

普
华
经
管

最新修订版



企业人力资源管理师职业资格考试辅导教材

企业人力资源 管理师(二级) 资格考试专用辅导教材

本书编写组◎编

一次过关 终身受益

配套官方最新第三版教材
——把厚重的官方教材读薄——

从考生实际出发，零基础也可以无障碍复习
为考生量身打造，易于理解，节省复习时间
重点、难点突出，获取高分不再是一件难事



中国工信出版集团



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

企业人力资源管理师（二级） 资格考试专用辅导教材

本书编写组 编

人 民 邮 电 出 版 社
北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资源管理师 (二级) 资格考试专用辅导教材/
《企业人力资源管理师 (二级) 资格考试专用辅导教材》
编写组编. —北京: 人民邮电出版社, 2015. 5
ISBN 978-7-115-39034-9

I. ①企… II. ①企… III. ①企业管理—人力资源管理—资格考试—教材 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 069658 号

内 容 提 要

本书是根据企业人力资源管理师国家职业资格培训教程的要求而编写的一本同步辅导用书。企业人力资源管理师 (二级) 是国家企业人力资源管理师职业资格考试的一个层级。本书从企业人力资源管理师职业资格考试特点出发, 针对《企业人力资源管理师 (二级)》科目的内容特点, 在分析总结近几年考试特点的基础上, 全面介绍了该科目中的各项内容, 包括理论知识和专业技能两部分。其中, 理论知识包括劳动经济学、劳动法、现代企业管理、管理心理与组织行为、人力资源开发与管理; 专业技能部分包括人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理。书中不仅有重点、难点讲解, 而且配有练习题和模拟试题, 同时提供了从 2012 年到 2014 年历年完整的考试真题及答案与解析。

本书适合参加企业人力资源管理师职业资格考试的考生使用, 也可作为相关专业的在校师生和从业人员的学习、工作参考用书。

◆ 编 本书编写组

责任编辑 李宝琳

执行编辑 包华楠

责任印制 焦志炜

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路 11 号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

北京市昌平百善印刷厂印刷

◆ 开本: 787×1092 1/16

印张: 23.5

2015 年 5 月第 1 版

字数: 400 千字

2015 年 5 月北京第 1 次印刷

定 价: 49.00 元

读者服务热线: (010) 81055656 印装质量热线: (010) 81055316

反盗版热线: (010) 81055315

广告经营许可证: 京崇工商广字第 0021 号

出版前言

自国家举办企业人力资源管理师职业资格考试以来，该项考试获得了众多相关从业者的支持与关注，报考的考生人数每年呈递增态势。作为考试学习的载体，由考试举办方组织编写的教材出版以后，经历了两次修订。目前采用的教材，是2014年出版的最新修订的第三版教材。为了帮助参加该项职业资格考试的应试人员更加有效地学习考试教材，熟练掌握有关内容，顺利通过考试，人民邮电出版社特地聘请多年参加考前辅导的专家教授，严格按照最新的教材，在认真分析和总结历年考试情况的基础上，精心编写了这套辅导书。

本套丛书的特点是针对性强，内容完整，重点难点突出，便于自学。在编写体例上，本套丛书针对企业人力资源管理师职业资格考试的特性，进行了科学的编排。每一章内容，首先对大纲要求进行了介绍；其次对照该章的知识框架结构，对重点难点进行了详细梳理，并以例题的形式进行演示讲解，同时提供了大量针对考试预测特点的模拟训练题，使考生能得到充分的复习训练；最后，提供了高度仿真的两套模拟试题，使考生能进行充分的自我检测。

本套丛书的另一大特色是附加值高。书中最后部分，提供了自2012年至2014年的历次考试真题，并提供了标准答案和详细解析，使考生能充分了解近年来的考试全貌，体会考试特点，为真正走进考场应试做好全面准备。

我们的出版理念是以精准的内容为考生提供价值最大化的辅导书，使考生从众多的复习书中解脱出来，真正让学习更轻松，让考试更有效。

朋友，选择我们的书，你就选择了一条正确的复习道路，选择了一条轻松的成功之路。

我们真诚地预祝你考试取得成功！

目 录

学习前言	1
------------	---

第一篇 名师讲义

第一部分 企业人力资源管理师

(基础知识)

