

全国经济专业技术资格考试指定用书

# 劳动

## 经济专业知识与实务

(中 级)



劳 动 部 人 事 司 组织编写  
人事部全国职称考试指导中心

中国劳动出版社

全国经济专业技术资格考试指定用书

# 劳动经济专业知识与实务

(中级)

主 编 杨体仁 王立真

副 主 编 王旭东

编写人员(以姓氏笔划为序)

王立真 王守志 朱勇国

李丽琳 陈 健 程延园

审 稿 李宝芝 王希付

中国劳动出版社

**(京)新登字 114 号**

**全国经济专业技术资格考试指定用书**  
**劳动经济专业知识与实务**  
**(中级)**

主编 杨体仁 王立真

副主编 王旭东

责任编辑 朱学敏 陆萍

中国劳动出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号)

农业出版社印刷厂印刷

787×1092 毫米 32 开本 13 印张 290 千字

1993 年 8 月北京第 1 版 1993 年 10 月北京第 3 次印刷

印数:27600

ISBN 7-5045-1363-6/F·212 定价:11.50 元

# 前 言

根据人事部颁布的《经济专业技术资格考试暂行规定》，在全国实行统一的经济专业技术资格考试。为了提高广大经济专业人员的业务素质和应考能力，并使命题工作有所遵循，我们会同中国工业经济协会、农业部、国内贸易部（原商业部、物资部）、财政部、税务局、中国人民银行总行、中国人民保险总公司、交通部、铁道部、民航局、劳动部、邮电部、建设部、旅游局、物价局共同组织有关院所的专家编写了这套教材。

本套教材是全国经济专业技术资格考试指定用书，共 36 种，包括经济基础科目和十三个经济专业的用书。其中，运输专业分为公路、水路、铁道、民航四类，财政专业分为财政和税务二类。每专业（类）均分为初、中级两种。本套教材旨在使考生全面了解、掌握经济基础知识和各经济专业知识与技能。考生可根据实际情况，选择相应级别的经济基础和有关专业考试用书。

在组织编写这套教材时，我们集中了有关部门、院所造诣较深、具有丰富实践经验的专家学者共同编纂，力求在书中反映我国改革开放和社会主义市场经济的要求与内容。但由于我国社会主义市场经济有一个逐步完善的过程，也由于我们组织的水平能力有限，时间仓促，工作可能还存在一些疏漏，

我们热切希望广大从事经济理论研究和从事实际经济工作的各界人士对这套教材的不足之处给予批评和指正。

在本套书出版之际,我们谨向参与组织、编写工作的有关部门和专家学者,表示诚挚的谢意!

**人事部全国职称考试指导中心**

1993年8月

# 目 录

## 第一部分 劳动经济学原理

|                             |      |
|-----------------------------|------|
| <b>第一章 劳动力市场均衡</b> .....    | (1)  |
| 第一节 劳动力供给行为.....            | (1)  |
| 第二节 劳动力需求行为.....            | (9)  |
| 第三节 供给与需求的相互作用 .....        | (24) |
| <b>第二章 工资</b> .....         | (34) |
| 第一节 工资水平 .....              | (34) |
| 第二节 工资差别 .....              | (45) |
| 第三节 工资形式的选择 .....           | (51) |
| <b>第三章 人力资本投资经济分析</b> ..... | (59) |
| 第一节 收益、支出折现.....            | (59) |
| 第二节 招收员工的投资 .....           | (60) |
| 第三节 培训投资 .....              | (65) |
| 第四节 劳动力流动与人力资本投资 .....      | (76) |
| <b>第四章 就业</b> .....         | (85) |
| 第一节 就业量的决定 .....            | (85) |
| 第二节 失业与经济波动 .....           | (89) |
| 第三节 就业与经济发展 .....           | (94) |

## 第二部分 社会劳动管理

|            |                            |       |
|------------|----------------------------|-------|
| <b>第五章</b> | <b>中国的劳动制度与劳动政策</b> .....  | (103) |
| 第一节        | 劳动就业制度.....                | (103) |
| 第二节        | 工资制度.....                  | (110) |
| 第三节        | 社会保险制度.....                | (114) |
| <b>第六章</b> | <b>劳动法律制度</b> .....        | (121) |
| 第一节        | 我国劳动法渊源.....               | (121) |
| 第二节        | 我国劳动法原则.....               | (125) |
| 第三节        | 我国劳动立法的实践.....             | (129) |
| 第四节        | 我国劳动法的监督制度和法律责任制度<br>..... | (133) |
| 第五节        | 我国的劳动争议处理制度.....           | (137) |

