



第三部分 考情分析

【例·单选题】心理学家麦克利兰提出的三种需要，不包括（ ）。

- A.安全需要
- B.权力需要
- C.亲和需要
- D.成就需要



第三部分 考情分析

答案：A

解析：本题考查三重需要理论。

社会心理学家麦克利兰提出了三重需要理论，认为人有三种重要的需要，即成就需要、权力需要和亲和需要。

【记忆要点】成就权力靠和亲



第三部分 考情分析

【例·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。

（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。

【记忆要点】内源看本身，外源看结果



第三部分 考情分析

【例·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，劳动力参与率＝（就业人口＋失业人口）÷16周岁以上总人口×100%＝（50＋10）÷（100－20）×100%＝75%。



第三部分 考情分析

【例·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。

【记忆要点】有限理性是Better，理性完全Best



第三部分 考情分析

【例·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。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。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。



第三部分 考情分析

【例·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。



第三部分 考情分析

【例·案例分析题】

2018年1月1日，张某入职某公司，双方劳动合同约定：张某负责软件开发设计业务，月薪1.5万元，合同期限4年。公司将为张某提供国外的专业技术培训，直接培训费用10万元、2万元往返机票费，服务期为4年，自员工完成培训返岗之日起计算；员工违反服务期约定的，应依法赔偿12万元。2018年7月1日，张某赴国外开始了为期半年的培训。



第三部分 考情分析

2019年1月1日，张某从国外返岗，继续工作。

2020年1月1日，公司向张某提出解除劳动合同并经双方协商一致。张某次日起不再到公司上班，但对公司的经济补偿、违约金等数额不满意。

根据以上资料，回答下列问题：



第三部分 考情分析

(1) 张某参加培训后，其劳动合同期限应延续至（ ）。

A.2023年7月1日

B.2023年1月1日

C.2022年1月1日

D.2022年7月1日



第三部分 考情分析

答案：B

解析：本题考查培训服务期。劳动合同期满，但约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。案例中“2019年1月1日，张某从国外返岗，继续工作”，按照培训服务期4年的约定，劳动合同期限应延续至2023年1月1日。



第三部分 考情分析

(2) 张某依法应当向公司赔偿的违约金数额为 () 万元。

A.6

B.12

C.9

D.0



第三部分 考情分析

答案：D

解析：本题考查培训服务期。用人单位在劳动者无过失的情况下主动提出解除劳动合同，则劳动者不需要支付培训服务期的违约金。

【补充】

（1）劳动者违反服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。

（2）违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用。

（3）用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。



第三部分 考情分析

(3) 下列关于张某是否可以获得经济补偿的说法，正确的是（ ）。

- A. 可以获得经济补偿，因为提出解除劳动合同的是公司
- B. 无法获得经济补偿，因为张某享受了专项技术培训
- C. 无法获得经济补偿，因为张某未履行完服务期规定
- D. 可以获得经济补偿，因为劳动合同是双方协商一致解除的



第三部分 考情分析

答案：A

解析：本题考查经济补偿。用人单位应当给予劳动者经济补偿的情形有：

有下列情形之一的，用人单位应当给予劳动者经济补偿：	(1) 劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的
	(2) 用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的
	(3) 用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同的
	(4) 用人单位依照《劳动合同法》实施裁减人员而解除劳动合同的
	(5) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的
	(6) 用人单位被依法宣告破产或用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的
	(7) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的



第三部分 考情分析

(4) 假如张某想就经济补偿数额问题申请劳动仲裁，提出仲裁的时间不应晚于（ ）。

A.2020年7月2日

B.2022年1月2日

C.2022年7月2日

D.2021年1月2日



第三部分 考情分析

答案：D

解析：本题考查劳动争议仲裁。劳动争议申请仲裁的时效期间为1年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。根据案例可知“2020年1月1日，公司向张某提出解除劳动合同并经双方协商一致。张某次日起不再到公司上班，但对公司的经济补偿、违约金等数额不满意”，故要在2021年1月2日前提出仲裁。



