



用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程

(第三版)

企业人力资源 管理师 (基础知识)

中国就业培训技术指导中心 组织编写



中国劳动社会保障出版社

用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程（第三版）

企业人力资源管理师

基础知识

中国就业培训技术指导中心 组织编写

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师：基础知识/中国就业培训技术指导中心组织编写. —3版. —北京：中国劳动社会保障出版社，2014

国家职业资格培训教程

ISBN 978-7-5167-0973-3

I. ①企… II. ①中… 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(2014)第 023727 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 13 印张 238 千字

2014 年 2 月第 3 版 2014 年 2 月第 1 次印刷

定价：24.00 元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 80497374

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

国家职业资格培训教程（第三版）

企业人力资源管理师（基础知识）

编审委员会

主 任	张立新	刘 康	郑东亮			
副主任	张亚男	艾一平				
委 员	岳 威	安鸿章	曾湘泉	时 勤	陈 蕾	
	胡小勇	田大洲	鲍春雷	仲艳平		

本书编写人员

主 编	安鸿章	岳 威				
编 者	安鸿章	岳 威	吴国存	李新建	王守志	
	肖 霞	赵慧军	胡小勇	田大洲	鲍春雷	
	张京鹏	高 珊				

出版前言

为更好地推动企业人力资源管理师职业培训和职业技能鉴定工作的开展，2007年，我们组织国内高等院校、科研机构和企业界的有关专家，根据新修订的《企业人力资源管理师国家职业标准》（以下简称《标准》），出版了第二版《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程》（以下简称《教程》）。根据《标准》的要求，《教程》突出了“以职业活动为导向，以职业能力为核心”的指导思想。在结构上，针对人力资源管理职业活动的领域，按照模块化的方式，分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）四个级别编写。《教程》的基础知识部分内容对应《标准》的“基本要求”；各个级别的内容分别对应于《标准》中各个级别的“工作要求”。《教程》适用于人力资源管理的相关培训，是职业技能鉴定的推荐辅导用书。

至今，第二版《教程》已经使用了6年。在这期间，企业人力资源管理领域发生了诸多发展变化，为此，我们又组织有关专家对第二版《教程》进行了必要的调整和修改，形成第三版《教程》。此次新修订的《教程》结合了最新的人力资源管理理论与实践经验，更加突出了职业培训特色。

第三版《教程》的一级由安鸿章、时勘主编，二、三、四级由安鸿章主编，基础知识由安鸿章、岳威主编。安鸿章、时勘、岳威、王守志、吴江、余琛、胡小勇、田大洲、鲍春雷、时雨、康士勇、王宝石、许明月、张洪德、张淑华、张兰、刘瑛、荣凤杰、杨光、王静、刘烨星、吴国存、李新建、肖霞、赵慧军、张京鹏、高珊等同志参加了撰稿和编写工作。此外，肖霞、赵慧军、魏钧、蔡宁、韩永江、童天、聂鲲鹏、邹勇、刘小玲、江黎、万娟、王素芬、赵慧悦、赵云、苑彬成等同志参加了第二版《教程》的编写工作，张琪、胡芳、李庆章、闫治平、李文贵、曹来京、侯海明、周霞、肖旭、吴孟捷、何黎明、周伟、曲龄年、阎恺、石美遐、徐成响、姚裕群、陈丁、郭漫、苏爱民、陈红、王静、何波、哈晓斯、李建设等同志参加了2002年第一版《教程》的编写工作。在此一并表示感谢。

由于时间仓促，不足之处在所难免，欢迎读者提出宝贵意见。

目 录

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	(5)
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构	(14)
第四节 就业与失业	(18)
第二章 劳动法	(28)
第一节 劳动法的体系	(28)
第二节 劳动法律关系	(39)
第三章 现代企业管理	(45)
第一节 企业战略管理	(45)
第二节 企业计划与决策	(62)
第三节 市场营销	(74)
第四章 管理心理与组织行为	(97)
第一节 个体心理与行为的分析	(97)
第二节 工作团队的心理与行为	(113)
第三节 领导行为及其理论	(121)
第四节 人力资源管理中的心理测量技术	(131)
第五章 人力资源开发与管理	(137)
第一节 人力资源的基本理论	(137)
第二节 人力资源开发	(163)
第三节 现代企业人力资源管理	(179)
参考书目	(199)

