



职业培训教育网
www.chinatat.com



中华会计网校
www.chinaacc.com

2013年全国经济专业技术资格考试

中级经济师专业知识与实务 应试指南及全真模拟试卷

人力资源管理专业

■ 职业培训教育网 中华会计网校 编

★ 内含全真模拟试题及最新真题



人民出版社

2013年全国经济专业技术资格考试

中级经济师专业知识与实务

应试指南及全真模拟试卷

人力资源管理专业

■ 职业培训教育网 中华会计网校 编

责任编辑：薛岸扬

图书在版编目(CIP)数据

2013 中级经济师人力资源管理专业知识与实务 / 职业培训教育网, 中华会计网校 著.

—北京: 人民出版社, 2013

ISBN 978-7-01-012140-6

I. ①2… II. ①职…②中… III. ①人力资源管理—资格考试—自学参考资料 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 105453 号

**2013 中级经济师人力资源管理专业知识与实务
(应试指南及全真模拟试卷)**

**2013 ZHONGJI JINGJISHI RENLI ZIYUAN GUANLI ZHUANYE ZHISHI YU SHIWU
(YINGSHI ZHINAN JI QUANZHEN MONI SHIJUAN)**

职业培训教育网, 中华会计网校 著

人民出版社 出版发行

(100010 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京增富印务有限公司印刷 新华书店经销

2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

开本: 787×1092 1/16 印张: 25

字数: 828 千字 印数: 30,000 册

ISBN 978-7-01-012140-6 定价: 44.00 元

版权所有 侵权必究

邮购地址 100010 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话: 010-65250042 65289539

中华会计网校财会书店 电话: 010-82318888

前言

2013 年全国经济专业技术资格考试日趋临近,为了帮助广大考生在较短时间内掌握考试中的重点与难点,迅速提高应试能力和答题技巧,职业培训教育网(www.chinatat.com)、中华会计网校(www.chinaacc.com)组织了一大批国内优秀的全国经济专业技术资格考试辅导专家,根据目前注重考查考生理论知识、实务操作与职业判断能力的考试要求,在总结多年丰富教学经验的基础上,以教材、大纲为蓝本,以考试重点、难点、考点为主线,精心编写了这套高质量的辅导用书——“梦想成真”系列辅导丛书。“梦想成真”系列辅导丛书自推出以来,受到广大考生的一致好评。丛书所涉及题目准确把握当年考试方向,直击命题精髓,对考生复习备考帮助很大,是广大考生的良师益友!

本书分为三部分:第一部分“应试指导及同步训练”,对考情、考点分析预测准确,丰富、全面,重点突出,难点讲解通俗易懂;第二部分“全真模拟试题及参考答案”,针对性强,贴近考试,帮助考生熟悉考试题型、掌握命题规律、提高解题能力;第三部分“2012 年考试真题及答案解析”,对 2012 年考题进行详细分析,通过真题把握考试方向。将本书与 2013 年全国经济专业技术资格考试教材以及职业培训教育网(www.chinatat.com)、中华会计网校(www.chinaacc.com)全国经济专业技术资格考试辅导课程配合使用,可以加深对考试内容的理解和掌握,达到事半功倍的复习效果。本书主要特点如下:

★ 紧扣大纲,指导性强:编者对考试大纲进行了深入细致的研究,大纲中的考点、重点在本书中得到了充分的体现。

★ 讲解深刻,覆盖面广:本书对于教材中的重要内容做了深刻的讲解,并辅以大量的例题帮助考生理解。

★ 考点丰富,高度提炼:本书将散落于教材中的各个高频考点高度提炼,以专题和图表的形式展现给学员,让学习更有针对性,便于学员理解和记忆,节省复习时间,提高学习效率。

★ 题目新颖,解析详细:针对大纲和教材,编者精心编写了大量习题,并给出了详细的解析,可以使考生迅速全面地掌握重要的考点。

虽然力求完美,但由于时间有限,本书也许存在不足和遗憾,希望广大读者多提宝贵意见。祝各位考生早日梦想成真!