第四部分 备考策略



第四部分 备考策略

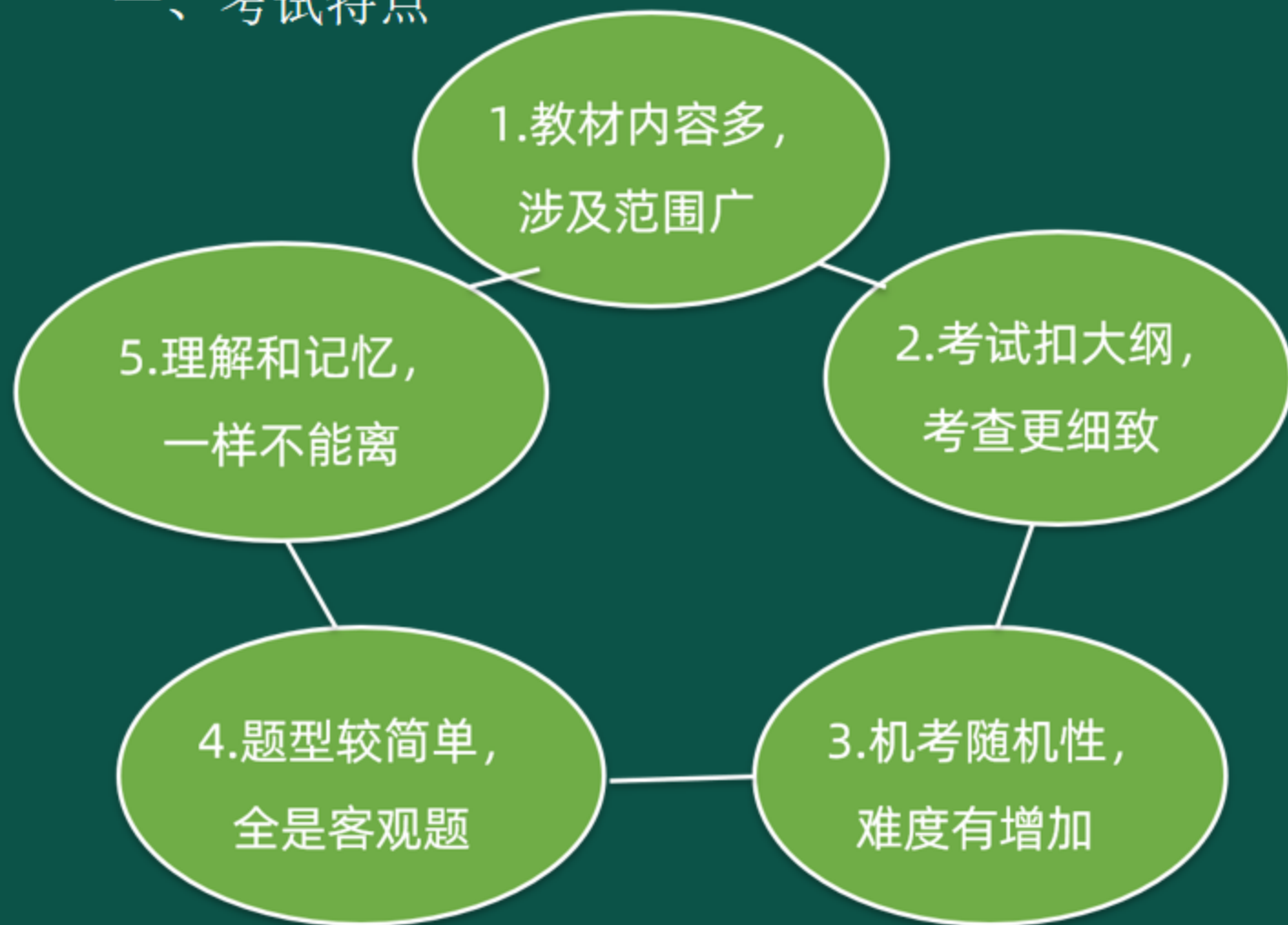
一、考试特点——有何难？

二、应对策略——怎么破？



第四部分 备考策略

一、考试特点





第四部分 备考策略

二、应对策略

制定合理的学习计划

理清框架，把握考点



选择科学的学习方法

短时高效，事半功倍



持有坚定的学习信念

坚持比选择更重要！



收获丰盛的胜利果实

人力资源管理师证书

谢谢 观看

THANK YOU