

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

三级

- ✔ 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（三级）

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(三级)的辅导用书,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(三级)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 - 1205 - 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(2011)第 192664 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 22 印张 515 千字

2011 年 10 月第 1 版 2011 年 10 月第 1 次印刷

定价:48.00 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 失业及其类型	(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	(13)
【命题规律】	(13)
【命题点解读】	(13)
命题点 1 劳动法的概念	(13)
命题点 2 劳动法的相关知识	(13)
命题点 3 劳动法律渊源的类别	(14)

命题点 4	劳动法的体系	(15)
命题点 5	劳动法律关系的含义、种类及特征	(15)
命题点 6	劳动法律关系的构成要素	(16)
命题点 7	劳动法律事实	(16)
	【经典真题详解】	(16)
第三章	现代企业管理	(18)
	【命题规律】	(18)
	【命题点解读】	(18)
命题点 1	企业战略环境分析	(18)
命题点 2	企业资源状况分析	(20)
命题点 3	企业能力分析	(20)
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	(21)
命题点 5	企业的战略选择——总体战略	(21)
命题点 6	企业的战略选择——一般竞争战略	(22)
命题点 7	企业的战略选择——不同行业阶段的战略	(23)
命题点 8	企业经营战略的实施与控制	(24)
命题点 9	科学决策的要求与方法	(24)
命题点 10	企业经营计划	(26)
命题点 11	市场分析	(27)
命题点 12	市场营销管理过程	(28)
命题点 13	市场营销策略——产品策略	(29)
命题点 14	市场营销策略——定价策略	(30)
命题点 15	市场营销策略——分销策略	(31)
命题点 16	市场营销策略——促销策略	(31)
	【经典真题详解】	(32)
第四章	管理心理与组织行为	(34)
	【命题规律】	(34)
	【命题点解读】	(34)
命题点 1	个体差异	(34)
命题点 2	工作动机的理论与应用	(36)
命题点 3	员工的学习和行为的管理	(37)
命题点 4	工作团队的动力	(38)
命题点 5	群体决策与人际沟通	(39)
命题点 6	领导的活动与角色	(40)
命题点 7	领导特质、风格及其权变因素	(40)
命题点 8	领导理论中的新观点	(41)
命题点 9	心理测量的原理	(42)
命题点 10	心理测量与人力资源管理	(43)

【经典真题详解】	(43)
第五章 人力资源开发与管理	(45)
【命题规律】	(45)
【命题点解读】	(45)
命题点 1 人的管理哲学——人性假设	(45)
命题点 2 以人为本的管理思想	(46)
命题点 3 人力资本理论	(47)
命题点 4 人力资本投资的收益率	(48)
命题点 5 人力资源开发的目标	(49)
命题点 6 人力资源开发的理论体系	(50)
命题点 7 人力资源开发的内容与方法	(51)
命题点 8 企业人力资源管理的相关知识	(53)
命题点 9 企业人力资源管理的原理和职能	(53)
命题点 10 人力资源管理的三大基石和两种技术	(54)
【经典真题详解】	(55)

第二部分 相关知识和能力要求

第一章 人力资源规划	(57)
【命题规律】	(57)
【命题点解读】	(57)
命题点 1 人力资源规划的相关知识	(57)
命题点 2 工作岗位分析的相关知识	(58)
命题点 3 岗位规范	(59)
命题点 4 工作说明书的相关知识	(60)
命题点 5 工作岗位分析的程序	(61)
命题点 6 起草和修改工作说明书的具体步骤	(62)
命题点 7 制约和影响工作岗位的因素	(62)
命题点 8 工作岗位设计的基本原则	(62)
命题点 9 改进岗位设计的基本内容	(62)
命题点 10 改进工作岗位设计的意义	(63)
命题点 11 工作岗位设计的基本方法	(63)
命题点 12 企业定员的概念	(64)
命题点 13 企业定员管理的作用与原则	(64)
命题点 14 核定用人数量的基本方法	(64)
命题点 15 企业定员的新方法	(65)
命题点 16 定员标准的概念及特征	(67)
命题点 17 企业定员标准的分级分类	(67)
命题点 18 企业定员标准的内容	(68)