### 第三部分 现代企业劳动人事管理

|                                         |       |
|-----------------------------------------|-------|
| <b>第七章 企业人员素质测评</b> .....               | (155) |
| 第一节 企业人员素质测评概述.....                     | (155) |
| 第二节 企业人员素质测评准备.....                     | (159) |
| 第三节 企业人员素质测评实施.....                     | (175) |
| 第四节 企业人员素质测评数据处理.....                   | (177) |
| 第五节 测评结果的分析与应用.....                     | (179) |
| <b>第八章 劳动者在劳动过程中的劳动强度与作业疲劳</b><br>..... | (183) |
| 第一节 劳动强度.....                           | (183) |
| 第二节 作业疲劳.....                           | (186) |

|               |                         |              |
|---------------|-------------------------|--------------|
| 第三节           | 提高作业能力和降低疲劳的措施·····     | (195)        |
| <b>第九章</b>    | <b>岗位评价·····</b>        | <b>(210)</b> |
| 第一节           | 岗位研究概述·····             | (210)        |
| 第二节           | 岗位调查与岗位分析·····          | (212)        |
| 第三节           | 岗位评价与分类·····            | (220)        |
| <b>第十章</b>    | <b>劳动行为激励·····</b>      | <b>(254)</b> |
| 第一节           | 动机与激励概述·····            | (254)        |
| 第二节           | 内容型激励理论·····            | (259)        |
| 第三节           | 过程型激励理论·····            | (273)        |
| 第四节           | 行为改造型激励理论·····          | (280)        |
| 第五节           | 综合型激励理论·····            | (300)        |
| <b>第十一章</b>   | <b>人力发展规划·····</b>      | <b>(307)</b> |
| 第一节           | 人力发展规划的内容·····          | (307)        |
| 第二节           | 编制人力发展规划的方法·····        | (310)        |
| 第三节           | 短期人力计划·····             | (315)        |
| <b>第十二章</b>   | <b>人与事的配合·····</b>      | <b>(320)</b> |
| 第一节           | 选员·····                 | (320)        |
| 第二节           | 劳绩的考核和评定·····           | (345)        |
| <b>第十三章</b>   | <b>人力开发·····</b>        | <b>(371)</b> |
| 第一节           | 职业培训·····               | (371)        |
| 第二节           | 管理人员的开发·····            | (377)        |
| <b>第十四章</b>   | <b>企业定员与劳动定额方法·····</b> | <b>(394)</b> |
| 第一节           | 企业定员的方法·····            | (395)        |
| 第二节           | 劳动定额的制定方法·····          | (401)        |
| <b>主要参考书目</b> | <b>·····</b>            | <b>(407)</b> |
| <b>后记</b>     | <b>·····</b>            | <b>(408)</b> |

# 第一部分 劳动经济学原理

---

## 第一章 劳动力市场均衡

劳动力市场是通过劳动力供求双方相互选择而自动配置劳动力资源的体系。构成劳动力供求主体的是劳动者个人和雇主(或称用人单位),劳动者个人为供给方,用人单位为需求方。本章从微观的角度分别分析劳动力供给方的劳动力供给行为以及雇主的劳动力需求行为,然后综合分析劳动力供给与劳动力需求的相互作用,即劳动力市场的均衡。

### 第一节 劳动力供给行为

#### 一、影响劳动力供给的因素

##### (一)个人财富总量

在社会财富没有达到极大丰富的情况下,参加劳动还只是人们谋生的手段,而不是一种享受,相反,闲暇对劳动者个人来说是一种享受或称效用。因此,个人财富总量直接决定了劳动者个人是否参加社会工作的决策。个人财富总量越大,例

如劳动者的收入越高,劳动者参加社会工作的动机就越小;相反,个人财富总量越小,劳动者参加社会工作的动机越大。

个人财富包括的内容很多,既包括物质财富,又包括非物质财富,例如银行储蓄、股票、土地、住房、发明专利、个人才能、个人可支配时间等等均是。因为所有能够给财富所有者带来效用的东西都是财富。由于财富包含的内容广泛,很难将个人的各种财富相加,求得其总量,但可以将支出各项财富,可能取得的报酬,即收入相加即总收入代表财富总量。因此,个人财富总量对个人劳动力供给的影响也就是个人收入对个人劳动力供给的影响,很明显,这是一种负相关影响。

