

全国经济专业技术资格考试辅导用书

考点精讲与同步强化

人力资源管理专业知识与实务(中级)

中公教育财经考试研究院◎编著



请扫描书内二维码
听取真题视频讲解



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press



offcn 中公教育 | 全国经济专业技术资格考试辅导用书

考点精讲与同步强化

人力资源管理专业知识与实务

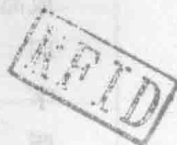
(中级)

中公教育财经考试研究院◎编著



西南财经大学出版社

(成都)



图书在版编目(CIP)数据

考点精讲与同步强化. 人力资源管理专业知识与实务: 中级 / 中公教育财经考试研究院编著. —成都: 西南财经大学出版社, 2018.3

全国经济专业技术资格考试辅导用书

ISBN 978 -7 -5504 -3406 -6

I. ①考… II. ①中… III. ①人力资源管理—资格考试—自学参考资料 IV. ①F

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 045481 号

考点精讲与同步强化·人力资源管理专业知识与实务(中级)

KAODIAN JINGJIANG YU TONGBU QIANGHUA RENLI ZIYUAN GUANLI ZHUANYE ZHISHI YU SHIWU(ZHONGJI)

中公教育财经考试研究院 编著

责任编辑: 朱斐然

总 策 划: 中公教育

封面设计: 中公教育图书设计中心

责任印制: 朱曼丽

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www.bookcj.com
电子邮件	bookcj@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028-87353785 87352368
印 刷	北京东港安全印刷有限公司
成品尺寸	185mm×260mm
印 张	23
字 数	678 千字
版 次	2018 年 3 月第 1 版
印 次	2018 年 3 月第 1 次印刷
印 数	1—3000 册
书 号	ISBN 978 -7 -5504 -3406 -6
定 价	48.00 元

版权所有, 翻印必究。

前言

一、认识经济师考试

(一)经济师考试简介

经济专业技术资格实行全国统一考试制度(简称“经济师考试”),全国统一组织、统一大纲、统一试题、统一评分标准。资格考试设置两个级别:经济专业初级资格和经济专业中级资格。参加考试并成绩合格者,获得相应级别的专业技术资格,由省(区、市)人力资源社会保障部门授予人力资源和社会保障部统一印制的《专业技术资格证书》。1993年1月,原人事部下发了《关于印发〈经济专业技术资格考试暂行规定〉及其〈实施办法〉的通知》(人职发[1993]1号),决定在经济专业人员中实行初、中级专业技术资格考试制度。

全国经济专业技术资格考试于每年11月第一个周六举行,考试分两个半天进行,考试时间均为2.5小时。各个科目均为客观题,每科总分均为140分,合格标准线一般为84分。具体考试时间需考生时刻关注中国人事考试网发布的年度考试计划。

(二)考试科目

初级和中级均考查两个科目,分别是:经济基础知识、专业知识与实务。其中,初、中级专业知识与实务科目均分为工商管理、农业经济、商业经济、财政税收、金融、保险、运输经济(水路、公路、铁路、民航)、人力资源、邮电经济、房地产经济、旅游经济、建筑经济等15个专业。

二、2017年中级人力资源管理学科真题分值分布

内容	分值	比重
组织激励	4	2.86%
领导行为	4	2.86%
组织设计与组织文化	12	8.57%
战略性人力资源管理	7	5%
人力资源规划	6	4.29%
人员甄选	14	10%
绩效管理	17	12.14%
薪酬管理	6	4.29%
培训与开发	4	2.86%
劳动关系	11	7.86%

(续表)

内容	分值	比重
劳动力市场	9	6.43%
工资与就业	4	2.86%
人力资本投资理论	14	10%
社会保险法律	3	2.13%
劳动合同管理与特殊用工	13	9.29%
劳动争议调解仲裁	4	2.86%
社会保险	3	2.13%
法律责任与行政执法	5	3.57%

三、解题技巧

(一)单项选择题

单项选择题除了需要计算的题目,一般情况下难度不大,若第一眼看到计算题没有思路,可以直接跳过,继续往后答。做单选题有很多技巧:

1.排除法

在某些知识点掌握得不是特别好、模棱两可的情况下可采用排除法。具体方法为:

(1)有的选项根本没看到过,书上没有相关知识点,那么这个选项就是凑数的,直接排除。

【示例】某家电企业联盟,以甲、乙、丙三家企业为核心层,以这三家企业的供应商为外围层,成员企业间的协调和冲突仲裁由核心层企业组成的协调委员会负责,这种企业联盟模式属于()。

