

普
华
经
管

最新修订版



企业人力资源管理师职业资格考试辅导教材

企业人力资源 管理师（三级） 资格考试专用辅导教材

本书编写组◎编

一次过关 终身受益

配套官方最新第三版教材
——把厚重的官方教材读薄——

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



中国工信出版集团



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

企业人力资源管理师（三级） 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 (三级) 资格考试专用辅导教材 /
《企业人力资源管理师 (三级) 资格考试专用辅导教材》
编写组编. —北京: 人民邮电出版社, 2015. 4
ISBN 978-7-115-38674-8

I. ①企… II. ①企… III. ①企业管理—人力资源管理—
资格考试—自学参考资料 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 043588 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 (三级) 是国家企业人力资源管理师职业资格考试的一个层级。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 (三级) 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, 理论知识部分包括劳动经济学、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、人员招聘与配置、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 2012 年到 2014 年历年完整的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 任佳蓓

责任印制 焦志炜

◆ 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>

北京昌平百善印刷厂印刷

◆ 开本: 787×1092 1/16

印张: 24

2015 年 4 月第 1 版

字数: 600 千字

2015 年 4 月北京第 1 次印刷

定 价: 49.00 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，报考的考生人数每年呈递增态势。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2012年至2014年的历次考试真题，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

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

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
-----------------	----

第二章 劳动法

第一节 劳动法的体系	21
------------------	----

第二节 劳动法律关系	25
------------------	----

第三章 现代企业管理

第一节 企业战略管理	28
------------------	----

第二节 企业计划与决策	31
-------------------	----

第三节 市场营销	33
----------------	----

第四章 管理心理与组织行为

第一节 个体心理与行为的分析	39
----------------------	----

第二节 工作团队的心理与行为	42
----------------------	----

第三节 领导行为及其理论	43
--------------------	----

第四节 人力资源管理中的心理测量技术	45
--------------------------	----

第五章 人力资源开发与管理

第一节 人力资源的基本理论	48
---------------------	----

第二节 人力资源开发	52
------------------	----

第三节 现代企业人力资源管理	54
----------------------	----

第二部分 企业人力资源管理师 (三级)

.....	61
-------	----

第一章 人力资源规划

第一节 企业组织结构图的绘制	61
----------------------	----

第二节 工作岗位分析	64
------------------	----

第三节 企业劳动定额定员管理	67
----------------------	----

第一单元 劳动定额水平	67
-------------------	----

第二单元 劳动定额的修订	68
--------------------	----

第三单元 劳动定额统计与分析	70
----------------------	----

第四单元 企业定员人数核算的基本 方法	71
------------------------------	----

第五单元 定员标准的编写格式和要求	73
-------------------------	----

第四节 人力资源费用预算的审核与支出 控制	74
--------------------------------	----

第一单元 人力资源费用预算的审核	74
------------------------	----

第二单元 人力资源费用支出的控制	75
------------------------	----

第二章 人员招聘与配置	79	第一节 绩效管理系统的的设计	124
第一节 员工招聘活动的实施	79	第二节 员工绩效考评	126
第一单元 人员招募方法的选择 ...	79	第一单元 绩效计划的内容与实施	126
第二单元 对应聘者进行初步筛选	81	第二单元 绩效考评方法及应用	127
第三单元 面试的组织与实施	82	第三单元 绩效面谈与绩效改进	132
第四单元 人员选拔的其他方法 ...	84	第五章 薪酬管理	136
第五单元 员工录用决策	85	第一节 薪酬制度设计	136
第二节 员工招聘活动的评估	85	第一单元 薪酬体系设计	136
第一单元 招聘评估指标的统计分析	85	第二单元 专项薪酬管理制度	139
第二单元 招聘活动过程的评估 ...	86	第二节 岗位评价	141
第三节 人力资源的有效配置	88	第一单元 岗位评价的基本步骤	141
第一单元 人力资源的空间配置	88	第二单元 岗位评价系统设计	143
第二单元 人力资源的时间配置	92	第三节 人工成本核算	147
第三章 培训与开发	98	第四节 员工福利管理	150
第一节 培训项目设计与有效性评估 ...	98	第六章 劳动关系管理	157
第一单元 基于需求分析的项目设计	98	第一节 企业民主管理	157
第二单元 员工培训的有效性评估	102	第二节 劳动标准的制定与实施	160
第二节 培训课程的设计	106	第一单元 工作时间制度	160
第三节 培训方法的选择与组织实施 ...	109	第二单元 最低工资保障制度	162
第一单元 培训方法的选择与应用	109	第三单元 用人单位内部劳动规则	164
第二单元 员工培训的组织与实施	117	第三节 集体合同管理	165
第四节 培训制度的建立与推行	118	第四节 劳动争议的协商与调解	168
第四章 绩效管理	124	第五节 劳动安全卫生与工伤管理	170
		第一单元 劳动安全卫生保护管理	170
		第二单元 工伤管理	171