第一章 劳动经济学

第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法

☆劳动经济学是研究市场经济制度中的劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。

一、劳动资源的稀缺性

人们社会生活的一个最为基本的事实是通过消费各种消费资料以满足自身的需要。从经济学的观点看，构成消费对象的消费资料不仅仅是有形的物质资料，而且还包括无形的非“物质”资料。由于消费这些资料，人们的需要和愿望才得到满足，社会才能存在与发展。但人所共知，生产或形成赖以消费的资料均需劳动，均需消费各种资源才能做到，而人类社会没有足以满足其全部需要的资源。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。

劳动资源的稀缺性具有如下属性：

其一，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。一定时期，社会可支配的劳动资源无论其绝对量有多大，但总是一个既定的量。任何一个既定的量与无限性相比，总是不足的，即具有稀缺性。

其二，劳动资源的稀缺性又具有绝对的属性。社会和个人的需要和愿望不断增长、变化，已有的需要和愿望得到了满足，又会产生新的需要。因此，劳动资源的稀缺性存在于社会历史发展的各个阶段，从而使劳动资源的稀缺性具有普遍和绝对的属性。

其三，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。劳动资源只能以一定的规模加以利用。消费资料的形成是劳动的结果，是消费各种资源的产物。若消费各种资源的支付能力、支付手段是无限的，那么，消费资料也就是无限的。而支付能力是生产出来的，是生产的结果，生产力等于支付能力。一定社会发展阶段所能够拥有的劳动量就是消费的支付能力。由于消费各种资源以生产或形成经济物品的支付能力、支付手段，即生产力是有限的，这也正是资源（包括劳动资源）闲置的根本原因之一。

现代劳动经济学产生于劳动资源的稀缺性与成本的存在，其研究对象正是这种客观存在所决定的。

二、效用最大化

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，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。企业追求的目标是利润的最大化。这里不对“利润”做纯经济学的分析，而仅指把利润定义为企业生产经营的总收入减去总费用的差额部分。利润最大化的含义就是：如果上述的“差额”是正值，则越大越好；如果是负值，则越小越好。利润最大化不过是效用最大化的变形，它突出了效用的货币收益方面，而忽略掉非货币收益方面。

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。

三、劳动力市场

劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分，我们可用图 1—1 所示的模型揭示劳动力市场的基本功能，它根据经济学的基本理论，描述一个最简单的经济系统的收入循环模型。

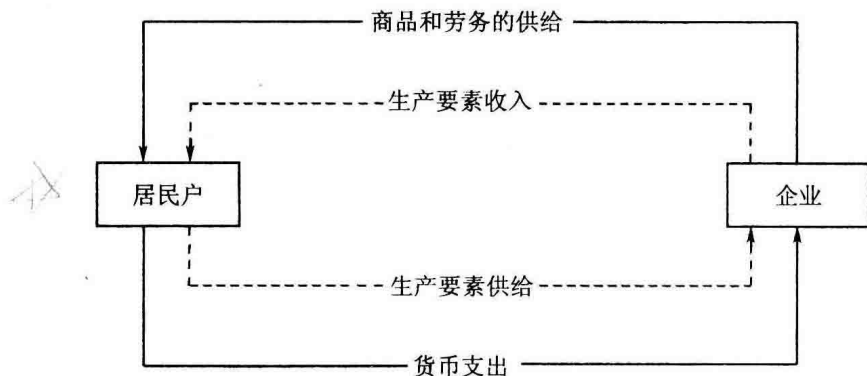


图 1—1 收入循环模型

从图 1—1 模型中可见，该经济系统由居民户（家庭户）和企业组成。虚线连接的循环是生产要素市场，实线连接的循环是产品（服务）市场。在生产要素市场，居民户是生产要素的供给者，企业是生产要素的需求者。企业由于生产要素的使用须向居民户支付要素报酬（如工资）。在商品市场中，居民户是商品和服务的需求者，企业则是供给者，居民户向企业支付货币，交换商品和服务。在商品市场与生产要素市场上，供需主体双方互相换位；而在同一市场，则是供给与需求的相互对立和适应。供给与需求的选择反映为按照一定的价格实现商品的交换。

