

企业人力资源管理师考试辅导用书

# 企业人力资源管理师

## 命题点解读与模拟试卷 (含经典真题)

企业人力资源管理师考试命题研究专家组 主编

二级

- ✔ 总结命题规律，深度剖析命题趋势
- ✔ 命题点全面解读，重点难点一目了然
- ✔ 经典真题，梳理历年考点，深入考试精髓
- ✔ 5套全真模拟试卷，专家倾力预测，解析详尽全面

中国石化出版社

[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)

教·育·出·版·中·心

企业人力资源管理师考试辅导用书

# 企业人力资源管理师（二级）

## 命题点解读与模拟试卷

（含经典真题）

企业人力资源管理师考试命题研究专家组 主编

中国石化出版社

## 内 容 提 要

本书为企业人力资源管理师职业资格考试(二级)辅导用书,是依据最新企业人力资源管理师考试大纲编写。全书共分为两篇:第一篇为“命题点解读”,各章节内容逻辑结构与指导教材保持一致,是有关专家在总结历年命题规律的基础上,将考纲要求掌握、熟悉、了解的内容分别列出,同时精选了近年考试真题,并进行深度解析;第二篇为“模拟试卷”,是专家在把握历年命题方向的基础上,针对常考、必考的知识点编写了五套模拟试题,并对试题答案进行了详尽的解析。本书可让考生在短时间内掌握考试的重点难点,而且讲练结合的形式可以帮助考生加深记忆、熟悉题型,拓展解题思路,达到事半功倍的复习效果。

本书适用于参加企业人力资源管理师考试的考生。

### 图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师(二级)命题点解读与模拟试卷:  
含经典真题/企业人力资源管理师考试命题研究专家组  
主编. —北京:中国石化出版社,2011.9  
企业人力资源管理师考试辅导用书  
ISBN 978-7-5114-1199-0

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(2011)第192643号

未经本社书面授权,本书任何部分不得被复制、抄袭,或者以任何形式  
或任何方式传播。版权所有,侵权必究。

### 中国石化出版社出版发行

地址:北京市东城区安定门外大街58号

邮编:100011 电话:(010)84271850

读者服务部电话:(010)84289974

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail:press@sinopec.com

河北天普润印刷厂印刷

全国各地新华书店经销

\*

787×1092毫米16开本21印张492千字

2011年10月第1版 2011年10月第1次印刷

定价:46.00元

# 《企业人力资源管理师考试辅导用书》

## 编 委 会

主 编 企业人力资源管理师考试命题研究专家组

编 委 刘翔涛 赵 凯 郑慧琴 赵冬梅 林金燕

王梓诺 郑朝慧 杨添斯 韦 周 吴丽丽

周 苓 文丽华 黄玉秋 梁 娜 王 飞

吴丽娜 张彩竹 王欣欣 刁永京 梁龙凤

# 前 言

为了适应劳动力市场对企业人力资源管理的需求，提高从业人员的技能，2001年中国劳动学会企业人力资源管理与开发专业委员会起草了《企业人力资源管理人员国家职业标准(试行)》(以下简称《标准》)，2001年8月劳动和社会保障部颁布实施《标准》。2004年人力资源职业资格鉴定二、三、四级纳入全国统考职业，全年举行了两次考试。全国统一鉴定工作按照统一标准、统一教材、统一命题、统一考务管理和统一证书核发的原则进行。

本职业共设四个等级，分别为：四级企业人力资源管理师(国家职业资格四级)、三级企业人力资源管理师(国家职业资格三级)、二级企业人力资源管理师(国家职业资格二级)、一级企业人力资源管理师(国家职业资格一级)。

为了帮助考生在短时间内有的放矢地复习应考，我们特组织有关专家编写了此套企业人力资源管理师考试辅导用书。本丛书分为三册：

- (1) 企业人力资源管理师(四级)命题点解读与模拟试卷(含经典真题)
- (2) 企业人力资源管理师(三级)命题点解读与模拟试卷(含经典真题)
- (3) 企业人力资源管理师(二级)命题点解读与模拟试卷(含经典真题)

本丛书紧扣最新企业人力资源管理师职业资格考试大纲，从考生的实际需要出发，每册书分为两篇。第一篇为“命题点解读”，各章节内容逻辑结构与指导教材保持一致，是有关专家在总结历年命题规律的基础上，将考纲要求掌握、熟悉、了解的内容分别列出，同时精选了近年考试真题，并进行深度解析。第二篇为“模拟试卷”，是专家在把握历年命题方向的基础上，针对常考、必考的知识点编写了五套模拟试题，并对试题答案进行了详尽的解析。

