**湖北省高等教育自学考试课程考试大纲**

**课程名称：劳动就业概论 课程代码：00165**

**第一部分 课程性质与目标**

**一、课程性质与特点**

劳动就业概论课程是为培养人力资源管理专业学生的基本理论知识和应用能力而设置的一门专业基础课程。

**二、课程目标与基本要求**

设置本课程的目的，是为了使学生掌握劳动、就业、择业、创业的基本理论，树立科学的人生观和就业观，提高对现行政策的理解力和洞察力，提高分析和解决实际问题的能力，增强开拓创新意识。

本课程的基本要求是：完整、准确地掌握劳动与就业的一系列关于劳动、就业、择业、创业的理论知识；了解国内外关于劳动、就业等问题的相关政策；学会用本书介绍的方法解决现实生活中的问题，特别是能应用一些分析和解决问题的方法对未来人生做出科学的规划和人生定位，为日后的创业积累丰富的经验。

**三、与本专业其他课程的关系**

 应先修人力资源管理，与社会保障概论，可后修组织行为学等课程。

**第二部分 考核内容与考核目标**

**第一章 现代劳动就业的挑战：全球化与知识经济**

**一、学习目的与要求**

 通过本章的学习，了解一体化与业务外包，掌握一体化的相关理论解释，了解分工与合作，理解劳动力跨国流动模型，了解人力资本的特性，掌握内生增长理论的内涵，现代人力资本理论研究成果

**二、考核知识点与考核目标**

（一）生产组织方式：一体化抑或业务外包（重点）

识记：一体化的分类，一体化线性格局，企业外包格局，

理解：交易费用理论、范围经济理论、资源能力理论解释一体化，一体化与业务外包的理由

应用：解释业务外包对劳动就业的影响。

（二）分工与合作：跨国就业与跨行兼职（次重点）

识记：跨国就业的常见形式，兼职，

理解：什么引起了劳动力的国际流动，劳动力跨国流动模型，理解兼职的三方需求。

（三）主导经济发展的生产要素：从物质资本转向人力资本（重点）

识记：人力资本与物质资本相比，人力资本的特性，

理解：物质资本向人力资本的转向原因，内生增长理论的内涵，现代人力资本理论研究成果

应用：人力资本与经济增长关系

**第二章 劳动行为与劳动识别：一种探讨**

**一、学习目的与要求**

 通过本章的学习，了解劳动的内涵，掌握理解劳动——效用转化模型，需求与劳动链条，了解企业的四类参与者，四类要素，四类企业产权，四类活劳动，企业收入分配结构，企业收入分配恒等式，单一企业产权所有者的收入分配与决定，企业高管薪金组成部分，企业投资人利息的两个测算指标，企业税收的两个测算指标，掌握企业运营过程中，企业四类参与者及其活动，理解企业产权与要素产权的交易模型，新生产函数，价值与财富，按劳分配与按要素分配统一于按企业产权分配，技术、能力、专利等投入企业的方式决定其收入分配，了解现代劳动的具体形式，掌握比较简单劳动与复杂劳动，了解劳动识别的方法，掌握劳动的认识误区

**二、考核知识点与考核目标**

（一）劳动是谋生手段，还是客观需要（重点）

识记：劳动的内涵，

理解：理解劳动——效用转化模型，需求与劳动链条

（二）现代经济活动中的劳动行为：“死劳动”与“活劳动”（重点）

识记：企业的四类参与者，四类要素，四类企业产权，四类活劳动，企业收入分配结构，企业收入分配恒等式，单一企业产权所有者的收入分配与决定，企业高管薪金组成部分，企业投资人利息的两个测算指标，企业税收的两个测算指标，

理解：理解企业运营过程中，企业四类参与者及其活动，理解企业产权与要素产权的交易模型，新生产函数，价值与财富，按劳分配与按要素分配统一于按企业产权分配，技术、能力、专利等投入企业的方式决定其收入分配，

