

全国经济专业技术资格考试指定用书

人力资源管理 专业知识与实务

中
级

人事部人事考试中心
劳动和社会保障部人事教育司
组织编写

全国经济专业技术资格考试指定用书

人力资源管理 专业知识与实务

(中级)

人 事 部 人 事 考 试 中 心
劳动和社会保障部人事教育司 组织编写

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务. 中级/人事部人事考试中心组织编写. —北京:中国人事出版社,2000.4

全国经济专业技术资格考试指定用书

ISBN 7-80139-483-6

I. 人... II. 人... III. 劳动力资源-资源管理-经济师-资格考核-自学参考资料 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 24851 号

责任编辑:陈进 任众勇

出版:中国人事出版社

(北京朝阳区育慧里 5 号 邮编:100101)

印刷:河北〇五印刷厂

787×1092 毫米 1/32 印张:13.875 千字:321

2000 年 4 月第 1 版 2000 年 4 月第 1 次印刷

印数:1—20000 册

ISBN 7-80139-483-6

定价:26.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书,如有印装错误,由本社负责调换

通讯地址:北京朝阳区育慧里 5 号 邮编:100101

联系电话:(010)64923949

人力资源管理专业知识与实务

(中 级)

主编：董克用 王 垒

编委：(以姓氏笔画为序)

王 垒 王立真 刘 昕

朱勇国 杨燕绥 董克用

彭泗清

前 言

2000年全国经济专业技术资格考试将在11月5日举行。为了满足广大考生学习备考的需要，我们与有关专业主管部门一道，根据社会主义市场经济建设的要求及国家有关法规、政策的变化和调整，对1999年版经济基础和各专业初、中级考试指定用书的内容进行了修订。

本套考试指定用书是经济专业技术资格考试统一命题的依据，也是广大考生学习备考的指南。我们欢迎广大考生及社会各界人士对本套指定用书的不足之处提出批评和指正。

在本套考试指定用书出版之际，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！

人事部人事考试中心

2000年4月

目 录

第一部分 劳动力市场

第一章 劳动力市场均衡	(1)
第一节 劳动力供给行为	(1)
第二节 劳动力需求行为	(18)
第三节 劳动力市场均衡	(29)
第二章 人力资本投资理论	(35)
第一节 人力资本投资理论概述	(35)
第二节 人力资本投资与高等教育	(40)
第三节 人力资本投资与在职培训	(47)
第四节 人力资本投资与劳动力流动	(54)
第三章 宏观劳动力市场问题	(65)
第一节 收入分配与收入差别	(65)
第二节 就业、失业与通货膨胀	(74)

第二部分 组织行为学

第四章 组织行为学基础	(91)
第一节 个体心理与行为	(91)

第二节 群体心理与行为	(97)
第三节 领导行为	(105)
第五章 需要与激励	(113)
第一节 需要与激励的概念	(113)
第二节 激励的理论	(115)
第三节 激励理论在实践中的应用	(122)
第六章 组织设计与组织文化	(126)
第一节 组织设计概述	(126)
第二节 组织设计的类型	(135)
第三节 组织文化概念	(145)
第四节 组织发展	(150)

第三部分 人力资源管理

第七章 人力资源管理概述	(156)
第一节 人力资源管理	(156)
第二节 如何评价人力资源策略的效力	(168)
第八章 人力资源战略的经济与心理分析	(186)
第一节 经济分析	(186)
第二节 心理分析	(198)
第九章 工作分析与工作设计	(209)
第一节 工作分析概述	(209)
第二节 工作分析的实用技术	(212)
第三节 工作分析的实施	(214)
第四节 工作设计	(219)
第十章 人力资源规划与招聘	(227)
第一节 人力资源规划	(227)

