

企业人力资源管理师考试辅导用书

# 企业人力资源管理师

## 命题点解读与模拟试卷（含经典真题）

企业人力资源管理师考试命题研究专家组 主编

四级

- ✓ 总结命题规律，深度剖析命题趋势
- ✓ 命题点全面解读，重点难点一目了然
- ✓ 经典真题，梳理历年考点，深入考试精髓
- ✓ 5套全真模拟试卷，专家倾力预测，解析详尽全面

中国石化出版社

[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)

教·育·出·版·中·心

企业人力资源管理师考试辅导用书

# 企业人力资源管理师（四级）

## 命题点解读与模拟试卷

（含经典真题）

企业人力资源管理师考试命题研究专家组 主编

中国石化出版社

## 内 容 提 要

本书为企业人力资源管理师职业资格证书考试(四级)辅导用书,是依据最新企业人力资源管理师考试大纲编写。全书共分为两篇:第一篇为“命题点解读”,各章节内容逻辑结构与指导教材保持一致,是有关专家在总结历年命题规律的基础上,将考纲要求掌握、熟悉、了解的内容分别列出,同时精选了近年考试真题,并进行深度解析;第二篇为“模拟试卷”,是专家在把握历年命题方向的基础上,针对常考、必考的知识点编写了五套模拟试题,并对试题答案进行了详尽的解析。本书可让考生在短时间内掌握考试的重点难点,而且讲练结合的形式可以帮助考生加深记忆、熟悉题型,拓展解题思路,达到事半功倍的复习效果。

本书适用于参加企业人力资源管理师考试的考生。

## 图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师(四级)命题点解读与模拟试卷:  
含经典真题/企业人力资源管理师考试命题研究专家组  
主编. —北京:中国石化出版社,2011.9  
企业人力资源管理师考试辅导用书  
ISBN 978-7-5114-1197-6

I. ①企… II. ①企… III. ①企业管理:人力资源管理-资格考试-自学参考资料 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第190861号

未经本社书面授权,本书任何部分不得被复制、抄袭,或者以任何形式或任何方式传播。版权所有,侵权必究。

### 中国石化出版社出版发行

地址:北京市东城区安定门外大街58号

邮编:100011 电话:(010)84271850

读者服务部电话:(010)84289974

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail:press@sinopec.com

河北天普润印刷厂印刷

全国各地新华书店经销

\*

787×1092毫米16开本20印张474千字

2011年10月第1版 2011年10月第1次印刷

定价:45.00元

# 《企业人力资源管理师考试辅导用书》

## 编 委 会

主 编 企业人力资源管理师考试命题研究专家组

编 委 刘翔涛 赵 凯 郑慧琴 赵冬梅 林金燕

王梓诺 郑朝慧 杨添斯 韦 周 吴丽丽

周 苓 文丽华 黄玉秋 梁 娜 王 飞

吴丽娜 张彩竹 王欣欣 刁永京 梁龙凤

# 前 言

为了适应劳动力市场对企业人力资源管理的需求,提高从业人员的技能,2001年中国劳动学会企业人力资源管理与开发专业委员会起草了《企业人力资源管理人员国家职业标准(试行)》(以下简称《标准》),2001年8月劳动和社会保障部颁布实施《标准》。2004年人力资源职业资格鉴定二、三、四级纳入全国统考职业,全年举行了两次考试。全国统一鉴定工作按照统一标准、统一教材、统一命题、统一考务管理和统一证书核发的原则进行。

本职业共设四个等级,分别为:四级企业人力资源管理师(国家职业资格四级)、三级企业人力资源管理师(国家职业资格三级)、二级企业人力资源管理师(国家职业资格二级)、一级企业人力资源管理师(国家职业资格一级)。

为了帮助考生在短时间内有的放矢地复习应考,我们特组织有关专家编写了此套企业人力资源管理师考试辅导用书。本丛书分为三册:

- (1) 企业人力资源管理师(四级)命题点解读与模拟试卷(含经典真题)
- (2) 企业人力资源管理师(三级)命题点解读与模拟试卷(含经典真题)
- (3) 企业人力资源管理师(二级)命题点解读与模拟试卷(含经典真题)

本丛书紧扣最新企业人力资源管理师职业资格考试大纲,从考生的实际需要出发,每册书分为两篇。第一篇为“命题点解读”,各章节内容逻辑结构与指导教材保持一致,是有关专家在总结历年命题规律的基础上,将考纲要求掌握、熟悉、了解的内容分别列出,同时精选了近年考试真题,并进行深度解析。第二篇为“模拟试卷”,是专家在把握历年命题方向的基础上,针对常考、必考的知识点编写了五套模拟试题,并对试题答案进行了详尽的解析。

