



企业人力资源管理师资格考试辅导用书

三级企业人力资源管理师 通关真题集

陈沛然◎主 编 陈日华 孙倩 李婍◎副主编

- ◇最新真题详尽解答
- ◇高频考点全面梳理
- ◇命题规律一目了然
- ◇备考效率显著提升

一本绝世独有的备考用书，
不怕你不买，
就怕你不知道此书的存在。

中国石化出版社
[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)
教·育·出·版·中·心

014033751

F272.92-44
09

三级企业人力 资源管理师 通关真题集

陈沛然◎主 编 陈日华 孙倩 李簋◎副主编



中国石化出版社
[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)
教·育·出·版·中·心



北航

C1722132

F272.92-44
09

内 容 提 要

本书以人社部三级企业人力资源管理师全国统一指定培训教材和2007年5月至2013年11月14次全国统考三级真题为编写依据。将2007年5月至2012年11月12次全国统考三级真题(包括1200道选择题和72道主观题)一题一题抽出,严格按照真题所考查知识点在全国统一指定培训教材中出现的顺序(选择题精确到每行)重新进行编排,方便考生随时学习巩固。同时奉上2013年5月和2013年11月两次最新统考真题,方便考生随时测验摸底。

本书适合所有参加三级企业人力资源管理师鉴定的考生使用。

图书在版编目(CIP)数据

三级企业人力资源管理师通关真题集 / 陈沛然主编.
—北京:中国石化出版社,2014.3

ISBN 978-7-5114-2671-0

I. ①三… II. ①陈… III. ①企业管理-人力资源管理-资格考试-试题
IV. ①F272.92-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第028571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

北京科信印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

787×1092毫米 16开本 13.5印张 393千字

2014年3月第1版 2014年3月第1次印刷

定价:30.00元

鉴定考试说明

为了适应劳动力市场对企业人力资源管理人员的需求，提高从业人员的技能，2001 年国家劳动和社会保障部（现人力资源和社会保障部）职业技能鉴定中心委托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）》，2001 年 8 月劳动和社会保障部颁布实施了该《标准》，从此，企业人力资源管理师被纳入了国家职业大典。

按照国家标准，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（国家职业资格中级）、三级企业人力资源管理师（国家职业资格高级）、二级企业人力资源管理师（国家职业资格技师级）、一级企业人力资源管理师（国家职业资格高级技师级）。

三级企业人力资源管理师鉴定考试的时间和形式如下表所示，两场考试均达到 60 分及以上者，视为合格，由国家人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心和各省人力资源和社会保障厅职业技能鉴定中心联合颁发证书，并统一编号登记管理，联网可查，终身有效。

表 1 三级人力资源管理师考试说明

日期	科目	时间	内容	题型	题量	权重
五月 十一月 第三周 周末	职业道德与理论知识	08:30 ~ 10:00	职业道德基础理论	单选	8	10%
				多选	8	
			职业道德个人表现	单选	9	
			基础知识	单选	10	90%
				多选	10	
			专业模块知识	单选	50	
				多选	30	
	实操技能	10:30 ~ 12:30	专业模块技能 (每章一题)	简答	2	30%
				计算	1	20%
				案例	3	50%

一方面，企业人力资源管理师作为一种职业资格证书，重在“资格”二字，具有其鲜明的职业特点，注重考查申请者在人力资源管理专业领域的理论素养和职业技能。

另一方面，人力资源管理在现代企业管理中的地位和作用也越来越凸显，企业人力资源管理师证书已不仅仅是一张职业准入证，更凝聚着一代又一代企业家和管理者渴望提升企业品牌价值，培育和塑造企业核心能力的思考和感悟。

前言

——如何用好这本书

《三级企业人力资源管理师通关真题集》(以下简称《通关真题集》)是以人社部三级企业人力资源管理师全国统一指定培训教材和2007年5月至2013年11月14次全国统考三级真题为编写依据,将2007年5月至2012年11月12次全国统考三级真题(包括1200道选择题和72道主观题)一题一题抽出,严格按照真题所考查知识点在全国统一指定培训教材中出现的顺序(选择题精确到“每行”)重新进行编排,方便考生随时学习巩固。本书最后奉上2013年5月和2013年11月两次最新统考真题,方便考生随时测验摸底。

本书与之前出版的《三级企业人力资源管理师通关手册》(以下简称《通关手册》)可谓姊妹篇,在复习过程中一起使用,相互补充,一定会收到事半功倍的效果。

以每次考试中的选择题为例,从2007年5月至2012年11月的12份考卷,共出现考题1200道,据统计几乎雷同的考题就有241道,重复率达20%。如果再加上考查知识点相同的考题,重复率就更高了。因此,从中我们不难总结出备考的策略:

