

附件 2-1:

# 第二届全省人力资源服务创新创业暨 技能竞赛大纲

为做好全省人力资源服务业职业技能大赛组织工作，提升竞技质量，统一标准范围，现将竞赛大纲公布如下：一是关于人力资源管理与开发的理论和实际应用。包括但不限于人力资源规划、工作分析、招聘管理、培训开发、绩效管理、薪酬管理、职业生涯管理、人力资源管理与开发的前沿知识等内容。二是关于人力资源服务行业的理论和实际应用。包括但不限于高级人才寻访、人力资源咨询服务、劳务派遣服务、人力资源外包服务、人力资源管理信息化服务、人力资源服务新业态等人力资源服务行业或产品的相关内容。三是关于劳动人事法律法规的规定和实际应用。包括但不限于劳动法、劳动合同法、劳动关系、劳动保护与工伤认定办法、劳动人事争议处理、新就业形态与灵活就业、职业分类与职业标准等相关内容。竞赛大纲如下：

## 第一部分 人力资源管理与开发知识

### 一、人力资源规划

- (一) 人才资源规划概论
- (二) 人力资源环境分析
- (三) 人力资源战略
- (四) 人力资源规划
- (五) 人力资源存量分析
- (六) 人力资源需求预测
- (七) 人力资源供给预测
- (八) 人力资源规划体系的制定
- (九) 人力资源规划的实施
- (十) 人力资源规划的评价与控制

## 二、工作分析

- (一) 工作分析概述
- (二) 工作分析的内容与组织
- (三) 工作分析的主要方法
- (四) 工作分析的流程
- (五) 工作设计
- (六) 工作岗位分类
- (七) 工作评价与应用
- (八) 工作分析的结果与应用

## 三、招聘与配置

- (一) 员工招聘概述
- (二) 招聘需求分析
- (三) 招聘渠道的选择

- (四) 招聘信息的发布
- (五) 招聘中的甄选技术
- (六) 录用与招聘评价
- (七) 招聘效果评估
- (八) 员工配置概述

#### 四、培训与开发

- (一) 人力资源培训与开发概述
- (二) 培训与开发的理论基础
- (三) 战略性培训与开发
- (四) 培训体系构建
- (五) 培训需求分析技术与应用
- (六) 培训方法选择
- (七) 培训计划管理
- (八) 课程资源开发
- (九) 企业大学
- (十) 培训效果评估与转化
- (十一) 特定人员的培训模式
- (十二) 职业生涯设计与发展

#### 五、绩效管理

- (一) 绩效与绩效考核
- (二) 绩效管理的基本流程
- (三) 绩效计划与绩效指标体系构建
- (四) 绩效管理的过程控制

- (五) 绩效反馈
- (六) 绩效考核结果运用
- (七) 基于目标管理的绩效考核
- (八) 基于 KPI 的绩效考核
- (九) 基于平衡积分卡的绩效考核
- (十) 基于标杆管理的绩效考核

## 六、薪酬管理

- (一) 薪酬理论与薪酬管理基础
- (二) 战略性薪酬管理
- (三) 职位评价技术在薪酬管理中的应用
- (四) 薪酬水平决策
- (五) 薪酬结构设计
- (六) 技能及能力薪酬体系
- (七) 绩效薪酬
- (八) 员工福利管理
- (九) 特殊员工群体薪酬
- (十) 薪酬预算、控制与沟通
- (十一) 员工持股计划