本书编写委员会

目 录

第一部分 应试指导及同步训练

第1章 组织激励	3
考情分析	3
最近三年本章考试题型、分值分布	3
本章主要考点	3
本章基本内容框架	3
重点、难点讲解及典型例题	4
历年考题解析	8
同步系统训练	10
同步系统训练参考答案及解析	13
第2章 领导行为	17
考情分析	17
最近三年本章考试题型、分值分布	17
本章主要考点	17
本章基本内容框架	17
重点、难点讲解及典型例题	18
历年考题解析	24
同步系统训练	27
同步系统训练参考答案及解析	31
第3章 组织设计与组织文化	34
考情分析	34
最近三年本章考试题型、分值分布	34
本章主要考点	34
本章基本内容框架	34
重点、难点讲解及典型例题	35
历年考题解析	40
同步系统训练	43
同步系统训练参考答案及解析	47
第4章 战略性人力资源管理	50
考情分析	50
最近三年本章考试题型、分值分布	50
本章主要考点	50

本章基本内容框架·····	50
重点、难点讲解及典型例题·····	51
历年考题解析·····	55
同步系统训练·····	58
同步系统训练参考答案及解析·····	61
第5章 人力资源规划 ·····	64
考情分析·····	64
最近三年本章考试题型、分值分布·····	64
本章主要考点·····	64
本章基本内容框架·····	64
重点、难点讲解及典型例题·····	65
历年考题解析·····	70
同步系统训练·····	73
同步系统训练参考答案及解析·····	77
第6章 工作分析 ·····	81
考情分析·····	81
最近三年本章考试题型、分值分布·····	81
本章主要考点·····	81
本章基本内容框架·····	81
重点、难点讲解及典型例题·····	82
历年考题解析·····	87
同步系统训练·····	89
同步系统训练参考答案及解析·····	93
第7章 人员甄选 ·····	96
考情分析·····	96
最近三年本章考试题型、分值分布·····	96
本章主要考点·····	96
本章基本内容框架·····	96
重点、难点讲解及典型例题·····	97
历年考题解析·····	104
同步系统训练·····	107
同步系统训练参考答案及解析·····	110
第8章 绩效管理 ·····	113
考情分析·····	113
最近三年本章考试题型、分值分布·····	113
本章主要考点·····	113
本章基本内容框架·····	114
重点、难点讲解及典型例题·····	114

历年考题解析	124
同步系统训练	127
同步系统训练参考答案及解析	131
第 9 章 薪酬福利管理	135
考情分析	135
最近三年本章考试题型、分值分布	135
本章主要考点	135
本章基本内容框架	135
重点、难点讲解及典型例题	136
历年考题解析	145
同步系统训练	148
同步系统训练参考答案及解析	152
第 10 章 培训与开发	156
考情分析	156
最近三年本章考试题型、分值分布	156
本章主要考点	156
本章基本内容框架	156
重点、难点讲解及典型例题	157
历年考题解析	162
同步系统训练	164
同步系统训练参考答案及解析	167
第 11 章 劳动关系	170
考情分析	170
最近三年本章考试题型、分值分布	170
本章主要考点	170
本章基本内容框架	170
重点、难点讲解及典型例题	171
历年考题解析	180
同步系统训练	180
同步系统训练参考答案及解析	182
第 12 章 劳动力市场	184
考情分析	184
最近三年本章考试题型、分值分布	184
本章主要考点	184
本章基本内容框架	184
重点、难点讲解及典型例题	185
历年考题解析	193
同步系统训练	198

	同步系统训练参考答案及解析	202
第 13 章	人力资本投资理论	205
	考情分析	205
	最近三年本章考试题型、分值分布	205
	本章主要考点	205
	本章基本内容框架	205
	重点、难点讲解及典型例题	206
	历年考题解析	213
	同步系统训练	215
	同步系统训练参考答案及解析	218
第 14 章	社会保险法律	222
	考情分析	222
	最近三年本章考试题型、分值分布	222
	本章主要考点	222
	本章基本内容框架	222
	重点、难点讲解及典型例题	223
	历年考题解析	225
	同步系统训练	225
	同步系统训练参考答案及解析	226
第 15 章	劳动关系协调	229
	考情分析	229
	最近三年本章考试题型、分值分布	229
	本章主要考点	229
	本章基本内容框架	229
	重点、难点讲解及典型例题	230
	历年考题解析	236
	同步系统训练	239
	同步系统训练参考答案及解析	242
第 16 章	劳动争议调解仲裁	244
	考情分析	244
	最近三年本章考试题型、分值分布	244
	本章主要考点	244
	本章基本内容框架	244
	重点、难点讲解及典型例题	245
	历年考题解析	253
	同步系统训练	254
	同步系统训练参考答案及解析	256
第 17 章	社会保险	258