第一章 劳动经济学	9
第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法	10
第二节 劳动力供给和需求	11
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平和工资结构	14
第四节 就业与失业	15
第二章 劳动法	21
第一节 劳动法的体系	21
第二节 劳动法律关系	25
第三章 现代企业管理	28
第一节 企业战略管理	28
第二节 企业计划与决策	31
第三节 市场营销	33
第四章 管理心理与组织行为	39
第一节 个体心理与行为的分析	39
第二节 工作团队的心理与行为	42
第三节 领导行为及其理论	43
第四节 人力资源管理中的心理测量技术	45

第五章 人力资源开发与管理	48
第一节 人力资源的基本理论	48
第二节 人力资源开发	52
第三节 现代企业人力资源管理	54

第二部分 企业人力资源管理师

(二级)

第一章 人力资源规划	61
第一节 企业组织结构的设计与变革	61
第一单元 企业组织结构的设计	61
第二单元 企业组织结构的变革	66
第三单元 工作岗位设计	68
第二节 企业人力资源规划的基本程序	70
第三节 企业人力资源的需求预测	71
第一单元 人力资源需求预测的基本程序	71
第二单元 人力资源需求预测的技术路线和方法	73
第三单元 企业人力资源需求的总量预测	76
第四单元 企业人力资源需求的结构预测	77

第四节 企业人力资源供给预测与供需平衡	77
第一单元 企业人力资源供给分析	77
第二单元 企业人力资源供给与需求平衡	81
第五节 人力资源管理制度规划	82
第二章 招聘与配置	87
第一节 员工素质测评标准体系的构建	87
第二节 应聘人员笔试的设计与应用	91
第三节 面试的组织与实施	93
第一单元 面试的基本程序	93
第二单元 结构化面试的组织与实施	96
第三单元 群体决策法的组织与实施	98
第四节 无领导小组讨论的组织与实施	99
第一单元 无领导小组讨论的操作流程	99
第二单元 无领导小组讨论的题目设计	101
第五节 企业人力资源的优化配置	102
第三章 培训与开发	107
第一节 企业培训计划设计与实施	107
第一单元 企业员工培训计划的设计	107
第二单元 企业年度培训计划的设计	108
第三单元 企业员工培训计划的实施	110
第二节 培训课程设计与资源开发	112

第一单元 培训课程体系的开发与管理	112
第二单元 企业培训资源的开发与利用	114
第三节 管理人员培训与开发	116
第四节 员工培训效果评估	119
第一单元 培训评估方案设计与实施	119
第二单元 培训评估指标与标准设计	121
第三单元 员工培训评估方法与应用	124
第四章 绩效管理	129
第一节 绩效考评指标与标准设计	129
第一单元 绩效考评指标体系设计	129
第二单元 绩效考评标准的设计	131
第三单元 关键绩效指标的设计与应用	132
第二节 绩效监控与沟通	135
第一单元 绩效监控与辅导	135
第二单元 绩效沟通	136
第三节 绩效考评方法应用	138
第一单元 绩效考评方法的比较与误差控制	138
第二单元 360度考评方法	140
第三单元 基于信息化的绩效考评	142
第四单元 考评结果的反馈与应用	142
第五单元 绩效管理系统总体评估	143

第五章 薪酬管理	147
第一节 薪酬调查	147
第一单元 市场薪酬调查	147
第二单元 薪酬满意度调查	150
第三单元 岗位分类与分级	151
第二节 薪酬制度设计	154
第一单元 不同类型薪酬制度的设计	154
第二单元 宽带薪酬体系设计	158

第三单元 薪酬制度的诊断与调整	158
第三节 薪酬计划的制订	160
第四节 企业补充保险管理	162
第六章 劳动关系管理	166
第一节 劳务派遣用工管理	166
第二节 工资集体协商	169
第三节 劳动安全卫生管理	172
第四节 企业劳动争议处理	174

