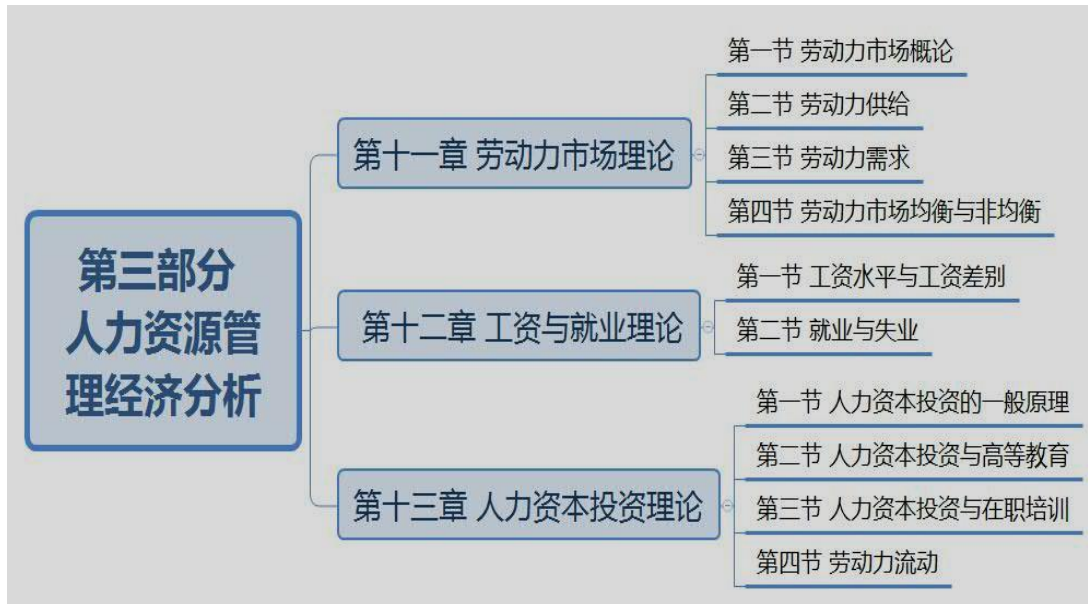


# 中级经济师

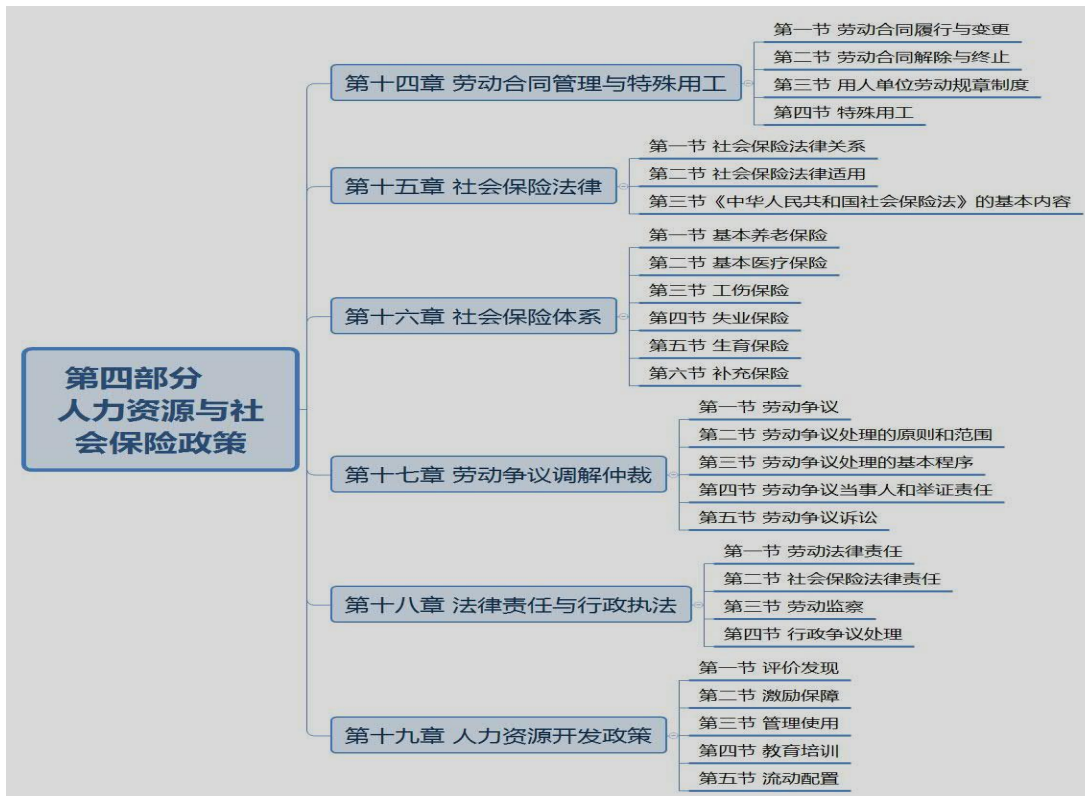
## 人力资源管理专业知识和实务

### 备考导学班

#### 一、教材分析



部分	章节	近三年 平均分	主要题型	重要程度
第三部分	第十一章 劳动力市场理论	9.3	单选、多选 案例分析	★★
	第十二章 工资与就业理论	9	单选、多选	★★
	第十三章 人力资本投资理论	13	单选、多选 案例分析	★★★



部分	章节	近三年 平均分	主要题型	重要程度
第四部分	第十四章 劳动合同管理与特殊用工	6.3	单选	★★
	第十五章 社会保险法律	2	单选	★
	第十六章 社会保险体系	5.7	单选、多选	★★
	第十七章 劳动争议调解仲裁	7.3	单选、多选 案例分析	★★
	第十八章 法律责任与行政执法	2	单选、多选	★
	第十九章 人力资源开发政策	3.3	单选、多选	★

## 二、题型分析

题型	题型要求	难度分析	答题技巧	题量	分值
单选题	4个备选项，只有1个是符合题意	难度适中：基本是考察教材的原文或者简单计算题	多学多记 必须选择！	60	1*60
多选题	5个备选项，有2-4个符合题意。	难度高：大部分题目为多个知识点的结合	理解辨析 宁缺勿错！	20	2*20
案例分析题	4个备选项，不定项，无提示。	难度高：考查更为灵活，侧重于	理论联系案例！	20	2*20

总分：140分；合格标准：84分。考试时间：90分钟。

注意事项（针对多选题和案例分析题）：错选、多选不得分；少选，所选的每个正确选项得0.5分；每题的备选项中，有2个或2个以上符合题意，至少有一个错项。

【例题一单选题】下列关于内源性动机和外源性动机的表述，正确的是（ ）。

- A. 外源性动机注重的是行为的本身，而非行为的结果
- B. 内源性动机比较注重社会报酬，诸如表扬、社会地位等
- C. 外源性动机往往是为了逃避惩罚而去完成某种行为
- D. 具有内源性动机的个体并不认可所做的行为价值

网校答案：C

网校解析：本题考查动机的分类。