第二节	人员招聘·····	(243)
第十一章	绩效考核·····	(264)
第一节	绩效考核概述·····	(264)
第二节	绩效考核的方法·····	(267)
第三节	绩效考核的反馈面谈·····	(282)
第十二章	薪酬福利·····	(284)
第一节	薪酬概述·····	(284)
第二节	薪资设定的步骤·····	(287)
第三节	管理人员和专业人员的薪酬·····	(297)
第四节	其他薪酬形式·····	(302)
第五节	薪资保密和薪资压缩·····	(312)
第十三章	人力资源培训与开发·····	(314)
第一节	培训与开发概述·····	(314)
第二节	培训决策分析·····	(316)
第三节	培训与开发程序·····	(323)
第四节	培训技术·····	(346)
第十四章	员工关系管理·····	(354)
第一节	概述·····	(354)
第二节	员工职位变动与职业管理·····	(355)
第三节	劳动纪律与奖惩·····	(366)

第四部分 劳动人事法规与政策

第十五章	劳动法与社会保险法基本理论·····	(370)
第一节	劳动者与劳动关系·····	(370)
第二节	法律关系·····	(372)
第三节	法律规范·····	(379)

第十六章	促进就业	(381)
第一节	促进就业法规与政策的主要内容.....	(381)
第二节	再就业的有关政策.....	(382)
第十七章	劳动合同和集体合同	(387)
第一节	劳动合同.....	(387)
第二节	集体合同.....	(410)
第十八章	劳动标准	(416)
第一节	工作时间和休息休假.....	(416)
第二节	工资.....	(421)
第三节	劳动安全卫生.....	(426)
第四节	女职工和未成年工的特殊保护标准.....	(432)

第一部分 劳动力市场

第一章 劳动力市场均衡

第一节 劳动力供给行为

一、个人劳动力供给行为分析

所谓个人劳动力供给，是指单个劳动者的工作决策，即某劳动者个人根据情况作出的自己是否参加社会工作以及准备工作多长时间的决定。

劳动者一天拥有的时间总量是 24 小时，但由于吃饭、睡觉以及其他维持生命的时间是由自然规律决定的，所以只有剩下的可自由支配时间（如每天 16 个小时）方可由劳动者决定是用于工作还是用于闲暇。那么，劳动者个人是如何对这些可自由支配时间进行分配呢？现代劳动经济学认为，劳动者的劳动力供给决策是由两个方面的因素决定的。一是个人对闲暇和收入的偏好程度，二是因市场工资率的高低而形成的收入约束。

（一）个人偏好与无差异曲线

这里首先假定能够使人们幸福或者能够给人们带来满足的东西有两大类，一是闲暇，二是货币收入（因为人们可以用收入去购买其他商品或服务用于消费）。劳动，即参加社会工作，在这里被视为一种牺牲。但是，不同的人对闲暇和货币收入这两种福利的喜好程度是不同的。有些人偏爱闲暇，有些人则宁

愿少享受闲暇，而愿意多工作以赚取更多的收入，这便是个人的偏好。另外，由于闲暇与货币收入都能带来满足，即效用，所以它们在某种程度上是可以相互替代的，如对某一个人来说，如果他减少工作时间，放弃一部分货币收入，那么增加闲暇时间所增加的总效用，可以在一定程度上替代此人因失去收入而损失掉的效用。因此，在现实生活中，对于任何一个人来说，为了满足同一水平的效用，都有多种关于货币收入与闲暇时间之间不同组合的选择。如果我们在一个二维坐标系中把满足程度，即总效用相同的各种可能的货币收入与闲暇时间组合连结起来，那么，我们便可得到一条如图 1-1 所示的无差异曲线或等效用曲线。

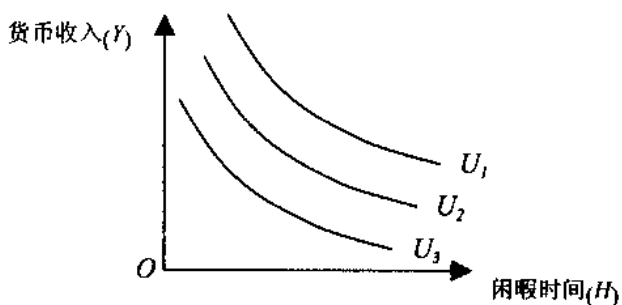


图 1-1 无差异曲线

无差异曲线这一术语的含义是，同一条曲线上的每一点所显示的货币收入与闲暇时间组合所带来的总效用或满足程度都是相同的。它具有以下特征：

1. 无差异曲线形状是由劳动者的个人偏好决定，偏好不同的劳动者其个人无差异曲线的形状是不同的。重视闲暇者的无差异曲线较为陡峭；而不太重视闲暇者的无差异曲线则较为

扁平。这意味着，如果这两种劳动者在当前所享受的闲暇时间相同的情况下，被要求减少一个小时的闲暇时间而增加一个小时的工作，那么重视闲暇者会要求得到较大的收入补偿，而不太重视闲暇者则只要求得到较少的收入补偿。