中国几十年来,实行的是计划经济体制,在计划经济体制下由社会中心采用行政手段直接配置劳动力资源,个人基本上没有劳动力供给决策权,因而很难发现个人财富对个人劳动力供给的这种负相关的影响。但并不是不存在这种影响,在没有考上大学的高中毕业生是否参加工作的 问题上,个人财富总量有一定的影响力就反映了出来。没有考上大学的高中毕业生是参加工作还是再复习一年考大学,基本上取决于毕业生的家庭经济情况。在家庭经济情况好的家庭,毕业生一般都会去复读一年,准备再次考大学;而在经济情况极差的家庭,毕业生一般会马上参加工作。在计划经济条件下,个人收入对劳动力供给的影响更普遍的是反映在企业内部。例如收入低的情况下,职工普遍要求加班,收入水平提高后,许多年轻人就觉得加班不如娱乐效用大了。于是加班的要求就减少了。诸如此类的例子还可找出许多。

## (二)个人偏好

虽然,所有的人都把工作看成是谋生手段,闲暇是效用,但每个人的偏好是不同的,有的人特别厌恶工作或(和)觉得

闲暇对他的效用很大；有的人则不怎么厌恶工作，甚至把工作看成是一种乐趣，而觉得闲暇效用不大。对于前者，要让他参加工作必须有很高的工资收入去刺激；而后者只要有较低的工资收入就会促使他参加工作。在个人财富总量相等，市场工资水平一致的情况下，两个职业和技能相同的人是否参加工作，主要取决于这两人的偏好，特别厌恶工作或看重闲暇的人往往选择不工作，而喜欢工作看轻闲暇的人往往选择参加工作。

个人偏好的形成，一方面是由于每个人性格、爱好和受教育程度不同；另一方面也是社会经济、社会文化以及社会风气作用的结果。例如，如果社会提倡工作，提倡“为社会做贡献”等，就会促使社会上更多的人的偏好是不怎么厌恶工作；相反，如果整个社会都提倡享受生活，则可能有更多的人厌恶工作。不过，在经济分析中，一般总是假设个人偏好是既定的、固定不变的。

### （三）工资率

工资率的高低代表闲暇的机会成本的高低。如果一个人选择闲暇而不是工作的话，闲暇的机会成本就是如果他选择工作能获得的工资收入。闲暇的机会成本越高，人们选择闲暇的可能就越小，也就是说，工资率越高，人们就越不愿选择闲暇，而选择参加工作；反之，工资率越低，人们工作的可能性越小。

对于同一个人来说，工资率的提高既增加了个人收入，又提高了闲暇成本，所以，工资率的提高，在他面前会同时发生两种效应，一种叫“收入效应”，一种叫“替代效应”。收入效应是收入变化引起的，它用工资率一定情况下，一定的收入变化量所引起的市场工作时间的变化量来计量，其值是负的，因为

收入增加与劳动力供给呈负相关关系；替代效应是工资率，即闲暇成本的变化引起的，它可用收入不变情况下，一定的工资率的变化量所导致的市场工作时间的变化量来计量，其值是正的，因为闲暇成本的提高与劳动力供给呈正相关关系。工资率提高引起的收入效应促使劳动者个人减少工作时间，而替代效应促使劳动者个人增加工作时间，最终结果取决于何种效应的作用更大。当收入效应大于替代效应时，工作时间减少；当替代效应大于收入效应时，工作时间增加。

## 二、个人劳动力供给决策

上面分析了影响劳动者个人劳动力供给决策的三个主要因素，现在我们来分析劳动者个人在这些因素作用下是如何决定工作时间的。

### （一）必要的假设

在分析之前，为简便起见，必须设立几个假设前提：

第一，忽略掉家庭生产与市场工作的区别，只考察劳动者在工作与闲暇之间的选择，也就是闲暇与货币收入之间的选择；

第二，劳动者个人可支配的资源只有工资收入，非工资收入和 16 小时时间（在每天 24 小时中必须扣去休息和吃饭时间），工资收入水平由工资率决定；

第三，劳动者个人追求效用最大化目标；

第四，劳动力市场是完全竞争市场，劳动者可自由进出市场，自由选择职业，其工资率是一定的。

### （二）效用函数与效用无差别曲线

对劳动者个人来说，收入和闲暇都是效用，也就是说，效用  $U$  是收入  $Y$  和闲暇  $H$  的函数：

$$U = f(Y, H)$$

在劳动者个人偏好一定的情况下,利用效用函数可绘制出效用的无差别曲线,在这条曲线上的每一点所表示的收入与闲暇的组合所能带来的满足程度是相等的。如图 1—1 所示,以闲暇为横轴,以收入为纵轴, $U$  为一定效用水平下的无差别曲线。根据个人的偏好,可绘制出无数条无差别曲线,每

