

基础精讲班
人力资源管理专业知识与实务
经济专业技术资格考试

主讲老师：付子健

课程安排

目录

01、考试概况介绍

02、考情分析

03、学习备考策略

第一部分 考试概况介绍

考试概况介绍

经济师考试是指经济专业技术资格实行全国统一考试制度，由全国统一组织、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、经济专业中级资格。

全国统考，每年一次，一般安排在每年的11月初，形式为上机考试；参加考试并成绩合格者，获得相应级别的专业技术资格，由人力资源和社会保障部统一发放合格证书。

考试概况介绍

能力证明

加薪利器

福利丰厚

考试概况介绍

一、报名时间及条件

经济师考试报名每年6月中下旬开始，具体报名时间以中国人事考试网公布的时间为准。

登陆“中国人事考试网 www.cpta.com.cn”进行网上报名。



考试概况介绍

二、考试时间

2019 年 11 月 2、3 日

(分批次考，具体考试安排留意考试公告)

参考 2018 年考试安排：

2018 年按专业，分两天上下午 4 个批次实施

三、考试方式

全部为客观性试题，自 2018 年起初、中级经济师均实行电子化考试，全部在计算机上进行作答。

考试概况介绍

批次	专业	考试时间		科目
1	3 个专业： 农业经济、 房地产经济、 建筑经济	11 月 3 日上午	9:00—10:30	经济基础知识 (中级) 1
			10:30—12:00	专业知识与实务 (中级)
2	7 个专业： 运输水路、运输 公路、运输铁路、 运输民航、人力 资源管理、邮电 经济、旅游经济	11 月 3 日下午	15:00—16:30	经济基础知识 (中级) 2
			16:30—18:00	专业知识与实务 (中级)

考试概况介绍

批次	专业	考试时间		科目
3	3 个专业： 商业经济 金融 保险	11 月 4 日 上午	9:00—10:30	经济基础知识 (中级) 3
			10:30—12:00	专业知识与实务 (中级)
4	2 个专业： 工商管理、 财政税收	11 月 4 日 下午	15:00—16:30	经济基础知识 (中级) 4
			16:30—18:00	专业知识与实务 (中级)

考试概况介绍

四、考试题型、分值

试题均为客观题、即选择题，

题型	单选	多选	案例分析	合计
题量	60 题	20 题	20 题	100 题
分值	60 分	40 分	40 分	140 分
及格分数线	84 分			
时间	90 分钟			

考试基本信息介绍

五、教材选用

教材调整规律：以往偶数年微调，奇数年大调

调整比例：2019 年，调整幅度不大

调整范围：主体结构及考点增删

新教材上市时间：2019 年 7 月



第二部分 考情分析

考情分析

一、中级经济师考试特点

【总的特点】

内容多；

覆盖广；

考查细；

重复率较高；

题型简单

应对策略：

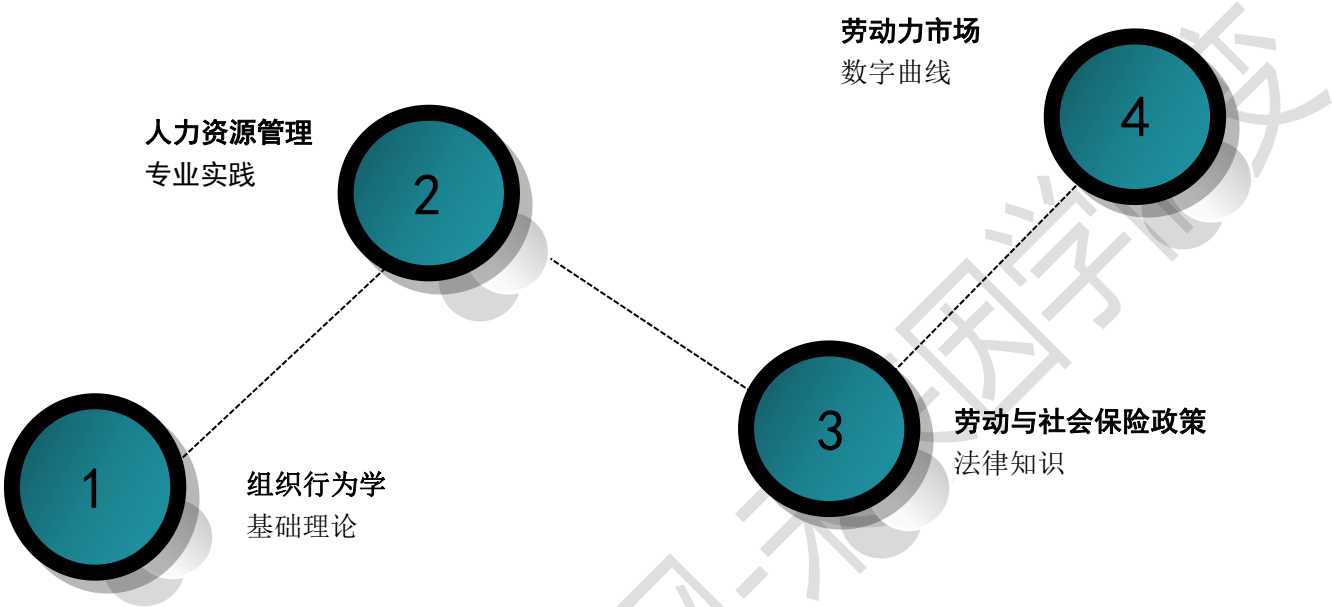
考查广，但考得并不深，留印象、抓关键、无需逐字逐句背诵
夯实基础，理解原理，结合习题，巩固基本知识点。

