



北京市丰台区成人职业技能培训学校

人力资源管理师

求实创新 自强不息



人力资源管理师培训课程

基础知识和职业道德

主讲：文馨



《基础知识》--《人力资源管理必读》

培训主要内容



**第一讲：
劳动经济学**



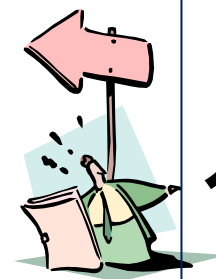
**第二讲：
劳动法**



**第三讲：
现代企业管理**



**第四讲：
管理心理与组
织行为**



**第五讲：
人力资源开发
与管理**

第一章 劳动经济学

1

第一节：劳动经济学的研究对象和研究方法

2

第二节：劳动力供给与需求

3

第三节：完全竞争市场条件下的工资水平与结构

4

第四节：就业与失业

第一节

《劳动经济学的研究对象和研究方法》

重点知识讲解

知识点： 1

劳动资源的稀缺性 (P1)

三个属性：

- 1、相对稀缺性：相对于社会和个人的无限需求和愿望
- 2、绝对稀缺性：因人的需求是无限的，愿望也在不断的
增长和变化，致使劳动资源绝对稀缺
- 3、本质表现为：消费劳动资源的支付手段和支付能力的稀缺。

真题. 练习

劳动资源稀缺性的属性包括（ ）（2013.11真题）

- 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、消费劳动资源的支付能力，支持手段的稀缺性**

真题. 练习

答案: BCE

知识点： 2

效用最大化 (P2)

- 1、在现代经济中，市场运作的主体是企业和个人
- 2、个人追求的目标是效用最大化
- 3、企业追求的目标是利润最大化（容易考）
- 4、利润最大化是效用最大化的变形
- 5、效用最大化行为的观点，通常作为**经济分析**的基本假设。

真题. 练习

效用最大化行为的观点，通常作为（ ）基本假设。

(2015.11真题)

- A、市场分析
- B、 经济分析
- C、成本分析
- D、价格分析

真题. 练习

答案： B

知识点： 3

劳动力市场 (P2-3)

劳动市场的分类 (多选, 考点)

1、生产要素市场:

居民是生产要素供给者; 企业是生产要素需求者。

2、商场市场:

居民是商品和服务的需求者, 企业是供给者。

3、劳动力市场:

居民是劳动力的供给方 (工资率) , 企业是需求方 (容易出单选) 。

4、**就业量与工资**的决定是劳动力市场的**基本功能**

真题. 练习

劳动力市场的基本功能是（ ）

- A、调解资源的配置**
- 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**

真题. 练习

答案： B

知识点： 4

劳动经济学的研究方法（P3-5）

研究方法	概念及研究内容	特 点	两者的关系
实证研究法	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。 其研究现象本身“是什么”的问题	(1) 目的在于认识客观事实 (2) 结论具有客观性	实证研究方法排斥价值判断，规范研究方法却以价值判断为基础，但是这两种研究方法并不是完全对立的。
规范研究法	是以某种价值判断为基础，向人们说明经济现象及其运行“应该是什么”的方法	(1) 以某种价值判断为基础 (2) 目的在于为政府制定经济政策服务	

真题. 练习

在劳动经济学的研究方法中（）是客观现象，向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法。

- 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**

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

实证研究方法的特点包括 () (2014.11真题)

- 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、 主要目的在于为政府制定经济政策服务**

真题. 练习

答案：AB

第二节

《劳动力供给和需求》

重点知识讲解

知识点： 1

劳动力与劳动力供给 (P5-7)

(一) 劳动力和劳动力参与率的概念

1、 劳动力：是指在一定年龄之内，具有劳动能力与就业要求，从事或能够从事某种职业劳动的全部人口，包括就业者与失业者。

2、 劳动力参与率：

概念：是劳动力在一定范围内的人口的比率。

知识点：是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标

计算公式：

总人口劳参率=劳动力/总人口*100%

年龄别（性别）劳参率=
$$\frac{\text{某年龄（性别）劳动力}}{\text{该年龄（性别）人口}} \times 100\%$$

真题. 练习

劳动力参与率是（ ）人口参与社会劳动程度的指标

- A、 衡量**
- B、 决定**
- C、 测度**
- D、 标志**
- E、 确定**

真题. 练习

答案：AC

知识点： 1

劳动力与劳动力供给 (P5-7)

3、劳动力供给：是指在一定的市场工资率的条件下，劳动力供给的决策主体（家庭或个人）愿意并且能够提供的劳动时间。

4、劳动力供给弹性（重点必考）

1) 概念：是指劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度。

2) 公式： E_s （劳动力供给弹性）

$$= (\Delta S/S) \text{（供给量变动的百分比）} / (\Delta W/W) \text{（工资变动的百分比）}$$

真题. 练习

劳动力供给的工资弹性 E_s 的计算公式为 ()

(2012.11, 2008.11)

- A、 $(\Delta S/S) / (\Delta W/W)$
- B、 $(\Delta W/W) / (\Delta S/S)$
- C、 $(\Delta W/S) / (\Delta S/W)$
- D、 $(\Delta S/W) / (\Delta W/S)$

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

劳动力供给弹性是（ ）变动对工资率变动的反映程度

A、劳动力需求量

B、劳动力需求增长量

C、劳动力供给量

D、劳动力供给增长量

真题. 练习

答案：C

知识点： 1

劳动力与劳动力供给 (P5-7)

3) 劳动力供给与工资率的关系

根据劳动力供给弹性的不同取值，劳动力供给弹性可分为若干类：

- ①当 $E_s = 1$ 时，单位供给弹性，工资率变动的百分比与劳动力供给量变动的百分比相同；
- ②当 $E_s > 1$ 时，供给富有弹性，劳动力供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比；
- ③当 $E_s < 1$ 时，供给缺乏弹性，劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比。

真题. 练习

对于劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比，判断正确的是（ ）

A、 $ES > 1$

B、 $ES < 1$

C、 $ES > 2$

D、 $ES < 0$

真题. 练习

答案： B

知识点：2

劳动力参与率的生命周期（P6）

（两个下降、一个上升，一个高位）

- 1、15-19岁青年认可参劳与率下降
- 2、女性劳参率是上升趋势 **（多选）**
 - (1) 教育水平提高
 - (2) 制度劳动时间缩短
 - (3) 人口出生率下降
 - (4) 科学技术进步对家务劳动效率的影响
- 3、老年人口劳参率下降
- 4、25-55岁年龄段男性劳参率保持高位

真题. 练习

女性劳动力参与率呈上升趋势的主要原因包括（ ）

(2013.5真题)

A、女性教育水平提高

B、劳动法日益完善

C、制度劳动时间缩短

D、人口出生率下降

E、科学技术不断进步

真题. 练习

答案：ACDE

知识点： 3

劳动力需求 (P8-9)

劳动率需求的工资弹性分5类

- 1) 需求无弹性,即 $E_d=0$
- 2) 需求有无限弹性
- 3) 单位需求弹性, $E_d=1$
- 4) 需求富有弹性, $E_d>1$
- 5) 需求缺乏弹性, $E_d < 1$

真题. 练习

对于劳动力需求量变动的百分比大于工资率变动的百分比，判断正确的是（ ）

A、 $E_d > 0$

B、 $E_d < 2$

C、 $E_d > 1$

D、 $E_d < 1$

真题. 练习

答案：C

知识点： 4

劳动市场均衡的意义 (P13)

- 1、劳动资源的最优配置
- 2、同质的劳动力获得同样的工资
- 3、充分就业

真题. 练习

劳动力市场均衡的意义有（ ）

- A、充分就业**
- B、 同质劳动力或同样工资**
- C、 体现工资差异**
- D、 劳动力资源的最优分配**
- E、 增大工资总额**

真题. 练习

答案: ABD

第三节

《完全竞争市场条件的工资水平与结构》

重点知识讲解

知识点：1

工资的形式 (P15-17)

生产要素： (1) 分为四类，分别为土地、劳动、资本和企业家才能。

(2) 这四类生产要素的所有者提供要素服务分别得到各自的报酬，分别对应为地租、工资、利息和利润。

(3) 按要素类别分配社会总产品或收入，称为**功能性收入分配**。

(一) 基本工资

1、工资率：单位时间的劳动价格

2、货币工资与实际工资

(1) 实际工资=货币工资÷价格指数

(2) 计时的：货币工资=工资标准×实际工作时间

小时工资制： 货币工资=小时工资率×实际工作时间

日工资制： 货币工资=小时工资率×标准工作日小时数

周工资制： 货币工资=日工资率×标准工作周日数

3、计时工资与计件工资

计件的：货币工资=计件工资率（计件单价）×合格产品数量

真题. 练习

实际工资= ()

- A、货币工资÷价格指数 B、 价格指数÷货币工资**
C、 货币工资*价格指数 D、 价格指数+货币工资

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

生产要素分为四类，分别是（ ）

- A、土地**
- B、劳动**
- C、资本**
- D、企业家才能**
- E、地租**

真题. 练习

答案：ABCD

真题. 练习

按要素类别分配社会总产品或收入，称为（ ）

(2013.5真题)

- A、要素性收入分配**
- B、功能性收入分配**
- C、结构性收入分配**
- D 成本性收入分配**

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

关于计时工资的计算公式正确的是 ()

(2014.5真题)

- A、小时工资率×实际工作时间
- B、小时工资率×标准工作日小时数
- C、日工资率×标准工作周日数
- D、小时工资率×标准工作日数
- E、日工资率×合格产品数量

真题. 练习

答案:ABC

知识点：1

工资的形式 (P15-17)

(二) 福利

1、支付形式:

实物支付 (工作餐) + 延期支付 (保险、退休)

实质上都是由工人自己的劳动支付的

2、福利的特征

1) 以劳动为基础

2) 法定性

3) 企业自定性和灵活性

真题. 练习

福利具有的特性包括（ ）（2013.11真题）

- A、法定性**
- B、降低人工成本**
- C、企业自定性**
- D、以劳动为支付基础**
- E、企业灵活性**

真题. 练习

答案：ACDE

第四节

《就业与失业》

重点知识讲解

知识点：1

就业总量的决定 (P15-17)