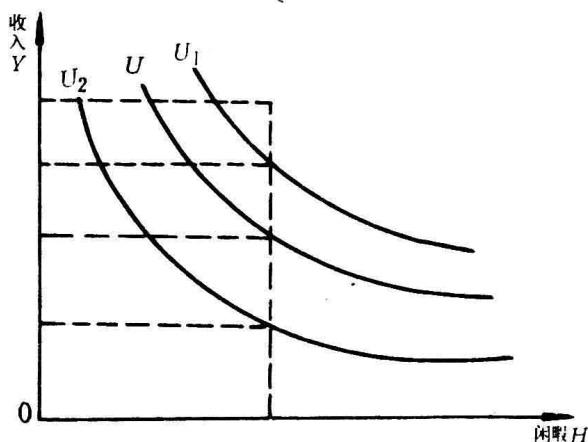


图 1—1 无差别曲线

条曲线对应着一个效用水平。 $U_1$  和  $U_2$  是不同效用水平下的另外两条无差别曲线。

无差别曲线的特征是:

第一,位于右上方的曲线代表的效用水平较左下方高。在图中, $U_1$  线代表的效用水平最高,其次是  $U$  线,再次是  $U_2$  线;

第二,偏好不变,任何两条无差别曲线都不会相交。因为如果两条曲线相交,在交点上的收入闲暇组合同时有两种效用水平,说明这个劳动者关于偏好的陈述是自相矛盾的;

第三,曲线的斜率为负。负斜率说明,效用一定,增加闲暇

就意味着货币收入减少,反之亦然;

第四,曲线向原点凸起,左边比右边更陡峭。这种形状说明,货币收入越高,闲暇时间越少,闲暇价值越高;

第五,不同的人因偏好不同,有不同的无差别曲线。重视闲暇,厌恶工作的人,其无差别曲线更陡,他需要更多的货币收入替换同量的闲暇;不太重视闲暇的人,无差别曲线相对扁平,需要较少的货币收入替代同量的闲暇。

### (三)收入和时间约束

每个人都追求效用最大化,但他可支配的资源却是有限的,即存在收入和工资约束。劳动者拥有的资源有非工资收入  $A$ ,由工资率  $W$  决定的工资收入和 16 小时时间。如果收入是  $Y$ ,闲暇为  $H$ ,则收入和闲暇间的关系可用以下公式求得:

$$Y = A + W(16 - H)$$

在以闲暇为横轴,收入为纵轴的坐标图上,根据上述公式可绘制出个人的预算约束线。如图 1-2 所示, $B$  点是个人选择 16 小时闲暇,即选择不工作的情况,闲暇为 16 小时,工作

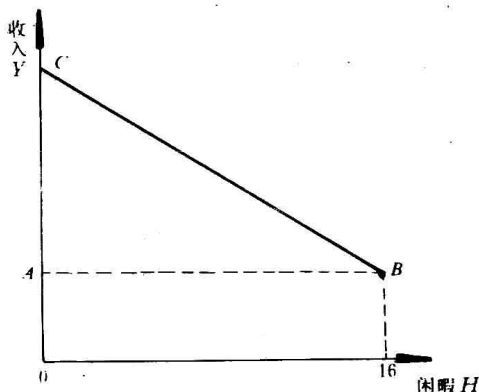


图 1-2 收入和工资约束线

时间为零,收入等于非工资收入  $A$ ,  $C$  点是个人选择工作 16 小时的情况,闲暇为零,收入为  $(A+16W)$ ,很明显,这条直线的斜率是负值,斜率的绝对值为工资率  $W$ 。

#### (四)个人劳动力供给决策

将个人的无差别曲线与预算约束线综合起来考虑,就可得出劳动者个人对劳动力供给的决策示意图。即如图 1—3 所示,  $U_1$  和  $U_2$  为无差别曲线,  $CFED$  为个人的预算约束线,在效用最大化目标下,劳动者个人将选择  $E$  点,即无差别曲线与预算约束线相切之点所示的工作时间。在  $CD$  线上的任何其它一点能达到的效用水平都比  $E$  点低,如  $F$ 、 $F'$  点,它所能达到的效用水平为  $U_2$ ,  $U_2$  线位于  $U_1$  线的左下方,效用水平低。 $E$  点代表的闲暇时间为  $h_0$ ,收入水平为  $y_0$ 。工作时间为  $(16-h_0)$  小时。