本丛书不仅能使考生在短时间内掌握考试的重点难点和命题规律,而且讲练结合的形式可以加深记忆、熟悉题型,扩展解题的思维,巩固复习效果。

由于本书涵盖内容广泛,虽经全体编者反复修改,但由于时间和水平有限,书中难免有疏漏和不当之处,敬请读者指正。最后对支持本书成稿的各界人士和所有编审人员表示诚挚的感谢。

# 目 录

## 第一篇 命题点解读

### 第一部分 基础知识

第一章 劳动经济学 .....	( 3 )
【命题规律】 .....	( 3 )
【命题点解读】 .....	( 3 )
命题点 1 劳动资源的稀缺性 .....	( 3 )
命题点 2 效用最大化 .....	( 3 )
命题点 3 劳动力市场 .....	( 3 )
命题点 4 劳动经济学的研究方法 .....	( 4 )
命题点 5 劳动力与劳动力供给 .....	( 5 )
命题点 6 劳动力需求 .....	( 5 )
命题点 7 企业短期劳动力需求的决定 .....	( 6 )
命题点 8 劳动力市场的均衡 .....	( 6 )
命题点 9 人口、资本存量与均衡工资率 .....	( 7 )
命题点 10 均衡价格论的一般原理及工资决定 .....	( 7 )
命题点 11 工资形式 .....	( 8 )
命题点 12 就业总量的决定 .....	( 8 )
命题点 13 失业及其类型 .....	( 9 )
命题点 14 需求不足性失业 .....	( 9 )
命题点 15 失业的度量和失业的影响 .....	( 9 )
命题点 16 政府行为和劳动力市场 .....	( 10 )
【经典真题详解】 .....	( 11 )
第二章 劳动法 .....	( 14 )
【命题规律】 .....	( 14 )
【命题点解读】 .....	( 14 )
命题点 1 劳动法的概念 .....	( 14 )
命题点 2 劳动法的相关知识 .....	( 14 )
命题点 3 劳动法律渊源的类别 .....	( 15 )

命题点 4	劳动法的体系	( 16 )
命题点 5	劳动法律关系的含义、种类及特征	( 16 )
命题点 6	劳动法律关系的构成要素	( 17 )
命题点 7	劳动法律事实	( 17 )
	<b>【经典真题详解】</b>	( 17 )
<b>第三章</b>	<b>现代企业管理</b>	( 20 )
	<b>【命题规律】</b>	( 20 )
	<b>【命题点解读】</b>	( 20 )
命题点 1	企业战略环境分析	( 20 )
命题点 2	企业资源状况分析	( 22 )
命题点 3	企业能力分析	( 22 )
命题点 4	企业内部条件和外部环境的综合分析——明确企业的战略目标	( 23 )
命题点 5	企业的战略选择——总体战略	( 23 )
命题点 6	企业的战略选择——一般竞争战略	( 24 )
命题点 7	企业的战略选择——不同行业阶段的战略	( 25 )
命题点 8	企业经营战略的实施与控制	( 26 )
命题点 9	科学决策的要求与方法	( 26 )
命题点 10	企业经营计划	( 28 )
命题点 11	市场分析	( 29 )
命题点 12	市场营销管理过程	( 30 )
命题点 13	市场营销策略——产品策略	( 31 )
命题点 14	市场营销策略——定价策略	( 32 )
命题点 15	市场营销策略——分销策略	( 33 )
命题点 16	市场营销策略——促销策略	( 33 )
	<b>【经典真题详解】</b>	( 34 )
<b>第四章</b>	<b>管理心理与组织行为</b>	( 37 )
	<b>【命题规律】</b>	( 37 )
	<b>【命题点解读】</b>	( 37 )
命题点 1	个体差异	( 37 )
命题点 2	工作动机的理论与应用	( 39 )
命题点 3	员工的学习和行为的管理	( 40 )
命题点 4	工作团队的动力	( 41 )
命题点 5	群体决策与人际沟通	( 42 )
命题点 6	领导的活动与角色	( 43 )
命题点 7	领导特质、风格及其权变因素	( 43 )
命题点 8	领导理论中的新观点	( 44 )
命题点 9	心理测量的原理	( 45 )
命题点 10	心理测量与人力资源管理	( 46 )

