

新大纲版企业人力资源管理师职业资格考试数字化应试辅导教程

7天速通 企业人力资源管理师职业资格考试(二级) 基础知识+专业技能

考点精讲+题解+全真模拟

图书+手机APP移动备考方案, 考试不难

超值赠送价值98元的同步手机APP

超值赠送绝密版高频考点速记手册

7天备考计划,
轻松通过考试



- 绝密全真模拟, 把脉最新考试趋势
- 精编课后试题, 掌握有效解题思路

- 行业培训、命题专家亲自参与编写
- 精炼独特学习方案, 直击考试重点



紧扣最新考纲

企业人力资源管理师职业资格考试研究组◎编著
“考必过”考试辅导中心◎审校



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



新大纲版企业人力资源管理师职业资格考试数字化应试辅导教程

7天速通企业人力资源管理师职业资格考试(二级)

基础知识+专业技能

企业人力资源管理师职业资格考试研究组◎编著

“考必过”考试辅导中心◎审校



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

本书针对企业人力资源管理师职业资格考试(二级)中的“基础知识”和“专业技能”两个科目,紧扣最新考试大纲,按照7天划分课时,分析最新考点,提炼考试重要知识点,以帮助考生用最短的时间,高效地掌握考试重点,从而顺利通过考试。

本书将相关考点进行细化,精心提炼各章知识点,并对考点进行详细分析和讲解,同时配有相应的习题,使考生进一步巩固相关内容,提高复习效率。本书最后附有全真冲刺模拟题,给考生一个全真测试的学习环境,试题贴合考试真题,使考生在考前能对考试的重点、命题趋势、答题技巧有一个全方位的检测,从而提高考试通过率。本书还特别提供手机APP,帮考生随时随地复习备考,给考生应考带来全新的体验。APP提供了考试指南、辅导教程、全真模拟、历年真题和珍藏题库,可以满足不同备考方式的考生需求,为考生应考提供最大便利。本书附赠高频考点速记手册,为考生提供精华版考试重要记忆考点。

本书适合参加企业人力资源管理师职业资格考试(二级)的考生自学备考,也可作为相关课程的辅导资料。

图书在版编目(CIP)数据

7天速通企业人力资源管理师职业资格考试:二级.基础知识+专业技能/企业人力资源管理师职业资格考试研究组编著.—北京:机械工业出版社,2017.4

新大纲版企业人力资源管理师职业资格考试数字化应试辅导教程

ISBN 978-7-111-56558-1

I.①7… 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(2017)第071870号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

策划编辑:康会欣

责任编辑:康会欣 孙东健

装帧设计:高鹏博

北京宝昌彩色印刷有限公司印刷

2017年6月第1版·第1次印刷

185mm×260mm·24.5印张·727千字

标准书号:ISBN 978-7-111-56558-1

定价:69.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010) 88361066

教材网:<http://www.cmpedu.com>

销售一部:(010) 68326294

机工官网:<http://www.cmpbook.com>

销售二部:(010) 88379649

机工官博:<http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线:(010) 88379203

封面无防伪标均为盗版

编委会成员

赵海军 赵树刚 田学清 庄新飞 刘聪玲

王伟红 王雪松 王惠凤 陆群芳 孔繁珍

王 应 李 宏 赵智超 韩 蕊 彭 瑛

韩麒龙 李宏涛 尚海宾 安颖洁 王家耀

田国庆 闫美珍 韩万云 张荣艳 陈 敏

帅成维 赵剑飞 王小勇 祝素梅 贾国梁

前言

本书产生的背景

如今，参加企业人力资源管理师职业资格考试的人数逐年递增，且增长势头一路高歌猛进，进而出现了很多为应对企业人力资源管理师职业资格考试而奋战的考试大军，因此，人力资源管理师职业资格考试辅导书的需求量巨大。