考情分析	258
最近三年本章考试题型、分值分布	258
本章主要考点	258
本章基本内容框架	259
重点、难点讲解及典型例题	260
历年考题解析	268
同步系统训练	271
同步系统训练参考答案及解析	274
第 18 章 法律责任与执法	277
考情分析	277
最近三年本章考试题型、分值分布	277
本章主要考点	277
本章基本内容框架	278
重点、难点讲解及典型例题	278
历年考题解析	285
同步系统训练	286
同步系统训练参考答案及解析	288

第二部分 全真模拟试题及参考答案

2013 年《人力资源管理专业知识与实务(中级)》模拟试题及参考答案	293
模拟试题(一)	293
模拟试题(一)参考答案及解析	300
模拟试题(二)	306
模拟试题(二)参考答案及解析	313
模拟试题(三)	320
模拟试题(三)参考答案及解析	328
模拟试题(四)	334
模拟试题(四)参考答案及解析	341
模拟试题(五)	346
模拟试题(五)参考答案及解析	354
模拟试题(六)	359
模拟试题(六)参考答案及解析	367

第三部分 2012 年考试真题及答案解析

2012 年《人力资源管理专业知识与实务(中级)》考试真题	375
2012 年《人力资源管理专业知识与实务(中级)》考试真题参考答案及解析	384

第一部分

应试指导及同步训练

第 1 章

组织激励

考情分析

本章主要讲述需要与激励相关的基本理论。本章的重点在于激励的若干理论内容，难点在于这些激励理论在管理中的应用。

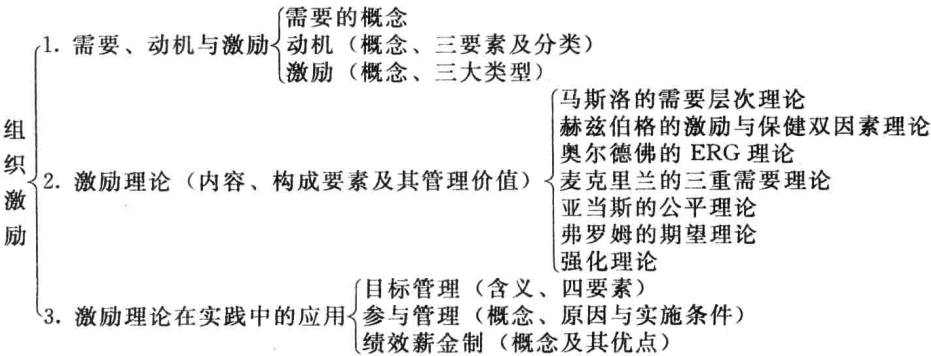
最近三年本章考试题型、分值分布

年 份	单项选择题	多项选择题	案例分析题	合 计
2010 年	3 题 3 分	2 题 4 分	—	5 题 7 分
2011 年	4 题 4 分	1 题 2 分	—	5 题 6 分
2012 年	4 题 4 分	1 题 2 分	4 题 8 分	9 题 14 分

本章主要考点

1. 内源性动机与外源性动机的定义及区别
2. 需要层次理论的内容及主要观点
3. 双因素理论的内容及其在管理上的应用
4. ERG 理论及其在管理上的应用
5. 三重需要理论中三种不同需要类型的人对管理的影响
6. 公平理论的内容与恢复公平的方法及其在管理上的应用
7. 期望理论的主要内容及该理论的模式
8. 强化理论的内容及其在管理上的应用
9. 目标管理要素与参与管理的原因及其参与管理的条件
10. 绩效薪金制概念及其优点

