资源管理数字化转型要求组织的人力资源管理决策及其管理实践必须是一种真正的循证人力资源管理。

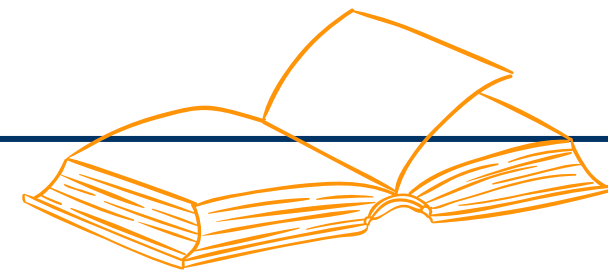
03

中级人力资源管理教材变动

第六章 甄选



维度		内容
一个人的注意力集中 方向	外倾-内倾	外部世界还是内部世界
获取信息 的方式	感觉-直觉	通过感觉和经验，还是通过想象和抽象性思维
处理信息和做出决策 的方式	思考（理性） -情感	主要依赖逻辑关系,还是事物对自己和他人的价值和重要性
通常表现出来的 对待外界 的方式	判断-知觉（感知）	是判断性的、有计划的、有目的的，还是灵活的、好奇的、容易冲动的、适应性强的



“大五” 人格测试

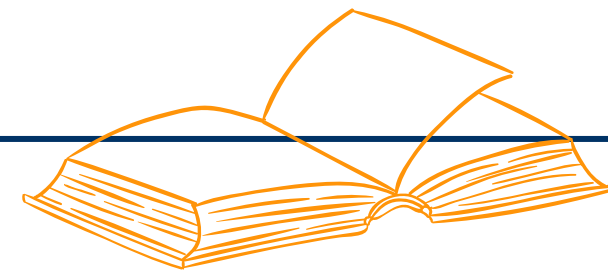
“大五” 实际上是指一个人在以下五个人格特征方面的表现:**外向性、愉悦性、尽责性（公正严格）、神经质（性）和开放性。**

04

中级人力资源管理教材变动

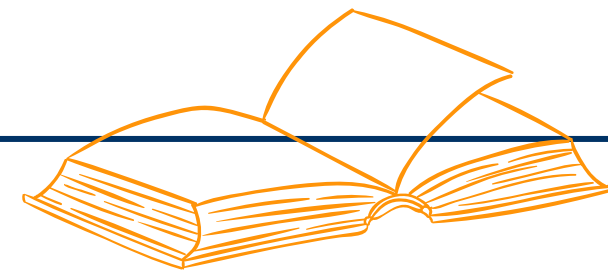
第十六章 社会保险体系

A decorative blue wavy line that spans the width of the slide, starting with a small peak on the left, dipping into a valley in the center, and then rising to a small peak on the right before continuing as a straight line.



(一)基本养老保险费

- (1)基本养老保险实行:**社会统筹与个人账户相结合**。
- (2)基本养老保险基金组成:**用人单位和个人缴费以及政府补贴**。
- (3)用人单位缴纳基本养老保险费的比例为**本单位工资总额的16%**, 计入**基本养老保险统筹基金**
- (4) 个人缴纳基本养老保险费的比例为**本人缴费工资的8%**, 计入个人账户。个人工资超过当地上年度在岗职工平均工资**300%以上的部分**, **不计入**个人缴费工资基数。
- (5)无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险, 按国家规定缴纳基本养老保险费, **分别记入基本养老保险统筹基金和个人账户**。
- (6) 个体工商户和灵活就业人员参加企业职工基本养老保险, 可以在本省全口径城镇单位就业人员平均工资的**60%-300%之间**选择适当的缴费基数。



(二)基本养老保险待遇

1.基本养老金待遇**领取的条件**

享受按月领取基本养老金待遇必须具备两个条件:

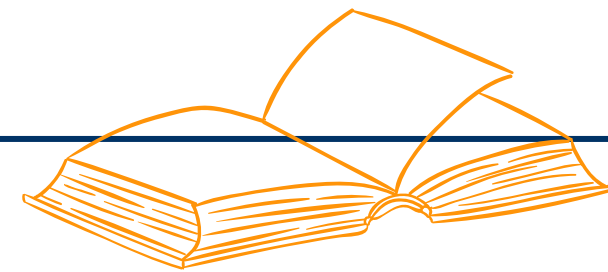
(1)达到法定**退休年龄**;

(2)累计缴纳基本养老保险费**满15年**。

针对法定退休年龄和缴费年限,《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》规定,从2025年1月1日起,男职工

和原法定退休年龄为55周岁的女职工, **法定退休年龄每4个月延迟1个月**, 分别逐步**延迟至63周岁和58周岁**, 原法定退休年龄为50周岁的女职工, 法定退休**年龄每2个月延迟1个月**, 逐步延迟至**55周岁**;