## 第二部分 人力资源服务行业知识

### 一、人力资源服务基础理论

- (一) 人力资源服务的基本概念
- (二) 人力资源服务的属性

(三) 人力资源服务业的特征

(四) 人力资源服务实践中的相关主体

(五) 人力资源服务与人力资源管理的关系

## 二、人力资源服务的核心内容与发展模式

(一) 人力资源服务的内容

(二) 人力资源服务的发展模式

## 三、人才招聘服务

(一) 人才招聘服务的业务类型

(二) 人才招聘服务部岗位设计与职责

(三) 人才招聘服务业务制度与流程设计

(四) 人才招聘服务商业模式创新

## 四、高级人才寻访

(一) 高级人才寻访的内涵

(二) 高级人才寻访服务的业务类型

(三) 高级人才寻访服务业务制度与流程设计

(四) 高级人才寻访服务常用报告

(五) 高级人才寻访服务行业展望与商业模式创新

## 五、人力资源培训服务

(一) 培训服务的概念与功能

(一) 人力资源培训服务的业务类型

(三) 人力资源培训服务业务制度与流程设计

(四) 人力资源培训服务行业展望与商业模式创新

## 六、人力资源咨询服务

(一) 关于人力资源管理咨询的概念与功能

- (二) 人力资源咨询服务的业务类型
- (三) 人力资源咨询服务业务的一般流程
- (四) 人力资源管理诊断业务
- (五) 薪酬管理咨询业务
- (六) 绩效管理咨询业务
- (七) 人力资源咨询服务商业模式创新

## 七、劳务派遣服务

- (一) 劳务派遣概述
- (二) 劳务派遣与人力资源相关概念的辨析
- (三) 劳务派遣服务的业务类型
- (四) 我国的劳务派遣的法律规制
- (五) 劳务派遣服务业务流程设计
- (六) 劳务派遣服务常用文书
- (七) 劳务派遣业务的风险管控

## 八、人力资源外包服务

- (一) 人力资源服务外包概述
- (二) 人力资源外包服务的业务类型
- (三) 人力资源外包服务制度与流程设计
- (四) 人力资源外包服务商业模式创新

## 九、流动人员人事档案管理

- (一) 人事档案工作概述
- (二) 流动人员人事档案基本公共服务
- (三) 流动人员人事档案信息化建设

## 十、就业服务

- (一) 就业服务概述
- (二) 职业介绍业务相关理论与业务流程
- (三) 就业援助业务相关理论与业务流程
- (四) 职业培训业务相关理论与业务流程
- (五) 就业服务相关管理事务

## 十一、职业指导

- (一) 职业指导概述
- (二) 职业规划设计

## 十二、人力资源管理信息化服务

- (一) 人力资源管理信息化服务的业务类型
- (二) 人力资源管理信息化服务商业模式创新

## 十三、人力资源服务业发展政策

- (一) 人力资源服务业发展政策体系概述
- (二) 税收优惠政策
- (三) 财政支持政策
- (四) 市场准入政策
- (五) 产业要素支持政策

## 十四、人力资源服务行业的规范建设

- (一) 行业监管概述
- (二) 政府监管
- (三) 行业自律
- (四) 行业标准化

## 十五、人力资源服务新业态

- (一) 人力资源服务新需求
- (二) 人力资源服务新方向
- (三) 人力资源服务新业态

### 第三部分 劳动人事法律法规知识

#### 一、劳动关系的一般理论

- (一) 劳动关系的概念
- (二) 劳动关系的实质
- (三) 劳动关系的外部环境
- (四) 劳动关系的调整模式

#### 二、劳动合同法总则

- (一) 立法宗旨
- (二) 适用范围
- (三) 基本原则
- (四) 规章制度
- (五) 协调劳动关系三方机制
- (六) 集体协商机制

#### 三、劳动合同的订立

- (一) 劳动关系的建立
- (二) 用人单位的告知义务和劳动者的说明义务
- (三) 用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保
- (四) 书面劳动合同
- (五) 劳动报酬不明确
- (六) 劳动合同期限