当今社会，人们工作压力大，闲暇时间有限，而人力资源管理行业又要面临资格等级考试的压力，这给人力资源从业人员带来了很大负担。通过企业人力资源管理师职业资格考试是每一个人力资源从业人员的愿望，但是在有限的时间内备考，过关概率可想而知。如果有一部可以帮助考生系统、全面、高效地复习，从而顺利地通过考试的辅导书面世，不仅可以一解考生之忧，也能提高人力资源管理行业的人才积累。

我们推出7天速通图书恰好适应当今考生的需求，旨在让考生系统复习7天即可掌握90%以上的应试考点，帮助考生在最短的时间内顺利地通过考试。同时本系列辅导教程将“基础知识”和“专业技能”两个科目整合在一起，从而帮助备考人员系统、综合性地进行复习。

为什么选择本书

本书主要包括考点精讲、题解、全真模拟三大部分，为考生应试提供系统、全面的复习资料。同时配有图书同步APP供读者免费使用。“图书+APP+速记手册”的复习模式效率更高，可以满足不同复习途径的读者需求，增加读者的备考方式。

1. 精心研究历年考试趋势、命题要点、最新考试大纲，精炼重点知识

对相关的考试大纲、考点进行逐一精心分析、研究，总结出题规律和答题技巧，使考生强化考点记忆，掌握答题要点，提高复习效率，达到融会贯通，从而轻松过关。

2. 提供系统学习方案，按学时分解学习内容

我们将全书的内容按“7天”形式划分学时，并且将小节内容进行详细学时分解，从而帮助考生更好地把握复习时间，提高应考效率。

3. 行业培训专家、命题专家亲自执笔参与图书编写

编写本书的人员具有多年的行业教学和培训经验，了解考试命题规则、方向，积累了丰富的考试应考经验，对知识点的介绍直击重点，可以达到事半功倍的效果。

4. 精编大量有代表性的练习题，进行演练和透彻分析

把脉历年出题规律，编写针对性强的复习题进行演练，贴近考试真题，让考生不仅能够巩固知识，而且能够掌握解题思路和命题特点，提高应试能力和效率。

5. 提供全真模拟试题、答案与解析，提高应考实战技巧

从最新考试题库中精选试题，编成全真模拟试题，与真题题型完全一致，供考生进行自我检测、了解真考环境，真正做到心中有数。



6. 设置“专家点拨”“考情提醒”“考情分析”等特色栏目

专家点拨: 对一些重点知识、重要考点进行重点介绍和详细讲解。

考情提醒: 对重要考点进行重点提示, 以提醒考生需要重点注意。

考情分析: 分析考试知识点分布情况, 提示需要了解或掌握的内容。

7. 超值赠送图书同步学习 APP, 移动备考轻松实现

读者下载同步学习 APP, 可以通过手机学习, 与图书互为补充, 从而增加读者的备考途径, 提高复习效率。同步学习 APP 包括如下几个方面的内容。

考试指南: 包括最新考试大纲、考试要求、报名条件、考试政策、考试消息和应试经验。

辅导教程: 包括与图书同步的考点精讲、课后习题, 并附有习题解答和分析。

全真模拟: 超值赠送多套与真题题型一致的绝密冲刺题, 随时、随地进行模考, 并能评判考试正确率, 解析考试答案。

历年真题: 提供近几年考试真题, 随时、随地进行演练, 了解最新考试趋势、命题规律和答题技巧。

珍藏题库: 考生可以随时将自己认为重要的习题收藏起来, 并放到珍藏题库中, 从而能够进行有针对性的复习。

8. 超值赠送绝密版“高频考点速记手册”, 最精炼版考点提炼

命题专家精心提炼最简版高频考点小手册, 供考生考前几天冲刺复习用, 所提炼的都是历年必考的内容, 很有学习价值, 可以帮助考生大大提高学习效率, 缩短备考时间。

本书的主要架构

我们通过潜心研究、精心分析、耐心解读, 把全书内容按 7 天进行了详细的知识分解。全书具体架构如下。