首先,看一遍教材,对全书的知识有一个大致的了解,头脑中搭建起一个基本的框架;

其次,做一遍《通关真题集》(即本书),随时随地检测学习效果,做错题后,遵循本书参考答案中标注的教材页码,回到教材中及时巩固;

再次,读一遍《通关手册》,所有重点难点、高频考点,便能了然于胸。本书适合随身携带,时常看看、记记、背背;

最后,练一遍《通关真题集》(即本书)最后的两套最新统考真题,临阵磨枪,试试身手、找找感觉。

本书在编写过程中还重点在以下方面进行了创新和优化:

■ 选择题精确到“行”

本书从1200道考题中剔除掉重复的,将剩下的959道考题所对应的知识点还原到教材中,按照其在教材中的“页数”、“行数”进行整理编排,使考生无论学到哪里,都能准确找到相应的真题进行巩固,大大提高了复习备考的效率。

■ 主观题精确到“章节”

本书将包括简答题、计算题、案例分析题在内的64道(剔除8道雷同题)主观题所对应的知识点也还原到教材中,按照其在教材中出现的章、节顺序进行编排,方便考生在学完一个章、节之后及时检测和巩固。

■ 习题编排力求“原貌”

对于选择题,在每小题目干末尾处,均标有一串数符,比如“201205026”的含义是“本题出现在2012年5月考卷的第26题”;再比如“200911086、200905086”的含义是“本题曾在2009年11月第86题和2009年5月第86题重复出现”。

对于主观题,在每小题目号之后,会紧跟有一串数符,比如“201005”的含义是“本题出现在2010年5月的考卷中”;再比如“200811、201211”的含义是“本题曾在2008年11月和2012年11月重复出现”。同时,在主观题每题的末尾,还附有此题在当年考卷中所占的分值,比如“22分/17分”的含义是“本题在往年出现过两次,前一次是22分,后一次是17分”。

■ 参考答案务求“准确”

对于选择题,每小题除给出参考答案外,还标出了本题对应的知识点在教材中出现的页码,比如“j2”的含义是“《基础知识》教材第2页”;再比如“z1”的含义是“《专业技能》教材第1页”。

对于简答题,每题参照踩分点,将文字做到最简,减轻的考生记忆负担。

对于计算题,每题都写出了最详细的运算过程,帮助考生理解,也同时在提醒考生养成分步骤计算的好习惯(因为考试阅卷按步骤给分)。

对于案例分析和方案设计题,每题尽可能从考生的角度出发,采用较为统一的“答题范式”组织文字,便于考生摸索规律、掌握技巧。

本书由陈沛然担任主编,陈红艳负责编写了参考答案部分的基础知识和主观题等内容,孙倩和李萋在具体编写过程中担负了大量烦琐但又必须细致和谨慎的文字工作,一遍又一遍地整理、修改,对本书的顺利出版付出了极大的辛劳,在此对她们致以最真诚的感谢。全书最后由陈沛然统稿、定稿。

由于时间仓促,作者水平有限,虽经反复斟酌,疏漏和不当之处在所难免,敬请读者批评指正,以便我们在再版时做得更好。

陈沛然

2013年11月

目 录

基础知识

第一章 劳动经济学	2
第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法	2
第二节 劳动力供给和需求	3
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构	3
第四节 就业与失业	4
第二章 劳动法	7
第一节 劳动法的体系	7
第二节 劳动法律关系	10
第三章 现代企业管理	12
第一节 企业战略管理	12
第二节 企业计划与决策	13
第三节 市场营销	14
第四章 管理心理与组织行为	17
第一节 个体心理与行为的分析	17
第二节 工作团队的心理与行为	19
第三节 领导行为及其理论	19
第四节 人力资源管理中心理测量技术	21
第五章 人力资源开发与管理	22
第一节 人力资源的基本理论	22
第二节 人力资源开发	23
第三节 现代企业人力资源管理	24

专业技能：选择题

第一章 人力资源规划	28
第一节 工作岗位分析与设计	28
第二节 企业劳动定员与管理	35
第三节 人力资源管理制度规划	40
第四节 人力资源费用预算的审核与支出控制	42