考点重复度高，需要做历年真题。

阶段性总结，区分重点、难点

考情分析

二、教材结构及分值分布



考情分析

(单选+多选) 分值比重

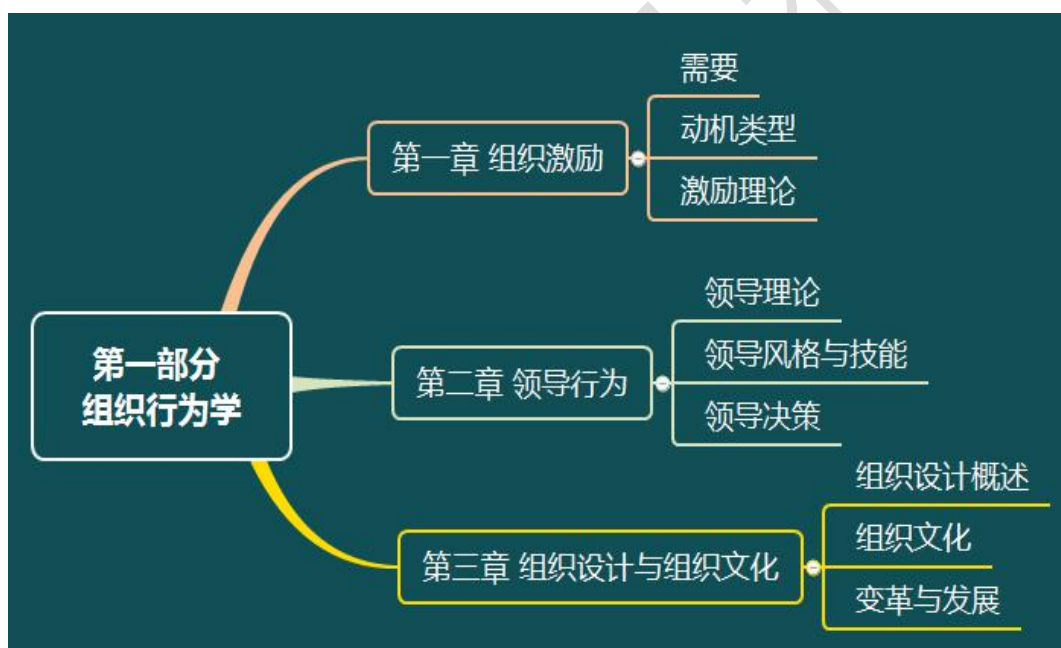
教材结构	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
第一部分 组织行为学	20分	20分	12分	14分	12分	14分
第二部分 人力资源管理	52分	52分	50分	46分	49分	46分
第三部分 劳动力市场	15分	15分	23分	21分	19分	23分
第四部分 劳动与社保政策	13分	13分	13分	15分	20分	17分
总计	100分	100分	100分	100分	100分	100分