天 数	章 节	知 识 点	学 时	重要度
第 1 天 雄鹰展翅	第一章 劳动经济学	劳动经济学的研究对象和研究方法	0.2	★★★★
		劳动力供给和需求	0.5	★★★★★
		完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构	0.2	★★★★
		就业与失业	0.5	★★★★★
	第二章 劳动法	劳动法的体系	0.4	★★★★
		劳动法律关系	0.3	★★★★★
	第三章 现代企业管理	企业战略管理	0.7	★★★★★
		企业计划与决策	0.7	★★★★★
		市场营销	1	★★★★★
	第四章 管理心理与组织行为	个体心理与行为的分析	0.5	★★★★★
		工作团队的心理与行为	0.3	★★★★★
		领导行为及其理论	0.5	★★★★★
		人力资源管理中的心理测量技术	0.2	★★★★
第 2~3 天 出作入息	第五章 人力资源开发与管理	人力资源的基本理论	1	★★★★★
		人力资源开发	0.7	★★★★★
		现代企业人力资源管理	0.5	★★★★★

(续)

天 数	章 节	知 识 点	学 时	重要度
第 2~3 天 出作入息	第六章 人力资源规划	企业组织结构的设计与变革	4	★★★★★
		企业人力资源规划的基本程序	0.7	★★★★★
		企业人力资源的需求预测	3.5	★★★★★
		企业人力资源的供给预测与供求平衡	1	★★★★★
		人力资源管理制度规划	0.6	★★★★
第 4 天 百折不挠	第七章 招聘与配置	员工素质测评标准体系的构建	2	★★★★★
		应聘人员笔试的设计与应用	0.5	★★★★
		面试的组织与实施	1.5	★★★★★
		无领导小组讨论的组织与实施	1	★★★★★
		企业人力资源的优化配置	1	★★★★★
第 5 天 竿头日上	第八章 培训与开发	企业培训计划的设计与实施	2	★★★★★
		培训课程设计与资源开发	1.8	★★★★★
		管理人员培训与开发	1	★★★★★
		员工培训效果评估	1.2	★★★★★
第 6~7 天 瓜熟蒂落	第九章 绩效管理	绩效考评指标与标准的设计	1.4	★★★★★
		绩效监控与沟通	0.5	★★★★
		绩效考评方法与应用	1.7	★★★★★
	第十章 薪酬管理	薪酬调查	1.8	★★★★★
		薪酬制度设计	1.8	★★★★★
		薪酬计划的制订	0.5	★★★★
		企业补充保险管理	0.5	★★★★★
	第十一章 劳动关系管理	劳务派遣用工管理	1	★★★★
		工资集体协商	0.5	★★★★★
		劳动安全卫生管理	0.3	★★★★
		企业劳动争议处理	2	★★★★★

关于考试

企业人力资源管理师职业共设四个等级，分别是：人力资源管理员（国家职业资格四级）、助理人力资源管理师（国家职业资格三级）、人力资源管理师（国家职业资格二级）和高级人力资源管理师（国家职业资格一级）。

企业人力资源管理师职业资格考试是由人力资源和社会保障部开展的准入性考试，规定从业人员必须持证上岗。该考试内容分为“理论知识”和“专业能力”两部分，采用闭卷方式，实行百分制，成绩皆达 60 分及以上者为合格。人力资源管理师、高级人力资源管理师还需要进行综合评审。由人力资源和社会保障部统一鉴定，鉴定合格者按照相关规定统一核发相应等级的“中华人民共和国职业资格证书”，此证书全国通用。该证书一般在成绩公布两个月后发放。



我们的愿景

编写本书的初衷就是希望帮助广大考生顺利通过考试,取得证书。但是我们更希望广大考生能够通过本书学习到专业知识,并应用到实际工作中,从而提高自己的实践能力和技巧,为应对激烈的社会竞争增加砝码。

