

企业人力资源管理师考试辅导教材

大礼包
扫码领取



企业人力资源管理师 (三级)

企业人力资源管理师考试辅导教材编委会 编

本书送420元大礼包
(视频课程、电子书、题库)
详情见封底

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教材

企业人力资源管理师(三级)

企业人力资源管理师考试
辅导教材编委会 编

中国石化出版社

内 容 提 要

本书是企业人力资源管理师考试(国家职业资格三级)的辅导教材。本书严格按照最新企业人力资源管理师职业标准和企业人力资源管理师国家职业资格全国统一鉴定考试的要求,根据现行国家职业资格培训教程系列中的《企业人力资源管理师(三级)》和《企业人力资源管理师(基础知识)》的知识体系编写而成,共分为两大部分。本书在总结近年考试真题命题规律的基础上,对现行国家职业资格培训教程的内容进行了归纳总结,以强化考试的核心内容,并穿插有历年真题进行讲解。

圣才学习网(www.100xuexi.com)提供企业人力资源管理师等各种管理类考试辅导方案【视频课程、3D电子书、3D题库等】。购书享受大礼包增值服务【300元视频课程+30元3D电子书+30元3D题库+60元手机版电子书/题库】。本书提供名师考前直播答疑,手机电脑均可观看,直播答疑在考前推出(具体时间见网站公告)。手机扫码(本书封面的二维码),或者登录圣才学习网首页的【购书大礼包】专区(www.100xuexi.com/gift),免费领取本书大礼包。

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师:三级/企业人力资源管理师
考试辅导教材编委会编. —北京:中国石化出版社,
2016.6

企业人力资源管理师考试辅导教材
ISBN 978-7-5114-4103-4

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(2016)第131508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

武汉市新华印刷有限责任公司印刷

全国各地新华书店经销

*

787×1092毫米16开本14.25印张353千字

2016年6月第1版 2016年6月第1次印刷

定价:50.00元

《企业人力资源管理师考试辅导教材》

编 委 会

肖 娟	娄旭海	李如玉	陈爱玲	李雪涛
涂幸运	肖 萌	张 慧	陈敬龙	段瑞权
张宝霞	倪彦辉	黄前海	余小刚	李昌付

序 言

为了帮助考生顺利通过企业人力资源管理师考试，我们根据最新国家职业标准、指定的国家职业资格培训教程和相关法律法规编写了企业人力资源管理师考试辅导教材系列：

1. 企业人力资源管理师(一级)
2. 企业人力资源管理师(二级)
3. 企业人力资源管理师(三级)

本书是企业人力资源管理师考试(国家职业资格三级)的辅导教材。本书严格按照最新企业人力资源管理师职业标准和企业人力资源管理师国家职业资格全国统一鉴定考试的要求，根据现行国家职业资格培训教程系列中的《企业人力资源管理师(三级)》和《企业人力资源管理师(基础知识)》的知识体系编写而成，共分为两大部分。本书在总结近年考试真题命题规律的基础上，对现行国家职业资格培训教程的内容进行了归纳总结，以强化考试的核心内容，并穿插有历年真题进行讲解。

购买本书享受大礼包增值服务！手机扫码(本书封面的二维码)，或者登录圣才学习网首页的【购书大礼包】专区(www.100xuexi.com/gift)，免费领取本书大礼包。具体包括：

- ①视频课程(48小时教材精讲+22小时真题解析，价值300元)；
- ②3D电子书【视频讲解】(价值30元)；
- ③3D题库【历年真题(视频讲解)+章节题库+考前押题】(价值30元)；
- ④手机版【电子书/题库】(价值60元)。

本书提供名师考前直播答疑，手机电脑均可观看，直播答疑在考前推出(具体时间见网站公告)。

与本书相配套，圣才学习网提供企业人力资源管理师考试网络课程、3D电子书、3D题库(免费下载，送手机版)。

圣才学习网(www.100xuexi.com)是一家为全国各类考试和专业课学习提供名师网络课程、3D电子书、3D题库(免费下载，免费升级)等全方位教育服务的综合性学习型视频学习网站，拥有近100种考试(含418个考试科目)、194种经典教材(含英语、经济、管理、证券、金融等共16大类)，合计近万小时的面授班、网授班课程。