考情分析

案例分析的分值比重

教材结构	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
第一部分 组织行为学	16分	8分	8分	8分	8分	8分
第二部分 人力资源管理	8分	16分	8分	8分	16分	8分
第三部分 劳动力市场	8分	8分	16分	16分	8分	8分
第四部分 劳动与社保政策	8分	8分	8分	8分	8分	16分
总计	40分	40分	40分	40分	40分	40分

考情分析



考情分析

第一部分 组织行为学（单选+多选）

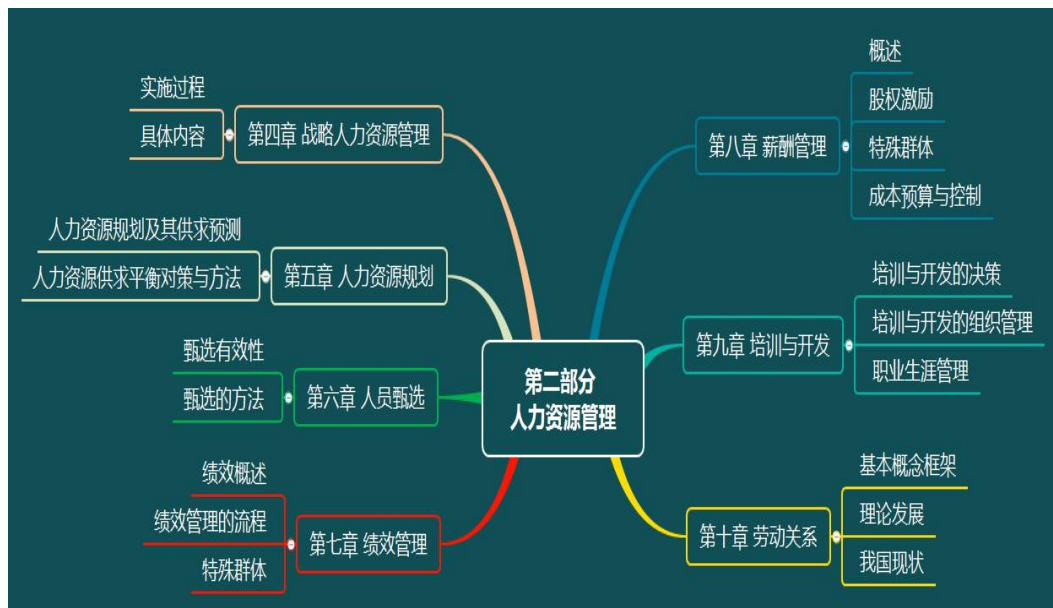
章节目录	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018
第一章 组织激励	8分	5分	4分	2分	4分	4分
第二章 领导行为	6分	9分	5分	5分	4分	3分
第三章 组织设计与文化	6分	6分	3分	7分	4分	7分
总计	20分	20分	12分	14分	12分	14分

考情分析

第一部分 组织行为学（案例分析）

章节目录	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018
第一章 组织激励	8分	-	8分	-	-	-
第二章 领导行为	-	8分	-	-	-	8分
第三章 组织设计与文化	8分	-	-	8分	8分	-
总计	16分	8分	8分	8分	8分	8分