本章基本内容框架



考点二 内容型激励理论

表 1-3 内容型激励理论

理论	提出者	相关内容	
需要层次理论	马斯洛	主要观点	(1) 认为人均有五种需要, 即: 生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要, 只是在不同的时期表现出来的各种需要的强烈程度不同而已 (2) 未满足的需要是行为的主要的激励源, 已获得基本满足的需要不再具有激励作用 (3) 这五种需要层级越来越高, 当下一层次的需要相当程度上得到满足后, 个体才会追求上一层次的需要 (4) 这五种需要大致可以分为两类: 前三个层次为基本需要, 后两个层次为高级需要
		评论	(1) 不十分可靠和准确: 五种层次的需要并不严格呈现阶梯关系 (2) 较为呆板而不灵活
三重需要理论	麦克里兰	成就需要	(1) 特点: 选择适度的风险、有较强的责任感、喜欢能够得到及时的反馈 (2) 成就需要高的人通常只关心自己的工作业绩, 不关心如何影响他人使其干出优秀的业绩 (3) 实际中往往在大公司里杰出的总经理都没有很高的成就动机
		权力需要	(1) 喜欢支配、影响别人, 喜欢对人“发号施令”, 十分重视争取地位和影响力 (2) 杰出的经理往往都有较高的权力欲望
		亲和需要	(1) 往往重视被别人接受和喜欢, 追求友谊和合作, 在组织中有良好的人际关系, 易被别人影响, 往往充当被管理者的角色 (2) 许多出色的经理的亲需要相对较弱
ERG 理论	奥尔德佛	(1) 三种核心需要: 生存 (E) 需要、关系 (R) 需要、成长 (G) 需要 (2) 独特之处: 认为各种需要可以同时具有激励作用 (3) 提出了“挫折——退化”观点, 认为如果较高层次的需要不能得到满足, 对满足低层次需要的欲望就会加强 (4) 具有变通性	
双因素理论	赫兹伯格	(1) 又称“激励——保健因素理论” (2) 实践应用: 工作丰富化的管理措施	

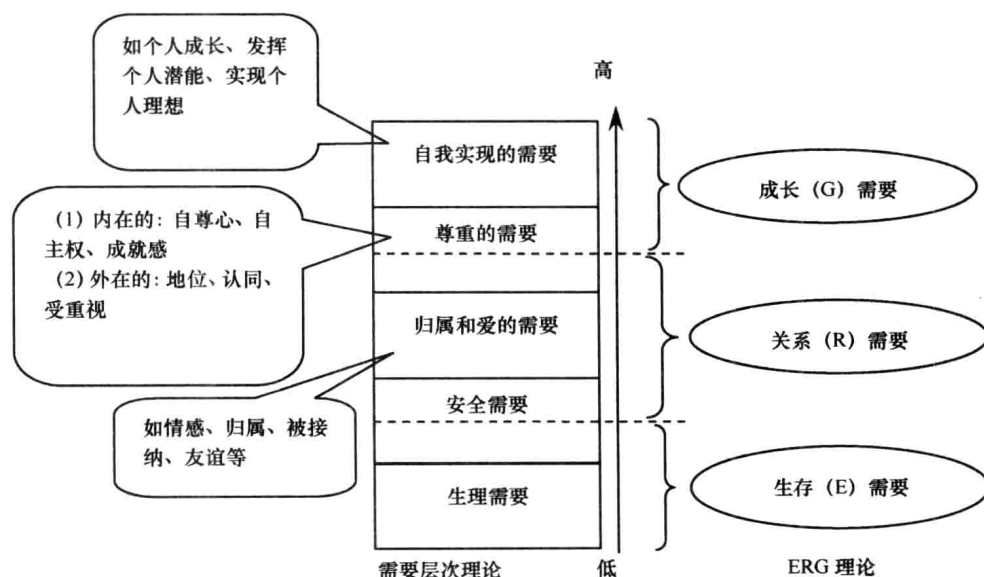


图 1-1 需要层次理论与 ERG 理论的对应关系



表 1-4

双因素理论

	对应因素	具 备	缺 失
激励因素（高层次需要）	成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等	满意	没有满意
保健因素（低层次需要）	组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等	没有不满	不满

【例 4·单选题】在马斯洛的需要层次理论中，五种需要类型由低到高的排列顺序是（ ）。

- A. 生理——安全——自我实现——尊重——归属和爱
B. 生理——安全——归属和爱——尊重——自我实现
C. 安全——生理——尊重——归属和爱——自我实现
D. 生理——安全——尊重——自我实现——归属和爱