第二篇 模拟试题

模拟试题（一）	181	模拟试题（二）	193
---------------	-----	---------------	-----

第三篇 历年真题

2014 年 5 月企业人力资源管理师（三级）真题	207	2012 年 11 月企业人力资源管理师（三级）真题	242
2013 年 11 月企业人力资源管理师（三级）真题	218	2012 年 5 月企业人力资源管理师（三级）真题	254
2013 年 5 月企业人力资源管理师（三级）真题	230		

第四篇 答案与解析

各章练习题答案与解析	267	历年真题答案与解析	308
模拟试题答案与解析	281		

学习前言

一、考试内容

企业人力资源管理师（三级）考试分为理论知识考试和专业技能考试，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和行业相关法律常识。

（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技能考试中所占的比例如表1所示。

表1 各部分考试中所占比例分布表

项目		理论知识（%）	专业技能（%）
基本要求		20	0
相关知识	人力资源规划	15	15
	人员招聘与配置	15	20
	培训与开发	15	15
	绩效管理	10	15
	薪酬管理	10	20
	劳动关系管理	15	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”五章。五章共20分，平均每章4分。在企业人力资源管理师（三级）考试中，基础知识在考试中所占的比重为20%。

二、考试题型

1. 考试模块

（1）职业道德和理论知识考试

①考试内容：职业道德（10分）和理论知识（100分）。

②题型：选择题，分为单项选择题和多项选择题两种题型。

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：职业道德和理论知识成绩 = 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）专业技能考试

①考试内容：专业技能（100分）。

②题型：简答题、计算题、综合分析题（或方案设计题、案例分析题）。

③答题方式：闭卷纸笔作答。

④成绩折算方法：专业技能成绩 = 专业技能成绩 × 100%。

2. 评定成绩

理论成绩、实操成绩分别达60分，为评定成绩合格，可获得企业人力资源管理师（三级）职业资格证书。

三、命题规律分析

（一）职业道德（25道题，共10分，1~8题为

单选题, 9~16 题为多选题, 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完成职业道德部分的试题。

【例题 1】关于“职业良心”, 正确的理解是()。[2014 年真题]

- A. 职业良心的根本要求是不挑肥拣瘦、朝秦暮楚
- B. 职业良心的价值取向是对老板负责
- C. 职业良心的核心使命是尽职尽责、服务社会、诚信无欺
- D. 职业良心的基本尺度是拿多少钱干多少事

【例题 2】职业道德具有“适用范围上的有限性”, 其含义是()。[2012 年真题]

- A. 不同职业在道德上不可兼容
- B. 超出一定的职业范围, 其职业道德规范便不具备存在合理性
- C. 一个地方的职业道德, 不可以拿到另一个地方使用
- D. 职业道德与社会公德、家庭美德不能交互使用

【例题 3】白天上班时, 远在外地的同学(老乡)来找你, 但你近来工作忙, 你会()。[2013 年真题]

- A. 告诉他(她), 不能见面
- B. 约他(她)来单位, 简短会面
- C. 让他(她)等待, 晚上见面
- D. 只能和他(她)在电话中交流

【例题 4】朋友 M 告诉你, 同事 N 在背后说了你的坏话。对此, 你会()。[2012 年真题]

- A. 找 N 核实, 向他讨要说法
- B. 觉得 M 很值得自己信任
- C. 只当没有听过 M 的话
- D. 劝说 M 今后别再传话了

(二) 理论知识(100 道题, 共 100 分, 26~85 题为单选题, 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】() 是指当对一个人的某些特性形成好或坏的印象之后, 人们就倾向于据此推论其他方面的特性。[2014 年真题]

- A. 光环效应
- B. 投射效应
- C. 首因效应
- D. 刻板印象

【例题 2】() 是人力资源规划、人员招聘、员工薪酬等日常人事管理活动的重要前提和依据。[2013 年真题]