应用：活劳动与死劳动参与生产过程的方式

（三）劳动类型及其划分标准：以建筑项目运作为例（一般）

识记：现代劳动的具体形式

理解：比较简单劳动与复杂劳动

应用：以某个项目劳动类型与划分标准

（四）劳动识别：方法与误区（次重点）

识记：劳动识别的方法

理解：劳动的认识误区

**第三章 劳动计量：理论与方法**

**一、学习目的与要求**

通过本章，了解社会科学方法下的劳动计量，计件制，计分制与计时制，掌握自然科学方法下的劳动计量，体力劳动与脑力劳动，劳动过程的分类，了解劳动成果计件法，劳动计时法，劳动计分法，作业测时法，工作抽样法，影片分析法等直接工作测定法，历史数据法，预定动作——时间法等间接测定法，掌握工作测定方法，脑力劳动计量，工作绩效评定法，工作岗位评定，脑力劳动计量的智力PASS模型，了解劳动计量的两种基本手段，掌握劳动计量存在的问题与解决劳动计量存在问题的策略

**二、考核知识点与考核目标**

（一）劳动计量的理论（重点）

识记：社会科学方法下的劳动计量，计件制，计分制与计时制

理解：自然科学方法下的劳动计量，体力劳动与脑力劳动，劳动过程的分类

应用：根据具体工作特点，能够选择正确的公式

（二）劳动计量的典型方法和模型（重点）

识记：劳动成果计件法，劳动计时法，劳动计分法，作业测时法，工作抽样法，影片分析法等直接工作测定法，历史数据法，预定动作——时间法等间接测定法，

理解：工作测定方法，脑力劳动计量，工作绩效评定法，工作岗位评定，脑力劳动计量的智力PASS模型

应用：利用具体的劳动计量方法对工作量测度

（三）劳动计量的问题与策略（一般）

识记：劳动计量的两种基本手段

理解：劳动计量存在的问题与解决劳动计量存在问题的策略

**第四章 劳动定价：机制与依据**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解劳动定价的三大依据，掌握劳动定价的影响因素，劳动交易与其他商品交易区别，雇佣关系中的劳动定价机制，监督关系中的劳动定价机制，企业定价劳动的权威机制，了解劳动计时定价法的定价标准，劳动计时法不同常见形式，劳动计件定价法的定价标准，计件法的特点，掌握计件法的不同形式，团队劳动定价，基础定价，浮动定价，团队激励

**二、考核知识点与考核目标**

（一）市场抑或组织定价劳动（重点）

识记：两种定价机制，劳动定价的三大依据，

理解：劳动定价的影响因素，劳动交易与其他商品交易区别，雇佣关系中的劳动定价机制，监督关系中的劳动定价机制，企业定价劳动的权威机制

（二）劳动定价的依据：能力、行为与结果（重点）

识记：劳动定价依据对应关系，

理解：劳动定价依据为劳动能力，劳动行为与态度，劳动结果

（三）个体劳动定价的方法：计时与计件（重点）

识记：劳动计时定价法的定价标准，劳动计时法不同常见形式，劳动计件定价法的定价标准，计件法的特点

理解：计件法的不同形式，

应用：根据具体工作类型来进行计时与计件的定价

（四）团队劳动定价与激励（一般）

识记：团队劳动定价，基础定价

理解：浮动定价，团队激励

**第五章 认识就业及就业问题**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解就业的经济意义，充分就业，不充分就业，就业的内涵，掌握就业的社会意义，就业中的对立与统一，失业的概念，发挥就业的功能与作用。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）经济与社会视角中的就业：对立与统一（重点）