第二篇 模拟试题

企业人力资源管理师（二级）模拟试题（一）	185
企业人力资源管理师（二级）模拟试题（二）	197

第三篇 历年真题

2014 年 11 月企业人力资源管理师（二级）真题	211
2014 年 5 月企业人力资源管理师（二级）真题	222
2013 年 11 月企业人力资源管理师（二级）真题	230
2013 年 5 月企业人力资源管理师（二级）真题	240
2012 年 11 月企业人力资源管理师（二级）真题	252

第四篇 答案与解析

各章练习题答案与解析	265
模拟试题答案与解析	279
历年真题答案与解析	307

学习前言

一、考试内容

企业人力资源管理师（二级）考试分为理论知识考试和专业技能考试，主要内容如下。

（1）理论知识：职业道德基本知识、人力资源管理基础知识和行业相关法律常识。

（2）专业技能：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理和劳动关系管理。

六大专业知识在理论知识考试和专业能力考试中所占的比例如表1所示。

表1 各部分知识在考试中所占比例分布表

项目	理论知识（%）	专业技能（%）
基础知识	10	
第一章 人力资源规划	15	20
第二章 招聘与配置	15	15
第三章 培训与开发	15	15
第四章 绩效管理	15	15
第五章 薪酬管理	15	20
第六章 劳动关系管理	15	15
合计	100	100

其中，基础知识考试作为理论知识考试的一部分，采用闭卷考试的方式。基础知识分为“劳动经济学”“劳动法”“现代企业管理”“管理心理与组织行为”“人力资源开发与管理”五个章节。五个章节共10分，平均每章2分。在企业人力资源管理师（二级）考试中，基础知识在考试中所占的比重为10%。

二、考试题型

1. 考试模块

（1）职业道德和理论知识考试

①考试内容：职业道德（10分）和理论知识（100分）

②题型：选择题

③题量：125道

④答题方式：答题卡作答或上机考试

⑤成绩折算方法：职业道德和理论知识成绩 = 职

业道德成绩 + 理论知识成绩 × 90%

注意：职业道德部分在试卷上没有标明分值，但是需要作答。

（2）专业技能考试

①考试内容：专业技能（100分）

②题型：简答题、综合题

③答题方式：闭卷纸笔作答或上机考试

④成绩折算方法：

专业技能成绩 = 专业技能成绩 × 100%

（3）综合评审（论文或业绩实务分析报告写作3 000~5 000字）

①考试内容：论文或业绩实务分析报告写作（100分）和答辩（100分）

②题型：撰写论文或业绩实务分析报告、书面答辩

③答题方式:开卷纸笔写作、闭卷书面答辩

④成绩折算方法:综合评审成绩=论文或业绩实务分析报告写作成绩×40%+论文或业绩实务分析报告答辩成绩×60%

2. 评定成绩

理论成绩、实操成绩、综合评审成绩分别达60分,并且论文或业绩实务分析报告写作与答辩成绩分别达60分,评定成绩为合格,可获得企业人力资源管理师(二级)职业资格证书。

三、命题规律分析

(一)职业道德(25道题,共10分,1~8题为单选题,9~16题为多选题,17~25题为个人表现部分)

解题思路:考生应站在“人”的角度,以积极向上、正确的职业道德观念来回答职业道德部分的试题。

【例题1】在你的心目中,上司的形象是()。(2014年真题)

- A. 他们总是拿累活、难活为难下属员工
- B. 他们总是板着面孔,严肃地指出下属的缺点
- C. 在员工需要帮助时,总能够感受他们的存在
- D. 对企业的发展而言,他们的作用有限

【例题2】古人所谓“才者,德之资也;德者,才之帅也”,其正确的含义是()。(2012年真题)

- A. 一个人只要有才,就有了道德资本
- B. “才”和“德”是对立统一的关系
- C. 德行居主导地位,对才能起统领作用
- D. 一个人有了才,他的德行就能充分彰显出来

【例题3】某打工者W终日守候于电影公司门口,后感动导演,于是演了一部电影,W因此一举成名,名利双收。于是,许多人纷纷效仿,放弃工作,到电影公司门前聚集,期望有朝一日能像W一样被发现。对于这种现象,你的看法是()。(2013年真题)