(一) 总供给、总需求与均衡国民收入

- 1、总供给=各类生产要素供给总和 (劳动+资本+土地+管理) (重点)
- 2、总需求=消费品需求+投资品需求
- 3、**均衡国民收入**=总供给=总需求=消费+储蓄=消费=+投资

(二) 就业总量决定

$$Z \text{ (总供给价格)} = f(N) \text{ (就业量)}$$

真题. 练习

关于均衡国民收入的公式，不正确的是（）（2015.5）

- A、 均衡国民收入=消费+收入
- B、 均衡国民收入=总供给
- C、 均衡国民收入=消费+储蓄
- D、 均衡国民收入=消费+投资

真题. 练习

答案：A

知识点：2

失业的类型包括：（P20-21）

1、摩擦性失业

2、技术性失业

解决技术失业最有效的办法是：

(1) 推行积极劳动力市场政策

(2) 强化职业培训

(3) 普遍的实施职业技能开发

3、结构性失业

4、季节性失业

真题. 练习

失业的类型分为 () (2010.11真题)

- 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**

真题. 练习

答案：ABCD

真题. 练习

有效解决技术失业的方法有（ ）（2015.5真题）

- A、强化职业培训**
- B、引进先进技术**
- C、普遍的实施职业技能开发**
- D、鼓励技术创新**
- E、推行积极劳动力市场政策**

真题. 练习

答案: ACE

知识点： 3

需求不足性失业（P21）

需求不足性失业具体表现为两种形式：

其一为增长差距性失业

其二为周期性失业

真题. 练习

需求不足性失业的具体表现形式包括 () (2013.11真题)

- A、摩擦性失业**
- B、结构性失业**
- C、增长差距性失业**
- D、周期性失业**
- E、季节性失业**

真题. 练习

答案：CD

知识点：4

失业度量和失业的影响(P21)

1、**度量**：指的就是“平均失业持续期”，这是他的一个指标。

平均失业持续期：是指失业者处于失业状态的持续时间。

2、失业的影响：

1) 失业造成家庭生活困难

2) 失业是劳动力资源浪费的典型形式

3) 失业直接影响劳动者精神需要的满足程度

3、失业率公式：

$$\text{失业率} = \frac{\text{失业人数}}{\text{社会劳动力人数}} \times 100\% = \frac{\text{失业人数}}{\text{就业人数} + \text{失业人数}} \times 100\%$$

真题.练习

失业率等于 () (2011.11真题/2010.11真题)

- A、失业人数/就业人数**
- B、失业人数/人口总数**
- C、失业人数/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)**

真题. 练习

答案：CE

知识点： 5

政府行为和劳动力市场(P24)

(一) 政府支出 (多选)

政府购买（国防用品、公共管理服务、公共工程项目、政府雇员薪酬）和转移支付（社保福利、社会优抚、社会救济等）

(二) 劳动力市场的制度结构要素

- 1、最低劳动标准 (一定要知道)
- 2、最低社会保障
- 3、工会

(三) 就业与收入的宏观调控(P24)

对就业总量影响最大的宏观调控政策是：

- 1、财政政策：内容包括增减政府税收和预算支出水平

扩张性财务政策包括：免税、退税、增加政府转移支付、降低税率、扩大政府购买，增加公共工程开支

紧缩性财务政策包括：减少政府购买和转移支付，提高税率削弱消费与投资。减少总需求

- 2、货币政策：扩张性和紧缩性
- 3、收入政策

真题. 练习

对国民经济就业总量影响最大的宏观调控政策有（ ）

(2013.5真题)

- A、财政政策**
- B、贸易政策**
- C、货币政策**
- D、金融政策**
- E、收入政策**

真题. 练习

答案: ACE

真题. 练习

财政政策的内容主要包括（ ）（2015.11真题）

- A、降低利率**
- B、增减预算支出水平**
- C、增减政府税收**
- D、发展社会保险事业**
- E、调节法定准备金率**

真题. 练习

答案: BC

真题. 练习

政府支出包括 ()

- A、 财政税收**
- B、 政府购买**
- C、 政府赠与**
- D、 转移支付**
- E、 政府呆坏帐**

真题. 练习

答案: BD

真题. 练习

扩张性财政政策包括（ ）（2016.5真题）

- A、提高税率**
- B、免税**
- C、减少政府购买**
- D、退税**
- E、增加政府转移支付**

真题. 练习

答案: BDE

真题. 练习

紧缩性财政政策包括（ ）（2012.5真题）

- 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**

真题. 练习

答案: ABE

第二章 劳动法

1

劳动法的体系

2

劳动法律关系

第一节

《劳动法的体系》

重点知识讲解

知识点： 1

二、劳动法的基本原则

(一) 劳动法基本原则的作用 (多选)

- 1、**指导劳动法的制定、修改和废止**，保证各项劳动法律制度的统一和协调。
- 2、**指导劳动法的实施**，正确适用法律，防止出现偏差。
- 3、**有助于劳动法的理解、解释**，弥补劳动法律规范可能存在的缺陷。

真题. 练习

劳动法基本原则的作用是（ ）（2013.11真题）

- A、反应劳动法律部门的特点**
- B、作为指导性的法律规范**
- C、指劳动法的制定、修改和废止**
- D、指导劳动法的实施**
- E、有助于解释、理解劳动法**

真题. 练习

答案：CDE

知识点：2

二、劳动法的基本原则

(二) 劳动法基本原则的内容 (重点)

1、保障劳动者劳动权的原则

(1) 劳动权:指法律保障的有劳动能力的公民能够参加社会劳动并因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权力。

(2) 权利的**类型**:包括平等的劳动就业权, 自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权等

(3) 平等的**劳动就业权和自由择业权**是劳动权的核心。

(4) 劳动权保障具体体现的保护类型 (重点)

基本保护: 是对劳动者的劳动权最低限度的保护, 即对基本权益的保障

全面保护: 是对劳动者权益和权能的保护, 包括人身权益和财产权益, 法定权益和约定权益, 无论涉及经济、政治、文化、社会等哪个方面

优先保护: 是指劳动法在对劳动关系当事人的利益都给予合法保护的同时, 优先保护在劳动关系中事实上处于相对弱势地位的劳动者

例如: 安全与生产发生冲突时, 应坚持安全重于生产的原则。

真题. 练习

“安全重于生产” 所体现的对劳动者权益的保护为()

- A、全面保护**
- B、绝对保护**
- C、优先保护**
- D、偏重保护**

真题. 练习

答案：C

真题. 练习

() 是劳动权的核心内容(2011.5真题)

- A、择业权和劳动报酬权**
- B、就业权和择业权**
- C、休息休假和劳动保护权**
- D、劳动保护权和职业培训权**

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

下列属于劳动权的有（ ）

- A、最低工资权**
- B、劳动报酬权**
- C、自由择业权**
- D、休息休假权**
- E、 职业培训权**

真题. 练习

答案: BCDE

真题. 练习

所谓（ ）对劳动者权益和权能的保护，包括人身权益和财产权利、法定权利和约定权益

- A、基本保护
- B、优先保护
- C、全面保护
- D、部分保护

真题. 练习

答案：C

真题. 练习

保护劳动者劳动权时，应该优先保护在劳动关系中事实上处于()的劳动者。[2013年5月三级真题]

- A、特殊地位**
- B、优势地位**
- C、稀缺地位**
- D、弱势地位**

真题. 练习

答案：C

知识点：3

二、劳动法的基本原则

(二) 劳动法基本原则的内容 (重点)

2、劳动关系民主化原则

- (1) 劳动者有参加和组织工会的权利
- (2) 劳动关系当事人双方有平等协商的权力
- (3) 劳动关系当事人双方有集体协商权和共同决定权
- (4) 应贯彻**政府、工会和企业家协会**三方原则，共同参与决定或听取工会和企业家协会的意见
- (5) 用人单位制定制度和劳动者进行重大处罚等事项应听取工会意见
- (6) 劳动争议仲裁委员会的组成应贯彻三方原则
- (7) 工会享有广泛的参与权、知情权和咨询权

真题. 练习

政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”，其中三方指的是()。[2012年11月三级真题；2008年11月四级真题]

A、行业协会

B、政府

C、企业员工

D、工会

E、企业家协会

真题. 练习

答案: BDE

真题. 练习

劳动关系民主化原则的具体内容包括：劳动关系当事人双方享有（ ）。[2011年11月真题]

A、参加工会的权力

B、集体协商权

C、组织工会的权力

D、共同决定权

E、平等协商的权力

真题. 练习

答案: BDE

知识点：4

三、劳动法律渊源

概念：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 **(单选)**

(二) 劳动法渊源的类别 (重点)

- 1、**宪法**：国家根本大法，具有最高的法律效力
- 2、劳动法律：分为劳动关系法、与劳动标准法
- 3、国务院劳动行政法规：其效力低于宪法和法律
- 4、**劳动规章**：劳动和社会保障部发布的规范性文件
- 5、地方性劳动法律
- 6、我国立法机关批准的相关国际公约
- 7、正确解释：分为立法解释、司法解释、行政解释
任意解释不具有法律效力

真题. 练习

原劳动和社会保障部发布的规范性文件称为（ ）

- A、劳动法规**
- B、劳动法律**
- C、国务院劳动行政法规**
- D、劳动规章**

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

() 不具有法律效力。

- A、立法解释 B、任意解释**
C、司法解释 D、行政解释

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

()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。[2012年5月四级真题；2011年11月三级真题]

A、劳动法律

B、宪法

C、国务院劳动行政法规

D、劳动规章

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

()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。[2012年5月四级真题；2011年11月三级真题]

- A、法律渊源 B、劳动法**
- C、劳动合同 D、劳动关系**

真题. 练习

答案：A

真题.练习

我国劳动法律渊源的类别，主要包括（）。[2014年11月四级真题；2013年5月三级真题]

- A、正式解释
- B、劳动法律
- C、地方性劳动法规
- D、劳动规章
- E、国务院劳动行政法规

真题. 练习

答案：ABCDE

知识点： 5

四、劳动法的体系

1.概念：是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系。 **(单选)**

2.劳动法的体系构成

- (1) 促进就业法律制度
- (2) 劳动合同和集体合同制度
- (3) **劳动标准制度**
- (4) 职业培训制度
- (5) 社会保险和福利制度
- (6) 劳动争议处理制度
- (7) 工会和职工民主管理制度
- (8) 劳动法的监督检查制度