在劳动力市场上，居民户是劳动力的供给方，企业是劳动力的需求方，

通过双方的无数次选择,按照一定的工资率(从供给的角度看,是要素服务收入;从需求的角度看,是要素使用成本)将劳动力配置于某种产品和服务的生产的职业岗位上。劳动力市场上劳动力供求的运动,同时决定一个经济社会的就业规模和获得的工资量。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。

从上述分析可见,劳动力市场的功能与其他市场是相似的,即通过商品的供给与需求决定价格的机制,实现、调节资源的配置;解决生产什么,如何生产和为谁生产这一经济社会的基本课题。如产品市场,哪一种产品的价格高就生产哪一种,用什么方法生产费用低就用什么方法生产,谁在产品生产中做出的贡献大,谁得到的报酬(收入)就多。

劳动力市场如果完全依此运行,劳动经济学就将不会存在。不可否认,劳动力市场具有其他市场相类似的功能。如果不考虑劳动力的特殊性,劳动力市场的运行也与其他市场相类似。不过,劳动力市场配置的资源、交换的商品是劳动力,这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。

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,劳动经济学是研究劳动力市场现象及其运行规律的科学。

四、劳动经济学的研究方法

劳动经济学是现代经济学体系的组成部分,必须用科学的方法加以研究,并依照认识客观事物的一般规律,从劳动力市场现象的普遍联系中,概括和归纳出劳动力市场的运行规律。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

1. 实证研究方法的特点

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。经济学与劳动经济学所运用的实证研究方法 with 哲学中的实证主义虽有渊源关系,但却是有差异的。实证研究方法试图超越或排斥价值判断,只揭示经济现实内在的构成因素及因素间的普遍联系,归纳概括现象的本质及其运行规律。

实证研究方法具有以下两个特点:

其一,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。

其二,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

据经验和事实进行检验。

2. 实证研究方法的步骤

运用实证研究方法分析研究经济现象，目的在于创立用以说明经济现象的理论。因此，运用实证研究方法研究客观现象的过程，也就是形成经济理论的过程。这一过程可分为如下步骤：

(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。劳动经济学研究经济过程中的市场主体在劳动力市场的行为，由研究对象的特征所决定，试图把所有复杂因素都包括进去，显然是既不现实也不可能的。为此，必须对某一理论所适用的条件进行设定。当然，所假设的条件有一些是不现实的，但没有这些假设条件则无法进行科学研究。运用实证研究方法研究问题，必须正确设定假设条件。

(3) 提出理论假说。假说是对现象进行客观研究所得出的暂时性结论，也就是未经过证明的理论。假说是对存在的经济现象经验性的概括和总结，但还不能说明它是否能成为具有普遍意义的理论。

(4) 验证。在不同条件和不同时间对假说进行检验，用事实检验其正确与否。检验包括应用假说对现象的运行发展进行预测。

运用实证研究方法研究劳动力市场现象，必须坚持调查研究，一切从实际出发；同时需要经济学知识和均衡分析、市场非均衡分析、静态分析和动态分析方法，还需要逻辑学、数学、统计学等多方面的知识和分析工具。

(二) 规范研究方法

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。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。

规范研究方法具有以下几个特点：

1. 规范研究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。规范研究方法研究经济现象的出发点和归宿离不开价值判断。这里的价值概念不是仅指经济学中商品的价值，而是指经济现象的社会价值。

规范研究方法，就是从上述价值判断出发来研究经济现象，并研究如何实现上述标准。

2. 规范研究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。实现互惠的交换当然对社会有积极意义，它有利于社会总体福利水平的提高。但是由于经济运行过程中存在种种障碍，使互惠的交换不能实现。其主要障碍有以下三类：①信息障碍。由于信息缺陷、信息偏误、信息不对

称,使市场主体不能进行互惠交换。②体制障碍。交换本身是互惠的,但实际存在的某种惯例、政策及体制安排,阻碍互惠交换的实现。③市场缺陷。潜在的交换是互惠的,但由于市场自身的缺陷,或者交换参与的主体由于观念或习惯的干扰无法进行交换。

上述互惠交换的障碍仅仅依靠市场自身的力量很难消除甚至不能消除,需要政府制定一定的社会经济政策及体制调整才能推进互惠交换的发展,以增进社会福利。因此,规范研究方法往往成为为政府制定社会经济政策服务的工具。