资格考试：www.100xuexi.com(圣才学习网)

考研辅导：www.100exam.com(圣才考研网)

企业人力资源管理师考试辅导教材编委会

目 录

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	(1)
第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法	(1)
第二节 劳动力供给和需求	(2)
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构	(6)
第四节 就业与失业	(7)
第二章 劳动法	(13)
第一节 劳动法的体系	(13)
第二节 劳动法律关系	(16)
第三章 现代企业管理	(19)
第一节 企业战略管理	(19)
第二节 企业计划与决策	(24)
第三节 市场营销	(27)
第四章 管理心理与组织行为	(36)
第一节 个体心理与行为的分析	(36)
第二节 工作团队的心理与行为	(40)
第三节 领导行为及其理论	(42)
第四节 人力资源管理中的心理测量技术	(44)
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	(53)
第三节 现代企业人力资源管理	(55)

第二部分 企业人力资源管理师(三级)

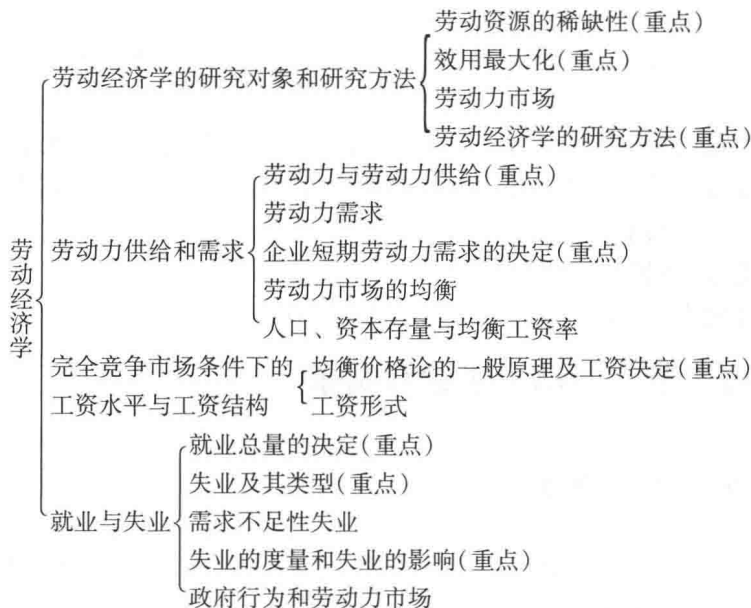
第一章 人力资源规划	(61)
第一节 企业组织结构图的绘制	(61)
第二节 工作岗位分析	(66)

第三节	企业劳动额定员管理	(70)
第四节	人力资源费用预算的审核与支出控制	(81)
第二章	人员招聘与配置	(86)
第一节	员工招聘活动的实施	(87)
第二节	员工招聘活动的评估	(95)
第三节	人力资源的有效配置	(98)
第三章	培训与开发	(110)
第一节	培训项目设计与有效性评估	(110)
第二节	培训课程的设计	(122)
第三节	培训方法的选择与组织实施	(127)
第四节	培训制度的建立与推行	(136)
第四章	绩效管理	(144)
第一节	绩效管理系统的的设计	(144)
第二节	员工绩效考评	(147)
第五章	薪酬管理	(162)
第一节	薪酬制度设计	(163)
第二节	岗位评价	(172)
第三节	人工成本核算	(179)
第四节	员工福利管理	(184)
第六章	劳动关系管理	(191)
第一节	企业民主管理	(191)
第二节	劳动标准的制定与实施	(197)
第三节	集体合同管理	(204)
第四节	劳动争议的协商与调解	(207)
第五节	劳动安全卫生与工伤管理	(211)