识记：就业的经济意义

理解：就业的社会意义，就业中的对立与统一

（二）度量就业：充分就业 、不充分就业、失业（重点）

识记：充分就业，自愿失业，不充分就业，

理解：失业的概念

（三）发挥就业的功能与作用：个人、组织、社会（一般）

识记：就业的内涵

理解：发挥就业的功能与作用：个人、组织、社会

（四）为什么就业问题具有普遍性（次重点）

理解：就业问题具有普遍性的客观原因

应用：解释中国就业过程中产生的原因

**第六章 就业质量的判定与改善**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解就业判定的判定标准，工资报酬的内涵，就业质量指数的评估指标，工作稳定性的判定标准，就业质量的判定标准，就业结构的内涵，就业率的内涵；掌握职业发展前景的内涵，劳动关系的内涵，劳资关系的主要表现，依靠个人努力，提升就业质量；寄予社会促进，改善就业质量

**二、考核知识点与考核目标**

（一）判定就业质量的标准：个体视角（重点）

识记：就业判定的判定标准，工资报酬的内涵，就业质量指数的评估指标，工作稳定性的判定标准

理解：职业发展前景的内涵

（二）判定就业质量的标准：社会视角（重点）

识记：就业质量的判定标准，就业结构的内涵，就业率的内涵

理解：劳动关系的内涵，劳资关系的主要表现

（三）提升就业质量：个人努力与社会促进（一般）

理解：依靠个人努力，提升就业质量；寄予社会促进，改善就业质量

**第七章 就业方式与就业制度变迁**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解就业内涵，灵活就业的类型，弹性就业的形式，阶段性就业，流动性就业，掌握就业核心素质，中国劳动就业制度的三个阶段，劳动就业关系的新趋势

**二、考核知识点与考核目标**

（一）就业内涵与就来核心素质的变化（重点）

识记：就业内涵，

理解：就业核心素质

（二）就业时空的拓展与就业方式的多样化（重点）

识记：灵活就业的类型，弹性就业的形式，阶段性就业，流动性就业

（三）劳动就业制度创新：中国特色（一般）

理解：中国劳动就业制度的三个阶段

（四）劳动就业关系的新趋势（一般）

理解： 劳动就业关系的新趋势

（五）全球化与就业（一般）

识记：全球化与就业的关系

**第八章 就业水平与就业结构**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解中国成年人口劳动力分类，就业不足满足的条件，就业不足率，就业弹性的含义，就业弹性系数，隐性失业类型，结构性失业的内涵，掌握中国经济活动人口的统计口径与国际统计口径区别，就业指标为就业率，就业的特性，职工的含义，失业的内涵，就业机会与经济发展的关系，产业结构调整与就业机会，隐性失业，技术选择与发展劳动密集型产业，剩余劳动转移的主要观点

**二、考核知识点与考核目标**

（一）测度就业水平和就业结构（重点）

识记：中国成年人口劳动力分类，就业不足满足的条件，就业不足率。

理解：中国经济活动人口的统计口径与国际统计口径区别，就业指标为就业率，就业的特性，职工的含义，失业的内涵

（二）经济发展中的就业机会：就业弹性（次重点）

识记：就业弹性的含义，就业弹性系数，

理解：就业机会与经济发展的关系

（三）产业调整中的就业机会：隐性失业（重点）

识记：隐性失业类型

理解：产业结构调整与就业机会，隐性失业，

（四）科技进步中的就业机会：结构性失业（重点）

识记：结构性失业的内涵，

理解：技术选择与发展劳动密集型产业，剩余劳动转移的主要观点

应用：科技进步中，如何看待结构性失业问题

**第九章 就业管理与服务：政府职能定位**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解就业管理的内涵，就业管理的目标与原则，公平就业的内涵，平等就业，积极就业，扩大就业的内涵，充分就业的内涵，就业管理服务的组织机构，就业管理服务的主要工具，劳动政策的内涵，劳动监察的内涵，劳动监察的类型，劳动仲裁的内涵，公共就业服务体系的内容，职业资格证书制度，掌握平等就业与就业歧视区别，积极就业的政策，就业管理的工具比较，失业监测的典型指标，职业技能开发的内容与职业教育体系，职业介绍的形式与服务内容，弱势群体的类型与成因