考情分析



考情分析

第二部分 人力资源管理（单选+多选）

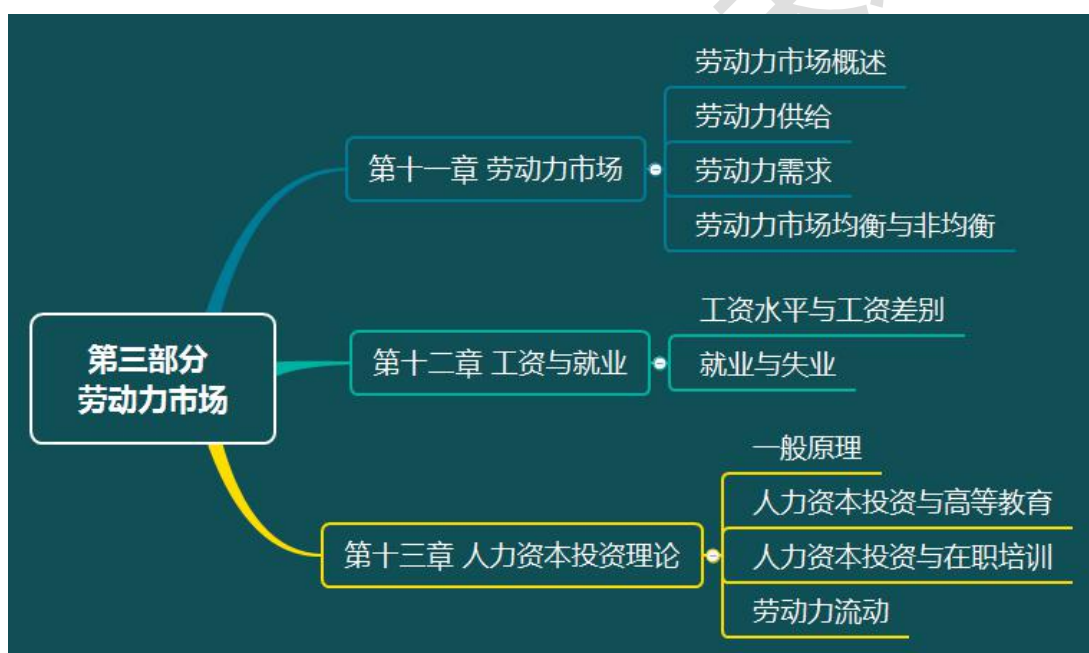
章节目录	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018
第四章 战略性人力资源管理	5分	6分	6分	6分	7分	6分
第五章 人力资源规划	8分	8分	5分	5分	6分	5分
第六章 人员甄选	8分	8分	8分	6分	6分	8分
第七章 绩效管理	8分	9分	8分	9分	8分	7分
第八章 薪酬管理	8分	6分	6分	6分	6分	7分
第九章 培训与开发	6分	6分	4分	1分	4分	4分
第十章 劳动关系	9分	9分	13分	13分	12分	9分
总计	52分	52分	50分	46分	49分	46分

二、考情分析

第二部分 人力资源管理（案例分析）

章节目录	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
第四章 战略性HR管理	-	-	4分	2分	-	-
第五章 人力资源规划	-	8分	2分	6分	-	-
第六章 人员甄选			2分		8分	8分
第七章 绩效管理	-	-	-	-	8分	-
第八章 薪酬管理	8分	8分	-	-	-	-
第九章 培训与开发	-	-	-	-	-	-
第十章 劳动关系	-		-	-	-	-
总计	8分	16分	8分	8分	16分	8分

考情分析



考情分析

第三部分 劳动力市场（单选+多选）

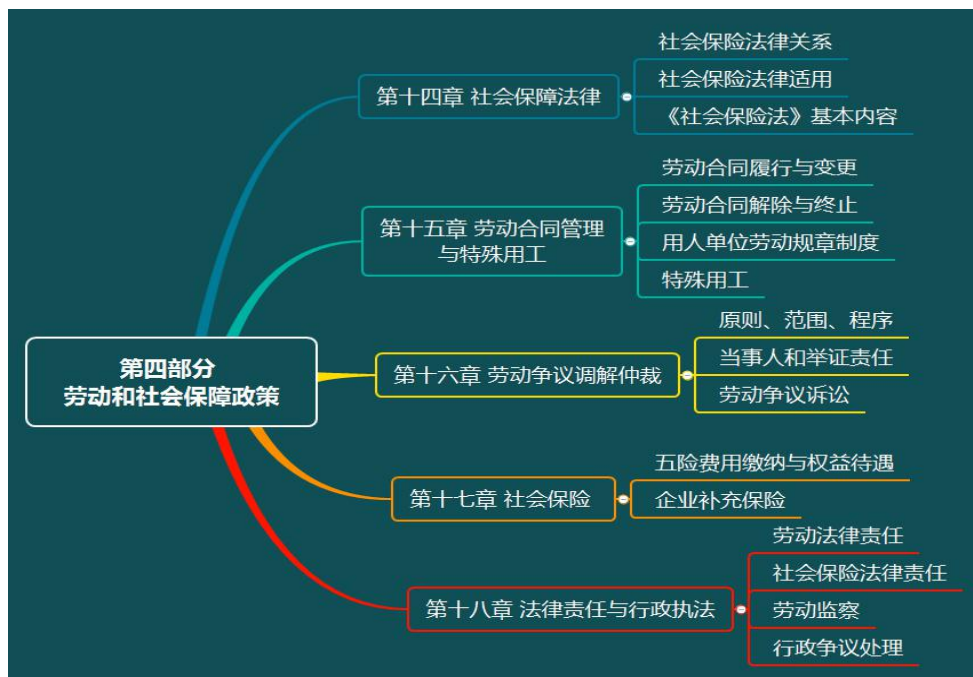
章节目录	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018
第十一章 劳动力市场	7分	7分	6分	7分	9分	8分
第十二章 工资与就业	-	-	9分	7分	4分	9分
第十三章 人力资本投资理论	8分	8分	8分	7分	6分	6分
总计	15分	15分	23分	21分	19分	23分