- A. 守株待兔
- B. 理解,但空想成分太多
- C. 自己也会像W那样试一试
- D. 凭本事吃饭,成功有很多方式

【例题4】生活中你最瞧不起的那种人是()。(2012年真题)

- A. 偷奸耍滑的人
- B. 恶意中伤别人的人
- C. 制造小摩擦的人
- D. 和事佬

(二)理论知识(100道题,共100分,26~85题为单选题,86~125题为多选题,每小题均为1分)

1. 单选题

主要考查应试人员的记忆能力和理解能力,对一些基本概念、基本观点的掌握程度。

命题视角:

- (1) 基本概念:各种概念、定义的内涵;
- (2) 基本观点:常识性的、比较重要的观点;
- (3) 相似概念:相似相近、易混淆的词与句。

【例题1】改变某个科室的职能或新设一个职位,这属于()组织结构变革。(2014年真题)

- A. 改良式
- B. 渐进式
- C. 计划式
- D. 爆破式

【例题2】人力资源需求预测所依据的一般原理不包括()。(2013年真题)

- A. 惯性原理
- B. 相关性原理
- C. 聚类原理
- D. 相似性原理

【例题3】“在企业人事管理中,物质激励更重要,还是精神激励更重要?”属于()面试题目。(2013年真题)

- A. 排序型
- B. 双向式
- C. 开放式
- D. 两难式

【例题4】()是将人的智力、人格、兴趣、情绪等心理特征,按一定规则表示成数字,并赋予这些数字一定解释的过程。(2012年真题)

- A. 心理测量
- B. 素质测验
- C. 生理测量
- D. 人事测评

【例题5】()的对象一般具有明显的数量关系,量化后的数据直接提示了测评对象的实际特征。(2012年真题)

- A. 一次量化
- B. 二次量化
- C. 模糊量化
- D. 类别量化

2. 多选题

主要考查应试人员的记忆能力和理解能力,对一些基本概念、基本观点的掌握程度。

命题视角:

- (1) 基本概念的外延,主要题目来源之一;
- (2) 包含于一个命题中的并列从属项。

【例题1】影响企业销售渠道选择的因素有()。(2013年真题)

- A. 产品因素
- B. 市场因素
- C. 国家法律约束
- D. 企业因素
- E. 中间商的特性

【例题2】狭义的人力资源规划包括()。

(2013年真题)

- A. 培训计划 B. 补充计划
C. 配备计划 D. 薪酬计划
E. 晋升计划

【例题3】人力资源规划可以通过对风险的()

等一系列活动防范风险。(2013年真题)

- A. 识别 B. 对比
C. 估计 D. 盘点
E. 监控

【例题4】制定企业人员规划的基本原则包括

()。(2012年真题)

- A. 确保人力资源需求
B. 与企业战略目标相适应
C. 与内外环境相适应
D. 与企业员工开发相适应
E. 保持适度流动性

【例题5】在素质测评中,常用的对员工进行分类

的标准有()。(2012年真题)

- A. 道德分类标准 B. 调查分类标准
C. 数学分类标准 D. 性别分类标准
E. 能力分类标准

(三) 专业技能(简答题和综合题两种题型,共100分。其中,简答题为2~3题,分值为26~45分;综合题为3题,分值为55~74分)

1. 简答题

答题力求简要。不需花太多篇幅阐释,准确完整地抓重点,明确完整地答题即可。

命题视角:考核对人力资源管理的具体程序、方法、过程、步骤等。

【例题1】企业人力资源需求预测的一般影响因素有哪些?(16分)(2013年真题)

- 【答案】(1) 顾客需求的变化(市场需求)。(2分)
(2) 生产需求(或企业总产值)。(2分)
(3) 劳动力成本趋势(工资状况)。(2分)
(4) 劳动生产率的变化趋势。(1分)
(5) 追加培训的需求。(1分)

(6) 每个工种员工的移动情况。(2分)

(7) 旷工趋向(或出勤率)。(1分)

(8) 政府方针政策的影响。(2分)

(9) 工作小时的变化。(1分)

(10) 退休年龄的变化。(1分)

(11) 社会安全福利保障。(1分)

【例题2】在设计无领导小组讨论题时,考官应该着重评估被评价者哪些方面的表现?并咨询哪些问题?(16分)(2012年真题)

【答案】(1) 考官应该着重评估被评价者以下几方面的表现:

- ①参与程度;
②影响力;
③决策程序;
④任务完成情况;
⑤团队氛围和成员共鸣感。

(2) 主要咨询以下问题:

①题目是否与实际工作相联系,能否考查出被评价者的能力?