2. 同一个人所可能获得的各种不同效用水平可以用相互平行的若干条无差异曲线来表示，并且位于右上方的无差异曲线所代表的效用水平要高于位于左下方的无差异曲线所代表的效用水平。但是，代表同一个人所追求的不同效用水平的任意两条无差异曲线都不能相交。

3. 无差异曲线的斜率为负且凸向原点。无差异曲线的斜率为负的原因是，在同一条曲线上的所有点所表示的效用水平都是相同的，这样，如果将同一条无差异曲线上的两个点所代表的收入与闲暇组合相比较，那么其结果必然是一个点所代表的收入如果多一些的话，另一个点所代表的闲暇时间就会少一些，即收入和闲暇时间在同一条无差异曲线上表现为一种替代关系，一方增加，另一方必然减少。无差异曲线凸向原点，左上方部分的曲线比右下方部分的曲线更为陡峭的原因是，当货币收入较多而闲暇时间较少时，根据物以稀为贵的原理，闲暇的价值较大，用货币收入对其进行替代的难度也较大。相反，当收入较低而闲暇时间较多时，收入的价值较高，用闲暇对其进行替代的难度较大，即需用较大的闲暇增量才能弥补较小的收入损失，或较少的收入增量便可弥补较多的闲暇减少。

（二）个人的收入、闲暇时间约束与预算约束线

毫无疑问，任何人可以支配的资源都是有限的，每个人只能在有限的资源范围内争取自己所期望的效用。假定一个人除了劳动收入之外再无其他收入来源，此时，市场上的小时工资为8元，此人可自由支配时间为16个小时，这样，他在一天

中所能得到的资源总量就是一定了。可选择的是由各种不同的收入与闲暇组合构成的不同的资源结构。如 15 小时闲暇与 8 元总收入（8 元/时 $\times$ 1 小时）的结构，或 10 小时闲暇与 48 元总收入（8 $\times$ 6）的结构，以及 8 小时闲暇与 64 元总收入（8 $\times$ 8）的结构，等等。将所有这些反映在同一种资源总量下所可能得到的所有不同资源配置状态的点连接起来，我们就可以得到一条曲线，这条曲线便是此人面对的预算约束线（如图 1-2 所示），预算约束线的斜率等于工资率。

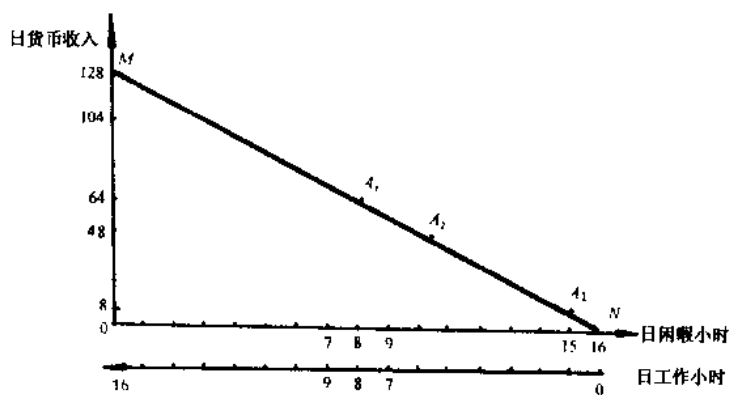


图 1 2 预算约束线

如图 1-2，纵轴代表每日的货币收入，若此人将 16 小时可支配时间全部用于工作，则最多可得 128 元收入，处于纵轴上的 M 点；横轴代表每日的闲暇时间（其反向表示的是工作时间），若此人将 16 小时时间全部用于闲暇，则其收入为零，处于横轴上的 N 点。此人所可能作出的任何其他收入与闲暇组合选择均位于曲线 MN 上，如上面举例的三种组合所形成的点 A_1 、 A_2 、 A_3 。