【答案】B

【解析】本题考查需要层次理论。在马斯洛的需要层次理论中，五种需要由低到高依次是生理需要——安全需要——归属和爱的需要——尊重的需要——自我实现的需要。

【例 5·多选题】根据麦克里兰提出的三重需要理论，人的核心需要包括（ ）。

- A. 生存需要
B. 权力需要
C. 亲和需要
D. 成长需要
E. 成就需要

【答案】BCE

【解析】本题考查麦克里兰的三重需要理论。麦克里兰提出的三重需要理论，认为人有三种需要，即成就需要、权力需要和亲和需要。

考点三 过程型激励理论

表 1-5

过程型激励理论

理 论	提出者	相关内容	
公平理论	亚当斯	主要内容	(1) 员工倾向于将自己的产出与投入的比率与他人的产出与投入的比率相比较，来进行公平判断 (2) 员工比较的是其对投入、产出的自我知觉，而非投入、产出的客观测量结果 (3) 包括纵向比较和横向比较 ^①
		恢复公平的方法	(1) 改变自己的投入或产出 (2) 改变对照者的投入或产出 (3) 改变对投入或产出的知觉（包括对自己的知觉和对对照者的知觉） (4) 改变参照对象 (5) 辞职
期望理论	弗罗姆	(1) 动机是三种因素的产物： ①一个人需要多少报酬（效价） ②个人对努力产生成功绩效的概率估计（期望） ③个人对绩效与获得报酬之间关系的估计（工具） (2) 关系式：效价×期望×工具=动机 ①效价：指个体对所获报酬的偏好程度，用数量表示 ②期望：指员工对努力工作能够完成任务的信念强度，是对绩效的估计值，用概率表示 ③工具：指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念 (3) 特色：强调情景性，认为没有放之四海而皆准的单一原则可以用来解释每一个人的动机 (4) 产生最强动机的组合是高的正效价、高期望和高工具	





续表

理 论	提出者	相关内容
强化理论	—	(1) 认为行为的结果对行为本身有强化作用, 是行为的主要驱动因素 (2) 这是一种行为主义的观点 (3) 并不考虑人的内在心态, 而是注重行为及其结果

注: ① 纵向比较包括组织自我比较——员工在同一组织中把自己现在的工作和待遇与过去的相比较, 也包括组织外自我比较——员工将自己在不同组织的工作和待遇进行比较。横向比较包括组织内他比——员工将自己的工作和报酬与本组织中的其他人进行比较, 也包括组织外他比——员工将自己的工作和报酬与其他组织的员工进行比较。

【例6·单选题】关于公平理论的说法, 错误的是()。

- A. 员工比较的是对自己和他人投入、产出的知觉
- B. 教育水平较高的员工做比较的时候依据的信息比较片面
- C. 感到报酬不足的员工可能会减少自己的工作投入
- D. 在管理中应尽量使不同的员工的投入产出比大致相同

【答案】B

【解析】本题考查公平理论。一般说来, 薪资水准、教育水平较高的员工, 视野较为开阔, 依据的信息比较全面, 常常以他人为比较对象, 进行横向比较。

【例7·单选题】在期望理论中, 个人对绩效与获得报酬之间关系的估计称为()。

- A. 工具
- B. 效价
- C. 期望
- D. 动机

【答案】A

【解析】本题考查期望理论。在期望理论中, 个人对绩效与获得报酬之间关系的估计称为工具。

考点四 激励理论在实践中的应用

表 1-6 激励理论在实践中的应用

目标管理	(1) 基本核心: 强调通过群体共同参与制定具体的、可行的而且能够客观衡量的目标 (2) 四要素: 目标具体化、参与决策、限期完成、绩效反馈 (3) 可以自上而下设定目标, 也包括自下而上的过程	
参与管理	概念	让下属人员实际分享上级的决策权
	原因	(1) 工作十分复杂时, 管理人员无法了解所有情况与细节, 允许员工参与, 让了解更多情况的人有所贡献 (2) 任务互相依赖, 倾听其他部门的意见有利于彼此协商、决定并致力推行 (3) 可以使参与者对做出的决定有认同感, 有利于决策的执行 (4) 可以提供工作的内在奖励, 使工作更有趣、更有意义
	实施条件	(1) 在行动前, 要有充裕的时间来进行参与 (2) 员工参与的问题必须与其自身利益相关 (3) 员工必须具有参与的能力, 如智力、知识技术、沟通技巧等 (4) 参与不应使员工和管理者的地位和权利受到威胁 (5) 组织文化必须支持员工参与
	质量监督小组	(1) 一种常见的参与管理模式 (2) 通常由 8~10 位员工及 1 名督导员组成, 小组成员定期集会 (通常每周一次, 占用工作时间) 讨论质量方面的难题, 分析问题原因, 并提出解决方案, 然后监督实施, 管理层掌握最后决定权 (3) 作为小组成员的前提条件: 具备分析和解决质量问题的能力, 懂得与他人沟通, 宣传各种策略
绩效 ^① 薪金制	(1) 概念: 指将绩效与报酬相结合的激励措施, 通常采用的方式有计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等 (2) 基础: 公平、量化的绩效评估体制 (3) 优点: 可以减少管理者的工作量 (4) 同期望理论关系比较密切	

