

普  
华  
经  
管

企业人力资源管理师职业资格等级考试辅导教材



# 企业人力资源管理师

## （四级）资格考试

# 专用辅导教材

配套官方最新第三版教材  
——把厚重的官方教材读薄——

本书编写组 编

### 一次过关 终生受益

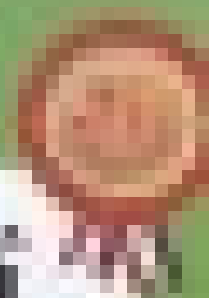
- 从考生实际出发，零基础也可以无障碍复习
- 为考生量身打造，易于理解，节省复习时间
- 重点、难点突出，获取高分不再是一件难事



人民邮电出版社  
POSTS & TELECOM PRESS

# 企业人力资源管理师

## 四级 1-4章 专用辅导教材



《企业人力资源管理师》国家职业资格四级教材  
人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心  
中国劳动社会保障出版社

企业人力资源管理师(四级)1-4章  
专用辅导教材

本教材是根据《企业人力资源管理师国家职业技能标准》(第四版)中企业人力资源管理师(四级)职业功能、工作内容、技能要求和相关知识的要求编写的。本教材可作为企业人力资源管理师(四级)职业技能鉴定考试的辅导教材,也可作为企业人力资源管理师(四级)岗位培训的教材。

本教材由人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心组织编写,中国劳动社会保障出版社出版。

本教材在编写过程中,得到了人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社、人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社、人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社的大力支持,在此表示衷心的感谢。

本教材在编写过程中,得到了人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社、人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社、人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社的大力支持,在此表示衷心的感谢。

本教材在编写过程中,得到了人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社、人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社、人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心、中国劳动社会保障出版社的大力支持,在此表示衷心的感谢。

# 企业人力资源管理师（四级） 资格考试专用辅导教材

本书编写组 编

人民邮电出版社  
北 京

## 图书在版编目 ( CIP ) 数据

企业人力资源管理师 ( 四级 ) 资格考试专用辅导教材 /  
《企业人力资源管理师 ( 四级 ) 资格考试专用辅导教材》  
编写组编. —北京: 人民邮电出版社, 2014. 8  
ISBN 978-7-115-36162-2

I . ①企… II . ①企… III . ①企业管理—人力资源管  
理—资格考试—教材 IV . ① F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 ( 2014 ) 第 127035 号

## 内 容 提 要

本书是根据企业人力资源管理师国家职业资格培训教程的要求而编写的一本同步辅导用书。企业人力资源管理师 ( 四级 ) 是国家企业人力资源管理师职业资格的一个层级。本书从企业人力资源管理师职业资格考试特点出发, 针对企业人力资源管理师 ( 四级 ) 科目的内容特点, 在分析总结近几年考试特点的基础上, 全面介绍了该科目中的各项内容, 包括理论知识和专业技能两部分。其中理论知识包括劳动经济学、劳动法、现代企业管理、管理心理与组织行为、人力资源开发与管理; 专业技能部分包括人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理。书中不仅有重点、难点讲解, 而且配有练习题和模拟试题, 同时提供了从 2011 年到 2013 年完整的历年考试真题及答案与解析。

本书适合参加企业人力资源管理师考试的考生使用, 也可作为相关专业的在校师生和从业人员的学习、工作参考用书。

---

◆ 编 本书编写组

责任编辑 李宝琳

执行编辑 唐可人

责任印制 杨林杰

◆ 人民邮电出版社出版发行

北京市丰台区成寿寺路 11 号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

三河市海波印务有限公司印刷

◆ 开本: 787 × 1092 1/16

印张: 22.5

2014 年 8 月第 1 版

字数: 450 千字

2014 年 8 月河北第 1 次印刷

---

定 价: 45.00 元

读者服务热线: ( 010 ) 81055656 印装质量热线: ( 010 ) 81055316

反盗版热线: ( 010 ) 81055315

广告经营许可证: 京崇工商广字第 0021 号

## 出版前言

自国家举办企业人力资源管理师资格考试以来，该项考试获得了众多相关从业者的支持与关注，报考的考生人数逐年呈递增态势。作为考试学习的载体，由考试举办方组织编写的教材自出版以后，经历了两次修订。目前采用的教材，是2014年2月出版的最新修订的第三版教材。为了帮助参加该项资格考试的应试人员更加有效地学习考试教材，熟练掌握有关内容，顺利通过考试，人民邮电出版社特聘请多年参加考前辅导的专家教授，严格按照最新的教材，在认真分析和总结历年考试情况的基础上，精心编写了这套辅导书。