②如果是资源争夺型问题或两难式问题,案例是否能均衡?

③题目是否需要继续修改并完善?

2. 综合题

答题注意根据人力资源管理的有关原理、程序、步骤、工具和方法,对案例中存在的问题进行深入分析,提出对策建议或解决问题的途径和方法。

命题视角:不是简单孤立地考核某个知识点,而是考核考生对基本原理和方法的掌握程度以及综合运用能力,命题视角一般出现在人力资源管理各模块中重要的基本原理和基本程序、方法上。

【例题】某家电集团公司拟招聘地区销售主管若干名。人力资源部决定用群体决策法进行面试并确定录用人选,为此成立了由销售副总经理、人力资源部经理、集团销售部经理、地区资深销售主管4人组成的面试小组。表2是面试小组对甲、乙、丙、丁、戊5名候选人的评定结果。

表2 评分结果汇总表

面试考官	候选人					权重(%)
	甲	乙	丙	丁	戊	
1. 销售副总经理	80	80	75	75	85	20
2. 人力资源部经理	85	80	80	75	85	25

(续)

面试考官	候选人					权重 (%)
	甲	乙	丙	丁	戊	
3. 集团销售部经理	90	85	85	85	80	30
4. 地区资深销售主管	85	85	75	80	80	25
最终得分						
注:各位考官评分所占权重分别为:20%、25%、30%、25%						

请根据上述资料,回答以下问题。

(1) 什么是群体决策法? 具有哪些特点? (6分)

(2) 请运用群体决策法从5名候选人中选出最适合的录用人选。(12分) (2013年真题)

【答案】(1) 群体决策法是指在招聘活动中, 组建决策团队, 由具有不同背景的多个决策人员对应聘者进行评价和打分, 最后综合各决策人员的评价意见, 得出应聘者的最终评价结果的招聘决策方法。(3分)

群体决策法的特点如下。

①决策人员的来源广泛, 有企业高层管理者、人

力资源管理人员、用人部门经理、用人部门经验丰富的员工。这使得企业能够从不同的角度对应聘者进行评价, 比较全面, 满足了企业选拔综合性人才的要求。(1分)

②决策人员不唯一, 在一定程度上削弱了决策者的主观因素对决策结果的影响, 提高了招聘决策的客观性。(1分)

③运用了运筹学群体决策法的原理, 提高了招聘决策的科学性与有效性。(1分)

(2) ①将表2中的每行数据减去行中的最小数, 得出表3。

表3 评分结果汇总表

面试考官	候选人					权重 (%)
	甲	乙	丙	丁	戊	
1. 销售副总经理	5	5	0	0	10	20
2. 人力资源部经理	10	5	5	0	10	25
3. 集团销售部经理	10	5	5	5	0	30
4. 地区资深销售主管	10	10	0	5	5	25

②将上表加入权重因素, 5个候选人的最终得分分别为:

$$\text{甲: } 5 \times 20\% + 10 \times 25\% + 10 \times 30\% + 10 \times 25\% = 1 + 2.5 + 3 + 2.5 = 9$$

$$\text{乙: } 5 \times 20\% + 5 \times 25\% + 5 \times 30\% + 10 \times 25\% = 1 + 1.25 + 1.5 + 2.5 = 6.25$$

$$\text{丙: } 0 \times 20\% + 5 \times 25\% + 5 \times 30\% + 0 \times 25\% = 1.25 + 1.5 = 2.75$$

$$\text{丁: } 0 \times 20\% + 0 \times 25\% + 5 \times 30\% + 5 \times 25\% = 1.5 + 1.25 = 2.75$$

$$\text{戊: } 10 \times 20\% + 10 \times 25\% + 0 \times 30\% + 5 \times 25\% = 2 + 2.5 + 1.25 = 5.75$$