注: ① 绩效可以是个人绩效、部门绩效和组织绩效。



【例8·单选题】下列不属于目标管理的要素的是()。

- A. 限期完成 B. 高额奖励 C. 绩效反馈 D. 参与决策

【答案】 B

【解析】 本题考查目标管理的四要素。目标管理的要素包括：目标具体化、参与决策、限期完成、绩效反馈。因此，B选项为正确答案。

历年考题解析

一、单项选择题

1. (2010年) 关于内源性动机和外源性动机的说法，错误的是()。

- A. 内源性动机是指人做出某种行为是为了获得行为带来的成就感
B. 外源性动机是指人做出某种行为是为了获得物质或社会报酬
C. 追求高社会地位属于内源性动机
D. 谋求多拿奖金属于外源性动机

【答案】 C

【解析】 本题考查内源性动机和外源性动机的内容。追求高社会地位属于外源性动机。所以选项C错误。

2. (2010年) 关于成就需要的说法，错误的是()。

- A. 成就需要是指个体追求优越感的驱动力
B. 成就需要高的人倾向选择适度的风险
C. 成就需要高的人具有较强的责任心和进取意识
D. 一般来说，成就需要高的人工作绩效较低

【答案】 D

【解析】 本题考查成就需要的相关内容。成就需要的高低与工作绩效之间有很高的相关，一般成就需要高的人工作绩效较高。所以选项D错误。

3. (2010年) 关于目标管理的说法，错误的是()。

- A. 目标管理强调，应通过群体共同参与的方式，制定具体、可行且能客观衡量的目标
B. 实施目标管理时，必须自下而上地设定目标，将组织的目标分解为各个相应层次的目标
C. 目标管理包括目标具体化、参与决策、限期完成和绩效反馈四个要素
D. 目标管理的实施效果有时候并不能符合管理者的期望

【答案】 B

【解析】 本题考查目标管理的相关内容。实施目标管理可以自上而下的设定目标，也包括自下而上的过程。所以选项B错误。

4. (2011年) 根据马斯洛的需要层次理论，下列需

要层次中，主要靠内在因素来满足的需要层次是()。

- A. 生理需要 B. 安全需要
C. 归属需要 D. 尊重需要

【答案】 D

【解析】 本题考查需要层次理论。马斯洛五层次需要的主要内容：人具有五种主要的需要，按照从低到高的顺序分别为：生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。前三个层级为基本需要，后两个层级为高级需要，前三个满足主要靠外部条件和因素，后两个满足主要靠内在因素。

5. (2011年) 传统观点总把金钱看成最好的激励手段，但在很多企业中，增加同样的奖金并没有起到同等的激励作用，这说明()。

- A. 组织可以忽略员工的低层次需要
B. 组织用来满足员工低层次需要的投入是效益递减的
C. 组织应当为员工提供较低的福利待遇
D. 组织必须考虑所有员工的自我实现需要

【答案】 B

【解析】 本题考查需要层次理论。组织用来满足员工低层次需要的投入是效益递减的。当员工低层次的需要得到一定程度的满足后，公司仍以原来的方式来激励员工，效果会很小。

6. (2011年) 公平理论认为，员工会将自己的产出与投入比与别人的产出与投入比进行比较。这里的“产出”是指()。

- A. 工作经验 B. 工作报酬
C. 工作绩效 D. 工作承诺

【答案】 B

【解析】 本题考查公平理论。投入包括员工认为他们带给或贡献给工作的所有丰富多样的成分，产出是他们觉察到从工作或雇主那里获得的报酬。包括直接的工资和奖金、额外福利、工作安全等。

7. (2011年) 期望理论可以用()来加以表述。

- A. 结果=效价×期望
B. 动机=效价×工具
C. 动机=效价×期望×工具
D. 结果=效价×期望×工具