（三）个人劳动力供给时间的决定

一个人的任何决策都是与其目标分不开的。劳动者关于工作的决策也是从劳动者所追求的目标出发的。经济学把所有参加经济活动的人的理性目标设定为效用最大化，即如付出的成本或代价一定，希望得到的效用越大越好；或者反过来，取得效用一定的话，希望付出的成本或代价越小越好。劳动经济学分析劳动者劳动供给行为时，也假设劳动者的理性目标是效用最大化。以下分析劳动者决策行为的模型就是根据这一假设作出的。

1. 一般劳动力供给决策模型

由前可知，无差异曲线说明了个人的偏好，而预算约束线则说明了个人决策时所面对的资源限制，那么，把两者结合起来便可找到一个最佳点，这个点所确认的收入与闲暇的组合是资源总量允许范围内且此人所得效用最大时的收入/闲暇组合。这个组合中所确认的工作时间，便是以效用最大化为目标的劳动者的劳动力供给时间决策点。

在图 1-3 中， U_1 、 U_2 、 U_3 是某劳动者的三条效用水平不等的无差异曲线， MN 为其预算约束线，在效用最大化目标下，劳动者的最终决策点会定在 A 点，即无差异曲线与预算约束线的切点。在 A 点，无差异曲线的斜率同预算约束线的斜率相等。 A 点所对应的工作时间，即劳动力供给时间是 8 个小时。

该劳动者的决策点只能是 A 点的理由如下：首先，该劳动者可能获得的效用水平只能在预算约束允许的范围内，所以位于预算约束线之外的 U_1 曲线所代表所有闲暇和收入组合点，对劳动者来说都是可望而不可及的，其决策点不可能在这些无差异曲线上。其次，从可行的角度来看，无差异曲线 U_0

与预算约束线的切点 A 以及 U_2 与预算约束线的交点 B、C 两点所对应的收入与闲暇组合都满足资源约束条件，因而是可供选择的。但是很明显，B、C 不是最优点，因为 A 点所代表的效用水平要高于 B、C 点所代表的效用水平。其余也没有任何一个点所代表的效用会大于 A 点所代表的效用水平。因此，A 点是最优点，它所对应的组合是：每日享受 8 个小时的闲暇时间，同时工作 8 个小时，从而获得 64 元的货币收入。

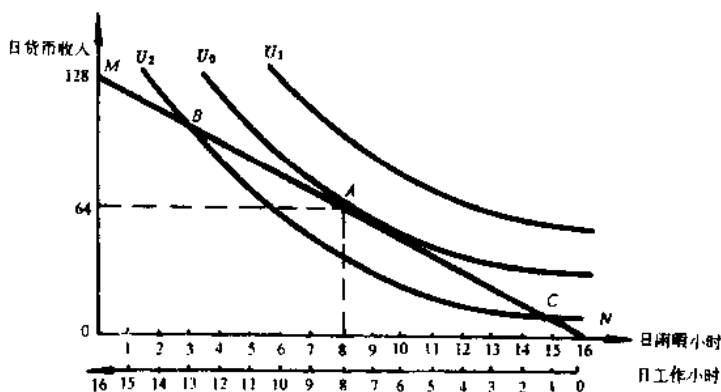


图 1-3 个人劳动力供给决策

在图 1-3 中，切点 A 同时位于个人的无差异曲线和预算约束线上，它表示可行的效用最大化的工作时间与闲暇时间组合。那么，有没有不存在切点的情况。事实上，是存在这种可能性的，这种情况所代表的意义是，此人极其偏好闲暇，如果要让他放弃一个小时闲暇用于工作，必须要有很高的小时货币收入（或小时工资率）来补偿他。然而由预算约束线的斜率所反映目前市场上可得到的小时工资率达不到所要求的那一工资率水平，所以这个人的效用最大化的选择不工作。