**二、考核知识点与考核目标**

（一）就业管理：目标与原则（重点）

识记：就业管理的内涵，就业管理的目标与原则，公平就业的内涵，平等就业，积极就业，扩大就业的内涵，充分就业的内涵。

理解：平等就业与就业歧视区别，积极就业的政策

（二）就业管理：组织与工具（重点）

识记：就业管理服务的组织机构，就业管理服务的主要工具，劳动政策的内涵，劳动监察的内涵，劳动监察的类型，劳动仲裁的内涵

理解：就业管理的工具比较

（三）公共就业服务：方式和手段（重点）

识记：公共就业服务体系的内容，职业资格证书制度，

理解：失业监测的典型指标，职业技能开发的内容与职业教育体系，职业介绍的形式与服务内容，弱势群体的类型与成因，

应用：弱性群体援助

**第十章 就业政策的着力点：从失业保险到就业能力保险**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解就业能力的内涵，失业概况分析的内涵，雇主在开发就业能力的主要责任，工人代表与工人的主要责任，掌握就业能力概念演变，内在就业能力，外在就业能力，能力就业评价指标的选择，层次分析法，长期失业的影响因素，失业概况分析的典型模式，美国、澳大利亚、荷兰等国家的失业概况分析，开发就业能力的关键时机与措施

**二、考核知识点与考核目标**

（一）就业能力的内涵及其来源（重点）

识记：就业能力的内涵

理解：就业能力概念演变，内在就业能力，外在就业能力

（二）测量就业能力：依据与方法（重点）

理解：能力就业评价指标的选择，层次分析法

应用：能用层次分析法来评价就业能力

（三）就业能力在长期失业因素中的地位（次重点）

识记：失业概况分析的内涵

理解：长期失业的影响因素，失业概况分析的典型模式，美国、澳大利亚、荷兰等国家的失业概况分析

（四）开发就业能力的主要责任者：雇主与雇员（一般）

识记：雇主在开发就业能力的主要责任，工人代表与工人的主要责任

理解：开发就业能力的关键时机与措施

（五）开发就业能力的途径：从失业保险到就业能力保险（一般）

识记：北欧的人员激励模式与英国的工作福利模式

**第十一章 就业政策出发点：从就业援助到岗位创造**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解实现充分就业的核心，就业岗位变化的分类，就业岗位创造的内涵，大学毕业生创业带动就业的机理，创业类型，充分就业目标的方针，掌握不同时期，中国创造就业岗位的方式与主体不同，政府在就业岗位创造中的主导作用

**二、考核知识点与考核目标**

（一）就业岗位数量：调整与增加（重点）

识记：实现充分就业的核心

（二）就业岗位创造：从扩大生产经营规模到鼓励创业（重点）

识记：就业岗位变化的分类，就业岗位创造的内涵

理解：不同时期，中国创造就业岗位的方式与主体不同

应用：利用国际创造就业岗位的典型措施来解释中国就业岗位创造

（三）创业带动就业的机理：以大学生创业为例（一般）

识记：大学毕业生创业带动就业的机理，创业类型

（四）国家在就业创造中的责任与实现（一般）

识记：充分就业目标的方针

理解：政府在就业岗位创造中的主导作用

（五）典型国家的创业政策（一般）

识记：美国、欧盟与韩国创业政策

**第十二章 失业治理的措施：从社会福利到工作福利**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，了解社会福利的内涵与组成部分，社会福利的分类，工作福利政策的核心价值观，工作伦理的内涵，三种不同的工作福利模型，三种福利国家，掌握求职损益分析，失业补助金的替代率计算公式，欧盟失业保险制度的主要问题，欧盟主动失业治理政策的三个阶段，工作福利的起源

