

2018版

冯宝珠 主编

企业人力资源管理师

国家职业资格考试

复习指南与真题解析

新教材新思路

二级

2000多道试题

6套真题, 4套网上模拟试卷

三年真题全解析

- **必备考点轻松学**

考点采用框架式梳理, 通过思维导图加强记忆

- **作者权威**

命题研究组专家, 金牌培训讲师, 培训学员多, 学员通过率达到90%以上

- **在线题库任意练**

考试神器功能多, 新题练习、热题研习、熟题重温、错题重做、机编模拟、典型试卷全包括



扫描二维码
开始答题



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

企业人力资源管理师国家职业资格 考试复习指南与真题解析· 新教材新思路（二级）

主编 冯宝珠

参编 于 涛 刘艳君 张黎黎 何 影 董 慧
王红微 齐丽娜 刘 培 何 萍 孙石春
李 东 白雅君 李 瑞 周胜楠 刘冬梅
孙 艳 李 雪 张 妮 方丽娟 邓丽丽

机械工业出版社

本书是企业人力资源管理师（二级）国家职业资格考试的辅导书。本书分为上、中、下三篇，上篇为企业人力资源管理师考试学习和应试指导，中篇为企业人力资源管理师考试理论和技能的框架梳理，下篇为2014—2016年企业人力资源管理师考试真题及解析。

本书可供参加企业人力资源管理师（二级）国家职业资格考试的考生使用，也可供参加人力资源其他考试的考生参考。

图书在版编目（CIP）数据

企业人力资源管理师国家职业资格考试复习指南与真题解析·新教材新思路·二级/冯宝珠主编. —北京：机械工业出版社，2017.7

ISBN 978-7-111-57516-0

I. ①企… II. ①冯… 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（2017）第 177883 号

机械工业出版社（北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037）

策划编辑：赵磊磊 责任编辑：赵磊磊 杨 洋

责任校对：聂美琴 责任印制：李 飞

北京富生印刷厂印刷

2017 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

184mm×260mm·19.75 印张·563 千字

0 001—4000 册

标准书号：ISBN 978-7-111-57516-0

定价：59.80 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

网络服务

服务咨询热线：010-88361066

机工官网：www.cmpbook.com

读者购书热线：010-68326294

机工官博：weibo.com/cmp1952

010-88379203

金书网：www.golden-book.com

封面防伪标均为盗版

教育服务网：www.cmpedu.com

前 言

人力资源是企业发展的根基，这就要求从业人员对企业的性质、市场定位、人员需求、发展前景等进行综合分析，然后完成自己对公司文化和发展的背书，帮助企业在恰当的时机选择适合的人才。目前，国内大部分企业中的人事部门已转化为人力资源部门，而既掌握专业人力资源管理知识又拥有职业资格证书的从业人员却极其稀少，如此的供需不对等为该职业的未来发展提供了良好的先决条件。

鉴于企业人力资源管理师的报名人数越来越多，我们结合近十年来的考试培训经验，精心编写了本书，力求让考生用最短的时间通过考试。

本书严格按照最新考试大纲编写，充分体现了教材的最新变化与要求，引导考生全面、系统地复习，熟练掌握教材的全部知识点。同时，本书提供近三年的真题，并给出了详细的解析，帮助考生把握命题方向，进行实战演练。总体来说，本书具备以下三大特色：

(1) 所有考点框架式总结梳理 提炼各章理论知识框架，条理清晰，帮助读者构建各章节脉络。

(2) 近三年真题完整收录详解 帮助读者熟悉考试题型，把握考试难度，厘清答题思路，明确复习方向。

(3) 配套资源丰富 关注微信公众平台“人力资源管理师答题榜”，可以获取考试资讯，并且进行在线模拟测试，在线题库包括历年真题和冲刺模拟试题。

本书在编写过程中，得到了大连天维理工信息研究所的技术支持和大连宝成职业培训学校的全力协助，在此表示衷心的感谢！由于编者水平有限，书中难免存在不足之处，恳请读者批评指正。

编 者

热题库使用说明

热题库设计模型：

欢迎大家使用热题库学习软件。热题库中的考点和试题均由资深专业教师依据最新考试大纲要求进行编写，同时融入了历年考试真题，以保证试题质量和时效性。热题库可帮助考生快速掌握考试重点、难点及易错点，因此被众多考生喻为“考试神器”。