关于“考必过”数字化应考平台

我们为考生搭建“考必过”数字化应考平台,正是顺应了当今科技发展的大趋势。手机互联已经广泛应用,手机不再只是通信工具、游戏机,其实它更是一部学习机,能够为我们的学习带来很多便利。“考必过”数字化应考平台就是利用手机互联的优势,为考生提供实时的应考服务,对图书内容进行很好的补充,而且可以随时、随地备战考试,充分发挥手机的移动优势,方便考生复习。

“云”概念已经深入人心,打造一个让考生受益的“云”复习平台也是我们发展的目标,我们正朝着这个方向不断努力。只有考生受益,我们才能得到回报。“考必过”数字化应考平台可以实时更新内容、题库、大纲,实时纠错,而且考生可以在第一时间获得最新的考试知识,使用方便、快捷,为考生应考提供最大的便利性。

“图书+移动互联+速记手册”的应考方案已经是大势所趋,我们会尽量打造完美的数字化平台,为您的考试之路保驾护航。

致谢

本书的编写倾注了很多辛勤的人的汗水,感谢“考必过”考试辅导中心对于本书内容的细心审校和提出的中肯建议。感谢参与本书的编写人员,正是你们不分日夜地推敲,细心地研究,才促成了本书。

最后要感谢的是广大读者朋友,正是你们的支持,才能促成本书,衷心祝愿广大考生考试顺利通关。

在本书编写与出版过程中,我们尽量做到精益求精,但由于水平有限,书中难免存在错误和不足之处,希望广大读者批评指正。

我们的邮箱: examapp@163.com

交流 QQ 群: 562434329

官方微信号: yikaot

APP 下载网址: <http://www.1kaotong.com>

编者

目 录

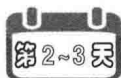
前言



雄鹰展翅

第一章 劳动经济学	2
第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法 (熟悉)(0.2学时)	3
第二节 劳动力供给和需求(掌握)(0.5学 时)	5
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与 工资结构(熟悉)(0.2学时)	8
第四节 就业与失业(掌握)(0.5学时)	9
重点习题	13
第二章 劳动法	19
第一节 劳动法的体系(熟悉)(0.4学时)	20
第二节 劳动法律关系(掌握)(0.3学时)	23
重点习题	25
第三章 现代企业管理	32
第一节 企业战略管理(掌握)(0.7学时)	33
第二节 企业计划与决策(掌握)(0.7学时)	37
第三节 市场营销(掌握)(1学时)	41
重点习题	47
第四章 管理心理与组织行为	54
第一节 个体心理与行为的分析(掌握) (0.5学时)	55

第二节 工作团队的心理与行为(掌握) (0.3学时)	59
第三节 领导行为及其理论(掌握)(0.5学 时)	61
第四节 人力资源管理中的心理测量技术 (熟悉)(0.2学时)	64
重点习题	65



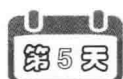
出作入息

第五章 人力资源开发与管理	74
第一节 人力资源的基本理论(掌握)(1学 时)	75
第二节 人力资源开发(掌握)(0.7学时)	81
第三节 现代企业人力资源管理(掌握) (0.5学时)	85
重点习题	89
第六章 人力资源规划	96
第一节 企业组织结构的设计与变革(掌 握)(4学时)	97
第二节 企业人力资源规划的基本程序(掌 握)(0.7学时)	108
第三节 企业人力资源的需求预测(掌握) (3.5学时)	110
第四节 企业人力资源的供给预测与供求平 衡(掌握)(1学时)	119
第五节 人力资源管理制度规划(了解) (0.6学时)	122
重点习题	124



百折不挠

第七章 招聘与配置	136
第一节 员工素质测评标准体系的构建(熟悉)(2学时)	137
第二节 应聘人员笔试的设计与应用(了解)(0.5学时)	143
第三节 面试的组织与实施(掌握)(1.5学时)	146
第四节 无领导小组讨论的组织与实施(掌握)(1学时)	151
第五节 企业人力资源的优化配置(熟悉)(1学时)	155
重点习题	159