本丛书不仅能使考生在短时间内掌握考试的重点难点和命题规律，而且讲练结合的形式可以加深记忆、熟悉题型，扩展解题的思维，巩固复习效果。

由于本书涵盖内容广泛，虽经全体编者反复修改，但由于时间和水平有限，书中难免有疏漏和不当之处，敬请读者指正。最后对支持本书成稿的各界人士和所有编审人员表示诚挚的感谢。

# 目 录

## 第一篇 命题点解读

### 第一部分 基础知识

第一章 劳动经济学 .....	( 3 )
【命题规律】 .....	( 3 )
【命题点解读】 .....	( 3 )
命题点 1 劳动资源的稀缺性 .....	( 3 )
命题点 2 效用最大化 .....	( 3 )
命题点 3 劳动力市场 .....	( 3 )
命题点 4 劳动经济学的研究方法 .....	( 4 )
命题点 5 劳动力与劳动力供给 .....	( 5 )
命题点 6 劳动力需求 .....	( 5 )
命题点 7 企业短期劳动力需求的决定 .....	( 6 )
命题点 8 劳动力市场的均衡 .....	( 6 )
命题点 9 人口、资本存量与均衡工资率 .....	( 7 )
命题点 10 均衡价格论的一般原理及工资决定 .....	( 7 )
命题点 11 工资形式 .....	( 8 )
命题点 12 就业总量的决定 .....	( 8 )
命题点 13 失业的含义及类型 .....	( 9 )
命题点 14 需求不足性失业 .....	( 9 )
命题点 15 失业的度量和失业的影响 .....	( 9 )
命题点 16 政府行为和劳动力市场 .....	( 10 )
【经典真题详解】 .....	( 11 )
第二章 劳动法 .....	( 12 )
【命题规律】 .....	( 12 )
【命题点解读】 .....	( 12 )
命题点 1 劳动法的概念 .....	( 12 )
命题点 2 劳动法的相关知识 .....	( 12 )
命题点 3 劳动法律渊源的类别 .....	( 13 )

命题点 4	劳动法的体系	( 14 )
命题点 5	劳动法律关系的含义、种类及特征	( 14 )
命题点 6	劳动法律关系的构成要素	( 15 )
命题点 7	劳动法律事实	( 15 )
【经典真题详解】		( 15 )
<b>第三章 现代企业管理</b>		( 17 )
【命题规律】		( 17 )
【命题点解读】		( 17 )
命题点 1	企业战略环境分析	( 17 )
命题点 2	企业资源状况分析	( 19 )
命题点 3	企业能力分析	( 19 )
命题点 4	企业内部条件和外部环境的综合分析——明确企业的战略目标	( 20 )
命题点 5	企业的战略选择——总体战略	( 20 )
命题点 6	企业的战略选择——一般竞争战略	( 21 )
命题点 7	企业的战略选择——不同行业阶段的战略	( 22 )
命题点 8	企业经营战略的实施与控制	( 22 )
命题点 9	科学决策的要求与方法	( 23 )
命题点 10	企业经营计划	( 25 )
命题点 11	市场分析	( 26 )
命题点 12	市场营销管理过程	( 27 )
命题点 13	市场营销策略——产品策略	( 28 )
命题点 14	市场营销策略——定价策略	( 29 )
命题点 15	市场营销策略——分销策略	( 30 )
命题点 16	市场营销策略——促销策略	( 30 )
【经典真题详解】		( 31 )
<b>第四章 管理心理与组织行为</b>		( 32 )
【命题规律】		( 32 )
【命题点解读】		( 32 )
命题点 1	个体差异	( 32 )
命题点 2	工作动机的理论与应用	( 34 )
命题点 3	员工的学习和行为的的管理	( 35 )
命题点 4	工作团队的动力	( 36 )
命题点 5	群体决策与人际沟通	( 37 )
命题点 6	领导的活动与角色	( 38 )
命题点 7	领导特质、风格及其权变因素	( 38 )
命题点 8	领导理论中的新观点	( 39 )
命题点 9	心理测量的原理	( 40 )
命题点 10	心理测量与人力资源管理	( 41 )
【经典真题详解】		( 41 )