本套丛书的特点是针对性强，内容完整，重点难点突出，便于自学。在编写体例上，本套丛书针对企业人力资源管理师资格考试的特性，进行了科学的编排。每一章内容，首先，对大纲要求进行了介绍；其次，对照该章的知识框架结构，对重点难点进行了详细梳理，并以例题的形式进行演示讲解，同时提供了大量针对考试预测特点的模拟训练题，使考生能得到充分的复习训练；最后，提供了高度仿真的两套模拟试卷，使考生能获得充分的自我检测。

本套丛书的另一大特色是附加值高。书中最后部分，提供了自2011年至2013年的考试真题，并提供了标准答案和详细解析，使考生能充分了解近年来的考试全貌，体会考试特点，为真正走进考场应试，做好全面的准备。

我们的出版理念是以精准的内容为考生提供价值最大化的辅导书，使考生从众多的复习书中解脱出来，真正让学习更轻松，让考试更有效。

朋友，选择我们的书，你就选择了一条正确的复习道路，选择了一条轻松的成功之路。我们真诚地预祝你考试取得成功！

## 目 录

学习前言 ..... 1

## 第一篇 名师讲义

<b>第一部分 企业人力资源管理师(基础知识)</b> ..... 9	
<b>第一章 劳动经济学</b> ..... 9	
第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法 .....10	
第二节 劳动力供给和需求 .....11	
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平 与工资结构 .....14	
第四节 就业与失业 .....15	
<b>第二章 劳动法</b> .....20	
第一节 劳动法的体系 .....20	
第二节 劳动法律关系 .....24	
<b>第三章 现代企业管理</b> .....27	
第一节 企业战略管理 .....27	
第二节 企业计划与决策 .....30	
第三节 市场营销 .....32	
<b>第四章 管理心理与组织行为</b> .....37	
第一节 个体心理与行为的分析 .....37	
第二节 工作团队的心理与行为 .....40	
第三节 领导行为及其理论 .....41	
第四节 人力资源管理中的心理测量技术 .....42	
<b>第五章 人力资源开发与管理</b> .....46	
第一节 人力资源的基本理论 .....46	
第二节 人力资源开发 .....50	
第三节 现代企业人力资源管理 .....52	
<b>第二部分 企业人力资源管理师(四级)</b> .....57	
<b>第一章 人力资源规划</b> .....57	
第一节 企业组织信息的采集与处理 .....57	
第一单元 企业组织信息的采集 .....57	
第二单元 企业组织信息的处理 .....59	
第二节 企业劳动定额管理 .....60	
第一单元 劳动定额的基本形式 .....60	
第二单元 劳动定额及其管理制度的制定 .....62	
第三单元 工时消耗分类、代号和定额 构成 .....63	
第三节 工作岗位调查 .....64	
第一单元 工作岗位调查方式 .....64	
第二单元 工作岗位调查方法 .....66	
<b>第四章 企业员工与工时统计</b> .....69	
第一节 企业员工统计 .....69	
第二节 工时利用统计 .....70	
<b>第五节 人力资源费用预算与核算</b> .....72	
第一单元 人力资源费用的预算 .....72	
第二单元 人力资源管理费用的核算 .....74	
<b>第二章 人员招聘与配置</b> .....77	
第一节 人员招聘的程序与信息发 布 .....77	
第一单元 人员招聘的基本程序与 补充来源 .....77	
第二单元 招聘信息的收集与整理 .....80	
第三单元 招聘信息发布与广告设计 .....80	
第四单元 应聘申请表设计 .....83	
第五单元 公司简介的编写 .....83	
第二节 企业应聘人员的选拔 .....84	
第一单元 人员初步选拔的步骤和方法 .....84	
第二单元 应聘者的背影调查与体检 .....86	
第三节 校园招聘的组织与实施 .....87	
<b>第四节 员工录用管理</b> .....88	
第一单元 新员工的录用与培训 .....88	
第二单元 员工信息管理 .....90	
<b>第三章 培训与开发</b> .....93	

