

2026 年初级经济师（人力资源管理）

教材变动考前必学

1

初级人力资源管理教材整体变化

- ✧ **总体情况：**2026 年教材相较于 2025 年变动不大，变动率在 10%左右。
- ✧ **整体框架：**整体章顺序进行了调整，原第一部分变为第二部分，第二部分变为第三部分，第三部分变为第一部分。
- ✧ **较小的变动：**大概 25 处左右，多为字词语句等表述的调整。
- ✧ **较大的变动：**集中在第 1、2、3、4、12、14 章，涉及内容的新增、删减和更改。
注：删除的内容本资料不展示，只展示重点变动且能够给予备考有一定帮助的考点。

2

初级人力资源管理教材变动必学

第一章 劳动法律关系

变动知识点 1：劳动法的调整对象

根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同、但同时具备下列情形的，劳动关系成立：

- ①用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；
- ②用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；
- ③劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

最高人民法院在发布指导案例时指出，劳动关系适格主体以“合作经营”等为名订立协议，但协议约定的双方权利义务、实际履行情况等符合劳动关系认定标准，劳动者主张与用人单位存在劳动关系的，人民法院应予支持。

变动知识点 2：劳动法的表现形式

劳动法的表现形式是指劳动法律规范的具体形式，也称为劳动法的渊源。我国劳动法的表现形式，按其规范的效力层次与范围不同，可以分为以下八类：

- ①《宪法》中有关劳动事项的规定；
- ②《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《中华人民共和国社会保险法》（以下简称《社会保险法》）、《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律；
- ③《失业保险条例》《工伤保险条例》《劳动合同法实施条例》《劳动保障监察条例》《女职工劳动保护特别规定》《禁止使用童工规定》《职工带薪年休假条例》《人力资源市场暂行条例》《保障农民工工资支付条例》等行政法规；
- ④地方性劳动法规；
- ⑤《集体合同规定》《最低工资规定》《工资支付暂行规定》等部门规章；
- ⑥地方性劳动规章；

- ⑦我国政府批准生效的国际劳工公约；
- ⑧其他规范性文件。

第二章 就业与职业培训

变动知识点 1：对特殊就业群体的促进就业措施

(一) 高校毕业生

国家通过扩大市场化就业岗位、拓宽基层就业空间、稳定公共部门岗位规模、支持青年自主创业等方式，多渠道挖掘就业岗位，为高校毕业生等青年提供合适就业机会。为促进高校毕业生就业，在财政部、人力资源社会保障部制定出台的《就业补助资金管理办法》中，对高校毕业生享受就业创业补贴做出了明确规定，对吸纳离校 2 年内未就业高校毕业生参加就业见习的用人单位，给予就业见习补贴；对首次创办小微企业或从事个体经营，且所创办企业或个体工商户自工商登记注册之日起正常运营 1 年以上的离校 2 年内高校毕业生，可给予一次性创业补贴；对招用毕业年度和离校 2 年内未就业高校毕业生，与之签订1 年以上劳动合同并为其缴纳社会保险费的小微企业，按该企业为高校毕业生实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费给予一定补贴，不包括高校毕业生个人应缴纳的部分，补贴期限最长不超过 1 年；对离校 2 年内未就业的高校毕业生灵活就业后缴纳的社会保险费给予补贴，补贴标准不超过其实际缴费的 2/3，补贴期限最长不超过 2 年。

(三) 残疾人

根据《中华人民共和国残疾人保障法》《残疾人就业条例》，我国残疾人劳动就业实行集中与分散相结合的方针，县级以上政府将其纳入国民经济和社会发展规划，制定就业优惠和扶持措施。

一是集中就业，主要体现在政府和社会通过举办残疾人福利企业、盲人按摩机构、辅助性就业机构等福利性单位，集中安排残疾人就业。在福利性单位中，全日制残疾职工应当占本单位在职职工总数的25%以上。福利性单位按照国家规定享受税收优惠，同等条件下政府采购优先采购其产品服务等。

二是分散就业，用人单位应按在职职工总数的1.5%安排残疾人就业，具体比例由省级人民政府确定。用人单位安排残疾人就业人数达不到省级人民政府规定比例的，应当缴纳残疾人就业保障金。

变动知识点 2：失业登记制度—失业登记范围

凡年满16 周岁(含)至依法享受基本养老保险待遇、有劳动能力、有就业要求、处于失业状态的城乡劳动者(含港澳台劳动者)，均可在常住地(或户籍地或参保地或就业地)进行失业登记。