劳动标准制度包括：

工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保护制度等

劳动关系的当事人可以协议约定劳动条件标准，但该标准不能低于国家规定的标准

真题. 练习

()是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系。[2014年11月三级真题；2013年11月四级真题]

A、劳动法的体系

B、劳动法的渊源

C、劳动法的原则

D、劳动法的内容

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

劳动关系的当事人可以协议约定劳动条件标准，但该标准不能()国家规定的标准。[2015年11月二级、四级真题]

- | | |
|-------------|-------------|
| A、高于 | B、等于 |
| C、优于 | D、低于 |

真题. 练习

答案：D

真题.练习

劳动法律体系的()包括工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保护制度等。[2016年5月三级真题；2012年11月二级真题]

- | | |
|-----------------|--------------------|
| A、劳动标准制度 | B、促进就业法律制度 |
| C、职业培训制度 | D、社会保险和福利制度 |

真题. 练习

答案：A

知识点： 6

四、劳动法的监督检查制度的特点（多选）

- ①其他各项劳动法律制度主要规定劳动关系的内容、运行规则和调整原则与方式，而**劳动法的监督检查制度**主要是规定以何种手段实现和保证各项劳动法律制度的实施；
- ②其他各项劳动法律制度是劳动监督检查实施时确定监督检查客体的行为合法与否的标准以及对违法情况进行处理的法律依据，而**劳动监督检查制度**是实施劳动监督检查的职权划分和行为规则；
- ③**各项劳动法律制度的范围与劳动监督检查制度的范围是一致的**。正是两者范围的一致性，才能保证各项劳动法律制度得到有效的实施。

真题.练习

以下关于劳动法的监督检查制度的说法，不正确的是（ ）

(2014年11月真题)

- A、它规定了劳动合同关系的调整规则**
- B、它是实施劳动监察检查的职权划分和行为规则**
- C、它规定了以何种手段实现和保证各项劳动法律制度的实施**
- D、各项劳动法律制度的范围与劳动检查检查制度的范围是一致的**

真题. 练习

答案：ABCDE

第二节

《劳动法律关系》

重点知识讲解

知识点： 1

劳动法律关系的种类 (多选)

- (1) 劳动合同关系
- (2) 劳动行政法律关系
- (3) 劳动服务法律关系

真题. 练习

劳动法律关系包括（ ）【2012年11月四级真题】

- A、劳动合同关系**
- B、劳动关系**
- C、劳动争议处理关系**
- D、劳动行政法律关系**
- E、劳动服务法律关系**

真题. 练习

答案: ADE

知识点：2

劳动法律关系的构成要素（考点）

- 1、 包括：劳动法律关系的主体**(劳动者和用人单位)**、内容和客体
- 2、 劳动法律关系的主体是指依据劳动法律的规定，享有权利、承担义务的劳动法律关系的参与者，包括企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位和与之建立劳动关系的劳动者，即雇主与雇员。
因为劳动法律关系为双务关系，当事人互为权利义务主体，即一方的义务为另一方的权利，一方义务的履行即是另一方权利的实现。

真题. 练习

劳动法律关系的主体是指（ ）

- A、 工会代表与用人单位**
- B、 工会与用人单位**
- C、 职工代表与用人单位**
- D、 劳动者与用人单位**

真题. 练习

答案：D

真题.练习

下列对劳动关系主体的阐述，正确的有（ ）

- A、是劳动法律关系的参加者**
- B、包括劳动者和用人单位两方面**
- C、包括劳动行政部门和劳动者两方面**
- D、就主题而言，一般一方的权利即是另一方的义务**
- E、主体一方义务的履行即是另一方权利的实现**

真题. 练习

答案：ABDE

真题. 练习

**正常情况下，依照法定程序延长的工作时间每月不能超过
()。[2015年5月二级、2011年5月四级真题]**

- A、 20小时**
- B、 36小时**
- C、 30小时**
- D、 40小时**

真题. 练习

答案： B

第三章 现代企业管理

1

第一节：企业战略管理

2

第二节：企业计划与决策

3

第三节：市场营销

4

第四节：财务管理

5

第五节：企业管理信息系统

第一节

《企业战略管理》

重点知识讲解

知识点： 1

企业战略的概念与特征 (考点)P45

- 1、**概念**：企业战略是指企业为了适应未来环境的变化，寻求长期生存和稳定发展而制定的**总体性和长远性**的谋划与方略。
- 2、**实质**：
实现外部环境、企业实力和战略目标三者之间的动态平衡。
- 3、**特征**：企业战略具有全局性、系统性、长期性、风险性和抗争性。

真题. 练习

企业战略是指企业为了使用未来环境的变化，寻求长期生存和稳定发展而制定的（）的谋划与方略

- A、总体性和长远性 B、总体性和全局性**
C、全局性和系统性 D、长远性和风险性

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

企业战略的实质是实现（ ）之间的动态平衡

A、外部环境 B、内部环境

C、企业实力 D、战略目标

E、长远发展

真题. 练习

答案：ACD

知识点： 2

(三) 经营环境分析的方法

1.外部环境的调研包括3种方法 **(考点)**P46-47

获取口头信息、获取书面信息、专题性调研

真题. 练习

企业外部调研的方法主要包括（ ）【2015.11三级、四级真题】

- A、获取口头信息
- B、获取书面信息
- C、外部环境预测
- D、获取电话信息
- E、专题性调研

真题. 练习

答案: ABE

知识点： 3

(四) 经营环境的微观分析 (波特的5力模型) (P47)

1、现有竞争对手的分析

①对手的数目 ②对手的经营战略 ③产品差异化 ④固定成本高低

⑤**行业成长过剩**:当整个行业日趋成熟时, 行业成长变慢, 导致为了生存而产生的激烈竞争, 利润下降

2、潜在竞争对手的分析

①产品差异化 ②规模经济③绝对成本优势 ④进入分销渠道 ⑤资本需求⑥现有企业的反应

3、替代产品和服务威胁的分析

4、顾客力量的分析

①客户购买大批量品 ②客户具有通过实现后向一体化

③客户可以向许多其他供应厂家购买产品 ④客户改变供应厂家不会增加成本。

具备了上述四个条件, 则该顾客群体的力量就强大。

5、供应商力量的分析:

①卖方集中度 ②有无货源 ③企业前向一体化 ④企业是否它的重要客户

真题. 练习

当整个行业日趋成熟时，行业成长变（），导致为了生存而产生的激烈竞争，利润（）

- A、快，上升**
- B、快，下降**
- C、慢，上升**
- D、慢，下降**

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

企业经营环境中对现有竞争对手分析应从（ ）入手

【2012.5真题】

- A、竞争对手的数目
- B、竞争对手的经营策略
- C、竞争对手的产品差异化
- D、行业成长过剩
- E、固定成本的高低

真题. 练习

答案：ABCDE

知识点：4

经营环境的宏观分析 (考点)P49 【PEST分析】

1、政治法律环境 (P)

概念：是影响企业战略决策的首要外部条件 (单选)

2、经济环境 (E)

①经济体制

②经济形势

③经济结构

④经济政策

3、技术环境 (S)

4、社会文化环境 (T)

真题. 练习

() 是影响企业战略 决策的首要外部条件

A、经济环境

B、技术环境

C、政治法律环境

D、社会文化环境

真题. 练习

答案：C

知识点： 5

企业分析P50

- 1、企业资源优势具有**相对性和时间性**，随着时间的推移以及竞争环境的变化，资源的优势可能会衰退、消失 **(单选)**

真题. 练习

企业资源优势具有（ ），企业要不断投入以保持和创新其优势

- A、绝对性和时间性 B、相对性和时间性**
C、绝对性和暂时性 D、相对性和暂时性

真题. 练习

答案： B

知识点： 6

企业分析P51

企业能力的基本活动：

原料供应、生产加工、成品储运、市场营销、售后服务

真题. 练习

() 属于企业的基本活动

A、采购管理 B、售后服务

C、企业基础设施建设 D、技术开发

真题. 练习

答案： B

知识点： 7

效率分析P52

影响企业经营活动的效率因素很多，主要包括：

- 1.各种投入要素的成本,如： 原材料、劳动力等生产要素
- 2.生产率，即单位要素的产出
- 3.工艺设计水平
- 4.产能的利用程度

真题. 练习

影响企业经营活动的效率因素很多，主要包括（）

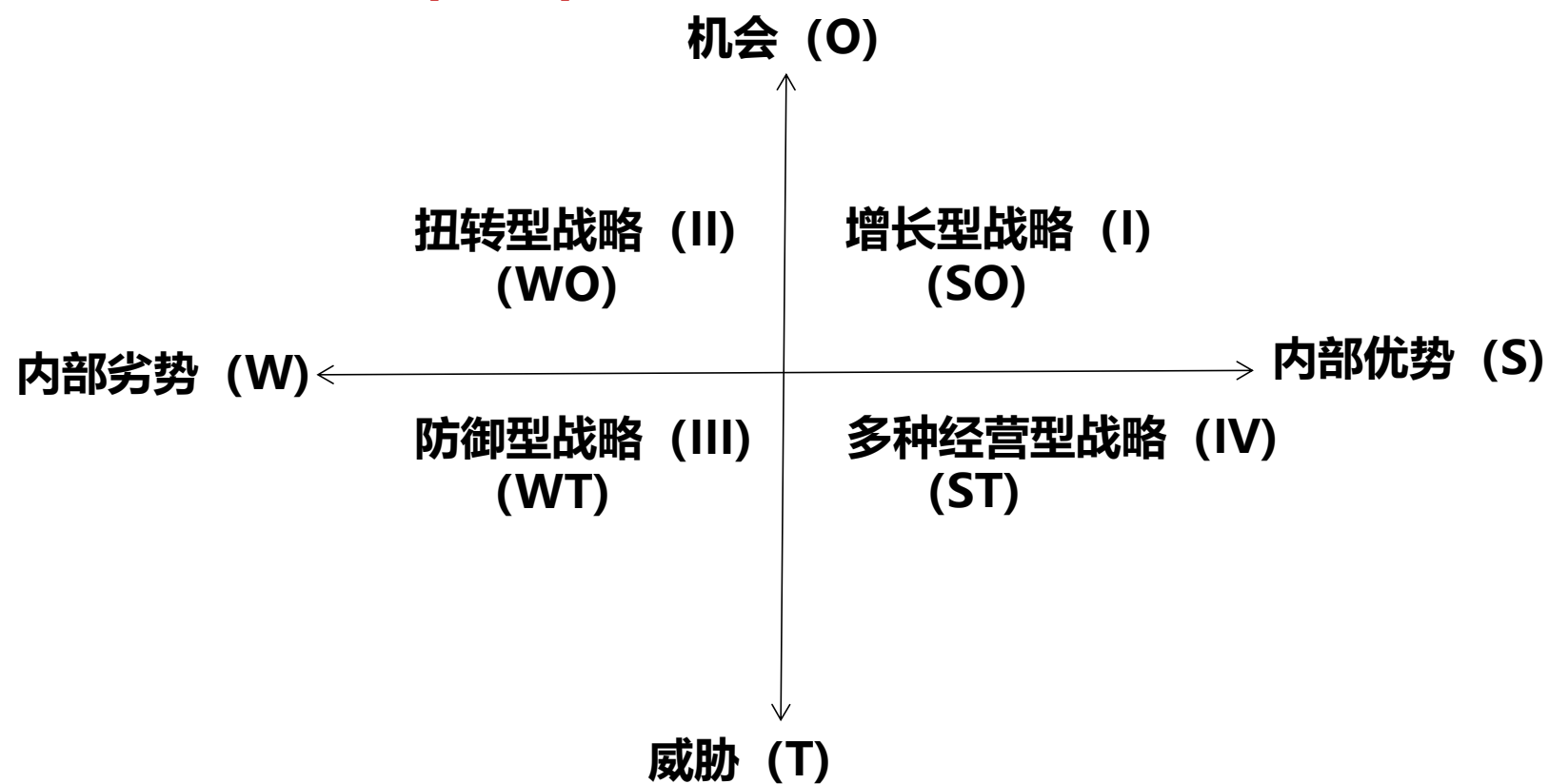
- A、客户对服务的满意程度**
- B、生产率**
- C、各种投入要素的成本**
- D、工艺设计水平**
- E、产能的利用程度**