从2030年1月1日起, 将职工按月领取基本养老金最低缴费年限由**15年逐步提高至20年**, **每年提高6个月**。



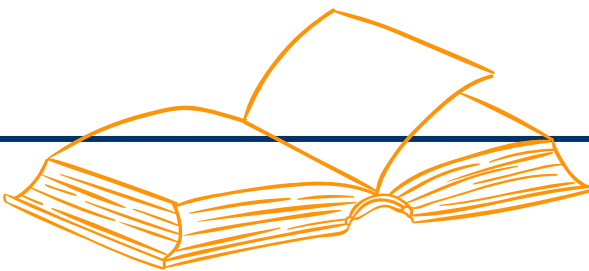
(二)基本养老保险待遇

2.基本养老金的**构成**

基本养老金由**基础养老金和个人账户养老金组成**。

(1)**基础养老金月标准**:以当地上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数, **缴费每满1年发给1%**。

(2) **个人账户养老金月标准**:为个人账户储存额**除以计发月数**, 计发月数根据职工退休时城镇人员平均预期寿命、本人退休年龄、利息等因素确定。 **个人账户不得提前支取**, 记账利率不得低于银行定期存款利率, 免征利息税。 **个人死亡的, 个人账户余额可以继承**。



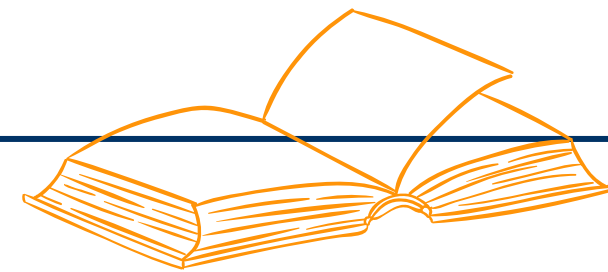
(二)基本养老保险待遇

3.遗属待遇

参加基本养老保险的个人，**因病或者非因工死亡的**，其遗属可以领取遗属待遇，包括**丧葬补助金和抚恤金**。遗属待遇为一次性待遇，所需资金从企业职工基本养老保险统筹基金中列支。

- (1)丧葬补助金的标准，按照参保人员死亡时**本省上一年度城镇居民月人均可支配收入的2倍计算**。
- (2)抚恤金标准按以下办法确定:①在职人员，以死亡时本省上一年度城镇居民月人均可支配收入为基数，根据本人的缴费年限确定发放月数。

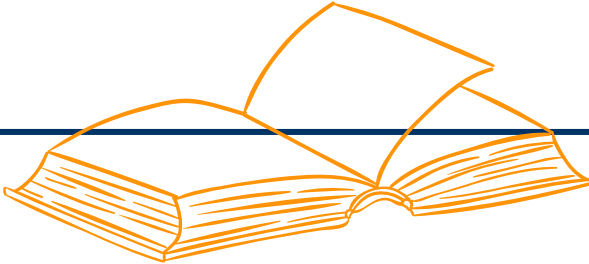
本人的缴费年限	抚恤金发放月数
不满5年	3个月
满5年不满10年的	6个月
满10年不超过15年(含15年)	9个月
15年以上的	每多缴费1年，发放月数增加1个月
30年以上的	按30年计算，最高为24个月



(二)基本养老保险待遇

②退休人员，以死亡时本省上一年度城镇居民月人均可支配收入为基数根据本人在职时的缴费年限确定最高发放月数，计算方法与在职人员相同，**每领取1年基本养老金减少1个月，发放月数最低为9个月。**

参保人员因病或非因工死亡，累计缴费年限不足5年的，其遗属待遇标准不得超过其个人缴费之和，灵活就业等以个人身份参保人员以记入个人账户部分计算。



(二)基本养老保险待遇

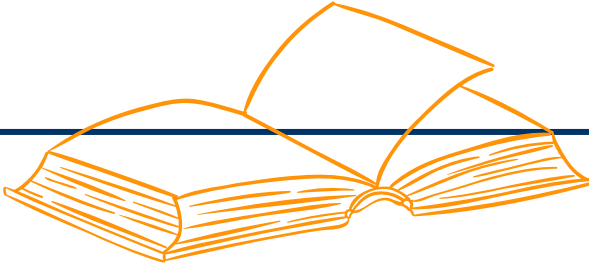
4.病残津贴

参加基本养老保险的个人，在未达到法定退休年龄时因病或者**非因工致残完全丧失劳动能力的**，可以领取病残津贴，所需资金从基本养老保险基金中支付。

(1)病残津贴月标准

累计缴费年限满领取基本养老金最低缴费年限 且距离法定退休年龄	病残津贴月标准
5年(含)以内	参保人员待遇领取地退休人员基本养老金计发办法
5年以上	参保人员待遇领取地退休人员基础养老金计发办法
不满最低缴费年限的	参保人员待遇领取地退休人员基础养老金计发办法