第二章 人员招聘与配置	44
第一节 员工招聘活动的实施	44
第二节 员工招聘活动的评估	53
第三节 人力资源的有效配置	55
第四节 劳务外派与引进	58
第三章 培训与开发	60
第一节 培训管理	60
第二节 培训方法的选择	68
第三节 培训制度的建立与推行	73
第四章 绩效管理	75
第一节 绩效管理系统的的设计、运行与开发	75
第二节 绩效管理的考评方法与应用	81
第五章 薪酬管理	85
第一节 薪酬制度的设计	85
第二节 工作岗位评价	90
第三节 人工成本核算	94
第四节 员工福利管理	95
第六章 劳动关系管理	97
第一节 劳动关系的调整方式	97
第二节 集体合同制度	102
第三节 用人单位内部劳动规则	105
第四节 企业民主管理制度	107
第五节 工作时间与最低工资标准	109
第六节 劳动安全卫生管理	111

专业技能：主观题

第一章 人力资源规划	114
一、简答题	114
二、计算题	114
三、案例分析题	115
第二章 人员招聘与配置	116
一、简答题	116
二、计算题	116
三、案例分析题	117
第三章 培训与开发	120
一、简答题	120

二、案例分析题	120
第四章 绩效管理	124
一、简答题	124
二、案例分析题	124
第五章 薪酬管理	126
一、简答题	126
二、计算题	126
三、案例分析题	128
第六章 劳动关系管理	130
一、简答题	130
二、案例分析题	130

最新真题

2013 年 5 月三级企业人力资源管理师鉴定真题	134
第一部分 职业道德	134
第二部分 理论知识	137
第三部分 专业技能	147
2013 年 11 月三级企业人力资源管理师鉴定真题	149
第一部分 职业道德	149
第二部分 理论知识	152
第三部分 专业技能	162

参考答案

基础知识	166
第一章 劳动经济学	166
第二章 劳动法	166
第三章 现代企业管理	167
第四章 管理心理与组织行为	167
第五章 人力资源开发与管理	168
专业技能：选择题	169
第一章 人力资源规划	169
第二章 人员招聘与配置	170
第三章 培训与开发	171
第四章 绩效管理	173
第五章 薪酬管理	174
第六章 劳动关系管理	175

专业技能：主观题	177
第一章 人力资源规划	177
第二章 人员招聘与配置	179
第三章 培训与开发	184
第四章 绩效管理	189
第五章 薪酬管理	193
第六章 劳动关系管理	196
最新真题	199
2013 年 5 月三级企业人力资源管理师鉴定真题	199
2013 年 11 月三级企业人力资源管理师鉴定真题	202

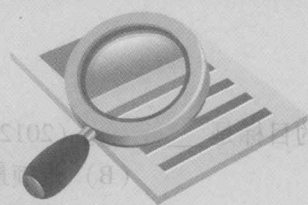
真题目录

2013 年 5 月三级企业人力资源管理师鉴定真题	199
2013 年 11 月三级企业人力资源管理师鉴定真题	202

答案目录

第一章 人力资源规划	177
第二章 人员招聘与配置	179
第三章 培训与开发	184
第四章 绩效管理	189
第五章 薪酬管理	193
第六章 劳动关系管理	196

基础知识



基础知识

第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法

单项选择题

1. 在市场经济环境下, 企业追求的目标是_____。(201205026)
(A) 利润最大化 (B) 差额最小化
(C) 效用最大化 (D) 差额最大化
2. _____模型揭示了劳动力市场的基本功能。(201211026)
(A) 收支循环 (B) 支出循环
(C) 供需循环 (D) 收入循环
3. 劳动力市场的基本功能是_____。(200911026)
(A) 实现劳动资源的配置 (B) 决定就业量与工资
(C) 解决生产什么的问题 (D) 解决如何生产的问题
4. 在劳动经济学的研究方法中_____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。(200805026)
(A) 观察研究方法 (B) 实证研究方法
(C) 对比研究方法 (D) 规范研究方法
5. 实证研究方法重点是研究现象本身_____的问题。(201105026)
(A) 源自哪 (B) 怎么样
(C) 为什么 (D) 是什么

多项选择题

6. 资源的稀缺性的属性包括_____。(200805086)
(A) 暂时的稀缺性 (B) 绝对的属性
(C) 相对的稀缺性 (D) 永久的属性
(E) 消费劳动资源支付手段的稀缺性
7. 规范研究方法的特点包括_____。(200905086、200911086)
(A) 目的在于认识客观事实 (B) 结论具有客观性
(C) 以某种价值判断为基础 (D) 结论具有主观性



