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 | P148-174 | 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。①②③④”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-P245 | 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 | P245-265 | 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 |