真题. 练习

答案: BCDE

知识点： 8

SWOT分析图 (P54)



真题. 练习

在SWOT分析图中，位于第Ⅱ象限的企业应采（ ）战略

- A、扭转型
- B、增长型
- C、防御型
- D、多种经营型

真题. 练习

答案：A

知识点： 9

企业的战略选择（P54）

1、企业的总体战略

包括：进入战略、发展战略、稳定战略、撤退战略

撤退战略主要方式：特许经营、分包和卖断、管理层与杠杆收购、拆产为股/分拆、资产互换与战略贸易

2、一般竞争战略包括：

低成本战略、差异化战略、重点战略

差异化战略--制定原则：效益原则、有效原则、适当原则

3、不同行业阶段的战略：

包括：新兴行业、成熟行业、衰退行业战略

真题. 练习

企业的总体战略有（ ）

- A、进入战略 B、发展战略 C、稳定战略**
D、撤退战略 E、并购战略

真题. 练习

答案：ABCD

真题. 练习

差异化战略的制定原则包括（ ）【2016.5真题】

- A、效益原则
- B、有效原则
- C、总成本最低原则
- D、适当原则

真题. 练习

答案: ABD

真题. 练习

企业采取撤退战略的主要方式不包括（ ）

A、分包

B、特许经营

C、买断

D、资产互换

真题. 练习

答案：C

知识点：10

企业经营战略的实施与控制（P61）

（二）企业经营战略的控制

一般战略控制标准有两类：

一类是成效标准，另一类是废弃标准。

真题.练习

企业战略控制中一般战略标准有废弃标准和（ ）

【2011年11月四级真题】

- | | |
|---------------|---------------|
| A、行为标准 | B、能力标准 |
| C、成效标准 | D、品质标准 |

真题. 练习

答案: C

第二节

《企业计划与决策》

重点知识讲解

知识点： 1

科学决策的要求与方法

(一) 决策科学化的要求 (P62-63)

- 1、合理的决策标准
- 2、有效的信息系统
- 3、系统的决策观念
- 4、科学的决策程序
- 5、决策方法科学化

真题. 练习

决策科学化的要求包括（ ）

- A、合理决策标准
- B、有效的息体统
- C、系统决策观念
- D、科学的决策程序
- E、决策方法科学化

真题. 练习

答案：ABCDE

知识点：2

科学决策的要求与方法

(二) 确定型决策方法

确定型决策方法**主要包括**：量本利分析法、线性规划法、微分法

1、量本利分析法（也称盈亏平衡分析法）：**(P65)**

寻找盈亏平衡点的公式： $X_0 = C_1 / (P - C_2)$

即：盈亏平衡时的销售量 = 固定成本总额 / (销售单价 - 单位变动成本)

2、安全余额越大，销售额紧缩的余地就越大，经营越安全；安全余额太小，实际销售额稍微降低，企业就可能亏损。**(P67)**

3、当经营安全率低于20%时，企业就要做出提高经营安全率的决策。**(P67)**

真题. 练习

安全余额越大，销售额紧缩的余地就（）经营越（）

A、大，安全

B、大，危险

C、小，安全

D、小，危险

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

当经营安全率低于（ ）时，企业就要做出提高经营安全率的决策【2015年11月二级、四级真题】

- A、 50% B、 0%**
C、 30% D、 20%

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

确定型决策方法不包括（）

【2015年5月真题】

A、微分法

B、量本利分析

C、收益矩阵法

D、线性规划法

真题. 练习

答案：C

知识点： 3

风险型决策方法

风险型决策方法，应用最广泛是以下两种：(P69)

1.收益矩阵(决策表)

2.决策树

(1)决策树的构成4要素：决策点、方案枝、状态节点、概率枝

(2)决策树的分析程序：绘制树形图、计算期望值、剪枝决策。

真题. 练习

决策树的分析程序包括①剪枝决策②计算期望值③绘制树形图，按照分析程序的顺序排列正确的是（ ）

A、①②③

B、③②①

C、③①②

D、①③②

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

决策树的构成要素包括（ ）

- A、概率收益值
- B、决策点
- C、方案枝
- D、状态节点
- E、概率枝

真题. 练习

答案：BCDE

知识点：4

不确定型决策方法 (P70)

1. 悲观决策标准 (单选)

悲观决策标准也称为华德决策准则

2. 乐观系数决策标准 (单选)

乐观系数决策标准也称“赫维希斯准则”

真题. 练习

乐观系数决策标准又称（ ）【2011.11四级真题】

- A、赫维希斯准则 B、口头承诺准则
- C、感情承诺准则 D、继续承诺准则

真题. 练习

答案：A

真题.练习

() 又称为“华德决策准则”

- A、悲观决策标准 B、乐观系数决策标准
- C、中庸决策标准 D、最小后悔决策标准

真题. 练习

答案：A

知识点： 5

企业经营计划

(一) 企业计划职能的作用和特点 (P71)

- 1、使决策目标具体化；
- 2、有利于提高企业的工作效率；
- 3、为控制提供标准。

(二) 制订企业计划的原则：

- 1、可行性与创造性相结合；
- 2、短期计划与长期计划相结合；
- 3、稳定性与灵活性相结合的原则

真题. 练习

现代企业计划职能的作用包括（ ）

- A、决策目标具体化**
- B、有利于提高企业的工作效率**
- C、为控制提供标准**
- D、科学的决策程序**
- E、决策方法科学化**

真题. 练习

答案: ABC

知识点： 6

企业经营计划

(三) 编制经营计划的方法

1.滚动计划法

计划期可长可短，若是年度计划则按季度滚动，若是中长期计划在按年度滚动。

2.PDCA循环法 (P72)

是按照计划 (PLAN)、执行 (DO)、检查 (CHECK)、处理 (ACTION) 四个阶段的顺序，周而复始地循环进行计划管理的一种工作。

真题. 练习

PDCA循环法是将①计划②执行③检查④处理四个阶段周而复始的循环进行计划管理的一种方式，将四个阶段按顺序排列正确地是（ ） [2014.5真题]

- A、 ①②③④ B、 ③②①④
C、 ③①④② D、 ④①③②

真题. 练习

答案：A

知识点：7

企业经营计划的目标管理

1、目标管理的特点 (P73)

- (1) 它是一种系统化的管理模式。
- (2) 要求有明确完整的目标体系。
- (3) 更富于参与性。
- (4) 强调自我控制。
- (5) 重视员工的培训和能力开发。

2、企业目标管理的实施

建立合理有效的目标体系或目标网络是企业完成计划任务的关键。

真题. 练习

目标管理的特点主要包括（ ）

- A、系统化管理模式**
- B、明确完整的目标体系**
- C、富于参与性**
- D、强调自我控制**
- E、重视员工的培训和能力开发**

真题. 练习

答案：ABCDE

真题. 练习

建立合理有效的（ ）是企业完成计划任务的关键

【2013年11月四级真题】

- A、计划体系**
- B、决策体系**
- C、目标体系**
- D、营销体系**

真题. 练习

答案：C

第三节

《市场营销》

重点知识讲解

知识点： 1

市场分析

(一) 市场营销的概念 (P75)

市场营销活动不仅局限于生产与消费之间的流通领域，而且还渗透到生产领域和消费领域之中，成为企业经营管理的中心环节 (单选)

(二) 市场的概念及分类： (P75)

1、 概念： **市场**是指某种产品的**现实购买者和潜在购买者**需求总和。

2、 分类：

(1) 按交换对象不同可分为商品市场、**服务市场**、技术市场、金融市场、劳动力市场和信息市场等。

服务市场：提供的是特殊的商品--服务，它具有不可储存、无法转售、不可触知等无形特征 (单选)

(2) 按买方类型可分为消费者市场和组织市场。

(3) 按活动范围和区域不同可分为世界市场、全国性市场和地方市场等。

真题. 练习

市场营销活动是企业经营管理的（ ）

【2012年11月真题】

- | | |
|---------------|---------------|
| A、七步环节 | B、中心环节 |
| C、结束环节 | D、中间环节 |

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

市场是（ ）购买者和（ ）购买者的总和

【2012.5真题】

A、显性，隐性

B、男性，女性

C、城市，农村

D、现实，潜在

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

() 提供的产品具有以下特性：不可储存，无法转售和不可触知

- | | |
|---------------|---------------|
| A、服务市场 | B、商品市场 |
| C、技术市场 | D、金融市场 |