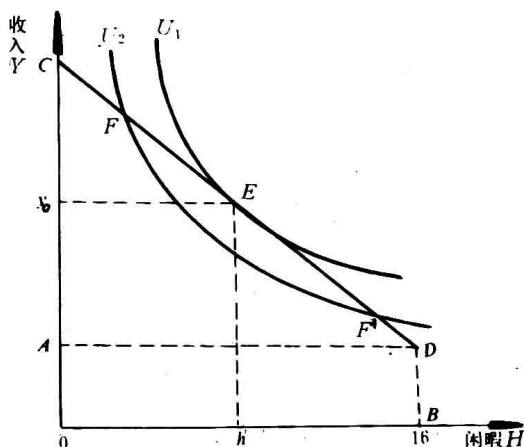


图 1—3 个人劳动力供给决策

### 三、个人劳动力供给曲线

在分析影响个人劳动力供给的因素中,我们分析了工资率对劳动力供给的影响,对同一个劳动者来说,工资率的变化既有收入效应又有替代效应,但两种效应作用方向相反。不过,一般情况是,在工资率比较低的情况下,替代效应的作用可能更大一些,在这种情况下,工资率上升,劳动者希望工作

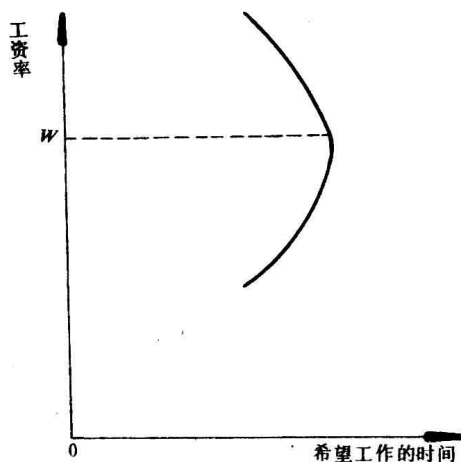


图 1-4 个人劳动力供给曲线

时间上升,即劳动力供给曲线的斜率是正的。在工资率较高的情况下,收入效应的作用更大,在这种情况下,工资率上升,劳动者希望工作的时间下降,即劳动力供给曲线的斜率是负的。这样,个人劳动力供给曲线就像图 1-4 所描述的那样,在工资低于  $W$  时,斜率为正,当工资超过  $W$  时,斜率为负,经济学家把这种曲线称为“向后弯曲的曲线”。

## 第二节 劳动力需求行为

### 一、利润最大化企业的劳动力需求行为

在市场经济条件下,企业的基本目标是利润最大化,所以分析利润最大化企业的劳动力需求行为有典型意义。

企业劳动力需求有短期需求和长期需求之分,在此主要讨论企业短期需求,而后简单分析一下长期需求以及需求弹性。

#### (一)完全竞争条件下的短期劳动力需求

在短期内,企业的资本存量和技术条件等不变,只有雇用量发生变化,产出才变化。在资本不变的条件下,每增加单位劳动带来的产品增量,称为边际劳动产品,用符号  $MP_L$  表示。一般来说,随着雇用量的增加,企业生产的产品数量会不断增加,但边际劳动产品会由增变为减。因为,随着雇用量的增加,新增工人用以工作的资本数量越来越少。例如在一个小打字企业,只有一台打字机,雇用一名工人时,每天可打 1 万字,雇用两名工人时,每天可打 1.6 万字,而雇用了 3 名工人,每天只能打 2.1 万字……这是根据经济学的一个经验命题:边际收益递减规律判断的。表 1-1 列举了这个企业的边际劳动产品。从表中的数字可以看出边际劳动产品是递减的。

由于我们讨论的是完全竞争情况下的短期劳动力需求,而在这种情况下,单个企业是资本价格、劳动力价格和产品价格的接受者,所以企业的产品价格  $P$  和工资率  $W$  是既定的。在完全竞争的情况下,企业的边际收入即多生产一个产品得到的收入增量就是产品价格  $P$ ,而多雇用一劳动力需增加的劳动成本即劳动的边际成本为工资率  $W$ 。