变动知识点 3：外国人在我国就业的一般规定

根据《外国人来华工作许可服务指南(暂行)》，用人单位聘用外国人来华工作90 日以上(不含 90 日)的具体流程是：

- ①用人单位或委托专门机构在线提交许可申请，经批准后打印《外国人工作许可通知》；
- ②外国人凭《外国人工作许可通知》及其他所需材料到我国驻外使领馆申请 Z 字签证、F 字签证或 R 字签证；
- ③外国人凭有效签证入境后 15 日内，用人单位在线申领《外国人工作许可证》，并到所在地外国人工作管理部门领取证件；
- ④外国人凭有效签证入境后 30 日内，到用人单位所在地公安机关出入境管理机构办理工作类居留证件。

对来华工作90 日以下(含 90 日)的，可申请外国人来华工作许可或者外国专家来华邀请函。

第三章 招用人员

变动知识点 1：特殊人员的使用

(1) 超龄人员。

所谓超龄人员，是指已经超过国家规定的退休年龄的人员。

《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》规定，用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内因工作原因伤亡的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。被用人单位聘用的务工农民，即使其超过法定退休年龄，其与用人单位之间产生争议也要按形成了劳动关系处理。

(2) 在校学生。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》提出，在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。在实践中，有两种情况不依照劳动法调整：

①在校生的不以就业为目的，只是利用课余时间参加短期或不定期劳务工作以获取一定劳务报酬的，一般不按建立劳动关系处理；

②在校生的按照实习相关规定，经由学校安排、通过签订实习协议到企事业单位参加社会实践，不受劳动法调整。

需要注意的是，如果在校大学生以获取劳动报酬为主要目的，符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》规定的条件，就有可能被认定为双方存在劳动关系。

变动知识点 2：订立劳动合同的时间

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由，请求用人单位支付二倍工资的，人民法院依法予以支持，但用人单位举证证明存在下列情形之一的除外：

①因不可抗力导致未订立的；

②因劳动者本人故意或者重大过失未订立的；

③法律、行政法规规定的其他情形。

第四章 劳动标准与劳动保护

变动知识点：经期的特殊劳动保护

《劳动法》规定，不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在经期禁忌从事的劳动范围包括：

①冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；

②低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；

③体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

④高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

第十二章 薪酬福利管理

变动知识点：薪酬的概念及本质

从呈现方式来看，薪酬可以划分为直接经济报酬和间接经济报酬。

直接经济报酬包括工资、薪金、津贴、奖金、佣金及股权等货币报酬。直接经济报酬可以划分为基本薪酬和可变薪酬两部分。

基本薪酬是组织根据员工所承担的工作本身或者员工所具备的完成工作的技能或能力，向员工支付的相对稳定的经济性报酬，它是员工生活的基本保障。

可变薪酬是薪酬体系中与绩效直接挂钩的经济性报酬，是与个人、团队或公司绩效挂钩的**浮动收入**，也称浮动薪酬、绩效薪酬或奖金。绩效薪酬是建立在对员工行为及其实现组织目标的程度进行评价的基础之上的，它有助于激励员工实现特定目标。

间接经济报酬是以一种非现金方式支付给员工的薪酬，包括为员工提供的各类保险、带薪休假、住房补贴等服务和福利。它不是以员工向组织提供的工作时间为计算单位的。福利通常采取实物支付或者延期支付的方式，具有类似固定成本的特点。

薪酬的本质对外是劳动力市场供需关系决定的价格信号，对内是企业分配价值、驱动行为、塑造文化以及实现战略目标的核心管理杠杆。

从经济学角度看，薪酬的本质是一种等价交换。

第十四章 员工关系管理

变动知识点 1：试用期

在试用期内，人力资源部门依据试用期工作任务和岗位说明书的要求，对劳动者进行工作和业务技能的考核，符合要求的应予以留用；劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同，无须支付经济补偿金。劳动者也可以提前 3 日通知用人单位辞职，无须用人单位批准。

变动知识点 2：应届毕业生录用管理

背景调查是用人单位获得合适员工的必要手段。用人单位会调查诸如学历、工作经历等信息。实践中，为避免背景调查活动侵犯候选人的个人隐私从而带来诉讼风险，**需要注意的事项是：**

- ①调查范围应当尽量控制在仅核实与岗位胜任力直接相关的信息，诸如职务真实性、重大违纪记录等；
- ②用人单位预先向候选人申明要进行背景调研，并取得其书面授权同意；
- ③如果进行第三方背景调查，还需要签订数据安全协议，确保信息合规传送。

变动知识点 3：员工请假管理制度

③孕期女员工的假期申请需依法分类处理，医疗期满后的长期病假，需双方协商处理，不宜直接按事假扣除工资，以免违反孕期女职工特殊保护的相关规定。