A.星形模式

B.联邦模式

C.平行模式

D.扁平模式

【答案】B。

技巧点拨:一般而言,企业联盟的组织运行模式有星形模式、平行模式和联邦模式三种类型。D项中的“扁平模式”可以首先排除。

(2)在单项选择题的四个选项中肯定只有一个是正确答案。若四个选项中有两个说的是一个意思,或者与题干语义重复,那么可立刻将它们排除,正确答案将在剩下的两个选项中产生。

【示例】按照计量学的一般分类方法,精确程度介于定类尺度和定距尺度之间的计量尺度是()。

A.列名尺度

B.区间尺度

C.定比尺度

D.定序尺度

【答案】D。

技巧点拨:定类尺度也称为列名尺度,定距尺度又称为区间尺度。因而A、B两项可以先排除。

(3)若选项中有两个表达的意思刚好相反,或者做法截然不同,那么一般情况下,正确答案就在其中。

【示例】既能在未来一定时期减少企业人员数量,又能使员工受到的伤害较轻的劳动力供求平衡措施是()。

- A.等待自然减员
- B.裁减人员
- C.降低员工薪酬
- D.雇用临时工

【答案】A。

技巧点拨:自然减员或直接裁减人员是两种截然不同的做法,因而正确答案很有可能是其中之一。

(4)不符合常理或者违背规律的、说法绝对的要予以排除。

【示例】关于学习型组织的说法,错误的是()。

- A.它要求员工只获取与本职工作有关的知识和技能
- B.它要求员工持续获取知识,致力于持续学习和终身学习
- C.它鼓励员工采用批判性和系统性的思维方式
- D.它重视每一位员工的开发及其身心健康

【答案】A。

技巧点拨:A项中含有“只”“一定”“全部”等过于绝对的选项,错误的可能性比较大。

2.反推法

反推法主要涉及计算题。从最后的问题往前推算,找已知条件,最后进行计算。

【示例】企业某种原材料的年需求量为1 600吨,单价为1 000元/吨,单次订货费用为400元,每吨年保管费率为3.2%,则该种原材料的经济订货批量为()。

- A.200
- B.150
- C.100
- D.50

【答案】A。

技巧点拨:经济订货批量的计算公式 $EOQ = \sqrt{\frac{2Dc_0}{c_1}} = \sqrt{\frac{2Dc_0}{PH}}$, 根据题干,年需求量 D 为1 600吨,单次订货费用 c_0 为400元,单价 P 为1 000元/吨,单位年保管费率 H 为3.2%,代入公式,即 $EOQ = \sqrt{\frac{2Dc_0}{PH}}$, 得出正确答案。

(二)多项选择题

1.宁可少选,不可错选

多选题一般情况下涉及的面比较广,一道题目下有5个选项。正确答案的个数一般在2~4个。评分标准是错选、多选均不给分。漏选可以按照相应的分值比例给分。例如:一道题目中有4个选项是正确的,你选择了3个,并且这3个全是正确的,那么你可以得1.5分。遵

循谨慎性的原则,我们应选择最有把握的选项,宁可少选也不要选错。

2. 要看清题目要求

在看题目的时候要注意问的是是什么,在题干中有时问“你认为以下哪些观点是正确的”,有时问“你认为以下哪些观点是错误的”,以往总有考生在这个问题上丢分,所以大家一定要仔细审题。

【示例】关于产品生命周期各阶段营销重点的说法,正确的有()。

- A. 产品介绍期的营销重点是快速占领市场
- B. 产品成长期的营销重点是在销量稳定的基础上扩大占有率
- C. 产品成长期的营销重点是强化品牌忠诚度
- D. 产品成熟期的营销重点是防止竞争者进入
- E. 产品衰退期的营销重点是提高市场占有率

【答案】AC。

技巧点拨:在作答此题时,应审清题干。其次,对于B、D、E三项,也可以运用排除法进行初步排除。

(三) 案例分析题

在做案例分析题时,根据以往的经验我们不建议先阅读资料,应该先看一下案例下面涉及的问题,带着问题的要求去读资料,资料中很有可能对要求直接做出了解释,这样选择起来就方便多了。按照试题难易程度选择做题的先后顺序,先做有把握的,难题先绕过。选择题中的计算题若在两分钟内没答上,那么直接跳过,最后有时间再做。