注:以上病残津贴月标准，在国家统一调整基本养老金水平时按照基本养老金全国总体调整比例同步调整。

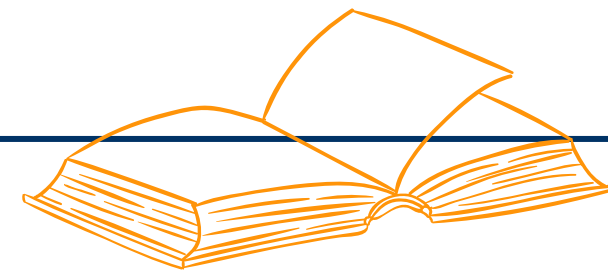


(二)基本养老保险待遇

(2)病残津贴的支付期限

参保人员累计缴费年限	病残津贴支付期限
不足5年	12个月
满5年以上	每多缴费1年(不满1年按1年计算), 增加3个月

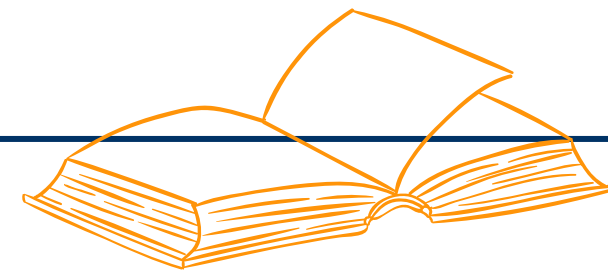
变动知识点2:职工基本医疗保险-基本医疗保险费



基本医疗保险费**由用人单位和个人共同缴纳。**

用人单位缴费比例:不同地区有所不同

个人缴费比例:为本人工资收入的**2%。**



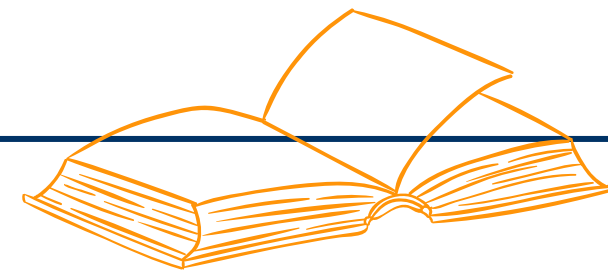
(一) 城乡居民基本医疗保险的缴费

城乡居民基本医疗保险覆盖除职工基本医疗保险应参保人员以外的其他城乡居民。**农民工和灵活就业人员**依法参加职工基本医疗保险，有困难的可按照当地规定参加城乡居民基本医疗保险。

实行**个人缴费与政府补助**相结合为主的筹资方式，鼓励集体、单位或其他社会经济组织给予扶持或资助。

(二) 城乡居民基本医疗保险的支付

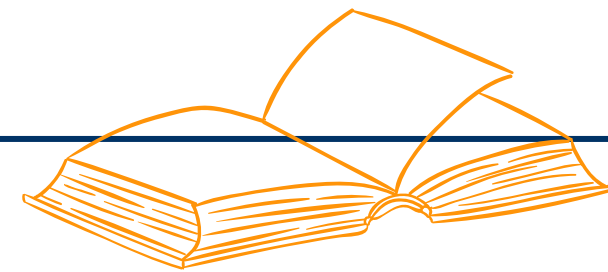
城乡居民基本医疗保险基金主要用于支付参保人员发生的住院和门诊医药费用。政策范围内住院费用支付比例保持在**70%左右**。



(一) 城乡居民基本医疗保险的缴费

(三) 大病保险待遇激励机制

- (1) 自2025年起，对连续参加居民基本医疗保险满4年的参保人员，之后每连续参保1年，可适当提高大病保险最高支付限额。
- (2) 对当年**基金零报销**的居民基本医疗保险参保人员，次年可提高大病保险最高支付限额。
- (3) **连续参保激励和零报销激励**，原则上每次提高限额均不低于1000元，累计提高总额不超过所在统筹地区大病保险原封顶线的20%。
- (4) 居民发生大病报销并使用奖励额度后，前期积累的零报销激励额度清零。
- (5) 断保之后再次参保的，连续参保年数重新计算。
- (6) 除新生儿等特殊群体外，对未在居民基本医疗保险集中参保期内参保或未连续参保的人员，设置参保后固定待遇等待期了个月;其中，未连续参保的，每多断保1年，原则上在固定待遇等待期基础上增加变动待遇等待期1个月，参保人员可通过缴费修复变动待遇等待期，每多缴纳1年可减少1个月变动待遇等待期，连续断缴4年及以上的，修复后固定待遇等待期和变动待遇等待期之和原则上不少于6个月。