真题. 练习

答案：A

知识点：2

(三) 消费者市场分析 (P76)

1、消费者市场：

概念：是指所有为了**个人消费**而购买物品或服务的个人和家庭所构成的市场。

影响消费者购买行为的主要因素 (4个) 文化因素；社会因素；个人因素；心理因素。

2、消费者购买决策过程

1) 参与购买的角色 (5个)

倡议者、影响者、决策者、购买者、使用者

2) 消费者购买行为类型 (4个)

习惯性购买行为；化解不协调的购买行为；寻求多样化的购买行为；
复杂的购买行为

3) 购买决策过程 (5个阶段) (P76)

引起需要、收集信息、评价方案、决定购买、买后行为

真题. 练习

消费者市场是指所有为了（ ）而购买商品或服务的个人和家庭所构成的市场【2015.5真题】

- A、家庭消费 B、个人消费
- C、市场消费 D、社会消费

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

在复杂的购买行为中，购买者的购买决策过程包括①引起需求②收集信息③评价方案④决定购买⑤买后行为。将以上过程排序正确的（ ）

- A ①②③④⑤ B ③②①④⑤
C ③①④②⑤ D ④①③②⑤

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

影响消费者购买行为的主要因素有（ ）

- A、文化因素 B、社会因素**
- C、个人因素 D、心理因素**
- E、经济因素**

真题. 练习

答案：ABCD

真题. 练习

根据参与者的介入程度和品牌间的差异程度，可将消费者的购买行为分为（ ）

- A、习惯性购买行为
- B、化解不协调的购买行为
- C、寻求多样化的购买行为
- D、和谐的购买行为
- E、复杂的购买行为

真题. 练习

答案：ABCE

知识点： 3

(四) 组织市场分析 (P78)

1、**组织市场**是由各组织机构形成的对企业产品和劳务需求的总和，

它分为三种类型：产业市场、转卖者市场、政府市场。

2、产业市场特点：

(1) 购买者多为企业单位

(2) 购买者集中在少数地区

(3) 产业市场的需求具体派生性

(4) 产业市场的需求缺乏弹性

(5) 产业市场的需求有较大的波动性

(6) 专业人员购买

(7) 互惠 (8) 直接购买 (9) 产业购买者往往通过租赁方式取得产业用品

3、企业采购中心，通常包括5种成员：使用者、影响者、采购者、决定者、信息控制者

4、产业市场的**购买类型**：直接重购；修正重购；新购。

3、影响产业市场购买者购买决定的因素：

包括：环境因素、组织因素、人际因素、个人因素。

真题. 练习

组织市场是由各组织机构形成的对企业产品和劳务需求的总和，其类型不包括（ ）

或组织市场的类型不包括（ ）

【2016.5、2012.11真题】

- A、产业市场 B、买方市场
- C、转卖者市场 D、政府市场

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

() 是指企业的采购部门根据过去和许多供应商打交道的经验，选取供货企业，并订购过去采购过的同类产业用品

- A、修正重购**
- B、直接重购**
- C、新购**
- D、间接重购**

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

产业市场与消费者市场具有相似性，但产业市场由一些显著的特点，包括（ ）

- A、购买者集中在少数地区**
- B、需求具体派生性**
- C、需求缺乏弹性**
- D、需求有较大的波动性**
- E、专业人员购买**

真题. 练习

答案：ABCDE

真题. 练习

企业采购中心是指由所有参与购买决策的人员构成采购组织的决策单位，它通常包括的人员有（ ）

- A、使用者 B、影响者
- C、采购者 D、决定者
- E、信息控制者

真题. 练习

答案：ABCDE

真题. 练习

影响产业购买者购买的主要因素不包括（ ）

【2012.5月真题】

- A、社会因素 B、环境因素**
- C、组织因素 D、人际因素**

真题. 练习

答案：A

知识点：4

市场营销管理过程 (P81)

1、所谓企业营销机会：就是对本企业的营销具有吸引力的，能享受竞争优势的市场机会 (单选)

2、市场营销计划的控制包括： (P84)

年度计划控制、盈利能力控制、效率控制、战略控制 (单、多选)

真题.练习

所谓（ ）就是对本企业的营销具有吸引力的，能享受竞争优势的市场机会

- A、企业营销机会 B、企业竞争机会
- C、企业优势机会 D、企业实践机会

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

市场营销计划的控制不包括（ ）

【2012年11月、2008年11月真题】

- | | |
|-----------------|---------------|
| A、月度计划控制 | B、效率控制 |
| C、年度计划控制 | D、战略控制 |

真题. 练习

答案：A

知识点： 5

市场营销策略 (P85)

(一) 产品策略

1、产品组合策略：

产品组合是指一个企业所生产或销售的全部产品 大类、产品项目的组合。

2、品牌与商标策略：

商标是指已获得专用权并受法律保护的一个品牌或一个品牌的一部分

3、包装策略包括：

相似包装、差别包装、组合包装、复用包装、附赠品包装等策略

真题. 练习

包装策略主要包括（ ）

- A、相似包装策略**
- B、差别包装策略**
- C、组合包装策略**
- D、复用包装策略**
- E、附赠品包装策略**

真题. 练习

答案：ABCDE

知识点： 5

市场营销策略

4、产品生命周期： (P88-89)

1) 产品生命周期的阶段分为投入期、成长期、成熟期、衰退期。

2) 产品周期策略

✓投入期策略：快速掠取、缓慢掠取、快速渗透、 缓慢渗透等策略

投入期企业的营销重点是提高新产品的营销策略

✓成长期策略：改进和完善产品、开拓新市场、树立产品形象、增强销售渠道、适时降价

✓成熟期策略：市场改良、产品改良、市场营销 组合改良。

产品改良的途径：品质改良、特色改良、式样改良、附加产品改良。

✓衰退期策略：维持、集中、收缩、放弃、服务

真题. 练习

下列不属于投入期产品生命周期策略的是（）

- A、改善产品策略 B、快速掠取策略**
- C、快速渗透策略 D、缓慢掠取策略**

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

下列属于产品改良的是（ ）

- A、品质改良 B、市场改良
- C、特色改良 D、式样改良
- E、附加产品改良

真题. 练习

答案：ACDE

知识点： 6

市场营销策略

(二) 定价策略

1、折扣和折让定价策略

数量折扣、功能折扣、现金折扣、季节折扣、推广折让和补贴

2、心理定价策略

整数、尾数、声望、招徕、分级定价策略

知识点：7

营销渠道的设计 (P95)

1、销售渠道的概念：是指产品由企业（生产者）向最终客户（消费者）移动过程中所经过的各个环节，或企业通过**中间商**到最终顾客的全部市场营销结构

2、影响销售渠道选择的因素：产品因素、市场因素和企业因素

其中企业因素包括7个方面：

- (1) **企业实力：**是指企业的声誉、人力、财力和物力
- (2) 企业销售能力
- (3) 企业服务能力
- (4) 企业控制能力
- (5) 企业营销意图
- (6) 国家的法律约束
- (7) 中间商的特性

真题.练习

企业（ ）是指企业的声誉、人力、财力和物力

【2014年11月三级真题，2013年11月四级真题】

A、销售能力

B、实力

C、服务能力

D、控制能力

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

所谓销售渠道是指产品由（ ）向最终顾客移动过程中所经过的各个环节或企业通过（ ）到最终顾客的全部市场营销结构

- A、中间商，企业 B、专卖者，消费者
- C、消费者，中间商 D、企业，中间商

真题. 练习

答案：D

知识点： 8

营销渠道的设计 (P95)

常用的销售渠道策略有三种：

- 1.独家性分销：即企业在一定地区、一定时间内只选择一家中间商经销或代理产品
- 2.广泛性分销：即在某一市场使用尽可能多的中间商销售产品
- 3.选择性分销：即在同一目标市场上，依据一定条件标准，选择一家及以上中间商。

真题. 练习

() 是指企业在一定地区，一定时间内只选择一家中间商经销或代理其产品。

A、独家性分销

B、广泛性分销

C、选择性分销

D、密集性分销

真题. 练习

答案：A

第四章 管理心理与组织行为

1

第一节：个体心理与行为的分析

2

第二节：工作团队的心理与行为

3

第三节：领导行为及其理论

4

第四节：人力资源管理中心的心理测量技术

第一节

《个体心理与行为的分析》

重点知识讲解

知识点： 1

员工的态度 (P146-148)

1、态度的分析 (单选)

态度是人对事物或特定对象所持有的一种肯定或者否定的心理倾向。显示个体的中心价值和自我意向。态度很重要，因为它会影响到行为。

2、工作满意度

(1) 定义：指员工对自己的工作所报有的一般性的满足与否的态度。 (单选)

(2) 工作满意度的影响因素 (5个多选)

富有挑战性的工作；公平的报酬；支持性的工作环境；

融洽的人际关系；个人特征与工作的匹配。

3、组织承诺： (多选)

阿伦和梅耶所进行的综合研究提出三种形式承诺：感情承诺、继续承诺、规范承诺。

考点：组织承诺与缺勤率和流动率呈负相关。 (单选)

最早提出组织承诺的是**贝克尔**。 (单选)

真题. 练习

阿伦和梅耶所进行的综合研究提出的承诺有（ ）

- A、感情承诺 B、书面承诺 C、规范承诺
- D、口头承诺 E、继续承诺

真题. 练习

答案: ACE

真题. 练习

() 是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定心理倾向

A、认知

B、态度

C、智慧

D、谦虚

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

() 是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度

A工作成就

B工作绩效

C工作满意度

D工作态度

真题. 练习

答案：C

真题. 练习

最早提出组织承诺的是（ ）

- A、科特
- B、梅耶
- C、阿伦
- D、贝克尔

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

() 与缺勤率和流动率成负关系

A、组织效率 B、组织承诺

C、工作绩效 D、工作分析

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

影响工作满意度的因素有（ ）

- A、富有挑战性的工作**
- B、公平的报酬**
- C、支持性的工作环境**
- D、融洽的人际关系**
- E、个人特征与工作的匹配**

真题. 练习

答案：ABCDE

知识点：2

员工的知觉和归因 (P149-150)

1、知觉 (单选)

是人的感官对声、光、色等基本刺激的知觉的反应被选择、组织及解释的过程。

2、社会知觉

是指个体对其他个体的知觉，即我们如何认识他人。

社会知觉常见的失真现象包括5个： (重点)