软件界面及功能展示：

热题库基于微信开发，扫码答题无需下载。进入题库界面有学习督促提示，登录后会获得相应积分，积分可以用来进行悬赏提问。主界面包括新题练习、热题研习、熟题重温、错题重做、机编模拟、典型试卷六大模块。其中，新题练习、熟题重温、机编模拟为免费模块，热题研习、错题重做、典型试卷为收费模块。



新题练习

试题按照考试大纲根据章、节、考点进行层次分类，所有试题均在新题练习里，在答题过程中做错的题进入“错题重做”中，做对的题进入“熟题重温”中，并且从新题里移除，直到新题数目总数为0。



热题研习

根据所有考生答题情况对每一道题目进行正确率统计，并按照正确率进行热度划分，考生可以借助他人的经验筛选题目，此模块特别适用于考试临近而又没有时间复习的考生。



熟题重温

考生在其他模块中做对的题目都会进入“熟题重温”中，帮助考生区分已经掌握的题目，节省复习时间。



错题重做

在“新题练习”“热题研习”“熟题重温”中做错的题目会进入到这个模块，所有错题按照时间倒序显示，距离当前时间越久越先显示，并且同一道错题需要连续做对三次才能进入到“熟题重温”中。



机编模拟

机编模拟分易、中、难三个梯度，考生可以根据自己对知识点的掌握情况自主选择。易：从熟题里出综合性试卷；中：从热题里出综合性试卷；难：从错题里出综合性试卷。



典型试卷

典型试卷是由资深专业教师精心编写的冲刺试卷，在考前冲刺时使用。



点击头像进入个人中心，详细展示了考生复习情况，根据考生学习进度及学习成果生成评估报告，并且可以根据做题量及正确率进行排名。日志、排行榜、复习进度、评估报告从不同角度记录考生学习进度，帮助考生直观地了解复习情况。对于有疑问的问题和重点问题可以选择笔记记录或者使用积分悬赏进行提问；有能力的考生也可以对其他考生的提问进行解答，赚取积分的同时可增强考生之间的互动性。



扫描二维码开始答题



如有任何疑问请联系客服人员

联系我们：

地址：辽宁省大连市沙河口区星海大厦

电话：0411 - 84669496

邮箱：retiku@retiku.cn

目 录

前言

热题库使用说明

上篇 企业人力资源管理师考试学习和应试指导

第一章 报考企业人力资源管理师前的准备工作	1
第二章 企业人力资源管理师应试指导	4

中篇 企业人力资源管理师考试理论和技能的框架梳理

第三章 基础知识	8
第一节 劳动经济学	9
第二节 劳动法	13
第三节 现代企业管理	16
第四节 管理心理与组织行为	25
第五节 人力资源开发与管理	31
第四章 人力资源规划	39
第一节 企业组织结构的设计与变革	40
第二节 企业人力资源规划的基本程序	51
第三节 企业人力资源的需求预测	54
第四节 企业人力资源需求的结构预测	61
第五节 人力资源管理制度规划	63
第五章 招聘与配置	66
第一节 员工素质测评标准体系的构建	66
第二节 应聘人员笔试的设计与应用	74
第三节 面试的组织与实施	77
第四节 无领导小组讨论的组织与实施	83
第五节 企业人力资源的优化配置	87
第六章 培训与开发	90
第一节 企业培训计划设计与实施	90
第二节 培训课程设计与资源开发	100
第三节 管理人员培训与开发	107
第四节 员工培训效果评估	114
第七章 绩效管理	126
第一节 绩效考评指标与标准设计	127
第二节 绩效监控与沟通	133
第三节 绩效考评方法应用	136
第八章 薪酬管理	147

第一节 薪酬调查	148
第二节 薪酬制度设计	158
第三节 薪酬计划的制订	169
第四节 企业补充保险管理	172
第九章 劳动关系管理	175
第一节 劳务派遣用工管理	176
第二节 工资集体协商	181
第三节 劳动安全卫生管理	185
第四节 企业劳动争议处理	187