第五章 人力资源开发与管理 .....	( 43 )
【命题规律】 .....	( 43 )
【命题点解读】 .....	( 43 )
命题点 1 人的管理哲学——人性假设 .....	( 43 )
命题点 2 以人为本的管理思想 .....	( 44 )
命题点 3 人力资本理论 .....	( 45 )
命题点 4 人力资本投资的收益率 .....	( 46 )
命题点 5 人力资源开发的目标 .....	( 47 )
命题点 6 人力资源开发的理论体系 .....	( 48 )
命题点 7 人力资源开发的内容与方法 .....	( 49 )
命题点 8 企业人力资源管理的相关知识 .....	( 51 )
命题点 9 企业人力资源管理的原理和职能 .....	( 51 )
命题点 10 人力资源管理的三大基石和两种技术 .....	( 52 )
【经典真题详解】 .....	( 53 )

## 第二部分 相关知识和能力要求

第一章 人力资源规划 .....	( 55 )
【命题规律】 .....	( 55 )
【命题点解读】 .....	( 55 )
命题点 1 组织结构设计的含义 .....	( 55 )
命题点 2 组织设计理论的相关知识 .....	( 55 )
命题点 3 组织设计的基本原则 .....	( 56 )
命题点 4 新型组织结构模式 .....	( 56 )
命题点 5 组织结构设计的程序 .....	( 58 )
命题点 6 部门结构不同模式的选择 .....	( 58 )
命题点 7 企业战略与组织结构的关系 .....	( 58 )
命题点 8 企业组织结构变革的程序 .....	( 59 )
命题点 9 企业组织结构的整合 .....	( 60 )
命题点 10 企业人力资源规划的内容 .....	( 61 )
命题点 11 企业人力资源规划的作用 .....	( 61 )
命题点 12 企业人力资源规划的环境 .....	( 62 )
命题点 13 制定企业人员规划的基本原则 .....	( 62 )
命题点 14 制定企业人力资源规划的基本程序 .....	( 62 )
命题点 15 企业各类人员计划的编制 .....	( 62 )
命题点 16 人力资源预测的内涵 .....	( 63 )
命题点 17 人力资源预测的内容 .....	( 64 )
命题点 18 人力资源预测的作用 .....	( 64 )
命题点 19 人力资源预测的局限性 .....	( 64 )
命题点 20 影响人力资源需求预测的一般因素 .....	( 64 )
命题点 21 人力资源需求预测的程序 .....	( 65 )



命题点 22	人力资源需求预测的原理 .....	( 66 )
命题点 23	人力资源需求预测的技术路线 .....	( 67 )
命题点 24	对象指标与依据指标 .....	( 67 )
命题点 25	人力资源需求预测的定性方法 .....	( 67 )
命题点 26	人力资源需求预测的定量方法 .....	( 68 )
命题点 27	影响企业人员需求的因素 .....	( 72 )
命题点 28	内部供给预测的内涵 .....	( 72 )
命题点 29	影响外部供给预测的因素和企业外部人力资源供给的主要渠道 .....	( 72 )
命题点 30	企业人员供给预测的步骤 .....	( 72 )
命题点 31	内部供给预测的方法 .....	( 73 )
命题点 32	解决企业人力资源供不应求的方法 .....	( 73 )
命题点 33	解决企业人力资源供大于求的方法 .....	( 74 )
【经典真题详解】 .....		( 74 )
<b>第二章 招聘与配置</b> .....		( 82 )
【命题规律】 .....		( 82 )
【命题点解读】 .....		( 82 )
命题点 1	员工素质测评的基本原理 .....	( 82 )
命题点 2	员工素质测评的类型 .....	( 82 )
命题点 3	员工素质测评的主要原则 .....	( 83 )
命题点 4	员工素质测评量化的主要形式 .....	( 83 )
命题点 5	素质测评标准体系 .....	( 84 )
命题点 6	品德测评法 .....	( 86 )
命题点 7	知识测评 .....	( 86 )
命题点 8	能力测评 .....	( 87 )
命题点 9	企业员工素质测评的具体实施 .....	( 87 )
命题点 10	面试的含义及特点 .....	( 89 )
命题点 11	面试的类型 .....	( 90 )
命题点 12	面试的发展趋势 .....	( 90 )
命题点 13	面试的基本程序 .....	( 90 )
命题点 14	面试中常见的问题 .....	( 92 )
命题点 15	面试的实施技巧 .....	( 92 )
命题点 16	员工招聘时应注意的问题 .....	( 92 )
命题点 17	结构化面试问题的类型 .....	( 93 )
命题点 18	行为描述面试的内涵 .....	( 93 )
命题点 19	基于选拔性素质模型的结构化面试步骤 .....	( 94 )
命题点 20	群体决策法的含义及特点 .....	( 95 )
命题点 21	群体决策的步骤 .....	( 95 )
命题点 22	评价中心的含义、作用及技术 .....	( 95 )
命题点 23	无领导小组讨论的概念 .....	( 96 )
命题点 24	无领导小组讨论法的类型 .....	( 96 )