**二、考核知识点与考核目标**

（一）社会福利的负效应之一：失业陷阱（重点）

识记：社会福利的内涵与组成部分，社会福利的分类

理解：求职损益分析，失业补助金的替代率计算公式，

应用：运用职业搜寻理论理解失业陷阱， 失业陷阱的原因分析

（二）失业治理的探索：欧盟的脱困之旅（一般）

理解：欧盟失业保险制度的主要问题，欧盟主动失业治理政策的三个阶段

（三）工作福利的起源与本质（次重点）

识记：工作福利政策的核心价值观，工作伦理的内涵

理解：工作福利的起源

（四）工作福利制度与政策（重点）

识记：三种不同的工作福利模型，三种福利国家。

**第十三章 丧失劳动能力与重新就业：从生活与康复保障到工作**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，应了解劳动能力丧失，医生的主要治疗的内容，职业性干预和其他非医疗性干预的主要特点，干预的目的，掌握不同学科对影响丧失劳动能力的重新就业的原因，丧失劳动能力者重新就业的理论模式，重新就业的刺激与阻碍因素

**二、考核知识点与考核目标**

（一）丧失劳动能力者重新就业的理论模式（重点）

识记：劳动能力丧失

理解：不同学科对影响丧失劳动能力的重新就业的原因，丧失劳动能力者重新就业的理论模式

（二）医疗干预与非医疗干预（次重点）

识记：医生的主要治疗的内容，职业性干预和其他非医疗性干预的主要特点

（三）干预的就业效果（一般）

识记：干预的目的

（四）重新就业的刺激与阻碍因素（重点）

应用：重新就业的刺激与阻碍因素

**第十四章 劳动就业政策评估：指标与方法**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，应了解劳动就业政策的内涵，公共政策评估的目的，政策评估指标的内涵，评估劳动就业政策方法的内涵，掌握劳动就业政策评估的内容，劳动就业政策运行过程，政策评估指标的筛选，政策评估指标的类型，定性评估方法与定量评估方法

**二、考核知识点与考核目标**

（一）劳动就业政策评估及其过程（重点）

识记：劳动就业政策的内涵

理解：劳动就业政策评估的内容，劳动就业政策运行过程

（二）劳动就业政策评估的目的（一般）

识记：公共政策评估的目的

（三）劳动就业政策评估的关键指标（重点）

识记：政策评估指标的内涵

理解：政策评估指标的筛选，政策评估指标的类型

（四）评估劳动就业政策的典型方法与模式（重点）

识记：评估劳动就业政策方法的内涵

理解：定性评估方法与定量评估方法

**第三部分 有关说明与实施要求**

**一、考核的能力层次表述**

本大纲在考核目标中，按照“识记”、“理解”、“应用”三个能力层次规定其应达到的能力层次要求。各能力层次为递进等级关系，后者必须建立在前者的基础上，其含义是：

识记：能知道有关的名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述，是低层次的要求。

理解：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系，是较高层次的要求。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本原理、基本方法联系学过的多个知识点分析和解决有关的理论问题和实际问题，是最高层次的要求。

**二、教材**

1、指定教材：劳动就业原理与政策，中国劳动社会保障出版社，李波，2015.

**三、自学方法指导**

1、在开始阅读指定教材某一章之前，先翻阅大纲中有关这一章的考核知识点及对知识点的能力层次要求和考核目标，以便在阅读教材时做到心中有数，有的放矢。

2、阅读教材时，要逐段细读，逐句推敲，集中精力，吃透每一个知识点，对基本概念必须深刻理解，对基本理论必须彻底弄清，对基本方法必须牢固掌握。

3、在自学过程中，既要思考问题，也要做好阅读笔记，把教材中的基本概念、原理、方法等加以整理，这可从中加深对问题的认知、理解和记忆，以利于突出重点，并涵盖整个内容，可以不断提高自学能力。