第一节 员工培训开发体系与计划设计.....93	第一节 薪酬信息管理.....132
第一单元 企业员工培训体系的设计.....93	第一单元 企业薪酬信息采集.....132
第二单元 企业员工培训计划的设计.....97	第二单元 岗位评价信息采集.....139
第二节 员工培训的需求分析.....99	第二节 薪酬统计分析.....140
第三节 员工培训的分类设计.....102	第一单元 薪酬形式和计算方法.....140
第一单元 岗前培训.....102	第二单元 工资总额与平均工资的 统计分析.....143
第二单元 在岗培训.....104	第三节 员工福利管理.....144
第三单元 脱产培训.....107	第一单元 社会保险缴费办法.....144
第四单元 课堂培训.....108	第二单元 建立工资福利与保险台账.....147
第五单元 现场培训.....112	第六章 劳动关系管理.....151
第六单元 自学.....115	第一节 劳动关系的确立.....151
第四节 培训经费的核算与控制.....116	第一单元 劳动关系的调整方式.....151
第四章 绩效管理.....121	第二单元 人员招聘应遵守的法律规制.....153
第一节 员工绩效管理系统的的确立.....121	第三单元 劳动合同的订立和履行.....155
第一单元 绩效管理系统设计.....121	第二节 劳动合同的变更、解除、终止 与管理.....157
第二单元 绩效管理制度与考评指标设计.....124	第一单元 劳动合同的变更、解除和终止.....157
第二节 绩效考评的内容和方法.....125	第二单元 劳动合同管理.....160
第一单元 绩效考评的程序和方法.....125	第三节 劳动安全卫生管理.....161
第二单元 绩效信息的收集与处理.....126	第四节 劳动保障监察.....164
第三单元 绩效考评结果评定与总结.....128	
第五章 薪酬管理.....132	

## 第二篇 模拟试题

模拟试题(一).....171	模拟试题(二).....183
-----------------	-----------------

## 第三篇 历年真题

2013年11月企业人力资源管理师(四级)真题 .....197	.....220
2012年11月企业人力资源管理师(四级)真题 .....208	2011年11月企业人力资源管理师(四级)真题 .....230
2012年5月企业人力资源管理师(四级)真题	2011年5月企业人力资源管理师(四级)真题 .....241

## 第四篇 答案与解析

各章练习题答案与解析.....253	历年真题答案与解析.....292
模拟试题答案与解析.....267	

# 学习前言

## 一、考试内容

企业人力资源管理师（四级）考试分为理论知识考试和专业能力考试，主要内容如下。

### （1）基础知识

职业道德基本知识、人力资源管理基础知识及行业相关法律常识。

### （2）专业知识

人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理和劳动关系管理。

六大专业知识在理论知识考试和专业能力考试中所占的比例如下表所示。

各部分考试中所占比例分布表

项目	占比	理论知识(%)	专业能力(%)
基础知识		30	—
第一章 人力资源规划		15	15
第二章 人员招聘与配置		10	20
第三章 培训与开发		10	15
第四章 绩效管理		10	15
第五章 薪酬管理		15	20
第六章 劳动关系管理		10	15
合计		100	100

其中，基础知识考试作为理论知识考试的一部分，采用闭卷考试的方式。基础知识分为劳动经济学、劳动法、现代企业管理、管理心理与组织行为、人力资源开发与管理五个章节。五个章节的内容共占30分，平均每章6分。在四级考试中，基础知识在考试中所占的比重为30%。

## 二、考试题型

### 1. 考试模块

#### （1）职业道德、理论考试

① 考试内容：理论知识（100分）；职业道德（10分）

② 题型：选择题

③ 题量：125道

④ 答题方式：答题卡作答或上机考试

⑤ 成绩折算方法：理论成绩 = 职业道德成绩 + 理论知识成绩 × 90%

注意：职业道德部分在试卷上没有标明分值，但是需要作答。

#### （2）专业能力考试

① 考试内容：专业能力（100分）

② 题型：简答题、计算题、综合题

③ 答题方式：闭卷纸笔作答或上机考试

④ 成绩折算方法：专业能力成绩 = 专业能力成绩 × 100%

### 2. 评定成绩

理论成绩、实操成绩分别达60分，评定成绩为合格，可获得企业人力资源管理师（四级）职业资格证书。

## 三、命题规律分析

（一）职业道德（25道题，共10分，第1~8题为单选题，第9~16题为多选题，第17~25题为个人表现部分）

解题思路：考生应站在“人”的角度，以积极向上、正确的职业道德观念来做职业道德部分的试题。

【例题1】与法律相比，道德（ ）。[2013年真题]