考情分析

第三部分 劳动力市场（案例分析）

章节目录	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
第十一章 劳动力市场	8分	-	8分	10分	-	8分
第十二章 工资与就业	-	-	-	6分	-	-
第十三章 人力资本投资理论	-	8分	8分	-	8分	-
总计	8分	8分	16分	16分	8分	8分

考情分析



考情分析

第四部分 劳动力与社会保险政策（单选+多选）

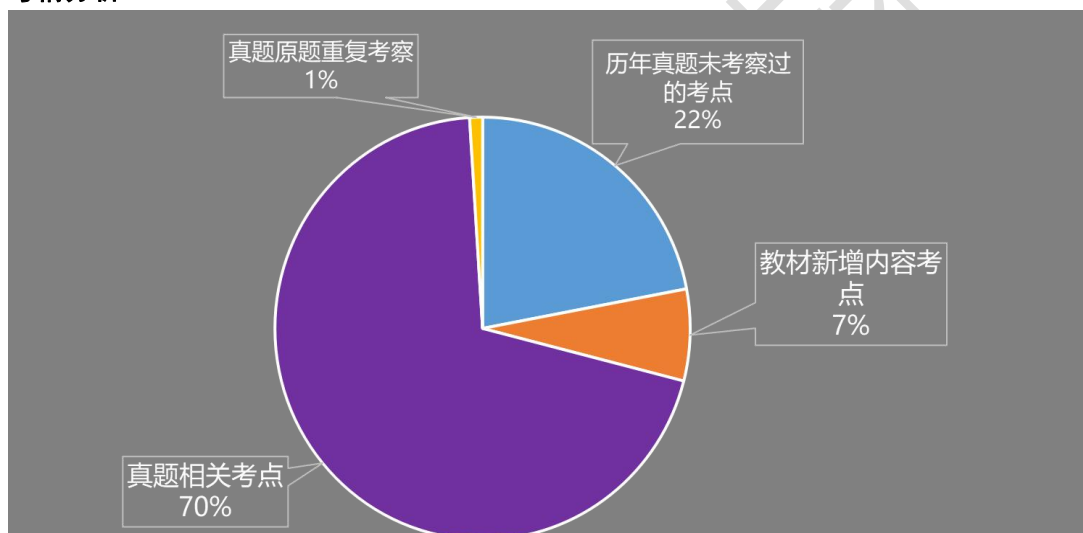
章节目录	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018
第十四章 社会保险法律	-	1分	2分	1分	3分	0
第十五章 劳动合同管理与 特殊用工	3分	3分	4分	9分	5分	4分
第十六章 劳动争议调解仲裁	6分	3分	4分	1分	4分	2分
第十七章 社会保险	3分	6分	5分	8分	3分	7分
第十八章 法律责任与行政执法	1分	0	0	0	5分	4分
总计	13分	13分	25分	19分	20分	17分

考情分析

第四部分 劳动与社会保险政策（案例分析）

章节目录	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
第十四章 社会保险法律	-	-	-	-	-	-
第十五章 劳动合同管理与特殊用工	8分	-	6分	2分	8分	-
第十六章 劳动争议调解仲裁	-	8分	-	-	-	8分
第十七章 社会保险	-	-	2分	6分	-	8分
第十八章 法律责任与行政执法	-	-	-	-	-	-
总计	8分	8分	8分	8分	8分	16分