实证研究方法排斥价值判断,规范研究方法却以价值判断为基础,但是两种研究方法并不是完全对立的。劳动经济学毕竟不能等同于物理学、化学等自然科学,它无法摆脱规范问题,也就是无法回避价值判断问题。实践表明,规范研究方法脱离不开实证研究方法对经济现象的客观分析;实证研究方法也离不开价值判断的指导。因此,在劳动经济学的研究中要把两种方法结合起来运用。

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

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。“一定范围内的人口”可依若干标志进行分类,如总人口、不同年龄组人口或不同性别人口等。以总人口计算的劳动力参与率(以下简称劳参率)称为总人口劳参率;以某年龄组计算的劳参率称为年龄别劳参率;以某一性别计算的劳参率称为某性别劳参率。具体的计算公式分别为:

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

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

劳动力参与率只是测度和反映人口参与社会劳动程度的指标,它本身并不是影响人口参与社会劳动的因素,社会的、家庭的经济因素影响劳动参与的选择和决策,再通过劳参率的变化影响劳动力供给。此外,由于劳参率指标准确地反映劳动参与的变动,故它成为分析劳动力供给变动的工具。

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。

（劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度被定义为劳动力供给的工资弹性，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：

劳动力供给弹性 =
$$E_s = \frac{\Delta S / S}{\Delta W / W}$$

通常在考察市场劳动力供给时，劳动力供给弹性值分布在 0 到无限大之间。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：

1. 供给无弹性，即 $E_s = 0$ 。在这种情况下，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。
2. 供给有无限弹性，即 $E_s \rightarrow \infty$ 。这时工资率给定，而劳动力供给量变动的绝对值大于 0。
3. 单位供给弹性，即 $E_s = 1$ 。在这种情况下，工资率变动的百分比与劳动力供给量变动的百分比相同。
4. 供给富有弹性，即 $E_s > 1$ 。劳动力供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比。
5. 供给缺乏弹性，即 $E_s < 1$ 。劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比。

劳动力供给量的变动是指在其他条件不变的情况下，仅由工资率变动所引起的劳动力供给数量的变化。

（二）劳动力参与率的生命周期

如果研究劳参率的长期变动，则可看到如下比较重要的变动趋势：

首先，15~19 岁年龄组的青年人口劳参率下降。20 世纪 60 年代以后，教育事业的发展，中、高等教育入学率的提高，经济结构升级，特别是科学技术广泛地应用于国民经济各个部门所导致的高学历劳动者的需求，以及高学历者的较高工资等原因，造成这个年龄组的劳参率下降。

其次，女性劳参率呈上升趋势。虽然在总体上仍较男性劳参率低，并且存在着对经济周期循环的敏感反应性，但 20 世纪 80 年代与 60 年代相比，女性劳参率水平有显著的提高。形成这种变动趋势的主要原因是：①女性教育水平普遍提高，与此相应的工资率普遍提高；②制度劳动时间缩短，灵活工时制度普遍推行，如弹性工资制、半日工作、短工劳动等；③人口出生率下降对家务劳动的全面影响；④科学技术进步对产业技术状况、家务劳动效率的全面影响。

再次，老年人口劳参率下降。这种变化的主要原因是收入保障制度以及各种形式的企业养老保险计划的完善和推广。

最后，25~55 岁年龄段男性成年人的劳参率保持高位水平，观察不到

因经济周期循环产生的变动,也不存在显著的趋势性变化。长期的变动趋势说明,男性成年人是稳定的高水平劳动力供给的主体,同时也是家计的主体。他们在家庭经济内部的分工中处于最优先就业的位置。

(三) 经济周期与两种劳动参与假说

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。人们观察到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。但是这种波动的变化方向却有差异,尤其是在经济衰退时期。在有的经济衰退时期,总劳动力参与率上升,而在另一些经济衰退时期,总劳动力参与率下降。针对这种状况,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。

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。这个劳动力群体不管短期工资和劳动力市场条件如何发生变化,不管是处于就业状态还是处于非就业状态,总是停留在劳动力市场中。他们的流动表现为就业者和失业者间的流动,而不表现为劳动力与非劳动力的流动。这个劳动力群体被称为一级劳动力。与此相对的劳动力群体被称作劳动力市场的二级劳动力。二级劳动力主要由中年妇女构成。二级劳动力参与率与经济运行周期存在着较敏感的反应性。