【示例】

首先是给老王打分,老王家庭比较困难,苗经理想到自己也曾困难过,而且老王是部门内两位副经理中工作年限较长的一位,多年来对部门各项工作的安排都积极拥护,尽管不少工作差强人意,但苗经理仍然把他评为:优秀。

然后是给小赵打分,虽然说小赵的各项工作,干得不错,但小赵年初刚来时,有一次上班时玩游戏,被巡视的上级领导逮住,搞的苗经理自己很没面子,想到这里,苗经理把小赵评为:基本合格。

至于小钱,工作能力和工作态度实在一般,工作中还出过几次大的差错,按道理应该给个不合格。但想到小钱不好惹,为了避免将来发生冲突,苗经理把他确定在合格档次上。

年终绩效考核结束后,公司发现像苗经理这样稀里糊涂考核员工绩效的管理人员还不少,为了提高绩效考核质量,决定对全体管理者进行相关培训。

苗经理对老王的绩效评价,陷入了()误区。

- A. 年资倾向
- B. 盲点效应
- C. 晕轮效应
- D. 职位倾向

【答案】AD。

苗经理对小赵的绩效评价,陷入了()误区。

- A.过严倾向
- B.近因倾向
- C.晕轮效应
- D.首因效应

【答案】D。

苗经理对小钱的绩效评价,陷入了()误区。

- A.刻板印象
- B.近因倾向
- C.过宽倾向
- D.首因效应

【答案】C。

该公司对苗经理等人进行绩效评价主体培训的内容应当包括()。

- A.绩效考核的理论和技巧
- B.工作绩效的多角度性
- C.绩效考核误区的类型及避免方法
- D.激励员工提升绩效的技巧

【答案】ABC。

技巧点拨:像此类材料分析题,带着问题去阅读材料,然后再作答,效率更高。

四、本套丛书特点

中公教育集合中公名师,倾注大量心血,在对经济专业技术资格考试大纲、官方教材以及历年真题深入分析和研究的基础上,专门为报考经济师考试的考生打造了中公版经济师考试专用丛书。

教材系列具有以下特点:

实效 依据大纲 考点结构清晰

本书依据考试大纲,在深入研究历年考试真题的基础上分章节、分考点进行精讲,不仅有清晰的知识结构,并且准确地对备考考点进行考情分析,帮助考生提高复习效率。

专业 囊括考点 画线突出重点

本书以考点的形式列出了考试大纲要求的知识点,同时在覆盖考点的基础上,以下划线的形式突出重点、难点,帮助考生强化备考的知识点,彻底突破每一章节的重点和难点。

归纳 巧妙点拨 加深理解记忆

本书注重方法引导,书中提供的“考点精讲”能够帮助考生总结学习方法,归纳相关知识点,以加深理解,使考生掌握解题关键,提升能力,做到高效备考。

实用 大量题目 同步训练突破

考点讲解之后,配有经典例题,每章除历年真题精选外,还配有同步自测训练,以达到通

过练题同步复习考点的目的。这些练习题是根据其对应考点在考试题目中的命题类型及方式精心设计的,考生通过练习不仅可以巩固所学知识点,并且能对其他类似考题举一反三,真正做到快速突破。

本书所用真题,均来源于网络或根据考生回忆整理。殷切期待广大读者给我们提出宝贵意见,促进我们更快成长,让图书更好地帮助更多的人。

目录

第一章 组织激励

考情分析	(1)
考点精讲	(1)
第一节 需要、动机与激励	(1)
考点一 需要、动机与激励概述	(1)
考点二 内源性动机和外源性动机	(2)
第二节 激励理论	(3)
考点三 需要层次理论	(3)
考点四 赫兹伯格的双因素理论	(4)
考点五 奥尔德弗的 ERG 理论	(4)
考点六 麦克里兰的三重需要理论	(5)
考点七 亚当斯的公平理论	(5)
考点八 弗罗姆的期望理论	(6)
考点九 强化理论	(7)
第三节 激励理论在实践中的应用	(7)
考点十 目标管理	(7)
考点十一 参与管理	(8)
考点十二 绩效薪金制	(8)
本章知识点小结	(10)
历年真题精选	(11)
历年真题精选答案及解析	(13)
同步自测训练	(15)
同步自测训练参考答案及解析	(18)