下篇 企业人力资源管理师考试真题及解析

2014 年 5 月企业人力资源管理师二级真题	200
职业道德(200) 理论知识(202)	
专业能力(209) 参考答案及解析(210)	
2014 年 11 月企业人力资源管理师二级真题	219
职业道德(219) 理论知识(221)	
专业能力(228) 参考答案及解析(229)	
2015 年 5 月企业人力资源管理师二级真题	236
职业道德(236) 理论知识(238)	
专业能力(245) 参考答案及解析(247)	
2015 年 11 月企业人力资源管理师二级真题	254
职业道德(254) 理论知识(256)	
专业能力(263) 参考答案及解析(264)	
2016 年 5 月企业人力资源管理师二级真题	271
职业道德(271) 理论知识(273)	
专业能力(280) 参考答案及解析(281)	
2016 年 11 月企业人力资源管理师二级真题	289
职业道德(289) 理论知识(291)	
专业能力(298) 参考答案及解析(299)	
参考文献	308

上篇 企业人力资源管理师考试 学习和应试指导

第一章 报考企业人力资源管理师前的准备工作

一、职业定义

企业人力资源管理师 (Human Resources Professional, HRP), 是指获得国家职业资格证书, 从事人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理、人力资源法务等工作的管理人员。

企业人力资源管理师证书是人力资源和社会保障部推出的职业资格证书之一, 由人力资源和社会保障部统一组织考试, 全国统考, 一年两次, 分别为每年5月份和11月份。考试合格后由人力资源和社会保障部颁发企业人力资源管理师国家职业资格证书。企业人力资源管理师国家职业资格证书是一种职业技能鉴定证明、劳动工种(岗位)操作技能证明。

目前, 我国大部分企业中的人事部门已转化为人力资源部门, 而掌握专业人力资源管理知识, 拥有职业资格证书的从业人员极其稀少, 人力资源人才需求的缺口很大, 预计在50万人以上。该职业的人才已成为社会中的紧缺人才, 经过专业培训、拥有资格证书的人力资源人才, 已成为企业争夺的对象。

通过薪酬调查, 人力资源部门的月薪, 总监一般为1万~1.5万元; 人力资源管理师一般在8000元左右, 最高不超过1.5万元; 薪酬经理、招聘经理为4000~8000元; 人事专员为3000~5000元。而在上市公司或欧美企业, 薪酬水平会更高, 如人力资源总监年收入可达到50万~100万元甚至更高。

二、报考指南

(一) 报考条件

1. 四级企业人力资源管理师(国家职业资格四级)(具备以下条件之一者)

1) 连续从事本职业工作1年以上。

2) 经本职业四级企业人力资源管理师正规培训达到规定标准学时数, 并取得结业证书。

2. 三级企业人力资源管理师(国家职业资格三级)(具备以下条件之一者)

1) 连续从事本职业工作6年以上。

2) 取得本职业四级企业人力资源管理师职业资格证书后, 连续从事本职业工作4年以上。

3) 取得本职业四级企业人力资源管理师职业资格证书后, 连续从事本职业工作3年以上, 经本职业三级企业人力资源管理师正规培训达规定标准学时数, 并取得结业证书。

4) 取得大学专科学历证书后, 连续从事本职业工作3年以上。

5) 取得大学本科学历证书后, 连续从事本职业工作1年以上。

6) 取得大学本科学历证书后, 经本职业三级企业人力资源管理师正规培训达规定标准学时数, 并取得结业证书。

7) 具有硕士研究生及以上学历证书。

3. 二级企业人力资源管理师(国家职业资格二级)(具备以下条件之一者)

1) 连续从事本职业工作13年以上。

2) 取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后,连续从事本职业工作5年以上。

3) 取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后,连续从事本职业工作4年以上,经本职业二级企业人力资源管理师正规培训达规定标准学时数,并取得结业证书。

4) 取得大学本科学历证书后,连续从事本职业工作5年以上。

5) 具有大学本科学历证书,取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后,连续从事本职业工作4年以上。

6) 具有大学本科学历证书,取得本职业三级企业人力资源管理师职业资格证书后,连续从事本职业工作3年以上,经本职业二级企业人力资源管理师正规培训达规定标准学时数,并取得结业证书。

7) 取得硕士研究生及以上学历证书后,连续从事本职业工作2年以上。

4. 一级企业人力资源管理师(国家职业资格一级)(具备以下条件之一者)