(1)建筑施工企业可以实行以建筑施工项目为单位，**按照项目工程总造价的一定比例，计算缴纳工伤保险费**；

(2)商贸、餐饮、住宿、美容美发、洗浴以及文体娱乐等小型服务业企业以及有雇工的个体工商户，可以按照营业面积的大小核定应参保人数，**按照所在统筹地区上一年度职工月平均工资的一定比例和相应的费率**，计算缴纳工伤保险费，也可以**按照营业额的一定比例**计算缴纳工伤保险费；

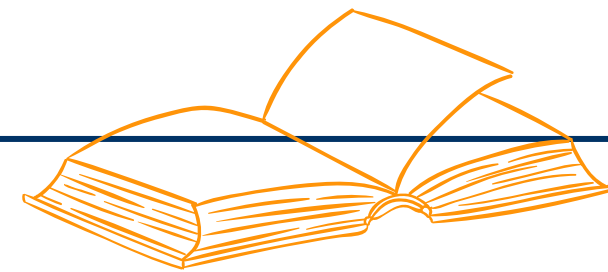
(3)小型矿山企业可以**按照总产量，吨矿工资含量和相应的费率**计算缴纳工伤保险费。

05

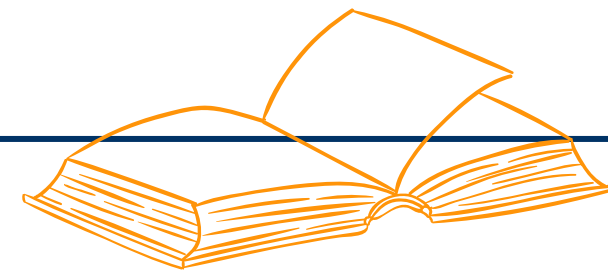
中级人力资源管理教材变动

第十九章 宏观人力资源开发

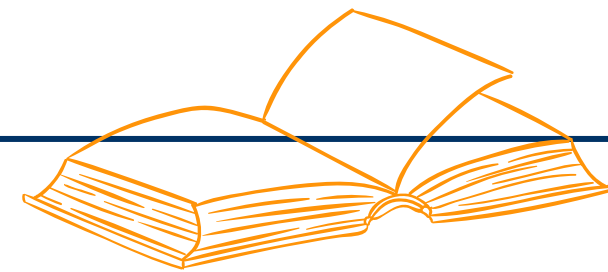




我国职称评审监管的对象主要包括**职称申报人、职称评审专家、职称评审相关工作人员、职称评审单位及职称申报人所在单位。**

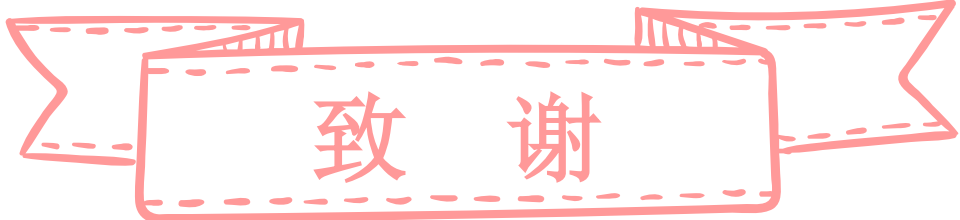


(4)实施国家高技能人才培训基地和技能大师工作室建设项目。打造集技能培训、技能评价、技能竞赛、技能交流、工匠精神传播等为一体的综合型高技能人才培养培训服务载体，基本形成覆盖重点产业行业和急需紧缺职业工种的高技能人才培养培训和技能推广网络。



职业技能培训总体要求

- 1.强化就业导向建下“两目录一系统”。**一是聚焦重点产业和急需紧缺职业(工种)设置职业技能培训需求指导目录,二是及时公开和动态调整培训机构目录,三是推进职业技能培训实名制信息管理系统应用。
- 2.加强职业技能培训和考核评价流程管理。**一是强化培训过程监管,二是严格组织开展考核评价,三是规范开展职业技能评价,四是规范“互联网+职业技能培训”。
- 3.加强职业技能培训基础能力建设。**一处建设培育优质培训载体,二处加强教学资源建设和管理,三是抓好师资队伍建设和,四是规范培训机构办学行为。
- 4.加强补贴资金统签使用和临管。**是强化培训资金统筹,二是探索制定差异化补贴标准,三是压实资金管理主体责任。

A red ribbon graphic with a dashed outline, featuring a central rectangular section and two flared ends.

致 谢

本章内容结束

A dark blue decorative footer with a white, stylized, symmetrical shape in the center, resembling an open book or a stylized 'V'.