（1）内源性动机是指人做出某种行为是因为行为本身，因为这种行为可以带来成就感，或者个体认为这种行为是有价值的，具有内源性动机的员工看重的是工作本身；

（2）外源性动机是指人为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚而做出某种行为，做出这种行为是为了行为的结果，而不是工作本身。

【例题一单选题】组织结构的（ ）是指组织各职能工作分工的精细程度，具体表现为其部门和职务数量的多少。

- A. 专业化程度
- B. 地区分布
- C. 分工形式
- D. 制度化程度

网校答案：A

网校解析：本题考查组织结构设计的主要参数。组织结构的专业化程度是指组织各职能工作分工的精细程度，具体表现为其部门（科室）和职务（岗位）数量的多少。

【例题一单选题】某地区的人口总数为100万人，其中16岁以下的总人数为20万人，就业人口50万人，失业人口10万人，则该地区的劳动力参与率为（ ）。

- A. 50%
- B. 60%
- C. 75%
- D. 80%

网校答案：C

网校解析：本题考查劳动力参与率。劳动力参与率为实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比。则本题中，劳动力参与率=（50+10）/（100-20）×100%=75%。

【例题一多选题】如果某公司的一位员工感觉到不公平，那么他可以采用（ ）的方式来恢复平衡。

- A. 向上级汇报某同事工作不够努力，让上司降低该同事的薪酬
- B. 提高自己的工作努力程度
- C. 跳槽到另一家公司
- D. 选择一个待遇工资各方面不如自己的做比较
- E. 要求加薪

网校答案：ACDE

网校解析：本题考查公平理论中恢复公平的方法。感到不公平的员工可以通过以下几种方式来恢复平衡：改变自己的投入或产出；改变对照者的投入或产出；改变对投入或产出的知觉；改变参照对象；辞职。

【例题一多选题】人力资源需求预测的方法包括（ ）。

- A. 德尔菲法
- B. 人员替换分析法
- C. 趋势预测法
- D. 经验判断法
- E. 比率分析法

网校答案：ACDE

网校解析：人力资源需求预测的方法包括经验判断法、德尔菲法、比率分析法、趋势预测法和回归分析法。