1) 连续从事本职业工作19年以上。

2) 取得本职业二级企业人力资源管理师职业资格证书后,连续从事本职业工作4年以上。

3) 取得本职业二级企业人力资源管理师职业资格证书后,连续从事本职业工作3年以上,经本职业一级企业人力资源管理师正规培训达到规定标准学时数,并取得结业证书。

(二) 考试科目简介

企业人力资源管理师共设四个等级,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)。

企业人力资源管理师考试分为“理论知识”和“专业能力”两张能力。“理论知识”考核的题型是单项选择题、多项选择题;“专业能力”考核的题型包括计算分析题、案例分析题和方案设计等。采用闭卷考试的方式,实行百分制,成绩皆达60分及以上者为合格。二级企业人力资源管理师、一级企业人力资源管理师还须进行综合评审。

“理论知识”是考查考生在人力资源管理中的应变能力和沟通能力等必备素质,因此需要死记硬背的东西并不多,关键是对观点和概念的理解,并做出正确的判断,这不是临考突击一下就能解决的。这些题目均需要占用大量的时间阅读,几乎没有思考的时间。对于离开“考场”多年的人来说提高阅读和答题速度是很重要的。

“专业技能”试卷主要考查解决问题的能力。例如,为一个刚毕业的大学生设计未来五年的职业规划;对待一个工作能力强但人际关系差的员工,人力资源部经理如何扮演自己的角色,帮助他协调工作。还有可能给出一个案例,指出案例的成功之处和不足之处。这些题目在书中都没有现成的答案,只有凭自己的分析,结合工作实际以及对人力资源知识的理解来回答。

(三) 题型、题量和分值

不同等级考试的题型、题量和分值略有不同,具体见表1-1。

(四) 报考流程和报考时间

1) 在各省人力资源和社会保障厅职业技能鉴定中心或代理机构报名,各省的报名时间不同,上半年大多数集中在3月底到4月初,下半年大多数集中在8月到10月。

2) 由各省职业技能鉴定中心审核报名条件。

3) 审核通过后,交考试费用,交齐费用后领取准考证。

4) 参加全国统一考试，考场由各省职业技能鉴定中心组织安排。每年5月和11月各举行一次。

表 1-1 不同等级考试的题型、题量和分值

职业	等级	鉴定内容	题型	题量	答题方式	分值/分
四级企业人力资源管理师、 三级企业人力资源管理师	四级、三级	职业道德	选择题	125	题卡作答	25
		理论知识				100
		专业能力	简答、计算、 综合分析题等		纸笔作答	100
二级企业人力资源管理师、 一级企业人力资源管理师	二级	职业道德	选择题	125	题卡作答	25
		理论知识				100
		专业能力	简答、综合 分析题		纸笔作答	100
		综合评审	论文撰写		口头或书面答辩	100
	一级	职业道德	选择题	125	题卡作答	25
		理论知识				100
		专业能力	综合题、图表 分析题		纸笔作答	100
		综合评审	文件筐	10	纸笔作答	100

5) 考试结束后，3~4个月内通知考试结果并发放证书（未通过者可以参加补考）。

(五) 证书的领取

(1) 领取条件 理论知识成绩、专业能力成绩、综合评审成绩分别达60分，且论文或业绩实务分析报告写作与答辩成绩分别达60分及以上，为评定成绩合格。成绩合格者可获得中华人民共和国人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心颁发的国家职业资格证书。

(2) 领取时间 证书一般在成绩公布两个月后发放。

第二章 企业人力资源管理师应试指导

一、答题时需要注意的事项

企业人力资源管理师职业技能鉴定考试包括多种题型，这就要求考生明确各种题型的答题要求，并掌握答题的标准。

1) 单项选择题的答题要求是：每小题的备选答案中只有一个最符合题意。这就是说，每小题只能选一个答案，选两个以上（尽管正确的也被选中了）将被视作错误，不得分。

2) 多项选择题的答题要求是：每小题的备选答案中有两个或两个以上符合题意的答案，错选、漏选或多选均不得分。这里需注意答题要求，在多选题中，只有全部选择正确才能得分，比如某小题有四个正确答案，你从五个备选答案中选择了四个，其中三个是正确的，一个是错误的，那么你选的答案结果也不能得分。同样，多选、漏选不得分，也不扣分。

3) 简答题的答题要求是力求“简要”。考生在解答这类题型的问题时不应刻意追求完美，花费大量篇幅，做出过多的阐述，而要根据试题的要求，准确和完整地抓住重点，突出要点，对试题做出明确和完整的问答。