- A. 岗位调查
- B. 岗位评价
- C. 岗位分析
- D. 岗位分类分级

【例题 3】() 面谈是在一次面谈中, 采取灵活变通的方式, 从一种面谈形式转换过渡到另一种面谈形式。[2013 年真题]

- A. 单向劝导式
- B. 综合式绩效
- C. 双向倾听式
- D. 解决问题式

【例题 4】() 是对大规模的应聘者同时进行筛选, 花较少时间达到高效率的人员选拔方法。[2012 年真题]

- A. 面试
- B. 笔试
- C. 调查
- D. 档案

【例题 5】() 是针对被测试者明显行为、实际操作以及工作效率进行测试的人员选拔方法。[2012 年真题]

- A. 人格测试
- B. 能力测试
- C. 兴趣测试
- D. 情境模拟测试

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) 包含于一个命题中的并列从属项。

【例题 1】人本管理原则包括()。[2014 年真题]

- A. 人的管理第一
- B. 和谐的人际关系
- C. 员工个人与组织共同发展
- D. 满足社会的需要
- E. 以人为中心构建企业组织形态

【例题2】政府有关部门发布的年度企业工资指导线包括()。[2013年真题]

- A. 基准线
- B. 控制下线
- C. 预警线
- D. 控制上线
- E. 平均线

【例题3】实践型培训法的优点包括()。[2013年真题]

- A. 培训经济高效, 节约企业培训成本
- B. 无需特别准备教室及其他培训设施
- C. 多向式信息交流有利于提高培训效果
- D. 能迅速得到关于工作行为的反馈和评价
- E. 使培训内容与受训者将要从从事的工作紧密结合

【例题4】企业战略的特点包括()。[2012年真题]

- A. 前瞻性
- B. 系统性
- C. 动态性
- D. 风险性
- E. 竞争性

【例题5】与技能培训相适应的培训方法包括()。[2012年真题]

- A. 头脑风暴法
- B. 研讨法
- C. 工作情境法
- D. 模拟训练
- E. 个人指导法

(三) 专业技能(简答题、计算题和综合分析题三种题型, 共100分。其中, 简答题为2题, 分值为30~32分; 计算题为1题, 分值为15~17分; 综合分析题为2~3题, 分值为52~53分)

1. 简答题

答题力求简要。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】简述劳动定员标准由几大要素构成? 行业定员标准包括哪些内容?(16分)[2013年真题]

【答案】(1) 劳动定员标准由三大要素构成: 概述、标准正文、补充。

(2) 行业定员标准如下:

①企业管理体制以及机构设置的基本要求和规范, 按照不同生产能力和生产规模, 提出年实物劳动生产率和全员劳动生产率的原则要求, 规定出编制总额以及各类人员员额控制幅度;

②根据不同生产类型和生产环境、条件, 提出不同规模企业各类人员比例控制幅度;

③规定各类人员划分的方法和标准;

④对本标准涉及的新术语给出确切定义;

⑤企业各工种、岗位的划分, 其名称、代号、工作程序、范围、职责和要求;

⑥各工种、工序的工艺流程及作业要求;

⑦采用的典型设备与技术条件;

⑧用人的数量与质量要求;

⑨人员任职的国家职业资格标准(等级)。

【例题2】为了检查评价企业绩效管理系统的有效性, 采用总体评价法时, 应当从哪些方面进行调查研究与分析?(15分)[2012年真题]

【答案】为了检查评价企业绩效管理系统的有效性, 采用总体评价法时, 应当从以下方面进行调查研究与分析。

(1) 总体的功能分析。检查本系统在人事决策和员工开发两个方面实际发挥作用的情况。

(2) 总体的结构分析。检查本系统从准备阶段到实施、考评、总结、应用开发等各个阶段的实际运行情况。

(3) 总体的方法分析。检查本系统中所采用的各种考评方法的准确性、有效性、适应性和可行性。

(4) 总体的信息分析。检查本系统在运行中各种信息的传递手段、方法和渠道是否存在问题。

(5) 总体的结果分析。检查本系统所涉及的所有活动和结果的有效性。

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所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面比案例分析题、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】某企业2012年有关统计数据如表2所示。