命题点 19	编制定员标准的原则	(68)
命题点 20	定员标准的总体编排	(68)
命题点 21	定员标准的层次划分	(69)
命题点 22	劳动定员标准表的格式设计	(69)
命题点 23	制度化管理的 basic 理论	(69)
命题点 24	企业人力资源管理制度体系的构成	(70)
命题点 25	企业人力资源管理制度体系的特点	(71)
命题点 26	人力资源管理制度规划的原则和制定人力资源管理制度的基本要求	(71)
命题点 27	人力资源管理制度规划的基本步骤和制定具体人力资源管理制度 的程序	(71)
命题点 28	人力资源费用预算的审核及其基本要求	(72)
命题点 29	审核人力资源费用预算的基本程序	(72)
命题点 30	审核人工成本预算的方法	(73)
命题点 31	人力资源费用支出控制的作用、原则和程序	(73)
	【经典真题详解】	(74)
第二章 人员招聘与配置		(81)
	【命题规律】	(81)
	【命题点解读】	(81)
命题点 1	内部招募的特点	(81)
命题点 2	外部招募的特点	(81)
命题点 3	选择招聘渠道的主要步骤和参加招聘会的主要程序	(82)
命题点 4	内、外部招募的主要方法	(82)
命题点 5	采用校园上门招聘方式和招聘洽谈会方式时应注意的问题	(84)
命题点 6	笔试的适用范围及特点	(84)
命题点 7	筛选简历和申请表的方法	(84)
命题点 8	面试的内涵、发展及目标	(85)
命题点 9	面试的基本程序	(85)
命题点 10	面试环境的布置	(86)
命题点 11	面试的方法	(87)
命题点 12	面试提问的技巧	(87)
命题点 13	面试提问应关注的问题	(88)
命题点 14	心理测试的含义	(88)
命题点 15	心理测试——人格测试、兴趣测试、能力测试	(88)
命题点 16	心理测试——情境模拟测试法	(89)
命题点 17	应用心理测试法的基本要求	(90)
命题点 18	员工录用决策	(90)
命题点 19	员工招聘活动的评估——成本效益评估	(90)

命题点 20	员工招聘活动的评估——数量与质量评估	(91)
命题点 21	员工招聘活动的评估——信度与效度评估	(91)
命题点 22	人员配置的原理	(92)
命题点 23	企业劳动分工	(93)
命题点 24	企业劳动协作	(94)
命题点 25	工作地组织	(95)
命题点 26	对过细的劳动分工进行改进和员工配置的基本方法	(95)
命题点 27	员工任务的指派方法——匈牙利法	(95)
命题点 28	加强现场管理的“5S”活动	(96)
命题点 29	劳动环境优化	(97)
命题点 30	工作时间组织的内容	(98)
命题点 31	工作轮班组织应注意的问题	(98)
命题点 32	四班三运转制的优点	(98)
命题点 33	工作轮班的组织形式	(98)
命题点 34	劳务外派与引进的概念与形式	(100)
命题点 35	外派劳务工作的基本程序	(100)
命题点 36	外派劳务的管理	(100)
命题点 37	劳务引进的管理	(101)
【经典真题详解】		(102)
第三章 培训与开发		(107)
【命题规律】		(107)
【命题点解读】		(107)
命题点 1	培训需求分析的作用及内容	(107)
命题点 2	培训需求分析的实施程序	(108)
命题点 3	撰写员工培训需求分析报告	(108)
命题点 4	培训需求信息的收集方法	(108)
命题点 5	培训需求分析模型	(110)
命题点 6	实施培训需求信息调查工作应注意的问题	(111)
命题点 7	培训规划的主要内容	(111)
命题点 8	年度培训计划的构成	(111)
命题点 9	制定培训规划的步骤和方法	(112)
命题点 10	年度培训计划的制定和经费预算	(115)
命题点 11	培训师的培训与开发	(116)
命题点 12	培训课程的实施与管理	(116)
命题点 13	企业外部培训的实施和培训计划实施的控制	(117)
命题点 14	如何实现培训资源的充分利用	(117)
命题点 15	培训效果信息的种类	(117)
命题点 16	培训效果信息的收集渠道和培训效果评估的指标	(118)