- (E) 目的在于为政府制定经济政策服务
8. 阻碍互惠交换实现的主要障碍包括_____。(200811086)
- (A) 体制障碍 (B) 市场缺陷
(C) 诚信障碍 (D) 经济滞后
(E) 信息障碍
9. 在经济运行的过程中, 阻碍互惠交换不能实现的主要障碍包括_____。(201211086)
- (A) 信息障碍 (B) 体制障碍
(C) 市场缺陷 (D) 人为障碍
(E) 经济滞后

第二节 劳动力供给和需求

单项选择题

10. 劳动力供给弹性是_____变动对工资率变动的反应程度。(200705026)
- (A) 劳动力供给增加量 (B) 劳动力供给量
(C) 劳动力需求增加量 (D) 劳动力需求量
11. 短期企业唯一可变的生产要素是_____。(201005026)
- (A) 生产资料 (B) 劳动资料
(C) 资本收入 (D) 劳动投入
12. 劳动力市场的客体是_____。(200905026)
- (A) 劳动力市场关系 (B) 劳动者的劳动力
(C) 劳动力的所有者个体 (D) 使用劳动力的企业

多项选择题

13. 老年人口劳参率下降的主要原因是_____的完善和推广。(201205086)
- (A) 收入保障制度 (B) 绩效考核制度
(C) 薪酬管理制度 (D) 社会保险制度
(E) 企业养老保险计划
14. 人口年龄结构对劳动力供给的影响主要表现在_____。(200705087)
- (A) 就业人口总量 (B) 劳动年龄组内部年龄构成
(C) 劳动年龄人口占人口总体比重 (D) 劳动年龄组外部年龄构成
(E) 劳动年龄人口占失业人口比重

第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构

单项选择题

15. 按要素类别分配社会总产品或收入称为_____收入分配。(200911027)



- (A) 要素性 (B) 功能性
(C) 结构性 (D) 成本性
16. 计时工资不包括_____。(201111026)
(A) 小时工资制 (B) 日工资制
(C) 月度工资制 (D) 周工资制

多项选择题

17. 福利的特性包括_____。(201111086)
(A) 公平性 (B) 法定性
(C) 企业自定性 (D) 灵活性
(E) 福利支付不与个人劳动量直接相关

第四节 就业与失业

单项选择题

18. _____是指国家在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。(200811026)
(A) 总需求 (B) 总需求价格
(C) 总供给 (D) 总供给价格
19. _____是指一个国家在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。(201205027)
(A) 总需求 (B) 国民净收入
(C) 总供给 (D) 国内生产总值
20. 关于就业的说法不正确的是_____。(200905027)
(A) 就业主体必须有劳动能力 (B) 就业者所从事的劳动是有酬劳动
(C) 就业主体的所得不能是经济收入 (D) 就业者所参加的劳动属于社会劳动
21. 下列公式错误的是_____。(201005027)
(A) 总供给 = 消费 + 收入 (B) 均衡国民收入 = 消费 + 储蓄
(C) 总供给 = 消费 + 储蓄 (D) 均衡国民收入 = 消费 + 投资
22. 在市场经济中, 企业在决定劳动投入规模时, 以取得_____为决策准则。(201105027)
(A) 经济效益 (B) 社会效益
(C) 最低成本 (D) 最大利润
23. 就业量所生产产品的总供给价格称为_____。(201211027)
(A) 最低收益 (B) 最低预期收益
(C) 最低成本 (D) 最低预期成本
24. 劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业称为_____。(200705027)
(A) 摩擦性失业 (B) 技术性失业



- (C) 结构性失业 (D) 季节性失业
25. _____是造成非正常失业的主要原因。(200805027)
- (A) 劳动生产率提高 (B) 气候的变化
- (C) 市场经济的动态性 (D) 总需求不足
26. 常用的反映失业程度的两项指标是失业率和失业_____。(201111027)
- (A) 稳定期 (B) 持续期
- (C) 波动期 (D) 变化期
27. 关于平均失业持续期表述错误的是_____。(200811027)
- (A) 无论时间长短都属于非正常失业
- (B) 它的长度是反映失业严重程度的重要指标
- (C) 平均失业持续期相对较短,反映了经济的动态性
- (D) 平均失业持续期延长表明劳动力市场中存在长期失业者
28. _____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对策。(200711027、201011027)
- (A) 财政政策 (B) 货币政策
- (C) 金融政策 (D) 收入政策
29. 收入差距的衡量指标是_____。(200711026、201011026)
- (A) 国民收入 (B) 基尼系数
- (C) 人均 GDP (D) 需求弹性

