

三级企业人力资源管理师备考指导

第一部分 总体分析

一、考生备考：

1. 初学考生：

熟悉各种题型，掌握答题方法，深化对题目难度的估计和准备；

2. 复读考生：

有针对性地分析自己在题型和章节方面的不足或缺陷；

3. 没有人力资源工作经验考生：

通过真题，熟悉考试的方式、要求，考题的内容，找到教材知识点与考试考题之间的结合点；

4. 有人力资源工作经验考生：

合理利用零散时间，加强对知识点的记忆效果，用实际的工作经验来加深对教材的熟悉程度。

二、考试模块

结构	题量	分值	答题时间
职业道德	25 道	100 分	90min
理论知识	100 道		
专业技能	简答(2 道)	100 分	120min
	计算(1 道)		
	综合(3 道)		

三、国家职业标准鉴定比重表

项目		理论知识%	专业技能%
基础知识		20	0
相关知识	人力资源规划	15	15
	人员招聘与配置	15	20
	培训与开发	15	15
	绩效管理	10	15
	薪酬管理	10	20



	劳动关系管理	15	15
	合计	100	100

第二部分 复习策略

一、看书策略

1. 泛读是前提，精读要多遍；
2. 既要读懂内容，又要对准题型；
3. 既要记准关键词（采分点），又要注意前后关联内容的衔接。

二、做题策略

1. 以往年国考真题为基础；
2. 了解各场考试题型细分的类别；
3. 懂得答题标准。

选择题：注重记忆的准确性

简答题：注重程序性和方法性问题

计算题：注重公式的运用

综合题：注重各模块知识的关联角度

三、学员如何应对改版后的考试

1. 如何学习新教程

- (1) 新学员要以熟悉教程为主，泛读和精读教程是保证。
- (2) 复读的学员注重对新旧教材变化内容的比对，重点学习新增的内容。
- (3) 对于新版教程中保留未改动的内容，应该参考以往国考中考过的真题，找到出题点，这些仍然是出题的重点。
- (4) 对于新版教程中全新的内容，应该参考以往出题习惯，如对教程中提到的原则、原理、步骤、特点、核心等字眼要重点掌握。
- (5) 对于新版教程中每章增加的案例、实务要格外注意，它很可能就是案例分析和方案设题目的出题点。

2. 如何准备考试

- (1) 要更大程度地增加对网络或面授课程的依赖。自学的难度会加大。
- (2) 掌握规范的思维方法和答题思路。
- (3) 提前准备，早看书、早听课、早做练习。



第三部分 题型分析与指导

卷册一 职业道德 理论知识

一、时间控制

◆ 125 道题目，90 分钟做完，平均每 43 秒 1 道题目。要快，不会的先放过去，有时间回过头再做。

◆ 100 分的题，能做完 80%，正确率是 80%，即可得到 64 分。

◆ 直接答在答题卡上。可以节约 5—10 分钟。

二、答题技巧

(1) 职业道德的基础理论与知识部分。(单选 8 题，多选 8 题)

1) 要站在保护劳动者利益的角度，劳动法规是有偏向性的；

2) 再从法律的角度考虑；

3) 最后从企业的角度出发；

(2) 职业道德的个人表现部分 (9 道题)。

主要是符合普通的道德和习惯做法，测量考生的成熟度，答题要符合辩证法，不走极端。更要注意前后题的连贯性。

(3) 理论知识部分 (单选 60 题，多选 40 题)

注意教材中的原话：关键词——性质、核心、特点、要求、原则、内容、分类、层次；

在理解基础上的合理判断。

卷册二 专业技能

一、总体策略

◆ 明确人力资源管理的六个模块

◆ 记住各模块的框架

◆ 牢记书上的基本原则、流程等

◆ 学会答题技巧

二、简答题的答题原则

● 不存在不会答的简答题，试卷上不要留空白！

● 审清题意，分点作答。

● 标准答案只有关键“句”或“词”，但也要对关键句子给予简单的解释。

● 实在想不出的简答题，可多写出几点。

三、计算题的答题原则

■ 先判断是哪一模块的问题



- 回想相关的公式
- 确认公式中已知数据和未知数据
- 分步计算出未知数据（仅有答案没有步骤不得分）
- 最后直接套用公式即可解答出

四、案例分析题答题原则

□ “技巧”：所下的每一个结论，都必须有一个“原则”、“原理”、“作用”等作支撑，例如，“根据薪酬管理的有效激励性原则，我认为在这个案例中，……”。

□ 案例分析答题三步法：

- ◆ 第一步，从案例中可以看出——表达观点
- ◆ 第二步，理论与实践的结合——找“问题”
- ◆ 第三步，总结或为案例提出对策和建议

五、方案设计题的答题原则

- 关键是建立在原理或者说原则的基础上，也就是教材中的条条框框。
- 注意教材中出现的表格。
- 注意教材中的制度和合同（或是协议）
- 框架很重要，内容并不重要，把自己考虑到的全部写上去。