- A. 产生的时间晚
- B. 比法律的适用范围广
- C. 内容上显得十分笼统



D. 评价标准难以确定

【例题2】办公室的张小姐体态肥胖,今天上班时穿了一件在你看来很不得体的衣服。张小姐征求你对她的服装的意见,你会( )。[2013年真题]

- A. 告诉张小姐,她穿这件衣服,显得更难看
- B. 对张小姐说,穿衣服只是形式,保持良好的心态更重要
- C. 对张小姐述说,你自己觉得好是最重要的
- D. 告诉张小姐,自己的看法是不准确的,征求别人意见吧

(二)理论部分(100道题,共100分,第26~85题为单选题,第86~125题为多选题,每小题均为1分)

#### 1. 单选题

主要考查应试人员的记忆、理解能力,对一些基本概念、基本观点的掌握程度。

命题视角:

- (1) 基本概念,各种概念、定义的内涵。
- (2) 基本观点,常识性的、比较重要的观点。
- (3) 相似概念,相似相近,易混淆的词与句。

【例题1】( )是政府通过调节利率来调节总需求水平,以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理政策。[2013年真题]

- A. 财政政策
- B. 货币政策
- C. 金融政策
- D. 收入政策

【例题2】( )是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系。[2013年真题]

- A. 劳动法的体系
- B. 劳动法的渊源
- C. 劳动法的原则
- D. 劳动法的内容

【例题3】某项测量的( )也称信度,它说明了该项测量的一致性和稳定性。[2013年真题]

- A. 可靠性
- B. 针对性
- C. 有效性
- D. 合理性

【例题4】消费者市场是指所有为了( )而购买物品或服务的个人和家庭所构成的市场。[2012年真题]

- A. 家庭消费
- B. 个人消费
- C. 市场需求
- D. 生活消费

【例题5】( )是指对假设的调研主题展开调查,发现新问题,淘汰旧问题,探求真正的问题所在。[2012年真题]

- A. 初步情况分析
- B. 非正式调研
- C. 确定调研方法
- D. 确定调研目标

#### 2. 多选题

主要考查应试人员的记忆、理解能力,对一些基本概念、基本观点的掌握程度。

命题视角:

- (1) 基本概念的外延,主要题目来源之一。
- (2) 包含于一个命题的并列从属项。

【例题1】劳动法基本原则的作用包括( )。[2013年真题]

- A. 反映劳动法律部门的特点
- B. 是指导性的法律规范
- C. 指劳动法的制定、修改和废止
- D. 指导劳动法的实施
- E. 有助于理解、解释劳动法

【例题2】产品的心理定价策略包括( )。[2013年真题]

- A. 整数定价策略
- B. 尾数定价策略
- C. 声望定价策略
- D. 招徕定价策略
- E. 分级定价策略

【例题3】人的发展特征包括( )。[2013年真题]

- A. 充分发展的可能性
- B. 阶段性
- C. 发展方向的多样性
- D. 长期性
- E. 发展结果的差异性

【例题4】生产要素分为( )。[2012年真题]

- A. 土地
- B. 资本
- C. 劳动
- D. 企业家才能
- E. 资源

【例题5】企业员工分类的方法包括按( )分类。[2012年真题]

- A. 性别构成
- B. 学历结构
- C. 专业构成
- D. 职责类别
- E. 职业类别

(三)实操技能(简单题、计算题和综合分析题三种题型,共100分。其中,简答题为2~3题,分值为30~35分;计算题为2题,分值为30~32分;综合分析题为2题,分值为38~40分)

#### 1. 简答题

答题时要注意力求简要,不需花太多篇幅阐释,准确完整地抓重点,明确完整地答题即可。

命题视角:考核人力资源管理的具体程序、方法、过程、步骤等。

【例题1】设计绩效管理系统时应遵循哪些原则。(10分)[2013年真题]