考情分析



考情分析

三、试题类型分析

单选

难度适中，主要考察原文或简单计算

多选

难度高，多数为教材明显的知识点，少数考察综合知识点，需理解辨析

案例

难度高，出题角度更为灵活，偏重于实际应用

考情分析

一、单选题

【特点】题目难度不大，基本为教材的原文考题或简单计算题。
每题目 4 个备选项，仅有一个正确答案。



【做题技巧】必须选择不能为空，如能直接选出答案则直接选择，如不熟悉的情况下，可采用排除法、合理逻辑分析、第一印象等方法进行选择。

考情分析

【2018 年单选】

8. 企业在预测未来人力资源需求时，有时会给予某一种关键的经营管理指示与人力资源需求量之间的关系来进行预测，这种方法属于（ ）

- A. 趋势预测法 B. 比率分析法
C. 马尔科夫分析法 D. 人员替换分析法

【答案】B

【解析】比率分析法是一种基于某种关键的经营或管理指标与组织的人力资源需求量之间的固定比率关系，来预测未来人力资源需求的方法。

考情分析

【2018 年单选】

3. 某企业想考察候选人的人际能力关系，但采用的测试题目主要是专业技术方向，这种甄选测试的（ ）比较低

- A. 重测信度 B. 复本信度
C. 内容效度 D. 同步效度

【答案】C

【解析】内容效度是指一项测试的内容与测试要达到的目标之间的相关程度，即一项内容测试的内容能够代表它所要测量的主题或特质的程度，本题，企业考察人际能力有关系，测试的题目确是专业技术方向，相关程度差，因此，内容效度低

考情分析

【2017 年单选】

41. 某类劳动力的工资率为每小时 10 元时，某城市对这类劳动力的需求总量为 10 万小时，

已知该市对这类劳动力的需求弹性为单位弹性，则当这种劳动力的工作率上涨到每小时 15 元时，该市对此类劳动力的需求总量会变成（ ）万小时

- A. 2 B. 4
- C. 5 D. 15

【答案】C

【解析】本题考查劳动力需求量的计算，劳动力弹性=劳动力需求量变动/工资变动×100%，因此 $1 = \text{劳动力需求量变动} / [(15-10) / 10] \times 100\%$ ，因此劳动力需求量变动=0.5 所以劳动力需求总量会变成 $10 - (10 \times 0.5) = 5$ （万小时）

考情分析

【2018 年单选】

13. 关于绩效管理工作的说法，正确的是（ ）

- A. 目标管理法的假设之一是员工是愿意工作的，而不是逃避工作的
- B. 目标管理法比关键绩效指标法更适合用于企业战略调整期
- C. 标杆超越法强调标杆企业应该与本企业高度相似并且属于同一行业
- D. 关键绩效指标必须是数量类指标

【答案】A

【解析】KPI 是将企业绩效指标与企业战略目标紧密联系在一起，将企业目标和个人目标很好地整合在一起，更适合于企业战略调整期。选项 B 错误，标杆的寻找范围并不局限在同行业，应该有更广阔的视角。关键绩效指标必须是可量化的或可行为化的。选项 D 错误

考情分析

二、多选题

【特点】较单选题难度大，大部分题目为教材明显的知识点，少数部分涉及多个知识点的结合。

每题有 5 个备选项，有 2 个或 2 个以上符合题意，至少有 1 个错项，错选本题不得分，少选，所选每个选项得 0.5 分



【应答技巧】谨慎性原则

1. 完全有把握的直接选。
2. 没有无把握的情况下，除采用排除法、逻辑分析外，还可采用比较法进行筛选。

宁缺毋错

考情分析

【2018 年多选】

72. 从测试的内容来看，心理测试可以划分为（ ）三大类

- A. 评价中心技术
- B. 职业兴趣测试
- C. 成绩测试
- D. 人格测试
- E. 能力测试

【答案】BDE

【解析】从测试内容看，心理测试可以划分为能力测试、人格测试和兴趣测试三大类

考情分析

【2018 年多选】

79. 关于矩阵组织形式的优点的说法，正确的有（ ）。

- A. 它有利于职能部门与产品部门相互制约，保证企业整体目标的实现
- B. 它有利于提高组织的稳定性
- C. 它有利于加强各职能部门之间的协作配合
- D. 它有利于提高企业的适应性
- E. 它有利于减轻高层人员的负担