竿头日上

第八章 培训与开发	170
第一节 企业培训计划的设计与实施(掌握)(2学时)	171
第二节 培训课程设计与资源开发(掌握)(1.8学时)	178
第三节 管理人员培训与开发(掌握)(1学时)	185
第四节 员工培训效果评估(掌握)(1.2学时)	189
重点习题	195



瓜熟蒂落

第九章 绩效管理	204
第一节 绩效考评指标与标准的设计(掌握)(1.4学时)	205
第二节 绩效监控与沟通(了解)(0.5学时)	210

第三节 绩效考评方法与应用(掌握)(1.7学时)	212
重点习题	219
第十章 薪酬管理	224
第一节 薪酬调查(掌握)(1.8学时)	225
第二节 薪酬制度设计(掌握)(1.8学时)	232
第三节 薪酬计划的制订(了解)(0.5学时)	239
第四节 企业补充保险管理(掌握)(0.5学时)	241
重点习题	243
第十一章 劳动关系管理	250
第一节 劳务派遣用工管理(了解)(1学时)	251
第二节 工资集体协商(掌握)(0.5学时)	255
第三节 劳动安全卫生管理(了解)(0.3学时)	257
第四节 企业劳动争议处理(掌握)(2学时)	260
重点习题	267

《企业人力资源管理师职业资格考试(二级): 基础知识+专业技能》全真模拟题 1	275
《企业人力资源管理师职业资格考试(二级): 基础知识+专业技能》全真模拟题 2	288
《企业人力资源管理师职业资格考试(二级): 基础知识+专业技能》全真模拟题 3	301
《企业人力资源管理师职业资格考试(二级): 基础知识+专业技能》全真模拟题 4	313

《企业人力资源管理师职业资格考试(二级): 基础知识+专业技能》全真模拟题 1	
答案与解析	325
《企业人力资源管理师职业资格考试(二级): 基础知识+专业技能》全真模拟题 2	
答案与解析	338

《企业人力资源管理师职业资格考试(二级): 基础知识+专业技能》全真模拟题 3	
答案与解析	351
《企业人力资源管理师职业资格考试(二级): 基础知识+专业技能》全真模拟题 4	
答案与解析	366



雄鹰展翅

- | | |
|-----|-----------|
| 第一章 | 劳动经济学 |
| 第二章 | 劳动法 |
| 第三章 | 现代企业管理 |
| 第四章 | 管理心理与组织行为 |

第一章 劳动经济学

考试目的

本章主要介绍了劳动经济学的相关内容，包括劳动经济学的研究对象和研究方法、劳动力的供给和需求、完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构以及就业与失业等内容。其中，劳动力市场，劳动经济学的研究方法，劳动参与率的概念，经济周期，劳动力需求弹性的分类，企业短期劳动力需求的决定，劳动力市场的主体和客体，劳动力市场均衡的意义，人口、资本存量与均衡工资率，工资形式的分类，就业需同时具备的三个条件，总供给、总需求与均衡国民收入，就业总量决定，摩擦性失业，需求不足性失业，常用的反映失业程度的两个指标，劳动力市场的制度结构要素，就业与收入的宏观调控为本章考试重点内容，考生在学习过程中应着重留意。