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

【本章知识结构】



【考情分析】

本章在卷册一中以选择题形式考查,分值一般为4分,单选题和多选题各2题。本章内容比较基础,难度不高,考生在牢固记忆的基础上认真审题即可得分。其中,劳动力供给与需求弹性、失业类型、失业的度量是本章考查的重点。

【考点归纳】

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(掌握)

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。劳动资源的稀缺性具有如下属性:

- (1) 劳动资源的稀缺性是相对于社会和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。

二、效用最大化(掌握)

(1) 个人追求的目标是效用最大化,即在个人可支配资源的约束条件下,使个人需要和愿望得到最大限度的满足。

(2) 企业追求的目标是利润的最大化。

效用最大化行为的观点,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。

【例题1·单选题】在现代市场经济中,作为市场主体的个人追求的目标是()。
[2015年5月真题]

- A. 利润最大化 B. 效率最大化 C. 效用最大化 D. 差额最大化

【例题2·单选题】效用最大化行为的观点,通常作为()的基本假设。[2015年11月真题]

- A. 市场分析 B. 经济分析 C. 成本分析 D. 理论分析

三、劳动力市场(掌握)

劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分。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。就业量与工资的决定是劳动力市场的基本功能。

四、劳动经济学的研究方法(掌握)

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。

第二节 劳动力供给和需求

一、劳动力与劳动力供给

(一)劳动力和劳动力参与率的概念(掌握)

1. 劳动力的概念

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。

2. 劳动力参与率的概念

劳动力参与率是指劳动力在一定范围内的人口的比率,是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标。具体计算公式为:

$$\text{总人口劳参率} = \frac{\text{劳动力}}{\text{总人口}} \times 100\%$$

$$\text{年龄别(性别)劳参率} = \frac{\text{某年龄(性别)劳动力}}{\text{该年龄(性别)人口}} \times 100\%$$

3. 劳动力供给的概念

(1)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)劳动力供给的工资弹性,是指劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度,简称劳动力供给弹性。其计算公式是劳动力供给量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。设 E_s 为劳动力供给弹性, $\Delta S/S$ 表示供给量变动的百分比, $\Delta W/W$ 表示工资变动的百分比,则有: $E_s = \frac{\Delta S/S}{\Delta W/W}$ 。

4. 劳动力供给弹性的分类

根据劳动力供给弹性的不同取值,一般将劳动力供给弹性分为五大类,见表1-1-1。

表 1-1-1 劳动力供给弹性的分类

划分标准	状态	说明
$E_s = 0$	供给无弹性	无论工资率如何变动(在劳动力市场分析的实际可能范围内), 劳动力供给量固定不变
$E_s \rightarrow \infty$	供给有无限弹性	此时工资率给定, 而劳动力供给量变动的绝对值大于 0
$E_s = 1$	单位供给弹性	工资率变动的百分比与劳动力供给量变动的百分比相同
$E_s > 1$	供给富有弹性	劳动力供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比
$E_s < 1$	供给缺乏弹性	劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比

【例题 3·单选题】当劳动力供给弹性(), 表示劳动力供给富有弹性。[2016 年 5 月真题]

- A. 小于 0 B. 大于 0 C. 小于 1 D. 大于 1

(二) 劳动力参与率的生命周期(掌握)

劳动力参与率的变动趋势为:

- (1) 15 ~ 19 岁年龄组的青年人口劳动力参与率下降。
- (2) 女性劳动力参与率呈上升趋势。
- (3) 老年人口劳动力参与率下降。
- (4) 25 ~ 55 岁年龄段男性成年人的劳参率保持高位水平, 不存在显著的趋势性变化。

(三) 经济周期与两种劳动参与假说

1. 经济周期

经济周期是指经济运行过程中繁荣与衰退的周期性交替。在经济总水平上升或下降时期, 总劳动力参与率亦发生波动。

2. 劳动参与假说

针对劳动力参与率随经济周期波动的状况, 研究者们提出两种劳动参与假说: 附加性劳动力假说与悲观性劳动力假说。

【例题 4·多选题】基于经济周期变动的劳动参与假说包括()。[2015 年 5 月真题]