【答案】设计绩效管理系统时应遵循如下原则。

(1) 公开与开放的原则,要求绩效管理系统必须建立在公开性、开放式的基础之上。

(2) 反馈与修改的原则,要求及时反馈绩效管理的结果,将正确的行为、方法、程序、步骤、计划、措施坚持下来,发扬光大,将不足之处加以纠正和弥补。

(3) 定期化与制度化的原则,是一种连续性的管理过程,因而必须定期化,制度化。

(4) 可靠性与有效原则,可靠性又称信度,是指某项测量的一致性和稳定性。

(5) 可行性与实用性原则,可行是指任何一个绩效管理方案所需的时间、人力、物力、财力,要能够被使用者及其实施的客观环境和条件所允许。

【例题2】简述绩效考评按具体形式区分的考评方法。(15分)[2012年真题]

【答案】按具体形式区分的考评方法,可以是以员工的品质、工作态度和行为,或是以员工的最终成果为主要内容对员工或组织进行考评,其主要特点是采用了不同的测量和评鉴方式,包括以下几种。

#### (1) 量表评定法

在量表评定法下,要求考评者就量表中列出的各项指标对被考评者进行评定,评定一般分为五个等级。使用描绘性评定量表法,事先要规定好指标评定等级的意义及指标的定义。当尺度(等级)和标准被精确定义后,主观偏见产生的可能性就会大大降低。

#### (2) 混合标准尺度法

该考评方法使用的量表是为了降低光环效应和过宽

偏见而特别设计的,它是行为量表与评级量表相结合的产物,可以分为以下两种:

① 混合标准计数法;

② 混合标准说明法。

#### (3) 书面法

书面法要求考评者以报告的形式,认真描述被评价的员工。考评者通常被要求记录员工的优点和缺点,并对员工的发展提出建议。

#### 2. 计算题

答题时要注意,计算题不仅要求考生的计算结果正确,还要求考生写出必要的步骤和计算过程,以及所依据的原理、方法或公式等。因此,计算题的答案只有计算结果而没有计算过程,或者有了计算过程而计算结果不正确,都要扣分。

命题视角:计算题主要检验考生从事企业人力资源管理活动应具有的基本计算能力,以及对各种数据进行处理和分析的水平。相对来说,计算题所考查的知识比案例分析题、图表分析题和方案设计题都要简单一些,因为计算题所涉及的题目都是企业人力资源管理师在日常工作中所必须用到的数量分析方法,计算题的命题视角也集中于此。

【例题1】某公司的制度工作日长度为7小时,2007年3月该公司对其员工小王进行工作日写实,写实结果如下表所示。

工作日写实统计表

3月份					
工作日	1日~2日	5日~9日	12日~16日	19日~23日	26日~30日
是否出勤	否	是	是	是	是
工作日实际长度(小时)	0	6	5.9	5.7	5.7

请计算3月份小王的出勤率和工作日利用率(10分)[2013年真题]

【答案】(1)因为该公司的制度工作日长度为7小时,所以此处的制度工作时应该为 $20.92 \times 7 = 146.44$ (小时)。

3月份小王的出勤率=实际出勤工时/制度工作时 $\times 100\% = (6 \times 5 + 5.9 \times 5 + 5.7 \times 5 + 5.7 \times 5) / 146.44 \times 100\% = 79.6\%$

(2)工作日利用率说明在计算期内平均一个员工一个工作日实际从事生产作业活动的程度。具体计算如下:

① 制度工作日实际长度=制度实际工作时/制度实际工作日 $= (6 \times 5 + 5.9 \times 5 + 5.7 \times 5 + 5.7 \times 5) / (5 + 5 + 5 + 5) = 5.825$

② 工作日利用率=制度工作日实际长度/制度工作日长度 $\times 100\% = 5.825/7 \times 100\% = 83.2\%$

【例题2】某企业生产车间实行累进计件工资制,工资计算标准如下表所示。高级工张强10月份完成了2400件产品的加工,经检验全部是合格产品。

请计算张强10月份应得的计件工资。(15分)[2012年真题]

计件工资计算标准

产量(件)	计件单价(元/件)
0~1 000	1
1 001~1 500	1.5
1 501~2 000	2.5
2 001~2 500	4
2 501~3 000	6
3 000以上	10