表2 某企业2012年生产经营指标完成情况统计表

序号	统计指标	指标数值
1	营业收入	32 000 万元
2	固定资产折旧	3 000 万元
3	生产税净额	2 400 万元
4	营业盈余	6 000 万元
5	企业从业人员劳动报酬	3 600 万元
6	社会保险费用	1 440 万元
7	福利费用	400 万元
8	教育培训费用	200 万元
9	劳动保护费用	400 万元
10	住房费用	300 万元
11	其他人工成本	180 万元
12	全年从业人员投入总工时	1 200 000 工时

请根据表2中的相关数据,核算出该企业2012年以下四项经济指标。

(1) 全年增加值(采用收入法)。(4分)

(2) 全年人工成本总额。(4分)

(3) 全年人工费用比率(4分)

(4) 全年从业人员小时劳动报酬率。(4分)

[2013年真题]

【答案】(1) 全年增加值(采用收入法) = 劳动报酬 + 固定资产折旧 + 生产税净额 + 营业盈余 = 3 600 + 3 000 + 2 400 + 6 000 = 15 000 (万元)

(2) 全年人工成本总额 = 企业从业人员劳动报酬 + 社会保险费用 + 福利费用 + 教育培训费用 + 劳动保护费用 + 住房费用 + 其他人工成本 = 3 600 +

1 440 + 400 + 200 + 400 + 300 + 180 = 6 520 (万元)

(3) 全年人工费用比率 = 人工费用/销售收入(营业收入) = 6 520 ÷ 32 000 = 20.38%

(4) 全年从业人员小时劳动报酬率 = 人工成本/从业人员投入总工时 = 6 520 ÷ 1 200 000 ≈ 0.005 43 = 54.3 (元/小时)

【例题2】某公司上年度人工费用如表3所示。上年度净产值为12 250万元,本年度确定目标净产值为14 550万元,目标劳动分配率与上年度相同。

请根据上述资料,分别计算出该企业本年度目标人工成本总额及目标人工成本的增长率。(17分)

[2012年真题]

表3 某公司上年度人工费用统计表

单位:万元

在岗员工 工资总额	不在岗员工 工资总额	社会保险	福利 费用	教育费用	劳动保护 费用	住房费用	其他人工 成本	招聘费用
3 060	70	800	220	50	58	120	30	42

【答案】企业本年度目标人工成本总额 = 在岗员工工资总额 + 社会保险 + 福利费用 + 教育费用 + 劳动保护费用 + 住房费用 + 其他人工成本 = 3 060 + 70 + 800 + 220 + 50 + 58 + 120 + 30 + 42 = 4 450 (万元)

上年度人工费用 = 在岗员工工资总额 + 不在岗员工工资总额 = 3 060 + 70 = 3 130 (万元)

目标人工成本的增长率 = (4 450 ÷ 3 130) ×

100% - 100% = 142% - 100% = 42%

则该企业本年度目标人工成本总额为4 450万元,目标人工成本的增长率为42%。

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进行深入分析,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和基本程序、方法上。

【例题】某家用电器公司的人力资源部经理严先生，正在审核 2014 年度的公司全员培训计划。由于公司技术资源部编制的设备运维案例库、质量控制与安全管理案例库、管理与技术案例库等已通过审定，严经理认为在 2014 年的人员培训计划中，一定要充分利用好案例库这一培训资源，克服以往培训内容缺乏针对性、培训方法过于单一等方面的不足，使员工培训工作迈上一个新的台阶。因此，严经理在修改意见中，提出“一定要采用更加灵活多样的培训方法，如案例分析法、事件处理法、模拟训练法等，充分利用公司新建的案例库系统，使受训者积极参与培训，能够认真地汲取过去成功的经验和失败的教训，坚持理论联系实际，提高其实战能力”。

请结合本案例，分析说明事件处理法的基本程序和实施要点。（18 分）[2013 年真题]

【答案】事件处理法的基本程序如下。

（1）准备阶段，包括：指导员确定培训对象及人数；指导员确定议题的大致范围；每位学员根据议题制作个人亲历案例；指导员将学员分组；确定会议地点和会议时间；指导员准备好相关知识。

（2）实施阶段，包括：指导员向各小组成员介绍本法实施概要、背景特色及注意点；各小组简单介绍小组成员所提出的个案；从较容易讨论的内容开始，由指导员或组长排定讨论程序；各组开始进行