2. 非劳动收入对劳动力供给的影响

前面我们在讨论劳动者个人的劳动力供给决策时，是假定劳动者只有通过劳动才能获得货币收入，而未考虑劳动者还可能有一些收入来源，如银行存款利息、股票红利、亲友馈赠等，这些收入我们称之为非劳动收入。那么，非劳动收入对劳动者的个人劳动力供给决策会带来何种影响呢？我们在这里借助无差异曲线和预算约束线来进行推导。

假设图 1-4 中的那个人运气不错，获得了一种与工作无关的收入来源，每天约 32 元。那么，即使此人不工作，每天也有 32 元的收入；如果他工作。那么其总收入将等于 32 元加上其工资收入（工资率乘以工作时间）。很明显，此人可支配的资源增加了，这可以用一条新的预算约束线来反映。这条新线应平行于原来的预算约束线（因为小时工资率没变），并位于原预算约束线的右上方，相距 32 元的位置，即图 1-4 中的折线 $M'N'N$ 。新的预算约束线的两个端点是 M' 点（工作时间为 16 小时。总货币收入为 $128 + 32 = 160$ 元）和 N 点，折点为 N' 点（工作时间为零小时，总货币收入为 32 元）。

由图 1-4 可见，非劳动收入的增加使得劳动者的效用水平提高了，因为新的均衡点 A' 所处的无差异曲线 U_1 所代表的效用水平高于通过原均衡点 A 的 U_0 。但同时，非劳动收入增加使得劳动者的劳动力供给时间减少，原来的工作 8 小时变为工作 7 小时，此人此时的总货币收入为 $32 \text{ 元} + 8 \text{ 元/小时} \times 7 \text{ 小时} = 88 \text{ 元}$ 。

二、各种劳动力供给曲线的形状与劳动力供给弹性

（一）个人劳动力供给曲线

个人劳动力供给曲线揭示的是劳动者个人劳动力供给意愿随工资率变动而变动的规律。这一曲线的形状是向后弯曲的（见图 1-5）。它表明，在某一工资率水平（图中为 W_0 ）之下，

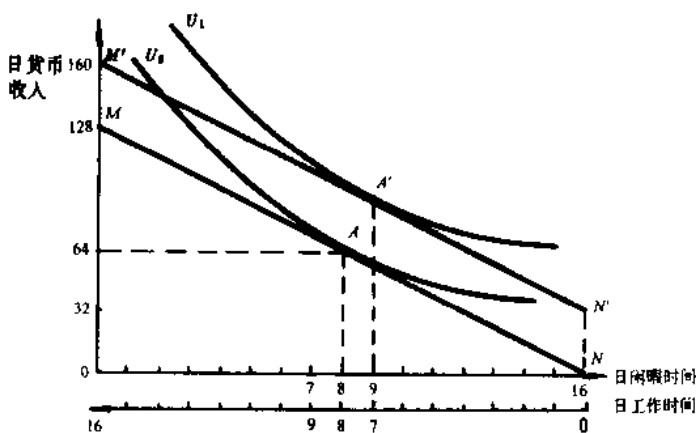


图 1-4 非劳动收入与劳动力供给决策

工资率的上升会导致个人劳动力供给时间的增加；而在此工资率水平之上，工资率的上升反而会导致个人劳动力供给时间的减少。

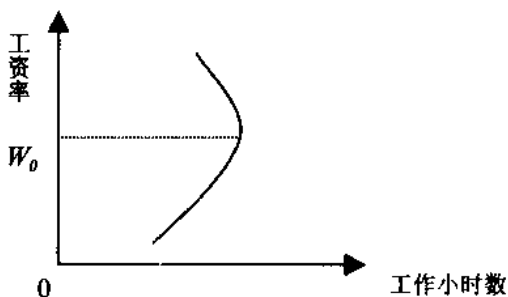


图 1-5 个人劳动力供给曲线

那么为什么会出现这样的规律性呢？这是因为市场工资率的提高会同时给劳动者带来两个作用方向相反的影响——收入效应和替代效应。