- A. 乐观性劳动力假说 B. 相对性劳动力假说
C. 悲观性劳动力假说 D. 绝对性劳动力假说
E. 附加性劳动力假说

二、劳动力需求(了解)

(一) 劳动力需求的含义

1. 劳动力需求

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用的劳动量。劳动力需求是企业雇用意愿和支付能力的统一, 两者缺一不可。劳动力需求是一种派生性需求。

2. 劳动力需求的自身工资弹性

劳动力需求的自身工资弹性是指劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度。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, 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： $E_d = \frac{\Delta D}{D} / \frac{\Delta W}{W}$ 。

(二) 劳动力需求的工资弹性的分类

根据劳动力需求的工资弹性的不同取值，可将劳动力需求的工资弹性分为五类，如表 1-1-2 所示。

表 1-1-2 劳动力需求的工资弹性

分类标准	状态	说明
$E_d = 0$	需求无弹性	工资率不论如何变化，劳动力需求量固定不变。无弹性的劳动力需求曲线是一条与横轴垂直的线
$E_d \rightarrow \infty$	需求有无限弹性	工资率不变，即工资率变动的百分比为零，而劳动力需求量变动的百分比的绝对值大于零。有无限弹性的劳动力需求曲线与横轴平行
$E_d = 1$	单位需求弹性	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。这时的劳动力需求曲线是与横轴的夹角为 45° 并向右下倾斜的曲线
$E_d > 1$	需求富有弹性	此劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为平缓的曲线
$E_d < 1$	需求缺乏弹性	此劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为陡峭的曲线

(三) 劳动力需求量的变动

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。此类变动表现为在同一条劳动力需求曲线上的移动，如图 1-1-1 所示。

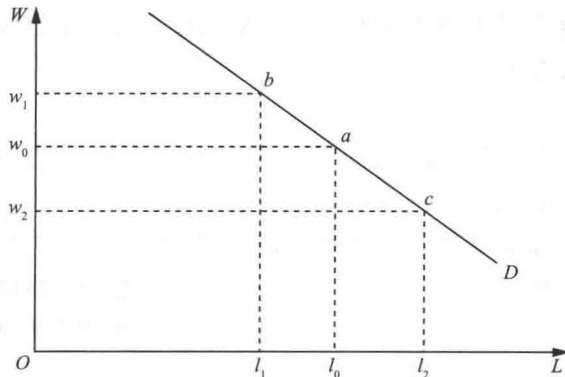


图 1-1-1 劳动力需求量的变动

图 1-1-1 中，横轴为劳动力需求量，纵轴为工资率， D 为劳动力需求曲线。

三、企业短期劳动力需求的决定(掌握)

(一) 边际生产力递减规律

1. 边际生产力递减规律

边际生产力递减规律是产量随着可变要素投入增加而变化的一种规律。短期的生产实际上就是产量取决于一个可变要素的投入。

2. 劳动投入增加引起的产量变动

边际产量是指由于增加一个单位的劳动要素投入而增加的产量。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，即边际产量递增阶段、边际产量递减阶段、总产量绝对减少。

3. 劳动投入增加量的计算

由总产量和劳动投入的关系,可以得到平均产量的概念。平均产量是指平均每单位劳动投入所生产的产量。设总产量为 Q ,可变的劳动要素投入为 L ,平均产量为 AP ,边际产量为 MP ,则有: $AP = Q/L$, $MP = \Delta Q/\Delta L$ 。

(二) 企业短期劳动力需求的决定

在完全竞争的市场结构中,资本等生产要素不变,唯一可变的是生产要素为劳动投入,那么,由于增加单位劳动而给企业增加的收益为劳动的边际产品价值,它等于劳动的边际产品乘以价格,即: $MRP = VMP = MP \cdot P$ 。式中, MRP 为劳动的边际产品收益; VMP 为劳动的边际产品价值; P 为产品的价格。