【答案】实际计件工资的计算公式是:

$$\sum_{i=1}^n (W_i P_i)$$

其中,  $W_i$  表示完成的任务数;  $P_i$  表示该完成任务数量档次的单价。

$$\text{张强的实际计件工资} = \sum_{i=1}^n (W_i P_i) = 1\,000 \times 1 +$$

$500 \times 1.5 + 500 \times 2.5 + 400 \times 4 = 4\,600$  (元)。

### 3. 综合分析题

答题时要注意, 根据人力资源管理的有关原理、程序、步骤、工具和方法, 对案例中存在的问题深入分析, 提出对策建议或解决问题的途径和方法。

命题视角: 不是简单孤立地考核某个知识点, 而是考核考生对基本原理和方法的掌握程度及综合运用能力, 命题视角一般出现在人力资源管理各模块中重要的基本原理、基本程序和方法上。

【例题1】吴先生分配至 SM 公司工作, 2000 年 3 月被借调到 SM 公司上级公司的交易部(以下简称交易部)工作。2001 年 3 月起, 吴先生离开交易部, 与好友一起从事商贸活动。

2001 年 4 月, SM 公司在实行全员劳动合同制时与吴先生签订了无固定期限劳动合同。2002 年 7 月, 吴先生与他人合伙开办了某实业有限公司, 并自任总经理。2003 年 1 月 20 日, 交易部因吴先生一直未上班, 致函 SM 公司将其退回。此后, 吴先生未回 SM 公司上班。2005 年 12 月 4 日, SM 公司在清理整顿时, 发现吴先生长期不上班并在外经商的情况, 遂以吴先生违反劳动法为由, 对其做出了除名决定, 并于同年 12 月 19 日开出通知单。2005 年 12 月 23 日, 吴先生在收到通知单, 获悉被除名的决定之后, 随即向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请, 要求 SM 公司撤销除名决定并补发 2001 年 3 月至 2005 年 10 月的工资。

请回答: 当地劳动争议仲裁委员会应当如何裁决这一案件, 其主要依据是什么? (20 分) [2013 年真题]

【答案】当地劳动争议仲裁委员会应当驳回吴先生的仲裁申请, 依据如下。

(1) 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。订立劳动合同的目的是为了在劳动者和用人单位之间建立劳动法律关系, 规定劳动合同双方当事人的权利和义务。

(2) 《劳动法》第三十九条规定, 劳动者严重违反用人单位的规章制度的, 用人单位可以解除劳动合同。自吴先生与 SM 公司签订无固定期限劳动合同后, 并没有按照劳动合同的规定履行自己的义务, 严重违反了用人单位的规章制度, 因此, SM 公司有权解除与吴先生的劳动合同, 将其除名。

(3) 《劳动法》第二十九条规定, 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定, 全面履行各自的义务。在劳动合同履行过程中, 劳动者必须参加到用人单位的劳动组织中, 担任一定职务或工种、岗位的工作, 服从用人单位的领导和指挥, 遵守用人单位的劳动纪律, 内部劳动规则和各项规章制度, 同时享有用人单位的工资、劳动保险和福利待遇。从 2001 年 3 月到 2005 年 10 月, 吴先生既没有在交易部上班, 也没有回 SM 公司上班。吴先生在履行劳动合同的过程中, 违反了劳动合同的约定, 因此, 也不能享有用人单位的工资、劳动保险和福利待遇。所以, 吴先生无权要求 SM 公司补发 2001 年 3 月到 2005 年 10 月的工资。

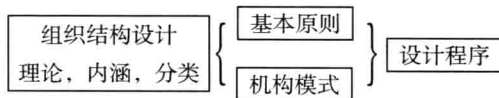
## 四、如何学习教材

学习人力教材需要抓住两条主线。

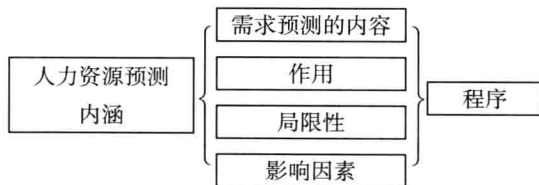
### 1. 逻辑顺序

逻辑顺序, 即“6W1H”法: 是什么—包含什么—什么作用—什么特点—什么原则—怎么做—注意什么。

例如, 组织结构设计考点构成如下。



又例如, 人力资源预测考点构成如下。



### 2. 先后顺序

先后顺序, 即“先做什么, 后做什么”。

例如, 准备阶段—执行阶段—总结分析阶段。

## 五、如何进行有效复习

### 1. 以往考生情况分析

- (1) 统考考试难度大, 知识点多(应试为主)。
- (2) 考生大多是非本专业学生, 欠缺理论知识。
- (3) 不熟悉类似考试, 抱着考场临时发挥的侥幸心理。
- (4) 考生几乎都是在职人员, 没有足够的时间复习。