4) 案例分析题主要考查考生的实际工作能力，要求考生根据人力资源管理的有关原理和方法，对案例中存在的问题进行深入分析，或说明自己的具体意见，或提出切实可行的对策建议，或指出解决问题的途径和方法。一般来说，考生在回答此类问题时，需要综合运用各级别教材中所涉及的原理、程序、步骤、工具和方法。

5) 方案设计题要求考生在对题目进行分析的基础上，提出解决问题的对策或实施方案。或者要求考生根据题意起草一项操作性更强的制度、计划。方案设计题的命题范围一般集中于企业人力资源管理中的基础工作或者是经常出现的一些难点、疑点或焦点问题。在制度设计方面，一般会涉及企业的重要制度，如员工的绩效管理制度、薪酬福利制度（工资方案设计）、员工培训与开发等。

二、答题技巧分析

（一）选择题

选择题包括单项选择题（简称单选题）和多项选择题（简称多选题）。选择题是标准化考试中最基本的题型，主要考查应考人员的记忆能力和理解能力，考查应考人员对一些基本概念、基本观点的掌握程度。选择题的命题点主要包括：

1. 单项选择题

（1）基本概念 基本概念主要是指各种概念、定义的内涵。

例如：（ ）是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标。

A. 劳动力参与率 B. 劳动力供给 C. 劳动力需求 D. 劳动需求率

【答案】A

（2）基本观点 基本观点主要是指常识性的、比较重要的观点。

例如：劳动法律关系是一种（ ）。

A. 劳动关系 B. 双务关系 C. 正向关系 D. 法务关系

【答案】B

（3）相近概念 一些相近（并列）的概念，内涵差别不十分明显，其外延也不易区别，容易“张冠李戴”的词与句，往往是比较好的出题素材。

例如：关于组织理论与组织设计理论的说法，不正确的是（ ）。

- A. 组织理论包括了组织运行的全部问题
- B. 原则上组织理论应该包括组织设计理论
- C. 组织设计理论主要研究企业组织结构
- D. 组织理论与组织设计理论在外延上是相同的

【答案】D

2. 多项选择题

(1) 基本概念的外延，这是主要的题目之一

例如：人岗匹配包括（ ）。

- A. 各类岗位与岗位之间相匹配
- B. 各类员工与员工之间相匹配
- C. 工作报酬与员工贡献相匹配
- D. 工作要求与员工素质相匹配
- E. 工作报酬与员工学历相匹配

【答案】ABCD

(2) 包含于一个命题中的并列从属项，多见于一些并列的“性质……‘方法’”等

例如：无领导小组讨论时，设计题目的原则包括（ ）。

- A. 开放性题目
- B. 联系工作内容
- C. 难度适中
- D. 具有一定的冲突性
- E. 和个人能力相联系

【答案】BCD

(二) 简答题的命题点

简答题的命题点比较好掌握，主要包括企业人力资源管理的具体程序、方法、过程和步骤等。

例如：简述岗位工作扩大化的主要方法和具体形式。

【答案】岗位工作扩大化的设计中，一种方法是岗位宽度扩大法，另一种是岗位深度扩大法。

(1) 岗位宽度扩大法 岗位宽度扩大法主要有延长加工周期、增加岗位的工作内容、包干负责三种具体的形式。

1) 延长加工周期。将若干周期较短的岗位合并，由几名员工组成作业小组共同承担原来多个岗位的生产任务。改变过去短时间内一个岗位只完成一道工序的局面。

2) 增加岗位的工作内容。如安排员工承担力所能及的设备维修、前期准备以及后期收尾的工作任务。改变过去辅助或服务性工作由专门岗位负责的状况。

3) 包干负责。增加岗位活动的范围，将原来几个不同性质的岗位归并在一起，由一个岗位员工负责。

(2) 岗位深度扩大法 为了改进岗位设计的水平，还可以采用深度扩大法，它包括以下五种具体的形式：岗位工作纵向调整、充实岗位工作内容、岗位工作连贯设计、岗位工作轮换设计、岗位工作矩阵设计。

(三) 案例分析题的命题点

案例分析题不是简单孤立地考核问题本身，而是考核考生对考点的综合应用能力。这类试题的命题点一般体现在对基本程序和方法的运用上。

例如：某家具制造公司非常重视员工的培训开发工作，在成立不久就制订了公司人力资源职业技能培训与开发五年规划。在该规划中，明确规定每年度基层员工的培训不能低于30小时，基层管理人员的培训不少于60小时，中高层管理人员的培训不少于80小时。2014年年底，人力资源部在对全公司各个部门进行培训需求分析的基础上，起草制订了公司2015年度全员培训开发计划，并责成培训主管根据该计划制订出各类人员培训项目的实施方案。