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。增加单位劳动投入所增加的成本称为边际成本。从经济学原理可知,企业实现利润最大化的目标,必须使其边际收益等于边际成本,则完全竞争条件下,短期企业劳动力需求决定的原则是:

$$MRP = VMP = MP \cdot P = MC = W$$

式中, MC 为边际成本; W 为工资。

【例题5·单选题】短期企业唯一可变的要素是()。[2010年5月真题]

- A. 生产资料 B. 劳动资料 C. 资本投入 D. 劳动投入

四、劳动力市场的均衡

(一) 劳动力市场的含义

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。

劳动力市场的主体由相互对立的两极构成:劳动力的所有者个体和使用劳动力的企业。

劳动力市场的客体是劳动者的劳动力,即存在于劳动者身体之内的体力和智力的总和——劳动能力。同时,劳动力也是劳动力市场关系的物质承担者。

【例题6·单选题】劳动力市场的客体是()。[2015年5月真题]

- A. 社会劳动力资源 B. 劳动者的劳动力
C. 劳动力的所有者 D. 使用劳动者的企业

2. 劳动力市场的性质

(1) 劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件。

(2) 劳动力与工资的交换行为,使交换双方各自得到所需要的使用价值,实现各自的效用。

(3) 劳动力市场的劳动交换,决定了劳动力的市场价值——工资。

(4) 通过劳动力市场的交换,实现劳动要素与非劳动生产要素的最佳结合,是一种具有最高效率、消耗最低费用的最经济的形式。

3. 劳动力市场的本质属性及其主要表现

劳动力市场的本质属性是指劳动力市场所维护、反映和调节的经济利益的性质。其主要

表现有：

(1) 劳动力市场是在产权边界界定清晰的条件下的必然产物。

(2) 劳动力市场是在社会主义市场经济中调节劳动力的配置，实现劳动要素与非劳动生产要素相结合的最有效率的最佳途径。

(3) 劳动力通过劳动力市场的劳动交换，离开流通领域进入生产领域后，所开始的劳动过程是商品生产者的劳动过程。

(二) 劳动力市场的静态与动态均衡(见表 1-1-3)

表 1-1-3 劳动力市场均衡分析

要点	具体内容
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
均衡分析方法	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
均衡分析分类	①局部均衡分析和一般均衡分析； ②静态均衡分析和动态均衡分析

(三) 劳动力市场均衡的意义

1. 劳动力资源的最优分配。
2. 同质的劳动力获得同样的工资。
3. 充分就业。

五、人口、资本存量与均衡工资率(见表 1-1-4)

表 1-1-4 人口、资本存量与均衡工资率

要点	具体内容
人口对劳动力供给的影响	①人口规模； ②人口年龄结构：通过劳动年龄组人口占人口总体比重的变化，影响劳动力供给；通过劳动年龄组内部年龄构成的变动，影响劳动力供给内部构成的变化； ③人口城乡结构
资本存量对劳动力需求的影响	资本存量的增加，根本改变了劳动力与资本的配置比例，从而使劳动生产率提高，劳动的边际产品增加。例如扩大固定资产的投资规模增大对劳动力的需求
人口、资本存量与劳动力市场均衡	在人口增长、资本存量增加的条件下，资本存量的增长率高于人口的增长率，其结果是均衡工资率得到提高，就业也在扩大

第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构

一、均衡价格论的一般原理及工资决定(掌握)