命题点 25	无领导小组讨论的优缺点	( 96 )
命题点 26	无领导小组讨论的前期准备	( 96 )
命题点 27	无领导小组讨论的具体实施阶段	( 97 )
命题点 28	评价与总结	( 97 )
命题点 29	无领导小组讨论的原理	( 97 )
命题点 30	题目类型	( 97 )
命题点 31	设计题目的原则	( 98 )
命题点 32	题目设计的流程	( 98 )
<b>【经典真题详解】</b>		( 98 )
<b>第三章 培训与开发</b>		( 104 )
<b>【命题规律】</b>		( 104 )
<b>【命题点解读】</b>		( 104 )
命题点 1	员工培训规划的概念	( 104 )
命题点 2	制定培训规划的要求及基本步骤	( 104 )
命题点 3	培训规划的主要内容	( 105 )
命题点 4	制定培训规划应注意的问题	( 105 )
命题点 5	教学计划的内容	( 105 )
命题点 6	教学计划的设计原则	( 106 )
命题点 7	我国常用的教学设计程序	( 106 )
命题点 8	培训课程的要素	( 106 )
命题点 9	培训课程设计的基本原则	( 107 )
命题点 10	课程设计文件的格式	( 107 )
命题点 11	培训课程设计的程序	( 108 )
命题点 12	课程内容选择的基本要求	( 109 )
命题点 13	课程内容制作的注意事项	( 109 )
命题点 14	不同企业发展阶段采取不同的培训内容	( 109 )
命题点 15	培训教师的来源	( 109 )
命题点 16	设计合适的培训手段和开发培训教材的方法	( 110 )
命题点 17	培训教师的选配	( 111 )
命题点 18	管理人员的层级等级	( 111 )
命题点 19	管理人员的技能组合	( 111 )
命题点 20	企业管理人员的一般培训和企业高层管理人员的培训	( 111 )
命题点 21	企业中层管理人员的培训和企业基层管理人员的培训	( 112 )
命题点 22	管理技能开发的基本模式	( 113 )
命题点 23	培训效果与培训评估的含义	( 115 )
命题点 24	培训效果评估的作用和内容	( 115 )
命题点 25	培训效果评估的形式	( 116 )
命题点 26	培训效果评估的步骤	( 117 )
命题点 27	评估培训成果的标准	( 117 )
命题点 28	培训成果的层级体系	( 117 )

命题点 29	培训效果的四级评估 .....	(117)
命题点 30	制定培训评估标准的要求 .....	(118)
命题点 31	五种培训成果的评估 .....	(119)
命题点 32	培训效果的定性评估方法和定量评估方法 .....	(119)
命题点 33	问卷调查法 .....	(120)
命题点 34	访谈法 .....	(120)
命题点 35	观察法 .....	(120)
命题点 36	座谈法 .....	(121)
命题点 37	内省法 .....	(121)
命题点 38	笔试法 .....	(121)
命题点 39	操作性测验 .....	(122)
命题点 40	行为观察法 .....	(122)
命题点 41	评估报告的撰写要求和撰写步骤 .....	(122)
【经典真题详解】	.....	(123)
<b>第四章 绩效管理</b>	.....	(131)
【命题规律】	.....	(131)
【命题点解读】	.....	(131)
命题点 1	绩效考评的效标.....	(131)
命题点 2	绩效考评方法的种类.....	(131)
命题点 3	合成考评法的含义和特点.....	(132)
命题点 4	日清日结法的含义.....	(132)
命题点 5	行为导向型考评方法.....	(132)
命题点 6	结果导向型考评方法.....	(133)
命题点 7	综合型绩效考评方法.....	(134)
命题点 8	绩效考评方法应用误差的种类.....	(134)
命题点 9	绩效考评指标体系设计的内容.....	(136)
命题点 10	绩效考评指标体系的设计原则 .....	(137)
命题点 11	绩效考评指标体系的设计方法 .....	(137)
命题点 12	绩效考评指标体系的设计程序 .....	(138)
命题点 13	绩效考评标准的设计原则和种类 .....	(138)
命题点 14	考评指标标准的评分方法 .....	(139)
命题点 15	绩效考评标准量表的设计 .....	(140)
命题点 16	关键绩效指标的内涵 .....	(140)
命题点 17	设定关键绩效指标的目的 .....	(141)
命题点 18	选择关键绩效指标的原则 .....	(142)
命题点 19	确定工作产出的基本原则 .....	(142)
命题点 20	平衡计分卡的概念和特点 .....	(142)
命题点 21	提取关键绩效指标的方法 .....	(142)
命题点 22	提取关键绩效指标的程序和步骤 .....	(143)
命题点 23	设定 KPI 时常见的问题与解决方法 .....	(144)