请结合本案例，说明企业在起草培训规划时，应做好哪些方面的工作？

【答案】起草培训规划时，应当做好以下几个方面的工作：

(1) 制订培训的总体目标 总体目标制定的主要依据是:

- 1) 企业的总体战略目标。
- 2) 企业人力资源的总体规划。
- 3) 企业培训需求分析。

(2) 确定具体项目的子目标 子目标的确定是在总体目标确定后,根据具体培训项目及阶段来制订的子项目或阶段性培训计划,包括实施过程、时间跨度、阶段、步骤、方法、措施、要求和评估方法等。

(3) 分配培训资源 由于企业培训受企业的人力、财力、物力等方面的条件限制,因而为减少浪费,提高培训绩效,必须对培训的各子项目或阶段性目标,按轻重缓急分配培训资源,以确保各项目目标都有相应的人力、物力和财力的支持。

(4) 进行综合平衡 主要从四个方面进行综合平衡:

- 1) 在培训投资与人力资源规划之间进行平衡。
- 2) 在企业正常生产与培训项目之间进行平衡。
- 3) 在员工培训需求与师资来源之间进行平衡。
- 4) 在员工培训与个人职业生涯规划之间进行平衡。

(四) 方案设计题的命题点

方案设计题要求考生根据一定的情景和约束条件,提出实践性很强的工作计划,或者设计出具有可操作性的规章制度、劳动规范或管理标准,或者设计出一些日常管理中经常使用的调查统计表格,如招聘申请表、员工满意度调查表、企业薪酬调查表等。因此,方案设计题并不是单纯地考查考生对考点的掌握程度,而是考查其对实际工作的驾驭能力。

例如:某轨道交通装备公司现有员工 1300 多人,该公司根据集团公司的要求,立足集团化、国际化和多元化的经营格局,不断深化人才强企的战略,确立了公司未来 10 年人才发展的总目标,即“人才总量适度,结构科学合理,素质显著提升,管理体系完善”,以增强企业人才竞争的优势。最近,人力资源部门正在采集各种相关的数据资料,拟在 2017 年年底进行一次全面的人力资源供给与需求预测,为制定未来三年的公司人才发展总体规划提供依据。

请根据本案例,回答以下问题:

- (1) 企业人力资源管理需求预测的准备阶段包括哪些具体的工作程序?(8 分)
- (2) 为了采集到真实、完整和连续的数据,应当设计哪几类调查表?(10 分)