(一) 均衡价格论的概念

均衡价格论是说明通过商品供给与商品需求的运动决定商品价格形成的理论。均衡价格的形成过程也就是价格决定的过程。均衡价格的决定是需求规律和供给规律共同作用的结果。

(二) 工资决定

工资是指劳动力作为生产要素的均衡价格，即劳动力的需求价格与供给价格相一致的价格。工资的决定是以劳动力价值为基础，最终取决于劳动的边际生产率和劳动力再生产费用

及劳动的负效用。另外，劳动力这一生产要素价格的决定要受到社会的、历史的因素的影响。这些因素包括社会的风俗习惯、伦理道德等。

二、工资形式

(一) 工资形式的含义

工资形式是指劳动的计量和工资支付的方式。工资形式的关键是以何种方式准确地反映和计量劳动者实际提供的劳动数量。

(二) 工资形式的分类

1. 基本工资

基本工资是指以货币为支付手段，按照时间或产量计算的报酬，是工资构成的主要部分。其具体内容如表 1-1-5 所示。

表 1-1-5 基本工资的内容

内容	含义
工资率	工资率是指单位时间的劳动价格。根据单位时间标准的不同，可分为小时工资率、日工资率等
货币工资与 实际工资	货币工资是指工人单位时间的货币所得。 受到三个主要因素的影响：①货币工资率；②工作时长；③相关的工资制度安排 实际工资是指经价格指数修正过的货币工资，用以说明工资的实际购买能力，其公式为： 实际工资 = 货币工资 ÷ 价格指数
计时工资与 计件工资	应用最普遍的基本工资支付方式。计件工资只是计时工资的转化形式 计时工资是指依据工人的工资标准(单位时间的劳动价格)与工作时长支付工资的形式。计算公式：货币工资 = 工资标准 × 实际工作时间 计时工资的具体形式有：①小时工资制，货币工资 = 小时工资率 × 实际工作时间；②日工资制，货币工资 = 小时工资率 × 标准工作日小时数；③周工资制，货币工资 = 日工资率 × 标准工作周日数 计件工资是指依据工人合格产品数量(作业量)和计件工资率计算工资报酬的工资支付形式。 计算公式：货币工资 = 计件工资率(计件单价) × 合格产品数量

2. 福利(见表 1-1-6)

表 1-1-6 福利

要点	具体内容
概念	福利是工资的转化形式和劳动力价格的重要构成部分。福利与基本工资之和构成了劳动报酬
特征	①福利支付以劳动为基础，但并不与个人劳动量直接相关；②法定性；③企业自定性和灵活性
支付方式	①实物支付。包括各种免费或折价的工作餐、折价或优惠的商品和服务。 ②延期支付。企业现在支付一定量的货币作为保险基金，待具备享受资格(条件)时，员工获得使用权，包括各类保险支付，如退休金、失业保险等

第四节 就业与失业

一、就业总量的决定(掌握)

就业或劳动就业一般是指有劳动能力和就业要求的人，参与某种社会劳动，并通过劳动获得报酬或经营收入的经济活动。凡是从事社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的劳动者，即为就业者。其具体内容如表 1-1-7 所示。

表 1-1-7 就业总量的决定

要点	具体内容	
就业的三层含义	①劳动就业的主体是有劳动能力和就业要求的人，能够参加某种劳动； ②所参加的劳动属于社会劳动，对社会有益； ③所从事的劳动为有酬劳动，既可以是劳动报酬，也可以是经营收入	
总供给、总需求与均衡国民收入	总供给	①总供给是指一国在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。 ②总供给 = 各类生产要素供给的总和(劳动 + 资本 + 土地 + 管理) = 各类生产要素相应的收入的总和 = 消费 + 储蓄
	总需求	①总需求是指社会在一定时期内对产品和服务需求的总和。 ②总需求 = 消费品需求 + 投资品需求
	均衡国民收入	①总供给与总需求相等的国民收入称为均衡国民收入。 ②均衡国民收入 = 总供给 = 总需求 = 消费 + 储蓄 = 消费 + 投资 设均衡国民收入为 Y ，消费为 C ，储蓄为 S ，投资为 I ，则有： $Y = C + S = C + I$
就业总量决定	总供给价格函数	设 Z 为总供给价格， N 为就业量，总供给价格与就业量的关系为： $Z = f(N)$
	总需求价格函数	设 D 为总需求价格，总需求价格与就业量的关系为： $D = \psi(N)$
	社会就业总量取决于均衡国民收入，即取决于总需求水平。如果总需求水平很高，当 N 取某特定值时，总需求价格 D 总是大于总供给价格 Z ，企业界全体就会竞相购买生产要素，扩大就业，直到 $D = Z$ 时为止。所以一国的均衡国民收入和均衡就业量是同时被决定的	