【答案】ACDE

【解析】选项 B 错误，矩阵组织形式的缺点是稳定性较差

考情分析

【2018 年多选】

67. 《工伤保险条例》规定，不得认定为工伤或者是视同工伤的情形包括（ ）

- A. 职工因故意犯罪遭受事故伤害的
- B. 职工因醉酒遭受事故伤害的
- C. 职工因操作失误遭受事故伤害的
- D. 职工因自残遭受事故伤害的
- E. 职工因工作疲劳遭受事故伤害的

【答案】ABD

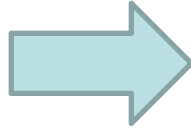
【解析】不能认定或视同工伤的情形：①故意犯罪的；②酗酒或吸毒的；③自残或自杀的

考情分析

三、案例分析题

【特点】难度最大，以不定项选择的方式出题。

有 4 个备选选项，有 1 个或多个选项正确，错选本题不得分，少选所选每个选项得 0.5 分。



【答题技巧】

先看题目确定所考知识点，再看案例材料，结合教材知识点加以逻辑分析做题。

历年出现过相同知识点案例与单选题、多选题轮换出题的情形，部分题目即使不看案例材料也可根据教材知识点做出正确选择。

考情分析

【2017 年案例】

某公司在月底需要对现有员工进行考核，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经困难过，而且老王是部门内两位副经理中工作年限比较长的一位，多年来对部门的各项工作的开展都积极拥护，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，有一次上班时间打游戏，被巡视的上级领导逮住，搞得苗经理很没面子，想到这儿，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，工作中还出现过几次大的差错，按道理应该给个不合格，但又想到小钱不好惹，为了避免将来发生冲突，苗经理把他确定在“及格”的档次上。

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，为提高绩效考核的质量，决定对全体管理者进行相关培训。

考情分析

89. 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

【解析】年资倾向或职位倾向是指有些主管倾向给予那些服务年资较久，担任职务较高的被评价者较高的分数。

考情分析

90. 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

【解析】首先效应是指人们在相互交往的过程中，往往根据最初的印象去判断一个人。

考情分析

91. 苗经理对小钱的绩效评价，陷入了（ ）误区

- A. 刻板印象
- B. 盲点效应
- C. 过宽倾向
- D. 首因效应

【答案】C

【解析】过宽倾向是指一些主管人员在绩效评价的过程中，有过分宽大评定员工的倾向。

考情分析

92. 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. 绩效考核的误区及其避免方法
- D. 激励员工提升绩效的技巧

【答案】ABC

【解析】绩效评价主体的培训应当让每一个考核者了解绩效考核的理论和技巧，同时也要向考核者提出以前考核中存在的问题以及合理的解决方案，同时为增加考核者培训的有效性，还应增加以下内容：工作绩效的多角度性，客观记录所见事实的重要性，合格与不合格员工的具体事例。

第三部分 学习备考策略

学习备考策略



一个合理的学习计划

一种科学的方法

一种持之以恒的态度

学习备考策略

四位一体

基础精讲

复习冲刺

习题解析

构建体系
夯实基础

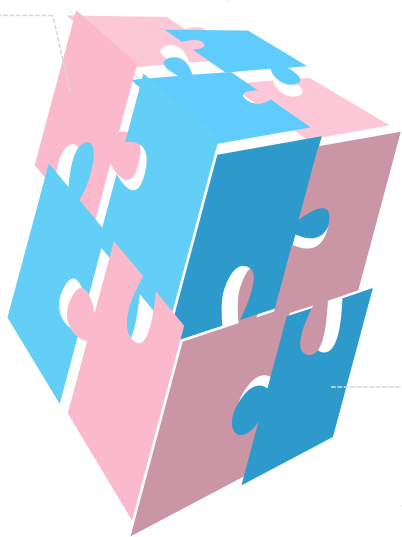
梳理重点
强化记忆

全真模拟
直击考点

前言导学——答疑解惑&未雨绸缪

学习备考策略

①. 2+1 模式，
交替学习，经
济基础、专业
实务两手抓



②. 紧扣考试大
纲，通过精读教
材，理解掌握高
频考点

③. 以练代学，
学、练、做三者
结合，通过做题
来巩固和复习
知识，加深理解
与记忆

学习备考策略

通关要诀