- (1) 首应效应：是指最先的印象对人的知觉产生的强烈影响。
- (2) 光环效应：指当对一个人的某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于此推论这个人其他方面的特性。
- (3) 投射效应 (4) 对比效应 (5) 刻板效应。

知识点：2

员工的知觉和归因 (P149-150)

3、归因 (单选)

(1) 归因：就是利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程。

行为的原因包括：内在原因、外在原因、稳定原因和非稳定原因。

(2) 内因：是指导致行为或事件的行为者本身可以控制的因素，包括行为者人格、品质等

(3) 外因：是指导致行为或事件的外部因素，包括行为者所处的各种环境、机遇、所从事工作的特点和难度，以及工作与人的相互作用、他人对行为者的强制或约束、激励的作用等

(4) 稳因：是指导致行为或事件的相对不容易变化的因素，如行为者的能力、人格、品质、工作难度、职业要求、法律、制度和规范等

4、导致归因失真的原因：

1) 行为者的自利性偏差；2) 他人行为是否与自己发生利害关系；

3) 善有善报，恶有恶报的心理影响

真题. 练习

社会知觉包括的类型有（ ）

- A、首因效应**
- B、光环效应**
- C、投射效应**
- D、对比效应**
- E、刻板效应**

真题. 练习

答案：ABCDE

真题. 练习

() 是指最先的印象对人的知觉所产生的强烈影响

- A、光环效应 B、投射效应**
C、首因效应 D、刻板印象

真题. 练习

答案：C

真题. 练习

() 就是利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程

A、内因

B、外因

C、归因

D、知觉

真题. 练习

答案：C

真题. 练习

() 包括行为者所处的各种环境、机遇、所从事工作的特点和难度，以及工作与人的相互作用、他人对行为者的强制或约束、激励的作用等

A、知觉

B、内因

C、外因

D、归因

真题. 练习

答案：C

真题.练习

() 是指行为者的能力、人格、品质、工作难度、职业要求、法律、制度和规范等

A、内因

B、外因

C、非稳因

D、稳因

真题. 练习

答案：D

知识点： 3

组织公平与报酬分配 (P153-154)

1、分配公平

公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则

2、程序公平：分配结果和分配方式公平 (多选)

- 1) 一致性原则 2) 避免偏见 3) 准确性
- 4) 可修正 5) 代表性 6) 道德与伦理

3、互动公平

是指分配结果反馈与执行时的人际互动方式是否公平。程序公平与分配公平更具有持续效应。

真题. 练习

组织公正与报酬分配的原则有（ ）

- A、分配公平**
- B、程序公平**
- C、互动公平**
- D、法律公平**
- E、组织公平**

真题. 练习

答案: ABC

第二节

《工作团队的心理与行动》

重点知识讲解

知识点： 1

工作团队的动力（P160-161）

1、团队的有效性有四个要素：

绩效、成员满意度、团队学习、外人的满意度

2、团队过程的主要范畴是：

(1) 沟通 (2) 影响

(3) 任务和维持的职能

团队的任务职能：能帮助团队成员设定团队议事日程，让团队始终瞄准目标作出高效决策并提出解决问题的替代方案而不是扯皮。

而团队的维持职：能则关注于人际关系，它让团队成员结合在一起，使大家能够继续相处甚至有某种乐趣。

(4) 决策 (5) 冲突 (6) 氛围和情绪问题。

真题. 练习

帮助团队成员设定团队议事日程、让团队始终瞄准目标、做出高效决策和提出解决问题的替代方案的是（ ）

- A、团队任务职能 B、团队维护职能**
- C、团队沟通职能 D、团队决策**

真题. 练习

答案：A

真题.练习

团队的有效性要素构成有（ ）

- A、绩效**
- B、成员满意度**
- C、团队学习**
- D、外人的满意度**
- E、薪酬**

真题. 练习

答案：ABCD

真题. 练习

关注于人际关系，它让团队成员们结合在一起，使大家能够继续相

处甚至有某种乐趣的是（ ）

- A、团队沟通职能 B、团队任务职能
- C、团队维护职能 D、团队决策

真题. 练习

答案：C

知识点： 2

群体决策 (P164-165)

群体决策优点：

- ①提供比个体更为丰富和全面的信息
- ②提供比个体更多的不同的决策方案
- ③增加决策的可接受性
- ④增加决策过程的民主化

缺点：

- ①比个体决策浪费时间
- ②会妨碍不同意见的表达
- ③易产生个人倾向
- ④对决策结果的责任不清。

影响群体决策的群体因素：

群体多样性，群体熟悉度，群体的认知能力，群体成员的决策能力，参与决策的平等性、群体规模、群体决策规则

真题. 练习

群体决策的优点有（ ）

- A、 能比个体决策需要跟少的时间**
- B、 能提供比个体决策更为丰富和全面的信息**
- C、 能提供比个体决策更多的不同决策方案**
- D、 能增加决策的可接受性**
- E、 能增加决策过程的民主性**

真题. 练习

答案：BCDE

真题. 练习

群体决策的优点有（ ）

- A、 能比个体决策需要跟少的时间**
- B、 能提供比个体决策更为丰富和全面的信息**
- C、 能提供比个体决策更多的不同决策方案**
- D、 能增加决策的可接受性**
- E、 能增加决策过程的民主性**

真题. 练习

答案：BCDE

真题. 练习

群体决策的缺点有（ ）

- A、要比个体决策需要更多的时间**
- B、由于从众心理会妨碍不同意见的表达**
- C、群体讨论时易产生个人倾向**
- D、对决策结果的责任不清**
- E、能减少决策的可接受性**

真题. 练习

答案：ABCD

真题. 练习

影响群体决策的群体因素有（ ）

- A、群体多样性**
- B、群体熟悉度**
- C、群体规模和群体决策规则**
- D、参与决策的平等性**
- E、群体的认知能力和群体成员的决策能力**

真题. 练习

答案：ABCDE

知识点： 2

人际关系和沟通 (P165-167)

1、人际关系发展阶段：

- 1) 选择或定向阶段；
- 2) 试验和探索阶段；
- 3) 加强阶段；
- 4) 融合阶段；
- 5) 盟约阶段。

2、体的沟通风格划分成四种类型：

- ✓自我克制型；
- ✓自我保护型；
- ✓自我暴露型；
- ✓自我实现型。

真题. 练习

人际关系的发展阶段是（ ）

- A、选择或定向阶段
- B、试验和探索阶段
- C、加强阶段
- D、融合阶段
- E、盟约阶段

真题. 练习

答案：ABCDE

真题. 练习

个体的沟通风格包括的类型有（ ）

- A、自我克制型 B、自我保护型
- C、自我暴露型 D、自我实现型
- E、自我实践型

真题. 练习

答案：ABCD

第三节

《领导行为极其理论》

重点知识讲解

知识点： 1

领导特质、风格及权变因素 (P170-173)

(一) 领导的特质：

- 1、驱动力
- 2、自信心
- 3、创造性
- 4、领导动机
- 5、随机应变

胜任特征：

- 1、自信
- 2、远见
- 3、有清楚表达目标的能力
- 4、对目标的坚定信念
- 5、行为不循规蹈矩
- 6、变革的代言人
- 7、对环境的敏感

真题.练习

领导者与众不同的特质有（ ）

- A、自信心**
- B、创造性**
- C、内驱力**
- D、领导动机**
- E、随机应变的能力**

真题. 练习

答案：ABCDE

知识点： 1

领导特质、风格及权变因素 (P170-173)

(二) 领导的行为和风格

1、领导行为风格的确定

对领导行为的早期研究显示出以下两个维度：

- 关怀维度，即领导者尊重和关心下属，愿意与下属建立相互信任的工作关系；
- 结构维度，即领导者界定自己和下属的工作任务和角色，以完成组织目标。

知识点： 1

领导特质、风格及权变因素 (P170-173)

2、领导行为的权变理论包括：

(1) 费德勒的权变模型

费德勒在20世纪50年代末提出了第一个综合的权变模型 **(单选)**

(2) 领导情景理论：

把下属作为权变的变量，即认为下属的成熟水平是选择领导风格的依赖条件

(3) 路径—目标理论：

认为领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到其目标，并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合，协调一致。

这一权变理论包括四种领导行为：指导型，支持型，参与型、成就导向型。

(4) 参与模型

真题. 练习

在20世纪50年代末提出了第一个综合的权变模型的是
()

A、费德勒

B、赫塞

C、布兰查德

D、明茨伯格

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

领导者尊重和关心下属的看法和情感，更愿意与下属建立相互信任的工作关系的是（ ）

A 关怀维度

B 认可维度

C 结构维度

D 尊重维度

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

在权变理论中把下属作为权变的变量，即认为下属的成熟水平是选择领导风格的依赖条件，这一理论是（）

- A、费德勒的权变模型 B、领导情境理论**
- C、路径 - 目标理论 D、参与模型**

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

领导行为的权变理论有（）

- A、费德勒的权变模型**
- B、领导情境理论**
- C、路径 - 目标理论**
- D、反馈理论**
- E、参与模型**

真题. 练习

答案：ABCE

真题. 练习

路径 - 目标理论的领导行为类型是 ()

- A、反馈型 B、指导型 C、支持型**
D、参与型 E、成就导向型

真题. 练习

答案：BCDE

真题. 练习

领导者德主要任务是提供必要德支持以帮助下属达到他们的目标，并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合、协调一致的是（ ）

- A、费德勒的权变模型**
- B、领导情境理论**
- C、路径 - 目标理论**
- D、参与模型**

真题. 练习

答案：C

知识点： 2

领导理论中的新观点 (P175-177)

1、情商与领导效果

优秀的领导者在以下五个情感智力因素上表现突出：

- 自我情绪认识能力，即对自身状态的感知力；
- 情绪控制力，即针对具体情况以恰当的方式表达情绪的能力；
- 自我激励，即树立目标并努力去实现他的能力；
- 认识他人情绪的能力，即正确地判断、了解和分享他人情感的能力；
- 处理人际关系的能力，即能充满情感地与他人建立联系的能力。