【经典真题详解】 .....	( 46 )
<b>第五章 人力资源开发与管理</b> .....	( 49 )
【命题规律】 .....	( 49 )
【命题点解读】 .....	( 49 )
命题点 1 人的管理哲学——人性假设 .....	( 49 )
命题点 2 以人为本的管理思想 .....	( 50 )
命题点 3 人力资本理论 .....	( 51 )
命题点 4 人力资本投资的收益率 .....	( 52 )
命题点 5 人力资源开发的目标 .....	( 53 )
命题点 6 人力资源开发的理论体系 .....	( 54 )
命题点 7 人力资源开发的内容与方法 .....	( 55 )
命题点 8 企业人力资源管理的相关知识 .....	( 57 )
命题点 9 企业人力资源管理的原理和职能 .....	( 57 )
命题点 10 人力资源管理的三大基石和两种技术 .....	( 58 )
【经典真题详解】 .....	( 59 )

## 第二部分 相关知识和能力要求

<b>第一章 人力资源规划</b> .....	( 62 )
【命题规律】 .....	( 62 )
【命题点解读】 .....	( 62 )
命题点 1 人力资源规划的内涵及内容 .....	( 62 )
命题点 2 企业信息采集和处理的基本原则 .....	( 63 )
命题点 3 企业组织信息采集的程序 .....	( 63 )
命题点 4 企业组织信息采集的方法 .....	( 64 )
命题点 5 组织信息的处理 .....	( 65 )
命题点 6 现代企业组织的概念 .....	( 65 )
命题点 7 现代企业组织的结构的类型 .....	( 65 )
命题点 8 组织结构设计后的实施要则 .....	( 67 )
命题点 9 组织结构图的绘制 .....	( 68 )
命题点 10 工作岗位研究的相关知识 .....	( 68 )
命题点 11 工作岗位研究的原则 .....	( 69 )
命题点 12 工作岗位调查的意义与内容 .....	( 69 )
命题点 13 工作岗位调查的方式 .....	( 70 )
命题点 14 使用调查表格的要求 .....	( 70 )
命题点 15 工作岗位写实功能、种类及原则 .....	( 71 )
命题点 16 工作岗位写实的实施步骤 .....	( 71 )
命题点 17 作业测时 .....	( 72 )
命题点 18 岗位抽样的相关知识 .....	( 73 )
命题点 19 企业员工统计的相关知识 .....	( 74 )
命题点 20 工时利用统计 .....	( 75 )



命题点 21	劳动定额的基本形式	( 78 )
命题点 22	制定劳动定额的相关知识	( 80 )
命题点 23	人力资源费用的预算	( 82 )
命题点 24	人工成本预算编制的程序和方法	( 82 )
命题点 25	编制人力资源管理费用预算	( 83 )
命题点 26	人力资源管理费用的核算	( 83 )
	<b>【经典真题详解】</b>	( 84 )
<b>第二章</b>	<b>招聘与配置</b>	( 90 )
	<b>【命题规律】</b>	( 90 )
	<b>【命题点解读】</b>	( 90 )
命题点 1	人员招聘的基本程序与补充来源	( 90 )
命题点 2	招聘信息的收集与整理	( 93 )
命题点 3	招聘信息发布与广告设计	( 94 )
命题点 4	招聘申请表的相关知识	( 95 )
命题点 5	公司简介的编写	( 96 )
命题点 6	企业应聘人员选拔的步骤和方法	( 97 )
命题点 7	应聘者的背景调查与体检	( 98 )
命题点 8	校园招聘的准备与实施	( 99 )
命题点 9	人员录用的原则	( 101 )
命题点 10	新员工的录用与培训	( 101 )
命题点 11	员工信息管理的构建	( 102 )
命题点 12	员工信息管理的相关知识	( 102 )
	<b>【经典真题详解】</b>	( 103 )
<b>第三章</b>	<b>培训与开发</b>	( 109 )
	<b>【命题规律】</b>	( 109 )
	<b>【命题点解读】</b>	( 109 )
命题点 1	员工培训的相关知识	( 109 )
命题点 2	流程的基本概念	( 110 )
命题点 3	企业员工培训系统的结构设计	( 111 )
命题点 4	企业员工培训系统的有效运行	( 111 )
命题点 5	企业员工培训系统的作业流程	( 112 )
命题点 6	员工培训的分类	( 113 )
命题点 7	岗前培训	( 113 )
命题点 8	岗前培训的步骤	( 115 )
命题点 9	在岗培训	( 116 )
命题点 10	在岗培训的设计	( 117 )
命题点 11	脱产培训的相关知识	( 119 )
命题点 12	课堂培训	( 119 )
命题点 13	讲授法的含义、优缺点及其应用	( 121 )
命题点 14	研讨法的相关知识	( 122 )