命题点 17	培训效果信息的收集方法	(118)
命题点 18	培训效果的跟踪与监控	(119)
命题点 19	直接传授型培训法	(120)
命题点 20	实践型培训法	(121)
命题点 21	参与型培训法	(122)
命题点 22	态度型培训法	(124)
命题点 23	科技时代的培训方式	(125)
命题点 24	选择培训方法的程序	(126)
命题点 25	常用的培训方法的应用	(126)
命题点 26	企业培训制度的内涵及构成	(128)
命题点 27	岗位培训制度的内涵	(128)
命题点 28	起草与修订培训制度的要求	(128)
命题点 29	企业培训制度的基本内容	(128)
命题点 30	培训服务制度的起草	(128)
命题点 31	入职培训制度与培训激励制度的起草	(129)
命题点 32	培训考核评估制度与培训奖惩制度的起草	(130)
命题点 33	培训风险管理制度的起草	(130)
命题点 34	培训制度的推行与完善	(131)
【经典真题详解】	(131)
第四章 绩效管理	(139)
【命题规律】	(139)
【命题点解读】	(139)
命题点 1	绩效管理系统设计的基本内容	(139)
命题点 2	绩效管理总流程设计的准备阶段	(139)
命题点 3	绩效管理总流程设计的实施阶段	(141)
命题点 4	绩效管理总流程设计的考评阶段	(141)
命题点 5	绩效管理总流程设计的总结阶段	(142)
命题点 6	绩效管理总流程设计的应用开发阶段	(143)
命题点 7	绩效面谈的种类	(143)
命题点 8	提高绩效面谈质量的措施	(144)
命题点 9	绩效改进的方法与策略	(144)
命题点 10	绩效管理中的矛盾冲突与解决方法	(146)
命题点 11	企业绩效管理系统的检查与评估	(146)
命题点 12	绩效考评的分类	(147)
命题点 13	行为导向型主观考评方法	(147)
命题点 14	行为导向型客观考评方法	(148)
命题点 15	结果导向型考评方法	(150)
【经典真题详解】	(151)

第五章 薪酬管理	(156)
【命题规律】	(156)
【命题点解读】	(156)
命题点 1 薪酬的内涵	(156)
命题点 2 影响员工薪酬水平的主要因素	(157)
命题点 3 薪酬管理	(157)
命题点 4 企业薪酬制度设计的基本要求和衡量薪酬制度的三项标准	(158)
命题点 5 制定企业薪酬管理制度的基本依据	(159)
命题点 6 最低工资和最长工作时间	(159)
命题点 7 单项工资管理制度的基本程序	(159)
命题点 8 常用工资管理制度制定的基本程序	(159)
命题点 9 工资奖金调整的方式	(160)
命题点 10 工资奖金调整方案的设计方法	(160)
命题点 11 工作岗位评价的基本理论	(161)
命题点 12 工作岗位评价与薪酬等级的关系	(161)
命题点 13 工作岗位评价的主要步骤	(162)
命题点 14 工作岗位评价要素	(162)
命题点 15 工作岗位评价指标的特点和构成	(163)
命题点 16 确定工作岗位评价要素和指标的基本原则	(164)
命题点 17 权重系数的基本理论	(165)
命题点 18 测评误差的分类	(165)
命题点 19 工作岗位评级指标的分级标准	(166)
命题点 20 工作岗位评价指标的计分标准制定	(166)
命题点 21 评价指标权重标准的制定	(167)
命题点 22 工作岗位评价结果误差的调整	(168)
命题点 23 岗位测评信度和效度检查	(168)
命题点 24 工作岗位评价方法的特点及其适用范围	(169)
命题点 25 工作岗位评价方法——排列法	(170)
命题点 26 工作岗位评价方法——分类法和因素比较法	(171)
命题点 27 工作岗位评价方法——评分法	(172)
命题点 28 人工成本的概念及其构成	(172)
命题点 29 确定合理人工成本应考虑的因素	(173)
命题点 30 人工成本核算程序	(173)
命题点 31 合理确定人工成本的方法	(174)
命题点 32 福利的本质与福利管理的主要内容	(176)
命题点 33 各项福利总额预算计划的制定程序和内容	(177)
命题点 34 社会保障的基本要素及构成	(177)
命题点 35 住房公积金的计算	(178)