- 一级劳动力:不敏感
经济周期
二级劳动力:敏感

附加性劳动力假说认为,在经济总水平下降时期,由于衰退,一些一级劳动力处于失业状态。此时,为了保证家庭已有的收入水平,二级劳动力走出家庭,以期寻找工作。因此,二级劳动力参与率与失业率存在着正向关系:失业率上升,二级劳动力参与率提高。

悲观性劳动力假说认为,在就业率下降、失业率上升时期,一些一级劳动力处于失业状态,但仍滞留在劳动力市场,而许多二级劳动力对寻找新的工作机会的前景持悲观态度,因而宁愿退出劳动力市场而不愿作为失业者。因此,二级劳动力参与率与失业率存在着反向关系:失业率上升,二级劳动力参与率下降。

情况

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。但总的来说,在经济衰退时期,多数情况下劳参率下降,即悲观性劳动力效应更强一些。

失业率

劳参率

由于上述现象的存在,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。

二、劳动力需求

反比

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。

由于劳动力需求的派生性以及该需求是生产要素需求的组成部分，所以，劳动力需求的分析必须联系产品需求的分析，必须联系劳动力与其他生产要素相互关系的分析。劳动力需求的理论是关于生产的理论。

虽然劳动力需求是一种派生性需求，但是企业在劳动力的雇用上并不是简单地随产品需求变动而调整其劳动力需求的。如果增加雇用量能使总收入比总成本增加更多的话，那么企业才将增加劳动力的雇用；反之，如果总成本比总收入增加得多，企业绝不会增雇工人。

因此，在假设其他条件不变的情况下，劳动力需求与工资率存在着如下关系：工资率提高，劳动力需求减少；工资率降低，劳动力需求增加。这是我们分析劳动力需求的一个重要前提。

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。

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：

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。无弹性的劳动力需求曲线是一条与横轴垂直的线，如图 1—2 中的 A。

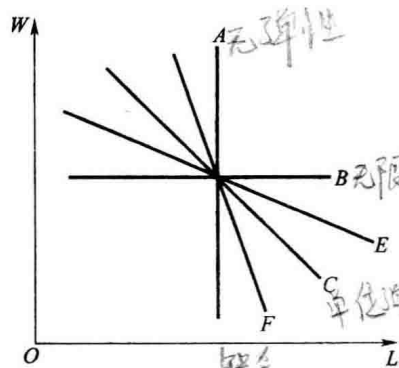


图 1—2

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。有无限弹性的劳动力需求曲线与横轴平行,如图 1—2 中的 B。

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。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,如图 1—2 中的 C。

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,如图 1—2 中的 E。

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,如图 1—2 中的 F。

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—3 所示。

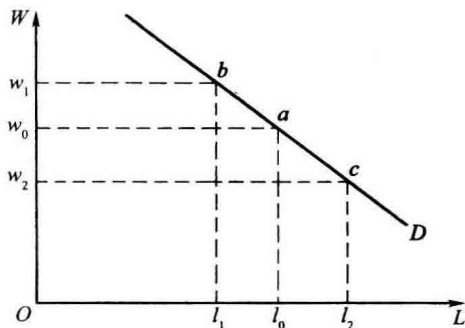


图 1—3 劳动力需求量的变动

图 1—3 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。当工资率为 w_0 时,劳动力需求量为 l_0 ,在需求曲线 D 上为 a 点。工资率由 w_0 提高到 w_1 时,需求量由 l_0 下降到 l_1 ,在需求曲线 D 上由 a 向左上移动到 b 点。工资率由 w_0 下降到 w_2 时,劳动力需求量由 l_0 增加到 l_2 ,在需求曲线上由 a 向右下移动到 c 点。

三、企业短期劳动力需求的决定 $MRP = VMP = MP \cdot P = MC = W$

(一) 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。当把可变的劳动投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：边际产量递增阶段。所谓边际产量，是指由于增加一个单位的劳动要素投入而增加的产量。这是因为在开始时，不变的生产要素没有得到充分的利用，劳动投入不断增加，可以使固定不变的生产要素得到充分利用，从而使边际产量递增。