- (七) 固定期限劳动合同
- (八) 无固定期限劳动合同
- (九) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- (十) 劳动合同生效
- (十一) 劳动合同的条款
- (十二) 劳动合同条款不明确
- (十三) 试用期
- (十四) 试用期工资
- (十五) 试用期内解除劳动合同
- (十六) 服务期
- (十七) 商业秘密及竞业限制
- (十八) 竞业限制适用范围和期限
- (十九) 违约金
- (二十) 劳动合同无效
- (二十一) 劳动合同部分无效
- (二十二) 劳动合同无效后报酬支付

#### 四、劳动合同的履行和变更

- (一) 全面履行义务
- (二) 支付令
- (三) 加班
- (四) 拒绝违章劳动
- (五) 劳动合同主体变更

(六) 劳动合同主体合并和分立

(七) 协商变更劳动合同

## 五、劳动合同的解除和终止

(一) 协商解除劳动合同

(二) 劳动者单方提前通知解除劳动合同

(三) 劳动者单方随时解除劳动合同

(四) 用人单位单方随时解除劳动合同

(五) 用人单位单方提前通知解除劳动合同

(六) 经济性裁员

(七) 用人单位解除劳动合同限制

(八) 用人单位单方解除劳动合同工会监督

(九) 劳动合同终止

(十) 劳动合同的续延

(十一) 支付经济补偿

(十二) 经济补偿支付标准

(十三) 继续履行劳动合同

(十四) 社会保险跨地区转移

(十五) 关系转移和工作交接

## 六、集体合同

(一) 集体合同签订的程序

(二) 专项集体合同

(三) 行业性和区域性集体合同

(四) 集体合同的报送和生效

(五) 集体合同的劳动标准

(六) 集体合同纠纷和法律救济

## 七、劳务派遣

(一) 劳务派遣单位设立条件

(二) 劳务派遣单位与劳动者的关系

(三) 劳务派遣协议

(四) 劳务派遣协议签订的限制事项

(五) 跨地区派遣劳动者劳动报酬支付

(六) 劳务派遣用工单位的义务

(七) 被派遣劳动者同工同酬

(八) 被派遣劳动者组织工会

(九) 劳务派遣用工单位解除劳动合同

(十) 劳动派遣的工作岗位

(十一) 劳务派遣的限制规定

## 八、非全日制用工

(一) 非全日制用工概念和属性

(二) 非全日制用工协议

(三) 非全日制用工试用期禁止

(四) 非全日制劳动关系终止

(五) 非全日制用工劳动报酬

## 九、监督检查

(一) 劳动合同监督管理

(二) 劳动合同监督检查范围

(三) 监督检查的内容和工作人员的义务

(四) 其他主管部门的监督管理责任

(五) 劳动者权利救济途径

(六) 工会监督检查的权利

(七) 对违法行为的举报

## 十、法律责任

(一) 规章制度违法的责任

(二) 劳动合同缺少法定条款的责任

(三) 不按规定订立书面劳动合同的责任

(四) 违反劳动合同试用期规定的责任

(五) 违法扣押和要求提供担保的责任

(六) 限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿

(七) 劳动合同被确认无效的责任

(八) 用人单位违法解除或者终止劳动合同的责任

(九) 用人单位的刑事、行政和民事赔偿责任

(十) 用人单位未出具解除或者终止劳动合同书面证明的责任

(十一) 用人单位招用与尚未解除或者终止劳动合同的劳动者的责任

(十二) 劳动者的责任

(十三) 劳务派遣单位的责任

(十四) 无营业执照经营的单位的责任

(十五) 发包组织与个人承包经营者的责任

(十六) 主管部门及工作人员的责任

#### 十一、人力资源与社会保险政策

(一) 社会保险法律

(二) 社会保险体系

(三) 劳动争议调解仲裁

(四) 法律责任与行政执法

(五) 人力资源开发政策

(六) 职业分类与职业标准

#### 十二、新经济形态下的劳动关系

(一) 新就业形态

(二) 灵活就业与灵活用工

#### 十三、其他法规规定

(一) 工伤认定办法

(二) 劳动人事争议处理

(三) 劳动标准与劳动保护