2、领导技能和职业发展计划。

培训和发展领导者技能的理论和方法

加速站、辅导、按需培训、确定领导技能的范畴

真题. 练习

培训和发展领导者技能的理论和方法有（ ）

- A、加速站**
- B、辅导**
- C、按需培训**
- D、确定领导技能的范畴**
- E、战略规划**

真题. 练习

答案：ABCD

第四节

《人力资源管理中的心理测量技术》

重点知识讲解

知识点： 1

心理测量的原理 (P179-180)

心理测验的类型 (8点) :

- (1) 按测验的内容可分为：能力测验，人格测验
- (2) 按测验的方式：口头、纸笔、操作、情境
- (3) 按测验的人数：个体、团体
- (4) 按测验的目的：描述性、诊断性、预测性
- (5) 按测验应用领域：教育测验、职业测验、临床测验
- (6) 按照测验的解释分成：常模参照测验和标准参照测验
- (7) 按照测验难度分为：速度测验和难度测验
- (8) 按测验要求分为：选优性测验和典型性测验

真题.练习

心理测验按测验的内容可分为两大类，一类是能力测验，另一类是（ ）

- A、人格测验**
- B、成就测验**
- C、性向测验**
- D、情商测验**

真题. 练习

答案：A

真题.练习

心理测验按测验的方式可分为（ ）

- A、情商测验 B、纸笔测验**
- C、操作测验 D、口头测验**
- E、情境测验**

真题. 练习

答案：BCDE

真题. 练习

心理测验按测验的目的可分为（ ）

- A、描述性测验**
- B、诊断性测验**
- C、综合性测验**
- D、个体性测验**
- E、预测性测验**

真题. 练习

答案： ABE

知识点： 1

心理测量的原理 (P180)

3、心里测验的技术标准包括：

- (1) **信度**：信度又称稳定性或可信性，指一个人在同一心理测量中几次测量结果的一致性
- (2) **效度**：指一个测验的测验结果与被测者行为的公认标准之间的相关程度，也就是一个测验希望测量的心理特征的有效性和准确性
- (3) 难度
- (4) 标准化

真题. 练习

() 又称稳定性或可信性, 是指一个人在同一心理测量中几次测量结果的一致性

A信度

B效度

C难度

D标准化

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

() 又称稳定性或可信性, 是指一个人在同一心理测量中几次测量结果的一致性

A信度

B效度

C难度

D标准化

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

() 是指一个测验的测验结果与贝测验者行为的公认标准之间的相关程度, 也就是一个测验希望测量的心理特征的有效性和准确性

- A 信度 B 效度**
- C 难度 D 标准化**

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

心理测验的技术标准有（ ）

- A、信度**
- B、效度**
- C、难度**
- D、灵敏度**
- E、标准化**

真题. 练习

答案：ABCE

知识点：2

心理测量与人力资源管理 (P181-182)

1、用于招聘和筛选的心理测量 (3种)

(1) 择优策略 (2) 淘汰策略 (3) 轮廓匹配策略

2、晋升中的测评

(1) 在晋升决策依据上 (2) 在对能力进行衡量的方法上

(2) 在晋升程序标准化，制度化方面

3、培训与开发中的心理测量

(1) 它是培训需求分析的必要工具。

(2) 为培训内容和培训效果提供依据。

(3) 是员工职业生涯管理的重要步骤。

4、组织激励和管理诊断中的心理测量

真题. 练习

在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时，策略选择的种类有（ ）

A、首因策略

B、择优策略

C、淘汰策略

D、晋升策略

E、轮廓匹配策略

真题. 练习

答案: BCE

第五章人力资源开发与管理

1

第一节：人力资源理论

2

第二节：人力资源开发

3

第三节：人力资源管理

第三节

《人力资源理论》

重点知识讲解

知识点： 1

人的管理哲学——人性假设 (P185-192)

(一) 人性内容及特征(P

1、人性内容：

(1) 自然属性

(2) 心里属性 **(重点)**

包括：心里过程、心里状态、个性心理特征、个性意识倾向

参看P186图5-1 (考点)

2、人性特征：

人性具有：能动性、社会性、整体性、两面性、可变性、个体差异性

真题. 练习

心理属性是人性构成的重要部分，包括（ ）。

- A、心理过程**
- B、心理状态**
- C、个性心理特征**
- D、个性意识倾向**

真题. 练习

答案：ABCD

真题. 练习

人性在自然界和社会经济活动中，呈现出的特征有

() 可变性、个体差异性。

- | | |
|-------|-------|
| A、能动性 | B、社会性 |
| C、整体性 | D、两面性 |

真题. 练习

答案：ABCD

知识点： 1

人的管理哲学——人性假设（P185-192）

(二)人性假设——对人的管理的基础和依据

经济人假设	管理措施
①人天生懒惰，总想少干工作； ②一般人无进取心，受人引导； ③以我为中心，无目标与要求； ④缺乏理性，本质上不能自律； ⑤为满足生理安全需要才工作；	①重点是完成生产任务，不关心人的感情和愿望； ②以金钱刺激员工的积极性，严惩消极怠工者； ③制定严格的管理制度和work规范，加强各种法规管制； ④员工的责任是干活，管理是少数人的事情；

知识点： 1

人的管理哲学——人性假设（P185-192）

(二)人性假设——对人的管理的基础和依据

社会人假设	管理措施
①人是社会的人，影响人的生产积极性包括物质条件、社会和心理因素； ②人对工作失去乐趣后，便从社会关系中寻求乐趣和意义； ③士气决定生产率，而士气取决于家庭和社会生活及人与人的关系； ④非正式组织群体具有的特殊行为规范对其成员产生很大影响； ⑤领导者要善于了解员工，使正式与非正式组织的需求取得平衡；	①管理人员除关心生产任务外还要关心员工，满足员工的需求； ②管理者要高度重视员工之间关系，培养员工的企业归属感； ③提倡集体奖励制度，不主张个人奖励制度； ④管理职能不断地完善和变化； ⑤实施员工参与管理的新型管理方式；

知识点： 1

人的管理哲学——人性假设（P185-192）

(二)人性假设——对人的管理的基础和依据

自我实现人假设	管理措施
①人是勤奋的，乐于工作； ②人具有自我指导和自我控制力； ③人对工作的态度取决于对工作的理解和感受； ④人具有相当程度的想象力、智谋和创造力； ⑤人体之中蕴藏着极大潜力； ⑥如有机会，员工会自动把个人目标与组织目标相结合；	①重视人的作用和人际关系，物质因素置于次要地位； ②管理者根据不同人分配其富有意义和挑战性工作； ③采用更深刻、持久的内在激励； ④保证员工充分发挥自己才能、积极性和创造性。

知识点： 1

人的管理哲学——人性假设（P185-192）

(二)人性假设——对人的管理的基础和依据

复杂人假设	管理措施
①人的需求和动机多种多样； ②同一时间内，人的需要和动机相互作用，可以结合统一； ③人是可变的；	①善于发现员工之间的差异，因人而异管理； ②根据工作采取不同的组织形式或固定组织形式或灵活多样的组织形式；

真题. 练习

4、以下关于管理中的人性假设的表述正确的是（ ）

- A、人性假设的主体是被管理者， 客体是管理者**
- B、管理者建立什么样的规则制度和组织机构， 均与他对人性的看法有关**
- C、人性假设是管理者对被管理者实施管理的依据、基础或前提**
- D、管理者对被管理者的人性的看法并非一成不变**

真题. 练习

答案：BCD

真题. 练习

在西方的管理理论中，存在着不同的人性假设，其中有（ ）

A、自然人假设

B、社会人假设

C、简单人假设

D、复杂人假设

真题. 练习

答案：BD

真题. 练习

() 的观点认为，人天生懒惰，厌恶工作，缺乏理性，一般人都是为了满足自己的生理需要和安全需要而参加工作.

- | | |
|--------------|---------------|
| A、X理论 | B、超X理论 |
| C、Y理论 | D、超Y理论 |

真题. 练习

答案：A

真题.练习

社会人假设建立在人性是善良的基础上，其观点认为（ ）

- A、一般人都是勤奋的，只要环境条件合适，人是乐于工作的。**
- B、生存率的高低主要取决于员工的士气**
- C、人对工作的态度取决于对工作的理解和感受**
- D、组织中的非正式组织群体对其成员产生很大影响**

真题. 练习

答案：ABCD

真题. 练习

与经纪人假设相对应的管理方式和措施是（ ）

- A、管理是少数人的事情，广大员工与之无关**
- B、管理工作的重点是完成生产任务，提高劳动生产率**
- C、管理的重点是满足人的社会和心理需要**
- D、根据工作性质采取不同的组织形式**

真题. 练习

答案：AB

知识点：2

以人为本的管理思想（P193-197）

1、人本管理原则

- 1) 人的管理第一。
- 2) 满足人的需要，实施激励。
- 3) 教育培训，完善人、开发人、发展人。
- 4) 以人为本，以人中心构建企业的组织形态和机构。
- 5) 和谐的人际关系。
- 6) 员工个人和组织共同发展。

2、人本管理的机制

- 1) 动力机制 2) 约束机制 3) 压力机制
- 4) 保障机制 5) 环境优化机制 6) 选择机制

真题. 练习

以下关于人本管理的表述，不正确的是（ ）

- A、人本管理即以人为核心，以人为根本的管理
- B、人本管理强调企业依靠人而存在，由人进行管理
- C、企业为人的需要而存在、而生产、而管理
- D、严格说，人本管理不是哲学概念，而是管理概念

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

人本管理的机制不包括（ ）

- A、动力机制 B、约束机制**
- C、压力机制 D、契约机制**

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

在人本管理的机制中，旨在刺激员工需求，形成员工内在追求的强大动力的是（ ）

- A、动力机制**
- B、保障机制**
- C、环境优化机制**
- D、选择机制**

真题. 练习

答案：A

知识点：3

人力资本理论 (P199-207)

(一) 1979年，诺贝尔经济学奖得主舒尔茨发表的“人力资本投资”等几篇重要文章，成为现代人力资本理论的奠基之作。 (P199)

(二) 人力资本的特征 (多选) (P200-201)

- 1、人力资本存在人体之中，它与人体不可分离。
- 2、人力资本以一直无形的形式存在，必须通过生产劳动方能体现出来。
- 3、实效性。
- 4、收益性。
- 5、无限的潜在创造性。
- 6、积累性。
- 7、个体差异性。

(三) 人力资本投资的成本 (多选) (P203)