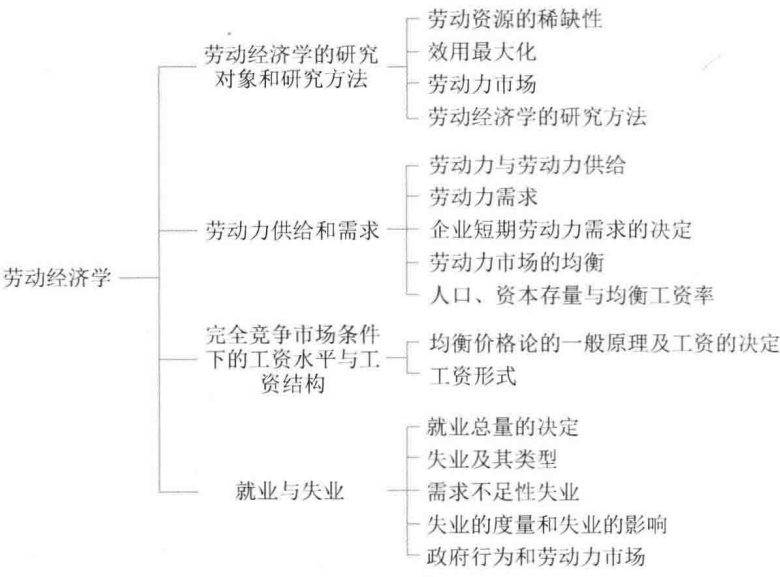
主要考点

考 点	学时数（共计 1.4 学时）
劳动经济学的研究对象和研究方法（熟悉）	0.2
劳动力供给和需求（掌握）	0.5
完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构（熟悉）	0.2
就业与失业（掌握）	0.5

考情分析

本章通常占考试卷面 1~2 分，涉及题型包括单选题和多选题。

学习导览图



第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法（熟悉）（0.2 学时）

一、劳动资源的稀缺性

1. 资源的稀缺性的含义

资源的稀缺性即资源的有限性，是指相对于人类的无限需要而言，客观上存在的制约满足人类需要的力量。

2. 劳动资源的稀缺性具有的属性

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 and 个人的无限需要和愿望而言的，是相对的稀缺性。②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。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。

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

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

考情提醒

劳动力市场为本章考试重点内容。

1. 劳动力市场的基本功能

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。

从生产要素投入的视角观察，劳动力市场的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。

2. 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，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。

3. 劳动经济学的主要任务

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

考情提醒

劳动经济学的研究方法为本章考试重点内容。

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。

1. 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。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: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,并可根据经验和事实进行检验。

(2) 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) 规范研究方法的观念

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。

(2) 规范研究方法的特点

规范研究方法具有以下两个特点: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。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。

专家点拨

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,往往使互惠的交换不能实现。

(3) 规范研究方法的障碍

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,阻碍着互惠交换的实现。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而无法进行交换。

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。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(掌握)(0.5学时)

一、劳动力与劳动力供给

1. 劳动力和劳动力参与率的概念

(1) 劳动力的概念

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。

(2) 劳动参与率的概念和计算

考情提醒

劳动参与率的概念和计算为本章考试重点内容。

劳动参与率是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标,是指劳动力在一定范围内的人口的比率。

劳动参与率的计算公式为

$$\text{总人口劳动参与率} = \frac{\text{劳动力}}{\text{总人口}} \times 100\%$$

$$\text{年龄别(性别)劳动参与率} = \frac{\text{某年龄(性别)劳动力}}{\text{该年龄(性别)总人口}} \times 100\%$$

(3) 劳动力供给弹性的概念和计算

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

$$E_s = \frac{\Delta S}{S} \bigg/ \frac{\Delta W}{W}$$

(4) 劳动力供给弹性的分类

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。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。

2. 劳动力参与率的生命周期

劳动力参与率的变化趋势: ①5~19岁年龄组青年人口劳动参与率下降。②女性劳动参与率呈上升趋势。③老年人口劳动参与率下降。④25~55岁男性成年人的劳动参与率保持高位水平。

3. 经济周期与两种劳动参与假说

(1) 经济周期

考情提醒

经济周期的概念为本章考试常考知识点。

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: 附加性劳动力假说与悲观性劳动力假说。

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。

二、劳动力需求

1. 劳动力需求弹性的定义

劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度被定义为劳动力需求的工资弹性, 简称劳动力需求弹性。

2. 劳动力需求计算公式

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: 工资率上升, 劳动力需求减少; 工资率下降, 劳动力需求增加。

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。计算公式为

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

3. 劳动力需求弹性的分类

考情提醒

劳动力需求弹性的分类为本章考试重点内容。