命题点 15	案例分析法的相关知识 .....	(123)
命题点 16	专题讲座法 .....	(124)
命题点 17	现场培训的相关知识 .....	(124)
命题点 18	自学的适用范围及优缺点 .....	(126)
命题点 19	自学的组织方式与步骤、人事部门对自学的管理 .....	(126)
命题点 20	培训经费的核算与控制 .....	(126)
【经典真题详解】	.....	(129)
<b>第四章</b>	<b>绩效管理</b> .....	(135)
【命题规律】	.....	(135)
【命题点解读】	.....	(135)
命题点 1	绩效管理系统的确立 .....	(135)
命题点 2	绩效管理制度的内容和要求 .....	(137)
命题点 3	人力资源部门的管理制度 .....	(138)
命题点 4	绩效考评的程序和方法 .....	(139)
命题点 5	绩效考评数据的处理 .....	(140)
命题点 6	考评数据分析与工作总结 .....	(141)
【经典真题详解】	.....	(142)
<b>第五章</b>	<b>薪酬管理</b> .....	(147)
【命题规律】	.....	(147)
【命题点解读】	.....	(147)
命题点 1	企业薪酬管理 .....	(147)
命题点 2	工资形式 .....	(151)
命题点 3	工资形式的种类 .....	(151)
命题点 4	国家有关规定 .....	(154)
命题点 5	不同工资形式的具体计算方法 .....	(156)
命题点 6	所得税的计算和编制工资表 .....	(157)
命题点 7	工资总额与平均工资的统计分析 .....	(158)
命题点 8	工作岗位评价信息的采集 .....	(159)
命题点 9	薪酬调整信息 .....	(160)
命题点 10	员工福利 .....	(161)
命题点 11	员工福利的作用 .....	(162)
命题点 12	社会保险的基本内容 .....	(162)
命题点 13	基本社会保险费的计算 .....	(163)
命题点 14	员工福利费用的提取 .....	(164)
命题点 15	社会保险的缴费工作程序 .....	(164)
命题点 16	建立工资福利与保险台账 .....	(165)
【经典真题详解】	.....	(165)
<b>第六章</b>	<b>劳动关系管理</b> .....	(172)
【命题规律】	.....	(172)
【命题点解读】	.....	(172)
命题点 1	劳动关系的相关知识 .....	(172)

命题点 2 劳动合同的订立与履行	(173)
命题点 3 劳动合同的变更、解除和终止	(175)
命题点 4 劳动合同管理	(176)
命题点 5 企业劳动安全技术规程的主要内容	(177)
命题点 6 劳动安全卫生管理制度	(178)
【经典真题详解】	(180)

## 第二篇 模拟试卷

模拟试卷(一)	(187)
卷册一 理论知识题	(187)
卷册二 专业技能题	(198)
模拟试卷(二)	(199)
卷册一 理论知识题	(199)
卷册二 专业技能题	(210)
模拟试卷(三)	(211)
卷册一 理论知识题	(211)
卷册二 专业技能题	(222)
模拟试卷(四)	(224)
卷册一 理论知识题	(224)
卷册二 专业技能题	(236)
模拟试卷(五)	(236)
卷册一 理论知识题	(236)
卷册二 专业技能题	(248)
<b>参考答案及解析</b>	(251)
模拟试卷(一)	(251)
卷册一 理论知识题	(251)
卷册二 专业技能题	(260)
模拟试卷(二)	(262)
卷册一 理论知识题	(262)
卷册二 专业技能题	(272)
模拟试卷(三)	(275)
卷册一 理论知识题	(275)
卷册二 专业技能题	(285)
模拟试卷(四)	(287)
卷册一 理论知识题	(287)
卷册二 专业技能题	(296)
模拟试卷(五)	(298)
卷册一 理论知识题	(298)
卷册二 专业技能题	(308)