根据计算结果可知, 得分最高的是甲, 所以最适

合的录用人选是甲。(12分)

四、如何学习教材

学习教材需要抓住以下两条主线。

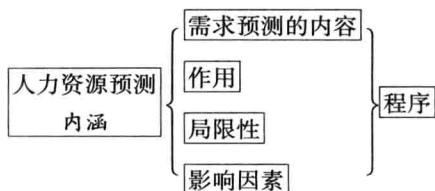
1. 逻辑顺序

逻辑顺序, 即“6W1H”法, 包括“是什么—包含什么—什么作用—什么特点—什么原则—怎么做—注意什么”。

例如, 组织结构设计考点往往如下:



又例如, 人力资源预测考点往往如下:



2. 先后顺序

先后顺序，即“先做什么，后做什么”。

例如，“准备阶段—执行阶段—总结分析阶段”。

五、如何进行有效复习

1. 以往考生情况分析

(1) 统考考试题型难度大，知识点多（应试为主）。

(2) 考生大多是非本专业学生，欠缺理论知识。

(3) 不熟悉类似考试，抱着考场临时发挥的侥幸心态。

(4) 考生几乎都是在职人员，没有足够的时间复习。

2. 复习方法

(1) 至少看三到四遍书

第一遍：粗看，了解教材大概内容，整理出框架，归纳内容大纲。（把书看薄）

第二遍：细看，一字一句地看，注意一些边边角角的字眼，看完后进行相应练习。（做笔记）

第三遍：精看，根据归纳的大纲，回忆教材内

容，对于一些重要的知识点，用自己的话表述出来。

（把书看厚）

第四遍：选着看，根据名师讲义的重点内容看。

（把书看薄）

(2) 做题

①每复习完一章，做一遍相关的练习题。同样的题目反复做。

②考前 20 天开始做历年真题，至少保证一周一套。

(3) 答题技巧

①按照题目的不同要求回答问题。选择题的回答在于回答问题的准确性，简答题的回答则要求把握答案要点的正确性与全面性，否则就不能得分或得不到满分。

②回答案例分析题时，考生要充分阅读、认真思考试题所提供的背景材料和已知条件，应首先把握试题的关键点，并在此基础上进一步运用已学的基本概念、基本原理和基本方法，对已知数据资料和情景中存在的问题进行全面深入的分析，最终提出科学合理的对策、方法、计划或方案。