人力资本投资支出分为3类：

- 1、实际支出或直接支出；
- 2、放弃的收入或时间支出；
- 3、心理损失；

成本相关概念还有4个：机会成本、社会 and 私人成本、边际成本、沉淀成本

知识点： 3

人力资本理论 (P200-207)

(五) 教育投资成本支出 (P205)

- 1、教育投资是人力资本投资的最典型式之一
- 2、机会成本对教育决策的影响有时比直接成本显著

(六) 人力资本投资支出——培训投资 (P206-207)

支出发生在三个层面上：

- 1、国家对公共服务系统人员的培训支出
- 2、企业为增进人力资本投资的培训支出
- 3、个人培训支出。

哪些影响因素会使教育支出与培训支出有所差别

时间因素、收益分布、费用分担

真题. 练习

诺贝尔经济学奖得主（ ）发表的“人力资本投资”等几篇重要文章，成为现代人力资本理论的奠基之作

- A、丹尼森
- B、舒尔茨
- C、库兹涅茨
- D、贝克尔

真题. 练习

答案： B

第二节

《人力资源开发》 重点知识讲解

知识点：1

人力资源开发的目标（P213-214）

人力资源开发**概念**：是以发掘、培养、利用和发展人力资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程

（一）人力资源开发目标的特性：（P213-214）

1、人力资源开发目标的**多元性**；

- （1）社会发展需要的多元性
- （2）个体发展需要的多元性

2、人力资源开发目标的**层次性**；

- （1）从开发主体的角度看目标层次性
- （2）从开发对象的角度看目标的层次性

3、人力资源开发目标的**整体性**。

- （1）目标制定的整体性
- （2）目标实施的整体性

真题. 练习

人力资源开发目标具有（ ）

- A、多元性 B、整体性
- C、层次性 D、系统性

真题. 练习

答案: ABC

真题. 练习

人力资源开发是以（ ）和发展人力资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程

- A、发掘
- B、培养
- C、保护
- D、利用

真题. 练习

答案: ABD

知识点： 1

人力资源开发的目标 (P213-214)

(二) 人力资源开发的目标层次： (P215-217)

1、人力资源开发的总体目标

(1) 促进人的发展是人力资源开发的最高目标

(2) 开发并有效运用人的潜能是人力资源开发的根本目标

考点1：由此可见人力资源的开发，就是采用各种切实有效的手段，充分挖掘劳动者的潜力，提高劳动者的素质，改善劳动者的结构，加强劳动者的组织和管理，以促使劳动者与生产资料的结合处于最佳状态

考点2：人的潜能包括生理潜能和心理潜能，而心理潜能是无比巨大的。

知识点： 1

人力资源开发的目标（P213-214）

（二）人力资源开发的目标层次： **（P215-217）**

2、人力资源开发的具体目标

- （1）国家人力资源开发的目标；
- （2）人力资源部门人力资源开发的目标；
- （3）教育部门人力资源开发的目标
- （4）企业人力资源开发的目标

真题. 练习

**开发人力资源就是对人的内在潜能进行激发和鼓励，
人的（ ）是无比巨大的。**

- | | |
|---------------|---------------|
| A、生理潜能 | B、智力潜能 |
| C、体力潜能 | D、心理潜能 |

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

所谓的人力资源开发就是采用各种切实有效的手段（ ）以促进劳动者与生产资料的结合处于最佳状态

- A、加强劳动力的组织与管理 B、改善劳动者的结构**
- C、提高劳动者的质量 D、充分挖掘劳动者的潜能**

真题. 练习

答案：ABCD

知识点： 2

人力资源开发的理论体系（P217-222）

- 1、人力资源的心理开发
- 2、人力资源的生理开发
- 3、人力资源的伦理开发
- 4、人力资源的创新能力开发

考点：人力资源创新能力的运营体系可分为3个部分

创新能力开发体系，创新能力激励体系，创新能力配置体系

- 5、人力资源的教育开发

考点：人力资源开发的重点是**职业教育**

真题. 练习

人力资源开发的理论体系包括了人力资源的（ ）和智力开发、技能开发和环境开发

- A、心理开发
- B、生理开发
- C、伦理开发
- D、管理开发

真题. 练习

答案: ABC

真题. 练习

人力资源创新能力的运营体系可以分为以下部分

- A、创新能力开发体系**
- B、创新能力激励体系**
- C、创新能力配置体系**
- D、创新能力保障体系**

真题. 练习

答案: ABC

真题. 练习

人力资源开发的重点是（ ）

- A、学历教育 B、非学历教育
- C、职业教育 D、非职业教育

真题. 练习

答案：C

知识点： 3

人力资源开发的内容和方法（P222-223）

人力资源开发包括4大环节：

1.职业开发

意义：（考点）

- （1）有助于对员工进行全面分析**
- （2）有助于分析组织中不同的职业及其相互作用的方式**
- （3）扩大了组织发展的内涵**
- （4）有助于分析和理解组织气氛或组织文化**

2.组织开发

3.管理开发

4.环境开发

真题. 练习

职业开发的本质在于集中考察个人与组织在一定时期内的相互作用，其意义在于（ ）

- A、扩大了组织发展的外延**
- B、有助于对员工进行全面分析**
- C、有助于分析和理解组织气氛或组织文化**
- D、有助于分析组织中不同的职业及其相互作用的方式**

真题. 练习

答案：ABCD

第三节

《人力资源管理》 重点知识讲解

知识点： 1

人力资源基本管理的概念（P233）

- 1、现代企业人力资源管理理论是以企业人力资源为中心，研究如何实现企业资源合理配置的学问，它冲破了传统人事管理的约束，**不再把人看成是一种“技术要素”**，而是把人看作“具有内在的建设性潜力”的因素；
- 2、它**不再是把人置于“严格监督与控制之下”**，而是要为其提供、创造各种条件，使其主观能动性和自身劳动的潜力得以充分发挥；
- 3、它**不再容忍人才的浪费以及因滥用权力造成员工士气低落**，而是要像保护自然资源为子孙后代造福一样，珍惜和爱护人力资源。

真题.练习

现代人力资源管理理论完全冲破了旧的传统的人事管理哲学的“桎梏”,表现在 ()

- A、它不再把员工看成是一种“技术要素”**
- B、它不再把员工置于严密的监控和控制之下**
- C、它不再把员工作为一种特殊资源,可以加以发掘**
- D、它不再容忍滥用权利造成士气低落,乃至人力资源的浪费**

真题. 练习

答案：ABD

知识点： 2

现代人力资源管理的特征（P233）

- 1、在管理内容上，传统的劳动人事管理以事为中心，现代的人力资源管理则**以人**为中心。
- 2、在管理形式上，传统的劳动人事管理属于静态管理，现代人力资源管理**属于动态管理**，**强调整体开发**。
- 3、在管理方式上，传统的劳动人事管理主要采取制度控制和物质刺激手段；现代人力资源采取**人性化管理**。
- 4、管理策略上，传统的劳动人事管理侧重于近期或当前人事工作；现代人力资源管理更**注重人力资源的整体开发、预测与规划**。
- 5、管理技术上，传统的劳动人事管理按章办事，机械呆板；而现代人力资源管理**追求科学性和艺术性**。
- 6、管理体制上，传统的劳动人事管理多为被动反应型，现代人力资源管理多为**主动开发型**。
- 7、管理手段上，传统的劳动人事管理手段单一，以人工为主；现代人力资源管理的**软件系统由计算机自动生成结果**。
- 8、在管理层次上，传统的劳动人事管理部门往往只是上级的执行部门；现代人力资源管理部门则处于**决策层**。

真题. 练习

下列关于现代企业人力资源管理在说法，不正确在是（ ）

- A、更加强调管理的系统化
- B、更加强调管理手段的现代化
- C、更加强调管理手段的规范化
- D、更加强调管理技术的静态化

真题. 练习

答案：D

知识点： 3

现代人力资源管理的原则（P240）

- 1、完整全面的看待人的因素
- 2、使员工认识到工作的意义及员工与企业的利益休戚关系
- 3、肯定个人的尊严，公正待人
- 4、鼓励员工自立自强
- 5、不断加强与员工之间的沟通
- 6、不要高估自己和低估下属的能力
- 7、领导者与管理者的计划、决策和意图要向下属解释清楚
- 8、因人而异，随机制宜、适时适度，有理有利有节

。

真题.练习

现代人力资源管理的原则包括：完整全面的看待人的因素，鼓励员工自立自强（ ）等

- A、使员工认识到工作的意义及员工与企业的利益休戚相关**
- B、不断加强员工之间的沟通，随时向员工提供有关信息**
- C、肯定个人的尊严、公正待人，对人彬彬有礼**
- D、不要低估自己而高估下属的能力**

真题. 练习

答案: ABC

知识点：4

人力资源管理的三大基石和两种技术（P242-247）

（一）三大基石：

1、定编定岗定员定额

考点：定编概念：根据组织发展和组织战略规划的要求，对企业结构模式的正确选择，以及各种职能部门和业务机构的合理布局 and 设置

2、员工的绩效管理（包括6个环节）

绩效计划、检测、沟通、考评、诊断、结果应用。

3、员工技能开发

考点：现代人力资源管理理论与传统人事管理理论的一个重要区别在于，它第一次提出了“员工发展与企业发展”同等重要的命题。

（二）现代人力资源管理的两种测量技术：

1、工作岗位研究

2、人员素质测评

真题. 练习

人力资源管理的三大基石是定编定岗定员定额、（ ）和员工技能开发

A、人本管理

B、绩效管理

C、薪酬管理

D、依法管理

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

根据组织发展和组织战略规划的要求，对企业结构模式的正确选择，以及各种职能部门和业务机构的合理布局 and 设置就是（ ）

- A、定编 B、定岗**
- C、定员 D、定额**

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

绩效管理是一个完整的过程，包括以下几个基本环节：绩效计划、（ ）、绩效检测、结果的应用。

- A、绩效考核 B、绩效诊断**
- C、绩效沟通 D、绩效反馈**

真题. 练习

答案: ABC

真题. 练习

现代人力资源管理理论与传统人事管理理论的一个重要区别在于，它第一次提出了（ ）命题

- A、员工发展比企业发展更重要
- B、企业发展比员工发展更重要
- C、员工发展与企业发展同等重要
- D、员工发展与企业发展不同等重要，不同时期有不同表现

真题. 练习

答案：C

谢谢大家！