# 第一篇 命题点解读



# 第一部分 基础知识

## 第一章 劳动经济学

### 【命题规律】

对近年考试的命题进行研究可以发现，本章的命题规律体现在以下几个方面：

1. 劳动资源稀缺性的属性及劳动经济学的研究对象，劳动经济学的两种研究方法的概念是本章常考的知识点。
2. 劳动力参与率的概念及计算方法，劳动力供给弹性的定义及分类，劳动力需求弹性的定级及分类都可作为采分点来进行命题。
3. 边际生产力递减规律的三个阶段及相关分析原理，均衡价格的一般原理以及工资形式的分类和相关知识，就业总量的决定原理，政府对劳动力市场三大宏观调控政策的原理等知识点在考试中出现的频率非常高，考生要高度重视。
4. 失业的概念、失业的类型以及失业的度量和失业的影响是需要熟悉的内容。

### 【命题点解读】

#### 命题点1 劳动资源的稀缺性

##### 1. 含义

资源的有限性称为资源的稀缺性，或者更准确地说：相对于人类社会的无限需要而言，客观上存在着制约满足人类需要的力量，此种力量定义为资源的稀缺性。

##### 2. 属性

- (1) 劳动资源的稀缺性是相对于社会 and 个人的无限需要和愿望而言，是相对的稀缺性。
- (2) 劳动资源的稀缺性又具有绝对的属性。
- (3) 在市场经济中，劳动资源稀缺性的本质表现是消费劳动资源的支付能力、支付手段的稀缺性。

#### 命题点2 效用最大化

效用最大化的观点，通常作为经济分析的基本假设。它并不是说任何一个市场主体的每一种经济选择和经济决策行为都达到了效用最大化的目标，而是说主体的行为可以用效用最大化的观点加以分析和预测。

#### 命题点3 劳动力市场

劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分，图1-1所示的模型解释劳动力市场的基本功能。

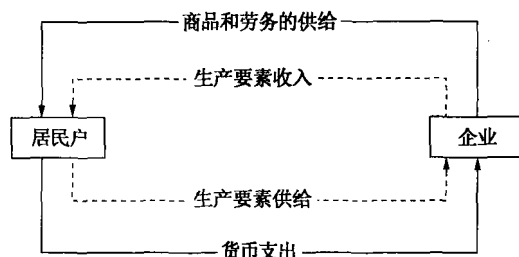


图 1-1 收入循环模型

劳动经济学的主要任务就是要认识劳动力市场的种种复杂现象，理解并揭示劳动力供给、劳动力需求，以及工资和就业决定机制对劳动力资源配置的作用原理。总之，劳动经济学就是研究劳动力市场现象及其运行规律的科学。

## 命题点 4 劳动经济学的研究方法

### 1. 实证研究方法

#### (1) 含义

实证研究方法是认识客观现象，向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法，其重点是研究现象本身“是什么”的问题。

#### (2) 特点

- ① 实证研究方法的目的在于认识客观事实，研究现象自身的运动规律及内在逻辑；
- ② 实证研究方法对经济现象研究所得出的结论具有客观性，并可根据经验和实施进行检验。

#### (3) 步骤

- ① 确定所要研究的对象，分析研究对象的构成要素、相互关系以及影响因素，搜集并分类相关的事实资料；
- ② 设定假设条件；
- ③ 提出理论假说；
- ④ 验证。

### 2. 规范研究方法

#### (1) 含义

规范研究方法以某种价值判断为基础，说明经济现象及其运行应该是什么的问题。

#### (2) 目的

规范研究方法研究客观现象的目的在于：提出一定的标准作为经济理论的前提，并以该标准作为制定经济政策的依据，以及研究如何使经济现象的运行符合或实现这些标准。

#### (3) 特点

- ① 该方法以某种价值判断为基础，解决客观经济现象“应该是什么”的问题，即要说明所要研究的对象本身是好还是坏，对社会具有积极意义还是具有消极意义；
- ② 该方法研究经济现象的目的主要在于为政府制定经济政策服务；
- ③ 该方法以价值判断为基础。

## 命题点 5 劳动力与劳动力供给

### 1. 概念

现代劳动经济学所要研究的劳动力是指在一定年龄之内,具有劳动能力与就业要求,从事或能够从事某种职业劳动的全部人口,包括就业者和失业者,即社会劳动力。

劳动力参与率是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标。其含义是劳动力在一定范围内的人口的比率。