第二章 领导行为

考情分析	(21)
考点精讲	(21)
第一节 领导理论	(21)
考点一 特质理论	(21)
考点二 交易型和变革型领导理论	(22)
考点三 魅力型领导理论	(22)
考点四 路径—目标理论	(23)
考点五 权变理论	(25)
考点六 领导—成员交换理论(LMX 理论)	(26)
第二节 领导风格与技能	(26)
考点七 管理风格	(26)
考点八 领导者的技能	(28)
第三节 领导决策	(28)
考点九 决策过程	(28)
考点十 决策模型	(29)
考点十一 决策风格	(30)
本章知识点小结	(31)
历年真题精选	(32)
历年真题精选答案及解析	(35)
同步自测训练	(37)
同步自测训练参考答案及解析	(40)

第三章 组织设计与组织文化

考情分析	(42)
考点精讲	(43)
第一节 组织设计概述	(43)
考点一 组织设计	(43)
考点二 组织设计的类型	(44)
第二节 组织文化	(47)
考点三 组织文化的概念、影响因素、功能和内容结构	(47)
考点四 组织文化的类型	(48)

考点五 组织设计与组织文化	(48)
第三节 组织变革与发展	(49)
考点六 组织变革	(49)
考点七 组织发展	(49)
本章知识点小结	(51)
历年真题精选	(52)
历年真题精选答案及解析	(56)
同步自测训练	(59)
同步自测训练参考答案及解析	(62)

第四章 战略性人力资源管理

考情分析	(65)
考点精讲	(66)
第一节 战略性人力资源管理及其实施过程	(66)
考点一 战略性人力资源管理与战略管理	(66)
考点二 人力资源管理与战略规划和战略执行	(67)
考点三 战略性人力资源管理的工具与步骤	(68)
第二节 战略性人力资源管理的具体内容	(69)
考点四 人力资源战略及其与战略的匹配	(69)
考点五 高绩效工作系统与人才管理	(72)
本章知识点小结	(74)
历年真题精选	(75)
历年真题精选答案及解析	(77)
同步自测训练	(79)
同步自测训练参考答案及解析	(80)

第五章 人力资源规划

考情分析	(81)
考点精讲	(81)
第一节 人力资源规划及其供求预测	(81)
考点一 人力资源规划的内容、流程与意义	(81)
考点二 人力资源需求预测	(82)
考点三 人力资源供给预测	(84)

第二节 人力资源供求平衡的基本对策与方法	(85)
考点四 人力资源供求平衡的基本对策与方法分析	(85)
考点五 减少未来出现劳动力过剩的方法	(88)
考点六 避免未来出现劳动力短缺的方法	(88)
本章知识点小结	(89)
历年真题精选	(90)
历年真题精选答案及解析	(92)
同步自测训练	(95)
同步自测训练参考答案及解析	(95)

第六章 人员甄选

考情分析	(96)
考点精讲	(96)
第一节 甄选及其有效性	(96)
考点一 甄选及其有效性概述	(96)
第二节 甄选的主要方法	(98)
考点二 甄选的主要方法概述	(98)
本章知识点小结	(105)
历年真题精选	(106)
历年真题精选答案及解析	(108)
同步自测训练	(110)
同步自测训练参考答案及解析	(111)

第七章 绩效管理

考情分析	(112)
考点精讲	(113)
第一节 绩效管理概述	(113)
考点一 绩效管理与绩效考核的区别、作用、特征及影响因素	(113)
考点二 战略性绩效管理	(114)
第二节 绩效计划与绩效监控	(115)
考点三 绩效计划	(115)
考点四 绩效监控与辅导	(116)

第三节 绩效评价与绩效管理工具	(117)
考点五 绩效评价技术	(117)
考点六 绩效评价常见误区及应对方法	(118)
考点七 绩效管理工具	(119)
第四节 绩效反馈与结果应用	(120)
考点八 绩效反馈面谈	(120)
考点九 绩效改进	(121)
考点十 绩效考核结果的应用	(122)
第五节 特殊群体的绩效考核	(122)
考点十一 团队绩效考核	(122)
考点十二 国际人力资源的绩效考核	(123)
本章知识点小结	(124)
历年真题精选	(125)
历年真题精选答案及解析	(130)
同步自测训练	(134)
同步自测训练参考答案及解析	(137)