第二阶段：边际产量递减阶段。之所以出现边际产量递减，是因为不变的生产要素已接近充分利用，可变的劳动要素对不变的生产要素的利用趋向于极限。

第三阶段：总产量绝对减少。此时，固定不变的生产要素已经得到充分利用，潜力用尽，固定不变的生产要素已经容纳不了过多的可变要素，两者的结合比例已经完全恶化。再增加可变的劳动要素，只会降低生产效率，使总产量减少。

由总产量和劳动投入的关系，还可以得到平均产量的概念。平均产量就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：

$$AP = Q/L \quad MP = \Delta Q / \Delta L$$

在图 1—4 中，横轴为劳动收入 L ，纵轴为总产量、平均产量、边际产量；对应三种产量的曲线为 TP 、 MP 和 AP 。从图 1—4 中可以看到如下特点：

其一， TP 、 AP 、 MP 三条曲线都是先增后减。第一阶段， AP 递增；第二阶段， MP 递减；第三阶段， MP 为负值。

其二， AP 与 MP 的交点为 AP 的最大值。两条曲线相交前， $AP < MP$ ；相交后， $AP > MP$ 。

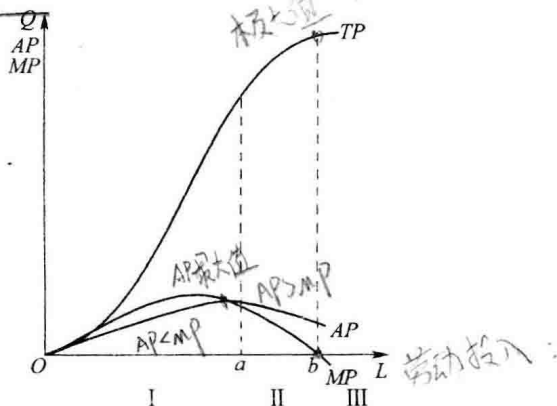


图 1—4 总产量、平均产量、边际产量

其三，当 $MP=0$ 时，总产量取得极大值。

根据图 1—4 表示的总产量、平均产量、边际产量和劳动投入的关系，可以清楚地看到企业在资本等生产要素固定不变时，劳动投入对产出的影响。在区域 I，平均产量 AP 一直在增加，并且边际产量 MP 大于平均产量

AP。所以，劳动投入至少要增加到 a 点才能使平均产量最大。在区域Ⅱ，劳动投入的变动区间为 $a \sim b$ 点，这一区域平均产量下降，边际产量递减。但劳动投入增加仍可使总产量增加，只不过增加的比率是下降的。到 b 点时，边际产量为零，总产量最大。在区域Ⅲ，劳动投入量大于 b 点，边际产量为负，总产量也在绝对减少。

由此可见，企业在资本等生产要素固定不变时，劳动投入的增加量应在区域Ⅱ，即 $a \sim b$ 区间。

（二）企业短期劳动力需求的决定

企业若以人均产量最大为目标，劳动投入量 a 点最佳；若以总产量最大为目标，劳动投入量 b 点最佳；若以利润最大为目标，就不能简单地说了，它要取决于产品价格与生产费用。因此，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。

前已述及，由增加一单位劳动要素投入所增加的产量定义为劳动的边际产量，也叫做边际产品。边际产品按照现行价格出售，则企业得到的收入增量就是劳动的边际产品价值（VMP）。因为完全竞争的市场，产品价格不变，劳动的边际产品价值等于劳动的边际产品收益。设劳动的边际产品收益为 MRP ，劳动的边际产品价值为 VMP ，产品的价格为 P ，则有：

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

即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。

短期企业唯一可变的生产要素是劳动投入，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，设为 MC 。显然， $MC = W$ 。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，即 $MRP = MC$ ，因为 $MRP = VMP$ ， $MC = W$ ，所以，在完全竞争条件下，短期企业劳动力需求决定的原则是： $MRP = VMP = MP \cdot P = MC = W$ 。

四、劳动力市场的均衡

（一）劳动力市场的含义

劳动力市场有广义和狭义两种理解：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：其一为劳动力的所有者个体，其二为使用劳动力的企业。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

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