二、失业及其类型(掌握)

(一) 失业的含义

失业是指劳动力供给与劳动力需求在总量或结构上的失衡所形成的，具有劳动能力并有就业要求的劳动者处于没有就业岗位的状态。

(二) 失业的类型(见表 1-1-8)

表 1-1-8 失业的类型

失业类型	具体内容	
摩擦性失业	含义	指劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时所产生的时间滞差，以及劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业
	特征	失业劳动力与就业岗位在数量上是平衡的。摩擦性失业是动态性市场经济的一个自然特征，是高效率利用劳动资源的需要
技术性失业	含义	指在生产过程中，由于引进先进技术替代人力，以及改善生产方法和管理而造成的失业
	对策	推行积极的劳动力市场政策，强化职业培训，普遍地实施职业技能开发
结构性失业	含义	指由于经济结构的变动，造成劳动力供求结构上的失衡所引致的失业
	对策	推行积极的劳动力市场政策，包括超前的职业指导和职业预测、广泛的职业技术培训，以及低费用的人力资本投资计划等
季节性失业	含义	①由于气候状况有规律的变化对生产、消费产生影响所引致的失业； ②人们的消费习惯、流传久远的习俗对消费行为的影响，进而对劳动力需求的连锁反应所形成的失业
	表现	①气候状况对某些行业的生产产生影响，进而影响劳动力需求； ②气候状况对某些消费需求产生影响，进而影响劳动力需求

2. 转移支付

转移支付是政府发挥收入再分配作用的主要手段，是政府在社会保险福利、社会优抚、社会救济以及某些补贴等方面的支出。

(二) 劳动力市场的制度结构要素

劳动力市场的制度结构要素主要包括：

1. 最低劳动标准。最低劳动标准包括最低工资标准和最长劳动时间标准等。
2. 最低社会保障。
3. 工会。

最低劳动标准、最低社会保障、工会权利义务等三个制度结构，在现代市场经济国家都是以法律的形式确定下来，受到法律的保护。

(三) 就业与收入的宏观调控(掌握)

对就业总量影响最大的宏观调控政策是财政政策、货币政策和收入政策。其具体内容如表 1-1-11 所示。

表 1-1-11 就业与收入的宏观调控影响因素

影响因素	要点	具体内容
财政政策	概念	指政府运用财政预算来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策
	内容	通过增减政府税收和预算支出水平来调节经济
	类型	①扩张性的财政政策。通过采取扩大政府购买、增加政府转移支付、降低税率等措施来刺激消费和投资，增加总需求，以提高就业水平。 ②紧缩性的财政政策。通过采取减少政府购买和转移支付、提高税率等措施来削弱消费与投资，减少总需求，以稳定物价
	措施	①调整政府购买水平；②调整政府转移支付水平；③变动税率
货币政策	概念	政府以控制货币供应量为手段，通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策
	内容	基本手段是调节货币供应量。直接目的是调控利息率，最终目标是通过利率的变动影响投资、消费和政府支出，达到增加或降低有效需求，使总供给与总需求趋于均衡
	类型	①扩张性的货币政策。如降低法定准备金率、降低贴现率、中央银行买进政府债券等。 ②紧缩性的货币政策
	措施	①调节法定准备金率；②调整贴现率；③公开市场业务
收入政策	作用	①有利于宏观经济的稳定；②有利于资源的合理配置；③有利于缩小不合理的收入差距
	收入差距的衡量指标——基尼系数	①当基尼系数接近 0 时，收入便接近于绝对平等；反之，当基尼系数接近 1 时，收入便接近于绝对不平等。基尼系数越大，表示收入越不平等。 ②从世界各国情况来看，基尼系数小于 0.2 时，表示收入差距非常小；基尼系数在 0.4 以上，则表示收入差距比较大；通常的基尼系数在 0.2~0.4 之间
	措施	①调控收入与物价关系的措施；②收入平等化措施

【例题 10·多选题】扩张性财政政策包括()。[2016 年 5 月真题]