命题点 24	企业关键绩效指标标准体系的构建 .....	(144)
命题点 25	360 度考评方法的产生与发展 .....	(145)
命题点 26	360 度考评方法的内涵 .....	(145)
命题点 27	360 度考评方法的优缺点 .....	(145)
命题点 28	基于互联网的 360 度考评 .....	(146)
命题点 29	360 度考评的实施程序 .....	(146)
<b>【经典真题详解】</b>	.....	(147)
<b>第五章 薪酬管理</b>	.....	(153)
<b>【命题规律】</b>	.....	(153)
<b>【命题点解读】</b>	.....	(153)
命题点 1	薪酬调查的含义 .....	(153)
命题点 2	薪酬调查的种类 .....	(153)
命题点 3	薪酬调查的作用 .....	(154)
命题点 4	岗位评价、绩效考评与薪酬管理的关系 .....	(154)
命题点 5	薪酬市场调查的过程 .....	(154)
命题点 6	设计薪酬调查问卷的注意事项 .....	(155)
命题点 7	薪酬满意度调查的程序 .....	(155)
命题点 8	工作岗位分类的几个基本概念 .....	(156)
命题点 9	工作岗位分类的内涵 .....	(156)
命题点 10	工作岗位分类的相关概念 .....	(156)
命题点 11	工作岗位横向分类的原则 .....	(157)
命题点 12	岗位纵向分级的含义 .....	(158)
命题点 13	生产与管理岗位统一岗等的基本要求 .....	(158)
命题点 14	工作岗位分类的主要步骤 .....	(158)
命题点 15	工作岗位横向分类的步骤与方法 .....	(158)
命题点 16	工作岗位纵向分级的步骤和方法 .....	(158)
命题点 17	工资制度的内涵 .....	(159)
命题点 18	企业工资制度——岗位工资制 .....	(159)
命题点 19	企业工资制度——技能工资制 .....	(160)
命题点 20	企业工资制度——绩效工资制 .....	(161)
命题点 21	企业工资制度——特殊群体的工资 .....	(162)
命题点 22	企业工资制度设计的主要内容 .....	(163)
命题点 23	企业工资制度设计的原则 .....	(164)
命题点 24	工资制度设计的程序 .....	(165)
命题点 25	企业工资制度的实施与修正 .....	(166)
命题点 26	宽带式工资结构的内涵 .....	(166)
命题点 27	宽带式工资结构的作用 .....	(166)
命题点 28	宽带式工资结构的设计程序 .....	(166)
命题点 29	工资调整的含义 .....	(167)
命题点 30	工资调整的项目 .....	(167)

命题点 31	员工个体工资标准的调整 .....	(168)
命题点 32	员工工资标准的整体调整和企业员工工资结构的调整 .....	(168)
命题点 33	调整员工工资时应注意的问题 .....	(169)
命题点 34	制定薪酬计划的准备工作 .....	(169)
命题点 35	制定薪酬计划的方法 .....	(169)
命题点 36	制定薪酬计划的程序 .....	(170)
命题点 37	薪酬计划报告的撰写内容 .....	(170)
命题点 38	企业年金的概念和内容 .....	(170)
命题点 39	企业年金基金的管理 .....	(171)
命题点 40	企业年金的支付方式 .....	(171)
命题点 41	企业年金的设计程序 .....	(171)
命题点 42	企业年金的管理与监督 .....	(172)
命题点 43	补充医疗保险设计程序 .....	(172)
<b>【经典真题详解】</b>	.....	(172)
<b>第六章 劳动关系管理</b>	.....	(179)
<b>【命题规律】</b>	.....	(179)
<b>【命题点解读】</b>	.....	(179)
命题点 1	劳务派遣的含义 .....	(179)
命题点 2	劳务派遣的性质 .....	(179)
命题点 3	劳务派遣的成因 .....	(179)
命题点 4	劳务派遣的管理 .....	(180)
命题点 5	工资集体协商的含义和内容 .....	(181)
命题点 6	工资指导线制度 .....	(181)
命题点 7	制定工资指导线应遵循的原则 .....	(182)
命题点 8	工资指导线的主要内容 .....	(182)
命题点 9	劳动力市场工资指导价位制度的内容及意义 .....	(182)
命题点 10	工资集体协商的程序 .....	(183)
命题点 11	劳动力市场工资指导价位的制定程序 .....	(184)
命题点 12	劳动安全卫生管理制度的种类 .....	(184)
命题点 13	编制审核劳动安全卫生预算 .....	(185)
命题点 14	严格执行各项劳动安全卫生管理制度 .....	(186)
命题点 15	积极营造劳动安全卫生环境 .....	(186)
命题点 16	劳动争议的概念、分类和产生原因 .....	(187)
命题点 17	劳动争议处理的原则 .....	(187)
命题点 18	企业调解委员会对劳动争议的调解 .....	(188)
命题点 19	劳动争议仲裁委员会对劳动争议的仲裁 .....	(188)
命题点 20	团体劳动争议的含义及特点 .....	(189)
命题点 21	劳动争议处理的程序 .....	(190)
命题点 22	调解委员会调解的程序 .....	(190)
命题点 23	劳动争议仲裁程序 .....	(190)