### 2. 复习方法

#### (1) 至少看三至四遍书

第一遍: 粗看, 了解教材大概内容, 勾出框架, 归纳内容大纲。(把书看薄)

第二遍: 细看, 一字一句地看, 注意一些边边角角的字眼, 看完后做相应的练习。(做笔记)

第三遍: 精看, 根据归纳的大纲, 回忆教材内容, 对于一些重要的知识点用自己的话表述。(把书看厚)

第四遍: 选着看, 根据名师讲义的重点内容看。(把书看薄)

#### (2) 做题

① 每复习完一章内容, 做一遍相关的练习题, 同

样的题目反复做。

② 考前 20 天开始做历年真题, 至少保证一周一套。

#### (3) 答题技巧

① 按照题目的不同要求回答问题。选择题的得分在于回答问题的准确性, 而简答题的回答则更要求把握答案要点的正确性与全面性, 否则就不能得分或得不到满分。

② 在做计算题时, 考生不要只追求计算结果的正确性, 还要注意计算过程的合理性与条理性, 并且要有相关的理论依据。

③ 考生回答案例分析题时, 要充分阅读、认真思考试题所提供的背景材料及已知条件, 应首先把握试题的关键点, 并在此基础上进一步运用已学的基本概念、基本原理和基本方法, 对已知数据资料和情景中存在的问题进行全面深入的分析, 最终提出科学合理的对策、方法、计划或方案。