4、完成书后作业和适当的辅导练习是理解、消化和巩固所学知识，培养分析问题、解决问题及提高能力的重要环节，在做练习之前，应认真阅读教材，按考核目标所要求的不同层次，掌握教材内容，在练习过程中对所学知识进行合理的回顾与发挥，注重理论联系实际和具体问题具体分析，解题时应注意培养逻辑性，针对问题围绕相关知识点进行层次（步骤）分明的论述或推导，明确各层次（步骤）间的逻辑关系。

**四、对社会助学的要求**

1、应熟知考试大纲对课程提出的总要求和各章的知识点。

2、应掌握各知识点要求达到的能力层次，并深刻理解对各知识点的考核目标。

3、辅导时，应以考试大纲为依据，指定的教材为基础，不要随意增删内容，以免与大纲脱节。

4、辅导时，应对学习方法进行指导，宜提倡"认真阅读教材，刻苦钻研教材，主动争取帮助，依靠自己学通"的方法。

5、辅导时，要注意突出重点，对考生提出的问题，不要有问即答，要积极启发引导。

6、注意对应考者能力的培养，特别是自学能力的培养，要引导考生逐步学会独立学习，在自学过程中善于提出问题，分析问题，做出判断，解决问题。

7、要使考生了解试题的难易与能力层次高低两者不完全是一回事，在各个能力层次中会存在着不同难度的试题。

8、助学学时：本课程共6学分，建议总课时108学时，其中助学课时分配如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **章 次**  | **内 容**  | **学 时**  |
| 第一章 | 现代劳动就业的挑战：全球化与知识经济 | 6 |
| 第二章  | 劳动行为与劳动识别：一种探讨 | 10 |
| 第三章  | 劳动计量：理论与方法 | 12 |
| 第四章 | 劳动定价：机制与依据 | 12 |
| 第五章  | 认识就业及就业问题 | 6 |
| 第六章 | 就业质量的判定与改善 | 6 |
| 第七章 | 就业方式与就业制度变迁 | 8 |
| 第八章 | 就业水平与就业结构 | 10 |
| 第九章 | 就业管理与服务：政府职能定位 | 6 |
| 第十章 | 就业政策的着力点：从失业保险到就业能力保险 | 8 |
| 第十一章 | 就业政策出发点：从就业援助到岗位创造 | 6 |
| 第十二章 | 失业治理的措施：从社会福利到工作福利 | 4 |
| 第十三章 | 丧失劳动能力与重新就业：从生活与康复保障到工作 | 6 |
| 第十四章 | 劳动就业政策评估：指标与方法 | 8 |
| **合 计** | **108** |

**五、关于命题考试的若干规定**

(包括能力层次比例、难易度比例、内容程度比例、题型、考试方法和考试时间等)

1、本大纲各章所提到的内容和考核目标都是考试内容。试题覆盖到章，适当突出重点。

2、试卷中对不同能力层次的试题比例大致是："识记"为 30 %、"理解"为 40 ％、"应用"为 30 ％。

3、试题难易程度应合理：易、较易、较难、难比例为2：3：3：2。

4、每份试卷中，各类考核点所占比例约为：重点占65%，次重点占25%，一般占10%。

5、试题类型一般分为： 单项选择题、多项选择题、名词解释、简答题、论述题。

6、考试采用闭卷笔试，考试时间150分钟，采用百分制评分，60分合格。

**六、题型示例（样题）**

一、单项选择题

劳动力资源存在于人体之中，与人的自然生理特征相联系，这说明劳动力资源具有（ ）

A 社会性 B 时效性  C 重复性 D 生物性

二、多项选择题

下列哪些属于劳动的形态（ ）

A. 潜在形态 B 流动形态 C 凝固形态 D 外显形态

三、名词解释

充分就业

四、简答题

简述劳动的认识误区

五、论述题

科技进步中，如何看待结构性失业问题