【答案】

(1) 企业人力资源管理需求预测的准备阶段包括以下工作程序

1) 构建人力资源需求预测系统。人力资源需求预测系统由企业总体经济发展预测系统、企业人力资源总量与结构预测系统和人力资源预测模型与评估系统三个子系统构成。

2) 人员预测环境与影响因素分析。常见的环境分析方法包括 SWOT 分析法、竞争五要素分析法。

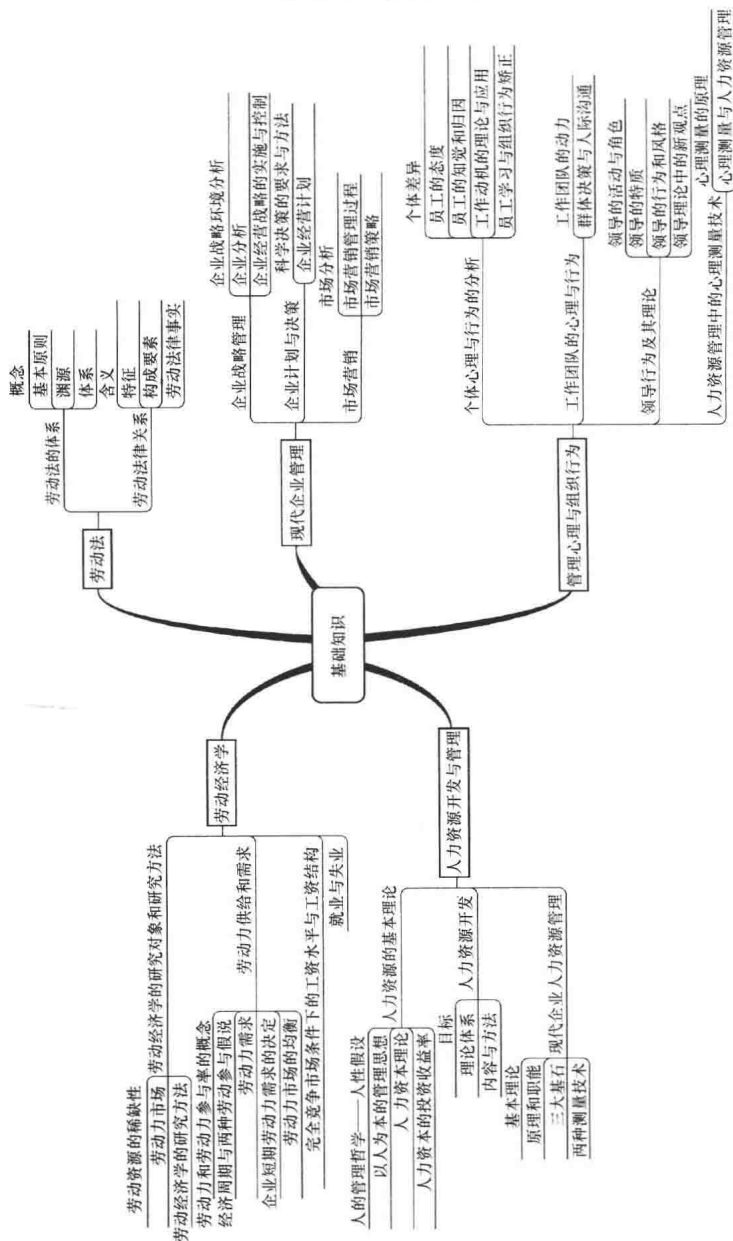
3) 岗位分类。包括企业专门技能人员的分类、企业专业技术人员的分类、企业经营管理人员的分类。

4) 资料采集与初步处理。

(2) 针对人员需求预测,可以设计以下几类调查表

- 1) 企业产品产量、工业总产值、税金、利润、销售收入、资产、能源消耗量调查表。
- 2) 预测期企业产量、产值、销售收入、利润调查表。
- 3) 企业总成本和人工成本统计表。
- 4) 企业投资情况调查表。
- 5) 新产品研发项目情况调查表。

- 6) 新产品研发费用结构及获奖情况调查表。
- 7) 企业人员数量、结构(学历、职称、年龄等)统计表。
- 8) 各部门人员流动情况调查表。
- 9) 企业各类人员流动调查表。
- 10) 企业人员培训调查表。
- 11) 各类人员变动情况统计表。
- 12) 设备变动情况调查表。
- 13) 企业各类产品分工种工时定额统计表。
- 14) 企业各类产品工时定额及产品产量统计表。
- 15) 企业分工种废品率、废品损失统计表。
- 16) 企业人员出勤率、作业率统计表等。



第一节 劳动经济学

第一单元 劳动经济学的研究对象和研究方法

▲考点1：劳动资源的稀缺性

重要程度：核心

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。劳动资源的稀缺性具有如下属性：

1) 劳动资源的稀缺性是相对于社会 and 个人的无限需要和愿望而言的，是相对的稀缺性。一定时期，社会可支配的劳动资源无论其绝对量有多大，但总是一个既定的量。任何一个既定的量与无限性相比，总是不足的，即具有稀缺性。

2) 劳动资源的稀缺性又具有绝对的属性。社会和个人的需要和愿望不断增加、变化，已有的需要和愿望得到了满足，又会产生新的需要。因此，劳动资源的稀缺性存在于社会历史发展的各个阶段，从而使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，劳动资源的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。劳动资源只能以一定的规模加以利用。消费资料的形成是劳动的结果，是消费各种资源的产物。如果消费各种资源的支付能力、支付手段是无限的，那么消费资料也就是无限的。而支付能力是产生出来的，是生产的结果，生产力等于支付能力。一定社会发展阶段所能够拥有的劳动量就是消费的支付能力。由于消费各种资源以生产或形成经济物品的支付能力、支付手段，即生产力是有限的，这也正是资源（包括劳动资源）闲置的根本原因之一。

▲考点2：劳动力市场

重要程度：一般

1) 在生产要素市场，居民户是生产要素的供给者，企业是生产要素的需求者。企业由于生产要素的使用须向居民户支付要素报酬（如工资）。在商品市场中，居民户是商品和服务的需求者，企业则是供给者，居民户向企业支付货币，交换商品和服务。