命题点 24 集体劳动争议处理的程序 .....	(191)
命题点 25 团体劳动争议的处理方法 .....	(191)
命题点 26 劳动争议案例分析的方法 .....	(192)
【经典真题详解】 .....	(192)

## 第二篇 模拟试卷

模拟试卷(一) .....	(201)
卷册一 理论知识题 .....	(201)
卷册二 专业技能题 .....	(212)
模拟试卷(二) .....	(213)
卷册一 理论知识题 .....	(213)
卷册二 专业技能题 .....	(224)
模拟试卷(三) .....	(225)
卷册一 理论知识题 .....	(225)
卷册二 专业技能题 .....	(236)
模拟试卷(四) .....	(237)
卷册一 理论知识题 .....	(237)
卷册二 专业技能题 .....	(249)
模拟试卷(五) .....	(250)
卷册一 理论知识题 .....	(250)
卷册二 专业技能题 .....	(261)
<b>参考答案及解析</b> .....	(262)
模拟试卷(一) .....	(262)
卷册一 理论知识题 .....	(262)
卷册二 专业技能题 .....	(271)
模拟试卷(二) .....	(274)
卷册一 理论知识题 .....	(274)
卷册二 专业技能题 .....	(283)
模拟试卷(三) .....	(286)
卷册一 理论知识题 .....	(286)
卷册二 专业技能题 .....	(295)
模拟试卷(四) .....	(298)
卷册一 理论知识题 .....	(298)
卷册二 专业技能题 .....	(307)
模拟试卷(五) .....	(311)
卷册一 理论知识题 .....	(311)
卷册二 专业技能题 .....	(320)

# 第一篇 命题点解读





# 第一部分 基础知识

## 第一章 劳动经济学

### 【命题规律】

对近年考试的命题进行研究可以发现，本章的命题规律体现在以下几个方面：

1. 劳动资源稀缺性的属性及劳动经济学的研究对象，劳动经济学的两种研究方法的概念是本章常考的知识点。
2. 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级及分类都可作为采分点来进行命题。
3. 边际生产力递减规律的三个阶段及相关分析原理，均衡价格的一般原理以及工资形式的分类和相关知识，就业总量的决定原理，政府对劳动力市场三大宏观调控政策的原理等知识点在考试中出现的频率非常高，考生要高度重视。
4. 失业的概念、失业的类型以及失业的度量和失业的影响是需要熟悉的内容。

### 【命题点解读】

#### 命题点1 劳动资源的稀缺性

##### 1. 含义

资源的有限性称为资源的稀缺性，或者更准确地说：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，此种力量定义为资源的稀缺性。

##### 2. 属性

- (1) 劳动资源的稀缺性是相对于社会和个人的无限需要和愿望而言，是相对的稀缺性。
- (2) 劳动资源的稀缺性又具有绝对的属性。
- (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。

#### 命题点2 效用最大化

效用最大化的观点，通常作为经济分析的基本假设。它并不是说任何一个市场主体的每一种经济选择和经济决策行为都达到了效用最大化的目标，而是说主体的行为可以用效用最大化的观点加以分析和预测。

#### 命题点3 劳动力市场

劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分，图1-1所示的模型解释劳动力市场的基