讨论。

事件处理法实施的要点如下。

（1）指导员确定的议题范围不宜过细，以免学员们没有问题可讨论；议题涉及问题不宜太少，否则不能充分实现公司情报的共有化利用。

（2）制作个人亲历案例时应注意的事项：这一案例应该是你亲身经历的问题中最难解决的一个实例；应尽可能是最近发生的；应是工作上经常发生的，难以判断、把握和处理，不能任其再次发生的；要简单记述该案例的原委。

（3）记录个案发生的背景时应依据的 5W2H 原则：何人（Who）、何事（What）、何时（When）、何地（Where）、何物（Which）、如何做（How）、多少费用（How much）。

（4）各组讨论时应注意：学员自主讨论，指导员不参加讨论；自主讨论时，必须明确讨论目标，并注意时间的控制，每个个案的进行时间为 30~40 分钟；主持人在回答组员咨询时，应回答事件发生前的背景情况，而不是事件发生后的解决策略。

（5）在讨论“学到些什么”时，需多花费一些时间。

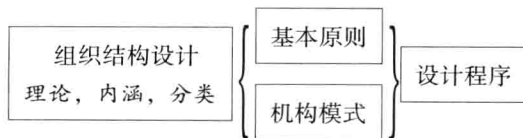
四、如何学习教材

学习教材需要抓住以下两条主线。

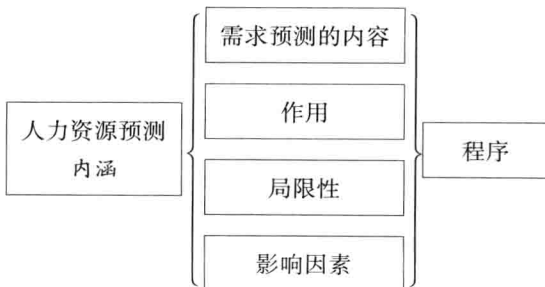
1. 逻辑顺序

逻辑顺序，即“6W1H”法，包括是什么、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) 统考考试题型难度大,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态。

(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) 至少看三到四遍书

第一遍:粗看,了解教材大概内容,整理出框架,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,看完后进行相应的练习。(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,用自己的话进行表述。(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,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。选择题的回答在于回答问题的准确性,简答题的回答则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回答案例分析题时,考生要充分阅读、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答题时,考生一定要认真、仔细。例如,选择题备选项中有许多相近相似的选项,虽然其干扰、迷惑作用是很强,但是考生可以采用比较法、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

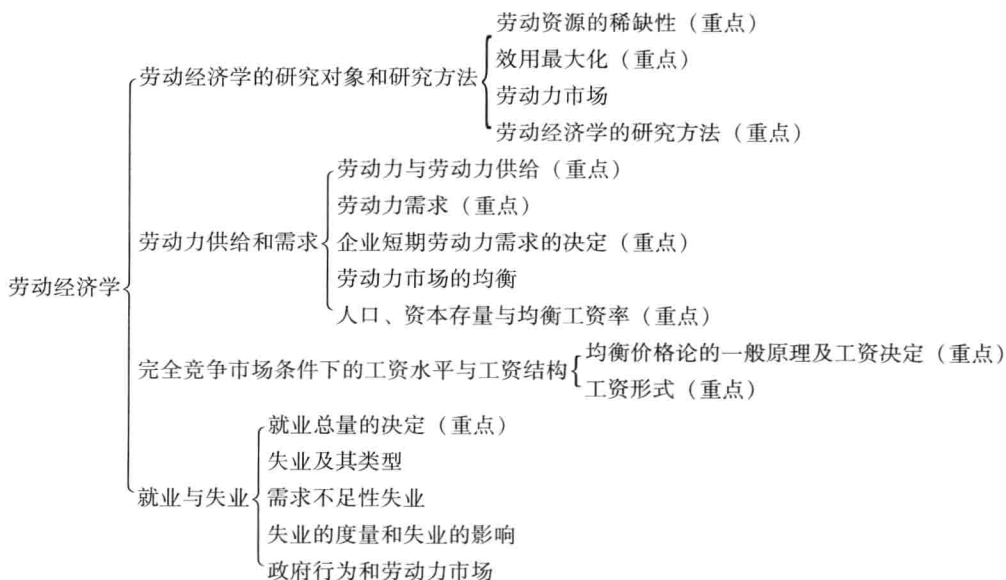
基 本 内 容

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，客观上存在着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的最大化。

【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。

【例题 1.1.4】实证研究方法的步骤包括（ ）。[2012 年 11 月四级真题]

- A. 确定所要研究的对象