③答题时，考生一定要认真、仔细。例如，选择题备选项中有许多相近相似的选项，虽然其干扰、迷惑作用很强，但是考生可以采用比较法、排除法和筛选法，找出正确的答案。

1

第一篇

名师讲义

第一部分 企业人力资源管理师（基础知识）

第一章 劳动经济学

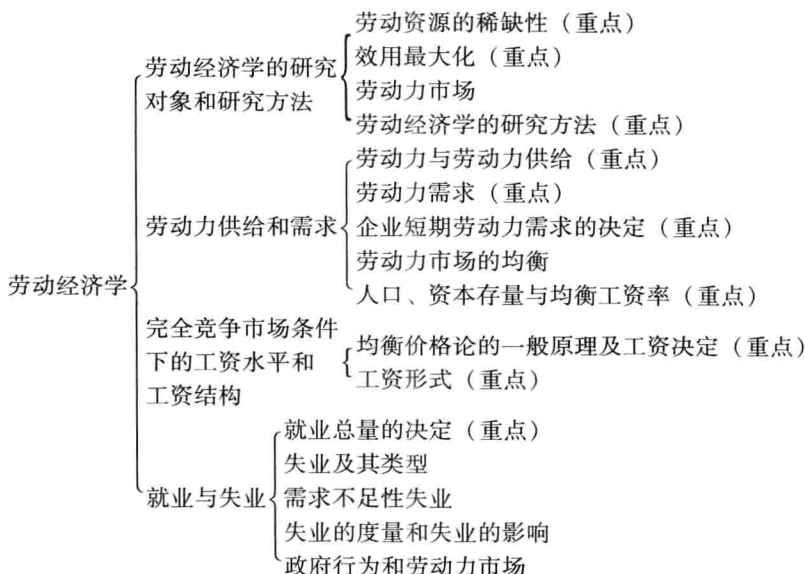
基 本 内 容

本章主要论述劳动经济学的研究对象和研究方法、劳动力供给与需求、完全竞争市场条件下的工资水平和工资结构以及就业与失业的相关知识。

学 习 要 求

1. 掌握劳动资源稀缺性的属性和劳动经济学的研究对象，并掌握劳动经济学的两种研究方法的概念。
2. 掌握劳动力参与率的概念和计算方法，劳动力供给弹性的定义和分类，劳动力需求弹性的定义和分类。
3. 掌握边际生产力递减规律的三个阶段和相关分析原理。
4. 掌握均衡价格的一般原理以及工资形式的分类和相关知识。
5. 掌握就业总量的决定原理；熟悉失业的概念、失业的类型以及失业的度量和失业的影响。
6. 掌握政府对劳动力市场三大宏观调控政策的原理。

本 章 脉 络



要 点 详 解

第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法

一、劳动资源的稀缺性(重点)

(一) 劳动资源稀缺性的含义

资源的稀缺性即资源的有限性,是指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。

(二) 劳动资源的稀缺性具有的属性

1. 劳动资源的稀缺性是相对的稀缺性。
2. 劳动资源的稀缺性具有普遍和绝对的属性。
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。

【例题 1.1.1】劳动资源稀缺性的属性包括()。(2013 年 11 月二级真题)

- A. 具有普遍性
- B. 仅存在于市场经济中
- C. 是一种相对的稀缺性
- D. 仅存在于当前社会
- E. 可以表现为消费劳动资源的支付能力和支付手段的稀缺性

【答案】ACE

二、效用最大化(重点)

效用最大化行为的观点,通常作为经济分析的基本假设。根据效用最大化行为的观点可知:

1. 个人追求的目标是效用最大化;
2. 企业追求的目标是利润最大化。

【例题 1.1.2】在市场经济环境下,企业追求的目标是()。(2012 年 5 月三级真题)

- A. 利润最大化
- B. 差额最小化
- C. 效用最大化
- D. 差额最大化

【答案】A

【解析】在现代市场经济中,市场运作的主体是企业和个人。市场主体的经济行为都有着自己的目标,并以明智的方式追求这一目标。个人追求的目标是效用最大化,企业追求的目标是利润最大化,利润是企业生产经营的总收入减去总费用的差额部分。

三、劳动力市场

(一) 劳动力市场的基本功能

从生产要素投入的视角观察,劳动力市场供求运

动调节着劳动资源的配置;从收入的视角观察,劳动力市场的供求运动决定着工资。收入循环模型根据经济学的基本理论揭示劳动力市场的基本功能。

(二) 劳动经济学产生的基础

劳动力市场配置的资源、交换的商品是劳动力,与其他市场配置的资源、交换的商品相比,具有显著的特殊性,这种特殊性所导致的劳动力市场与其他市场的重大区别是劳动经济学产生的基础。

(三) 劳动经济学的主要任务

劳动经济学的主要任务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。

【例题 1.1.3】()模型揭示了劳动力市场的基本功能。(2012 年 11 月三级真题)

- A. 收支循环
- B. 支出循环
- C. 供需循环
- D. 收入循环

【答案】D

四、劳动经济学的研究方法(重点)

劳动经济学的研究方法主要有两种,即实证研究方法和规范研究方法。

(一) 实证研究方法(重点)

1. 实证研究方法的含义

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. 实证研究方法的特点

(1) 目的在于认识客观事实,研究现象自身的运动规律和内在逻辑。

(2) 对经济现象研究所得出的结论具有客观性,并可根据经验和事实进行检验。

3. 实证研究方法的步骤

(1) 确定所要研究的对象,分析研究对象的构成要素、相互关系和影响因素,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。