



第三部分 考情分析

第三部分 人力资源经济分析

第十一章 劳动力市场理论

第一节 劳动力市场概论

第二节 劳动力供给

第三节 劳动力需求

第四节 劳动力市场均衡与非均衡

第十二章 工资与就业理论

第一节 工资水平与工资差别

第二节 就业与失业

第十三章 人力资本投资理论

第一节 人力资本投资的一般原理

第二节 人力资本投资与高等教育

第三节 人力资本投资与在职培训

第四节 劳动力流动



第三部分 考情分析

部分	章节	平均分	主要题型	重要程度
第三部分 (23分)	第十一章 劳动力市场理论	8	单选、多选、 案例分析	★★★
	第十二章 工资与就业理论	6	单选、多选	★★
	第十三章 人力资本投资理论	9	单选、多选、 案例分析	★★★



第三部分 考情分析





第三部分 考情分析

部分	章节	预计分值	主要题型	重要程度
第四部分 (33分)	第十四章 劳动合同管理与特殊用工	9	单选、多选、 案例分析	★★★★
	第十五章 社会保险法律	2	单选、多选	★
	第十六章 社会保险体系	9	单选、多选、 案例分析	★★★★
	第十七章 劳动争议调解仲裁	6	单选、多选、 案例分析	★★
	第十八章 法律责任与行政执法	1	单选、多选	★
	第十九章 宏观人力资源开发	6	单选、多选	★★



第三部分 考情分析

（二）题型分析

单选题		多选题		案例分析题		合计	
题量	分值	题量	分值	题量	分值	题量	分值
60	60	20	40	20	40	100	140

合格标准：通常为84分；
考试时间：90分钟。



第三部分 考情分析

全部是客观题！

题型	题型要求	难度分析	答题技巧
单选题	4个备选项，只有1个选项符合题意	难度适中：主要考查教材的原文，需多学多记。	必须选择！
多选题	5个备选项，有2-4个符合题意	难度高：多数为教材明显知识点，少数部分涉及多个知识点的结合，需理解辨析。	宁缺勿错！
案例分析题	4个备选项，不定项，无提示	难度高：出题更为灵活，侧重于实际应用。	理论联系案例！
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。			



第三部分 考情分析

【例题·单选题】在员工甄选过程中用实际需要承担的工作任务对求职者进行测试的方法称为（ ）。

- A. 能力测试
- B. 知识测试
- C. 态度测试
- D. 工作样本测试



第三部分 考情分析

答案：D

解析：本题考查工作样本测试。选项D正确，工作样本测试是指在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体工作任务的一种测试方法。



第三部分 考情分析

【例题·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



第三部分 考情分析

答案：C

解析：本题考查动机。动机又分为内源性动机（又称内在动机）和外源性动机（又称外在动机）。

（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。出于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，而不是行为本身。

【口诀】内源看本身，外源看结果



第三部分 考情分析

【例题·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%



第三部分 考情分析

答案：C

解析：本题考查劳动力供给总量。劳动力参与率为实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比。本题中，

$$\begin{aligned}\text{劳动力参与率} &= (\text{就业人口} + \text{失业人口}) \div 16\text{周岁以上总人口} \times 100\% \\ &= (50 + 10) \div (100 - 20) \times 100\% \\ &= 75\%\end{aligned}$$



第三部分 考情分析

【例题·多选题】下列关于理性决策模型的说法，不正确的有（ ）。

- A. 可以通过计算选择出最佳备选方案
- B. 存在完整和一致的偏好系统
- C. 和有限理性模型存在质的差异
- D. 决策者试图寻找令人满意的结果
- E. 决策者所认知的世界是真实世界的简化模型



第三部分 考情分析

答案：CDE

解析：本题考查决策模型。根据理性决策模型，决策者在任何方面都是完全理性的，决策者具备以下五个特征。

(1) 从目标意义上分析，决策完全理性。

(2) 存在完整和一致的偏好系统，使决策者在不同的备选方案中进行选择。

(3) 决策者可以知道所有备选方案。

(4) 对计算复杂性无限制，可以通过计算选择最佳备选方案。

(5) 对于概率的计算不存在任何困难。

【口诀】有限理性是Better，理性完全Best



第三部分 考情分析

【例题·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



第三部分 考情分析

答案：ACDE

解析：本题考查人力资源需求预测的主要方法。

（1）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、预测趋势法和回归分析法。

（2）人力资源供给预测的主要方法有人员替换分析法和马尔科夫分析法。

【口诀】供给人马



第三部分 考情分析

【例题·多选题】下列关于人力资源需求预测方法的说法，正确的有（ ）。

- A. 经验判断法是一种定性的主观判断法
- B. 回归分析法是一种定量的预测方法
- C. 德尔菲法要求专家们一起开会集体进行需求预测
- D. 定量的需求预测方法准确性往往比较高
- E. 定性的需求预测方法过于主观，不适合使用



第三部分 考情分析

答案：ABD

解析：本题考查人力资源需求预测的主要方法。

选项C错误，德尔菲法的做法是，邀请某一领域中大约30名专家或富有经验的管理者组成一个研究小组，但是这个研究小组中的人彼此之间并不见面，也不进行沟通。

选项E错误，说法过于绝对。