所谓劳动力供给,是指在一定的市场工资率的条件下,劳动力供给的决策主体(家庭或个人)愿意并且能够提供的劳动时间。

### 2. 经济周期与两种劳动参与假说

#### (1) 经济周期

所谓经济周期,是指经济运行过程中繁荣与衰退的周期性交替。

#### (2) 两种劳动参与假说

两种劳动参与假说是附加性劳动力假说与悲观性劳动力假说。两种假说的前提观点是相同的,即男性成年人的劳动力参与率与经济周期不存在敏感的反应性。

统计研究证明,在经济衰退时期,附加性劳动力效应与悲观性劳动力效应同时存在,由于两种效应作用方向相反,所以在经济周期中,劳动力参与率表现为不同的波动状况。当附加性劳动力效应的作用更强一些时,即进入劳动力市场的人数大于退出劳动力市场的人数时,劳参率与失业率存在正向关系。当悲观性劳动力效应的作用更强时,劳参率与失业率存在反向关系。

二级劳动力市场是经济周期中劳动参与变动幅度较大的群体。

## 命题点 6 劳动力需求

### 1. 含义

所谓劳动力需求,是指企业在某一特定时期内,在某种工资率下愿意并能够雇佣的劳动量。劳动力需求是企业雇佣意愿和支付能力的统一,两者缺一不可。

### 2. 与工资率的关系

工资率提高,劳动力需求减少;工资率降低,劳动力需求增加。

### 3. 劳动力需求量变动

劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度定义为劳动力需求的自身工资弹性。

其计算公式是:劳动力需求量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。

设  $E_d$  为劳动力需求的自身工资弹性,我们用  $\Delta D/D$  表示劳动力需求量变动的百分比,用  $\Delta W/W$  表示工资率变动的百分比。根据定义,其公式为:

$$E_d = \frac{\Delta D/D}{\Delta W/W}$$

因为劳动力需求量与工资率存在反向关系,故劳动力需求的自身工资弹性值为负值。在通常情况下,人们一般关注它的绝对值。

### 4. 工资弹性分类

#### (1) 需求无弹性

即  $E_d = 0$ 。工资率不论如何变化,劳动力需求量固定不变。



(2) 需求有无限弹性

即  $E_d \rightarrow \infty$ 。工资率不变, 或者更准确地说其变动的百分比为零, 而劳动力需求量变动的百分比的绝对值大于零。

(3) 单位需求弹性

即  $E_d = 1$ 。此时, 工资率变动的百分比与需求量变动的百分比的绝对值相等。

(4) 需求富有弹性

即  $E_d > 1$ 。这种劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为平缓的曲线。

(5) 需求缺乏弹性

即  $E_d < 1$ 。此劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为陡峭的曲线。

劳动力需求量的变动是指在其他条件不变的情况下, 仅由工资率的变动引起的劳动力需求量的变动。

## 命题点7 企业短期劳动力需求的决定

### 1. 边际生产力递减规律

短期的生产实际上就是产量取决于一个可变要素的投入。可变要素投入发生变化, 产量相应地发生变化。当把可变的劳动收入增加到不变的其他生产要素上, 最初劳动投入的增加会使产量增加; 但是当其增加超过一定限度时, 增加的产量开始递减。这就是劳动的边际生产力递减规律。

在其他生产要素不变时, 由劳动投入的增加所引起的产量变动可以分为三个阶段: 第一阶段为边际产量递增阶段; 第二阶段为边际产量递减阶段; 第三阶段为总产量绝对减少。

### 2. 企业短期劳动力需求的决定

企业短期劳动力需求的决定, 就必须结合成本和价格来分析。企业劳动力需求的决定, 是对增加劳动力所支出的成本和其所能增加的收入进行比较后才能做出的。

短期企业唯一可变的要素是劳动投入, 故可变的成本也就是工资。

## 命题点8 劳动力市场的均衡

### 1. 劳动力市场的含义

广义的劳动力市场是指劳动力所有者个体与使用劳动要素的企业之间, 在劳动交换过程中所体现的、反映社会经济特征之一的经济关系; 狭义的劳动力市场是指市场机制借以发挥作用, 实现劳动力资源优化配置的机制和形式。狭义的劳动力市场是广义的劳动力市场交换关系的外在表现, 是实现劳动资源配置的有效途径。

### 2. 劳动力市场的静态与动态均衡

经济学中运用的均衡概念, 一般含有两重含义: 其一指某种经济现象所处的状态; 其二指分析方法。

均衡状态指经济中各种对立的、变动着的力量处于一种力量相当、相对稳定、不再变动的状态。

现在所说的均衡是指一般意义上的“经济均衡”。

均衡分析方法是揭示经济变量之间的关系, 说明实现均衡的条件以及如何调整实现均衡的方法。

均衡分析分为局部均衡分析和一般均衡分析。