2) 在商品市场与生产要素市场上，供需主体双方互相换位；而在同一市场，则是供给与需求的相互对立和适应。供给与需求的选择反映为按照一定的价格实现商品的交换。

3) 在劳动力市场上，居民户是劳动力的供给方，企业是劳动力的需求方，通过双方的无数次选择，按照一定的工资率（从供给的角度看，是要素服务收入；从需求的角度看，是要素使用成本）将劳动力配置于某种产品和服务的生产的职业岗位上。

▲考点3：劳动经济学的研究方法

重要程度：核心

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。

1. 实证研究方法的特点

1) 实证研究方法的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) 实证研究方法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。

2. 规范研究方法的特点

1) 规范研究方法以某种价值判断为基础。

2) 规范研究方法研究经济现象的目的主要在于为政府制定经济政策服务。

第二单元 劳动力供给和需求

▲考点4：劳动力和劳动力参与率的概念（见表3-1）

重要程度：核心

表 3-1 劳动力和劳动力参与率的概念

项 目	内 容
劳动力和劳动力参与率的概念	劳动力是指在一定年龄之内，具有劳动能力和就业要求，从事或能够从事某种职业劳动的全部人口，包括就业者和失业者，即社会劳动力。劳动力参与率是指劳动力在一定范围内的人口的比率，是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标。具体的计算公式为 $\text{总人口劳参率} = \text{劳动力} / \text{总人口} \times 100\%$ $\text{年龄别（性别）劳参率} = \text{某年龄（性别）劳动力} / \text{该年龄（性别）人口} \times 100\%$
劳动力供给弹性的分类	劳动力供给的工资弹性简称劳动力供给弹性，是指劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度。E_s为劳动力供给弹性，$\Delta S/S$为供给量变动百分比，$\Delta W/W$为工资变动百分比，则有 $E_s = \frac{\Delta S}{S} \bigg/ \frac{\Delta W}{W}$

▲考点 5：经济周期与两种劳动参与假说

重要程度：一般

1. 经济周期
- 经济周期是指经济运行过程中繁荣与衰退的周期性交替。
2. 劳动参与假说
- 针对劳动力参与率随经济周期波动的状况，研究者们提出两种劳动参与假说：附加性劳动力假说与悲观性劳动力假说。它们的前提观点是相同的，即男性成年人的劳动力参与率与经济周期不存在敏感的反应性。

▲考点 6：劳动力需求

重要程度：核心

1. 劳动力需求的含义
- 1) 劳动力需求是指企业在某一特定时期内，在某种工资率下愿意并能够雇佣的劳动量。
- 2) 劳动力需求的自身工资弹性是指劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度。其计算公式是：劳动力需求量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。
- 设 E_d 为劳动力需求的自身工资弹性，用 $\Delta D/D$ 表示劳动力需求量变动的百分比，用 $\Delta W/W$ 表示工资率变动的百分比。根据定义，其公式为

$$E_d = \frac{\Delta D}{D} \bigg/ \frac{\Delta W}{W}$$

2. 劳动力需求的工资弹性的分类
- 根据劳动力需求的工资弹性的不同取值，可将劳动力需求的工资弹性分为五类（见表 3-2）。

表 3-2 劳动力需求的工资弹性的分类

分类	说 明
需求无弹性，即 $E_d = 0$	工资率不论如何变化，劳动力需求量固定不变。无弹性的劳动力需求曲线是一条与横轴垂直的线
需求有无限弹性，即 $E_d \rightarrow \infty$	工资率不变，而劳动力需求量变动的百分比的绝对值大于零
单位需求弹性，即 $E_d = 1$	工资率变动的百分比与需求量变动的百分比的绝对值相等
需求富有弹性，即 $E_d > 1$	此劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为平缓的曲线
需求缺乏弹性，即 $E_d < 1$	此劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为陡峭的曲线

▲考点 7：企业短期劳动力需求的决定

重要程度：核心

- 企业短期劳动力需求的决定，就必须结合成本和价格来分析。企业劳动力需求的决定，是对增加劳动力所支出的成本和其所能增加的收入进行比较后才能做出的。
- 在完全竞争条件下，短期企业劳动力需求决定的原则为
- $$MRP = VMP = MP \cdot P = MC = W$$