【经典真题详解】	(179)
第六章 劳动关系管理	(184)
【命题规律】	(184)
【命题点解读】	(184)
命题点 1 劳动关系的含义	(184)
命题点 2 劳动法律关系的含义、特征及构成要素	(184)
命题点 3 我国劳动关系的转变	(185)
命题点 4 劳动关系调整的方式	(186)
命题点 5 集体合同的相关知识	(187)
命题点 6 集体合同的形式与内容	(187)
命题点 7 签订集体合同的程序	(188)
命题点 8 集体合同的履行、监督检查和责任	(188)
命题点 9 用人单位内部劳动规则的含义、特点	(189)
命题点 10 用人单位内部劳动规则的内容	(189)
命题点 11 用人单位内部劳动规则制定的程序	(190)
命题点 12 职工代表大会制度	(190)
命题点 13 平等协商制度	(191)
命题点 14 信息沟通制度	(191)
命题点 15 员工满意度调查的内容和实施员工满意度调查的目的	(192)
命题点 16 员工满意度调查的步骤	(192)
命题点 17 员工满意度调查的注意事项	(193)
命题点 18 工作时间的概念及形式	(193)
命题点 19 工作时间的种类	(194)
命题点 20 延长工作时间的概念及条件	(195)
命题点 21 限制延长工作时间的措施	(195)
命题点 22 最低工资的含义及适用范围	(195)
命题点 23 最低工资标准的确定和调整	(196)
命题点 24 最低工资的给付	(197)
命题点 25 工资支付保障	(197)
命题点 26 编制职业安全卫生预算	(198)
命题点 27 建立职业安全卫生防护用品管理台账	(199)
命题点 28 组织岗位安全教育	(199)
命题点 29 工伤事故分类	(199)
命题点 30 组织工伤伤残评定	(200)
命题点 31 工伤保险待遇	(200)
【经典真题详解】	(202)

第二篇 模拟试卷

模拟试卷(一)	(211)
卷册一 理论知识题	(211)
卷册二 专业技能题	(222)
模拟试卷(二)	(223)
卷册一 理论知识题	(223)
卷册二 专业技能题	(234)
模拟试卷(三)	(235)
卷册一 理论知识题	(235)
卷册二 专业技能题	(245)
模拟试卷(四)	(246)
卷册一 理论知识题	(246)
卷册二 专业技能题	(258)
模拟试卷(五)	(259)
卷册一 理论知识题	(259)
卷册二 专业技能题	(271)
参考答案及解析	(273)
模拟试卷(一)	(273)
卷册一 理论知识题	(273)
卷册二 专业技能题	(282)
模拟试卷(二)	(285)
卷册一 理论知识题	(285)
卷册二 专业技能题	(295)
模拟试卷(三)	(297)
卷册一 理论知识题	(297)
卷册二 专业技能题	(306)
模拟试卷(四)	(308)
卷册一 理论知识题	(308)
卷册二 专业技能题	(318)
模拟试卷(五)	(323)
卷册一 理论知识题	(323)
卷册二 专业技能题	(334)

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