第八章 薪酬管理

考情分析	(139)
考点精讲	(140)
第一节 薪酬管理概述	(140)
考点一 战略性薪酬管理	(140)
考点二 薪酬体系设计的步骤	(141)
考点三 职位评价流程及方法	(142)
第二节 股权激励	(143)
考点四 上市公司股权激励	(143)
考点五 非上市公司股权激励	(143)
考点六 员工持股计划	(144)
第三节 特殊群体的薪酬管理	(144)
考点七 经营者薪酬	(144)
考点八 销售人员及驻外人员薪酬	(146)
第四节 薪酬成本预算与控制	(147)
考点九 薪酬成本预算方法与控制方法	(147)
考点十 企业人工成本	(147)

本章知识点小结	(148)
历年真题精选	(149)
历年真题精选答案及解析	(152)
同步自测训练	(154)
同步自测训练参考答案及解析	(155)

第九章 培训与开发

考情分析	(157)
考点精讲	(157)
第一节 培训与开发决策分析	(157)
考点一 组织进行培训与开发的决策分析与制定	(157)
第二节 培训与开发的组织管理	(158)
考点二 培训与开发的组织体系	(158)
考点三 培训与开发的组织管理	(158)
考点四 培训与开发效果的评估	(159)
第三节 职业生涯管理	(160)
考点五 职业生涯管理概述	(160)
考点六 职业生涯管理的方法	(160)
考点七 职业生涯管理的注意事项	(161)
本章知识点小结	(163)
历年真题精选	(164)
历年真题精选答案及解析	(166)
同步自测训练	(168)
同步自测训练参考答案及解析	(169)

第十章 劳动关系

考情分析	(170)
考点精讲	(170)
第一节 劳动关系基本概念和主要框架	(170)
考点一 劳动关系的概念	(170)
考点二 劳动关系的主体构成和环境因素	(172)
考点三 劳动关系的运行	(174)

第二节 劳动关系的各学派理论、历史和在各国的发展	(177)
考点四 劳动关系各学派理论	(177)
考点五 劳动关系氛围理论	(178)
考点六 劳动关系的调整模式及其特征	(178)
考点七 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点	(179)
考点八 世界各典型国家劳资关系的不同模式	(180)
第三节 我国建立和谐劳动关系的路径	(181)
考点九 中国劳动关系的转型	(181)
考点十 构建和谐劳动关系的重大意义	(182)
考点十一 集体协商和集体合同制度在中国	(182)
考点十二 中国的职工民主参与和三方协商机制	(184)
考点十三 中国劳动关系矛盾处理	(185)
考点十四 集体争议与产业行动	(186)
本章知识点小结	(187)
历年真题精选	(188)
历年真题精选答案及解析	(191)
同步自测训练	(194)
同步自测训练参考答案及解析	(197)

第十一章 劳动力市场

考情分析	(200)
考点精讲	(200)
第一节 劳动力市场概论	(200)
考点一 劳动力市场的概念与特征	(200)
考点二 劳动力市场的结构	(201)
考点三 效率工资和晋升竞赛	(201)
第二节 劳动力供给	(202)
考点四 劳动力供给总量	(202)
考点五 劳动力供给曲线与劳动力供给弹性	(202)
考点六 家庭生产理论与劳动力供给周期	(205)
第三节 劳动力需求	(206)
考点七 短期劳动力需求	(206)
考点八 长期劳动力需求	(207)
考点九 劳动力需求弹性与派生需求定理	(208)

第四节 劳动力市场的均衡与非均衡	(209)
考点十 劳动力市场均衡与非均衡	(209)
本章知识点小结	(211)
历年真题精选	(212)
历年真题精选答案及解析	(216)
同步自测训练	(220)
同步自测训练参考答案及解析	(223)

第十二章 工资与就业

考情分析	(225)
考点精讲	(225)
第一节 工资水平与工资差别	(225)
考点一 工资水平	(225)
考点二 工资差别	(226)
考点三 工资性报酬差别与劳动力市场歧视	(226)
第二节 就业与失业	(227)
考点四 就业与就业统计	(227)
考点五 失业与失业统计	(228)
考点六 失业率统计与劳动力市场的存量—流量模型	(228)
考点七 失业的类型及其成因与对策	(229)
本章知识点小结	(230)
历年真题精选	(231)
历年真题精选答案及解析	(234)
同步自测训练	(237)
同步自测训练参考答案及解析	(237)

第十三章 人力资本投资理论

考情分析	(239)
考点精讲	(239)
第一节 人力资本投资的一般原理	(239)
考点一 人力资本投资理论的产生及其发展	(239)
考点二 人力资本投资的基本模型	(240)