④ 在答题时考生一定要认真仔细。例如选择题备选项中许多相近相似的项目, 其干扰、迷惑作用是很强的, 但是依然可以采取比较法、排除法或筛选法, 找出正确的答案。





1

**第一篇**

---

**名师讲义**



# 第一部分 企业人力资源管理师（基础知识）

## 第一章 劳动经济学

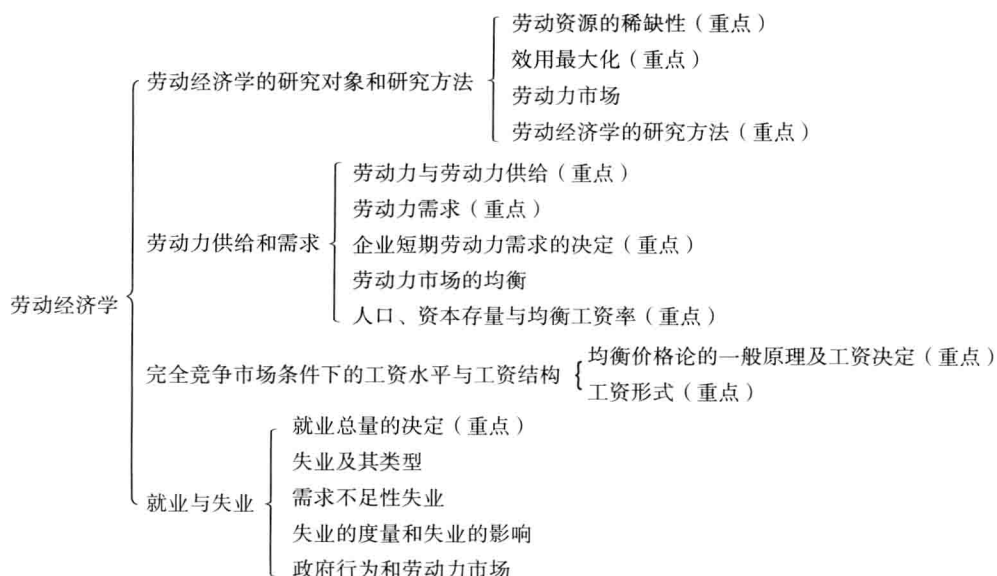
### 基 本 内 容

本章主要论述劳动经济学的研究对象和研究方法、劳动力供给与需求、完全竞争市场条件下的工资水平和工资结构以及就业与失业的相关知识。

### 学 习 要 求

1. 掌握劳动资源稀缺性的属性及劳动经济学的研究对象，并掌握劳动经济学的两种研究方法的概念。
2. 掌握劳动力参与率的概念及计算方法，劳动力供给弹性的定义及分类，劳动力需求弹性的定义及分类。
3. 掌握边际生产力递减规律的三个阶段及相关分析原理。
4. 掌握均衡价格的一般原理以及工资形式的分类和相关知识。
5. 掌握就业总量的决定原理；熟悉失业的概念、失业的类型以及失业的度量和失业的影响。
6. 掌握政府对劳动力市场三大宏观调控政策的原理。

### 本 章 脉 络





## 要 点 详 解

## 第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法

## 一、劳动资源的稀缺性(重点)

## (一)劳动资源的稀缺性的含义

资源的稀缺性即资源的有限性,是指相对于人类社会的无限需要而言,客观上存在的制约满足人类需要的力量。

## (二)劳动资源的稀缺性具有的属性

1. 劳动资源的稀缺性是相对的稀缺性。
2. 劳动资源的稀缺性具有普遍和绝对的属性。
3. 在市场经济中,劳动资源稀缺性的本质表现是消费劳动资源的支付能力、支付手段的稀缺性。

【例题 1.1.1】劳动资源稀缺性的属性包括( )。

[2013年11月二级真题]

- A. 具有普遍性
- B. 仅存在于市场经济中
- C. 是一种相对的稀缺性
- D. 仅存在于当前社会
- E. 可以表现为消费劳动资源的支付能力和支付手段的稀缺性

【答案】ACE

## 二、效用最大化(重点)

效用最大化行为的观点,通常作为经济分析的基本假设。根据效用最大化行为的观点可知:

1. 个人追求的目标是效用最大化;
2. 企业追求的目标是利润最大化。

【例题 1.1.2】在市场经济环境下,企业追求的目标是( )。[2012年5月三级真题]

- A. 利润最大化
- B. 差额最小化
- C. 效用最大化
- D. 差额最大化

【答案】A

【解析】在现代市场经济中,市场运作的主体是企业和个人。市场主体的经济行为都有着自己的目标,并以明智的方式追求这一目标。个人追求的目标是效用最大化,企业追求的目标是利润的最大化,利润是企业生产经营的总收入减去总费用的差额部分。

## 三、劳动力市场

## (一)劳动力市场的基本功能

从生产要素投入的视角观察,劳动力市场供求运动

调节着劳动资源的配置;从收入的视角观察,劳动力市场的供求运动决定着工资。收入循环模型根据经济学的基本理论揭示劳动力市场的基本功能。

## (二)劳动经济学产生的基础

劳动力市场配置的资源、交换的商品是劳动力,与其他市场配置的资源、交换的商品相比,具有显著的特殊性,这种特殊性所导致的劳动力市场与其他市场的重大区别是劳动经济学产生的基础。

## (三)劳动经济学的主要任务

劳动经济学的主要任务是要认识劳动力市场的种种复杂现象,理解并揭示劳动力供给、劳动力需求,以及工资和就业决定机制对劳动力资源配置的作用原理。

【例题 1.1.3】( )模型揭示了劳动力市场的基本功能。[2012年11月三级真题]

- A. 收支循环
- B. 支出循环
- C. 供需循环
- D. 收入循环

【答案】D

## 四、劳动经济学的研究方法(重点)

劳动经济学的研究方法主要有两种,即实证研究方法和规范研究方法。

## (一)实证研究方法(重点)

## 1. 实证研究方法的含义

实证研究方法是认识客观现象,向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法,其重点是研究现象本身“是什么”的问题。

## 2. 实证研究方法的特点

(1) 目的在于认识客观事实,研究现象自身的运动规律及内在逻辑。

(2) 对经济现象研究所得出的结论具有客观性,并可根据经验和事实进行检验。

## 3. 实证研究方法的步骤

(1) 确定所要研究的对象,分析研究对象的构成要素、相互关系以及影响因素,搜集并分类相关的事实资料。

(2) 设定假设条件。

(3) 提出理论假说。

(4) 验证。