多项选择题

30. 均衡国民收入等于_____。(200705086)
- (A) 消费与储蓄 (B) 总需求
- (C) 投资与储蓄 (D) 总供给
- (E) 消费与投资
31. 失业类型分为_____。(200711086、201011086)
- (A) 摩擦性失业 (B) 技术性失业
- (C) 结构性失业 (D) 季节性失业
- (E) 阶段性失业
32. 对摩擦性失业表述正确的是_____。(201211087)
- (A) 是一种非正常性失业 (B) 是低效率利用劳动资源的需要
- (C) 是一种岗位变换之间的失业 (D) 是动态性市场经济的一个自然特征
- (E) 表明劳动力经常处于流动过程之中
33. 对摩擦性失业表述正确的是_____。(201105086)
- (A) 它是一种正常性失业 (B) 它是一种岗位变换之间的失业
- (C) 它是高效率利用劳动资源的需要 (D) 它是动态性市场经济的一个自然特征
- (E) 它表明劳动力经常处于流动过程之中
34. 失业率等于_____。(201111087)
- (A) 失业人数 ÷ 就业人数 (B) 失业人数 ÷ 人口总数
- (C) 失业人数 ÷ 社会劳动力人数 (D) 就业人数 ÷ 失业人数



(E) 失业人数 ÷ (就业人数 + 失业人数)

35. 年失业率取决于_____。(201005086)
- (A) 失业周数 (B) 失业人数
(C) 平均失业持续期 (D) 就业人数
(E) 失业人数所占社会劳动力的比例
36. 最低劳动标准包括_____。(201105087)
- (A) 最低工资标准 (B) 最低劳动条件
(C) 最低社会保障 (D) 最差就业环境
(E) 最长劳动时间标准
37. 劳动力市场的制度结构要素有_____。(200711087、201011087)
- (A) 工会 (B) 最低社会保障
(C) 劳动力需求量 (D) 最低劳动标准
(E) 劳动力供给量
38. 在现代市场经济国家,以法律形式确定下来的劳动力市场的制度结构要素主要包括_____。(201205087)
- (A) 劳动力供给量 (B) 最低社会保障
(C) 劳动力需求量 (D) 最低劳动标准
(E) 工会权利义务
39. 财政政策的手段包括_____。(200805087)
- (A) 调节利率 (B) 增减预算支出水平
(C) 增减政府税收 (D) 调节法定准备金率
(E) 公开市场业务
40. 扩张性财政政策包括_____。(200811087)
- (A) 降低税率 (B) 免税
(C) 扩大政府购买 (D) 退税
(E) 增加政府转移支付
41. 紧缩性财政政策包括_____。(200911087)
- (A) 减少政府购买 (B) 提高税率
(C) 增加公共工程开支 (D) 降低贴现率
(E) 减少政府转移支付
42. 在现代市场经济国家,政府实施财政政策的主要措施包括_____。(201005087)
- (A) 变动税率 (B) 调整政府购买水平
(C) 公开市场业务 (D) 调整政府转移水平
(E) 调整货币供应量
43. 政府实施货币政策的主要措施包括_____。(200905087)
- (A) 调整贴现率 (B) 调整税率
(C) 公开市场业务 (D) 调整利率
(E) 调节法定准备金率

第一节 劳动法的体系

单项选择题

1. 劳动法的基本原则的特点不包括_____。(200911028)
(A) 指导性 (B) 权威性
(C) 稳定性 (D) 合理性
2. 在处理劳动争议时, 如果没有准确适用的法律条款, _____可以直接适用。
(201211028)
(A) 劳动法的首要原则 (B) 劳动法律规范
(C) 劳动法的基本原则 (D) 相关国际公约
3. 在劳动关系领域, 工会不享有_____。(200911029、201105029)
(A) 参与权 (B) 决定权
(C) 知情权 (D) 咨询权
4. 对劳动者而言, 物质帮助权主要通过_____来实现。(201005028)
(A) 社会保险 (B) 社会保障
(C) 社会救济 (D) 薪酬福利
5. 社会保险特征不包括_____。(200705029)
(A) 自由性 (B) 社会性
(C) 互济性 (D) 补偿性
6. _____是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。(201111028)
(A) 法律渊源 (B) 劳动法
(C) 劳动合同 (D) 劳动关系
7. 劳动法所规定的劳动标准, 属于强制性法律规范, 是_____。(201211029)
(A) 最低劳动标准 (B) 一般劳动标准
(C) 最高劳动标准 (D) 特殊劳动标准
8. _____是当前我国调整劳动关系的主要依据。(201205029)
(A) 宪法 (B) 劳动法律
(C) 国务院劳动行政法规 (D) 劳动规章