

企业人力资源管理师 (基础知识)

主讲人：卢老师



目录



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


第五章

人力资源开发与管理

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

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。构成消费对象的消费资料不仅仅是有形的物资资料，而且还包括无形的非“物质”资料。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，又具有绝对的属性。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。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，市场动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，个人追求的目标是效用最大化。在现代市场经济中，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。

三、劳动力市场

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。通过居民户与企业双方的无数次选择，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位岗位上。

四、劳动经济学的研究方法

劳动经济学的研究方法主要有两种：

1. 实证研究方法
2. 规范研究方法。

第二节 劳动力供给与需求

一、劳动力与劳动力供给

(一) 劳动力和劳动力参与率的概念

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。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。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。


$$E_S (\text{劳动力供给弹性}) = \frac{\Delta S}{S} / \frac{\Delta W}{W}$$

($\Delta S/S$ 表示供给量变动的百分比； $\Delta W/W$ 表示工资变动百分比)

劳动力供给弹性分为五大类:

- 1) 供给无弹性, 即 $ES=0$, 表示无论工资率如何变动, 劳动力供给量固定不变。
- 2) 供给有无限弹性, 即 $ES=\infty$ 。表示工资率给定, 而劳动力供给量变动的绝对值大于0。
- 3) 单位供给弹性, 即 $ES=1$ 。表示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 $ES>1$ 。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 $ES<1$ 。劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比。



（二）劳动力参与率的生命周期变动趋势：

1) 15-19岁年龄组的青年人口劳动率下降。

(原因：①入学率提高；②经济结构升级；③各部门对高学历者的需求，④高学历高工资等)

2) 女性劳动率呈上升趋势。

(原因：①对女性教育水平提高；②制度劳动时间缩短；③人口出生率下降对家务劳动的全面影响；④科技进步对家务劳动效率的全面影响等)

3) 老人的口劳参率下降。

(原因：收入保障制度及养老保险的完善和推广)

4) 25-55岁年龄段男性成年人的劳动率保持高位水平。

男性成年人是稳定的高水平劳动力供给的主体。

（三）两种劳动参与假说：

※ **附加性劳动力假说**：男性成年人的流动表现为就业者和失业者间的流动，被称为一级劳动力，相对的主要由中年妇女构成的劳动力群体被称为二级劳动力。

※ **悲观性劳动力假说**：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。



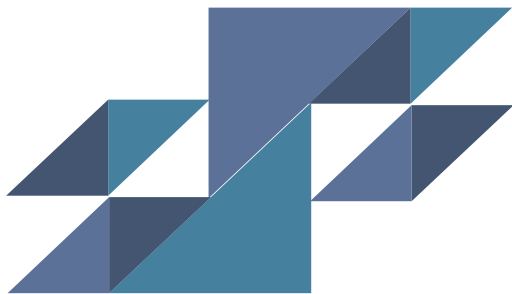
二、劳动力需求：

劳动力需求是企业雇用意愿和支付能力的统一。

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。

劳动力需求的工资弹性分为：

- 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。与横轴垂直的线。
- 2) 需求有无限弹性，即 $E_d=\infty$ 。表示工资率不变，或者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。与横轴平行线。
- 3) 单位需求弹性，即 $E_d=1$ 。表示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。与横轴的夹角为45度并向右下倾斜的线。
- 4) 需求富有弹性，即 $E_d>1$ 。是一条向知下倾斜且较为平缓的线。
- 5) 需求缺乏弹性，即 $E_d<1$ 。是一条向右下倾斜且较为陡峭的线。



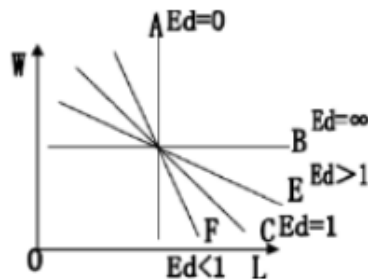
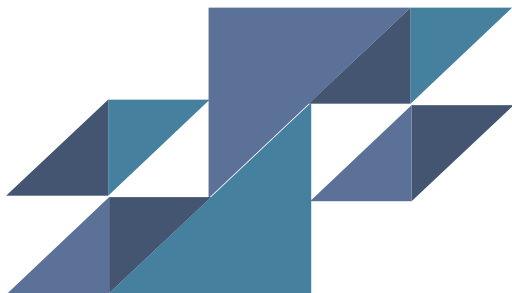
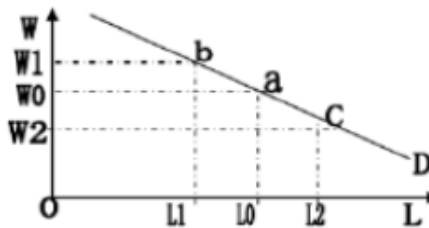

图1

图2

图2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。

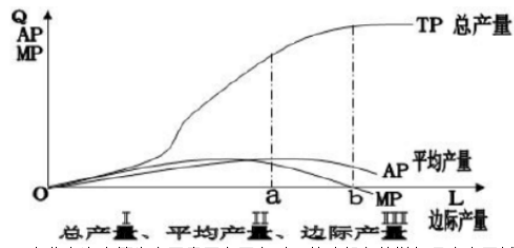
。

三、企业短期劳动力需求的决定:

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:

- 1) 边际产量递增阶段;
- 2) 边际产量递减阶段,
- 3) 总产量绝对减少。

平均产量 $AP = \text{总产量} Q / \text{劳动要素投入} L$ 边际产量 $MP = \Delta Q / \Delta L$



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,投入的变动区间为a-b点,这一区域平均产量下降,边际产量是递减,但投入增加仍可使总产量增加,只不过增加比率是下降的。到b点时,边际产量为零,总产量最大。在区域III,投入量大于b点,边际产量为负,总产量也在绝对减少。

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-b点。

四、劳动力市场的均衡

（一）含义：

对立的两级构成：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。

性质：3. 劳动力市场的劳动交换，决定了劳动力的市场价值—工资。✘

（二）劳动力市场的静态与动态均衡

均衡分析分为局部均衡分析和一般均衡分析

局部均衡分析法的代表人物是A·马歇尔。

一般均衡分析方法的代表人物是瑞士洛桑学派的L·瓦尔拉。

（三）劳动力市场均衡的意义



五、人口、资本存量与均衡工资率

（一）人口对劳动力供给的影响：

- 1) 规模: 劳动力供给与人口规模成正向关系;
- 2) 人口年龄结构: 劳动年龄组范围内的人口比重大, 劳动力供给将比较充分; 反之, 供给将趋向减少。在比重一定的情况下, 其内部年龄构成不同, 劳动力供给也有明显差异。
- 3) 人口城乡结构: 农村劳动力向非农业的转移, 使劳动力供给弹性趋向增大。生产率的最终增长最终将导致整个经济劳动力需求的增加。



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

均衡价格的决定实际上是需求规律和供给规律共同作用的结果。

均衡价格是新古典学派创始人、现代微观经济学的主要代表A. 马歇尔在其所著《经济学原理》提出的。

工资具有与劳动的净产品相等的趋势, 劳动的边际生产率决定劳动力的需求价格。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。

二、工资形式:

生产要素分为四类: 土地、劳动、资本和企业家才能, 分别对应为地租、工资、利息和利润。

按要素类别分配社会总产品或收入, 称为功能性收入分配。



（一）基本工资

1. 工资率

2. 货币工资与实际工资

工货币资，是指工人单位时间的货币所得。它受到三个主要因素的影响：货币工资率、工作时间长度、相关的工资制度安排。

实际工资受两个因素的影响，分别是货币工资和价格指数。

实际工资=货币工资 ÷ 价格指数

3. 计时工资与计件工资

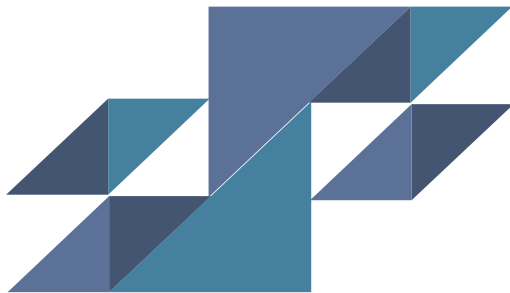
是应用最普遍的基本工资支付方式，计时工资是最为传统的工资形式。

（二）福利

福利的特征：

- 1) 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。





实物支付是福利支付的具体表现形式之一。

实物支付是普遍存在的福利支付方式，原因是：

- (1) 实物支付可以降低企业按照基本工资支付的法定保险金，从而降低人工成本。
(企业减少 保险上缴额)
- (2) 实物支付变相提高了个人所得税的纳税起点
- (3) 实物支付可以增加就业，改善居民的生活质量。

延期支付是福利支付的另一种具体表现形式。企业现在支付一定量的货币作为保险基金，待具备享受资格或条件时，员工获得使用权。

第四节 就业与失业

一、就业总量的决定

就业的3层含义:就业或劳动就业一般是指由劳动能力的和就业要求的人,参与某种社会劳动,并通过劳动获得报酬或经济收入的经济获得。

- 1) 劳动就业的主体是有劳动能力和就业要求的人,必须达到法定最低就业年龄;
- 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。凡是从事社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的劳动者,称为就业者。

(一) 总供给、总需求与均衡国民收入

总供给=消费+储蓄

总供给=各类生产要素供给的总合(劳动+资本+土地+管理)=各类生产要素相应的收入总和=消费+储蓄

总需求=消费品需求+投资品需求

总需求是指社会在一定时期内对产品和服务需求的总合。

均衡国民总收入=总供给=总需求=消费+储蓄=消费+投资即: $Y=C+S=C+I$

(二) 就业总量决定

根据宏观经济学原理,一国的就业总量与一国的均衡国民收入是同时被决定的。

在市场经济中,企业在决定劳动投入规模时,以取得最大利润为决策准则。

二、失业及其类型

★ 失业的规定：

- 1) 运动年龄的规定；
- 2) 就业要求的规定；
- 3) 在职业介绍部门或就业服务机构登记尚未工作的人。

在劳动年龄之内，有就业要求并在职业介绍部门或就业服务机构登记尚未工作的人均为失业者。

★ 失业的类型：摩擦性失业、技术性失业、结构性失业、季节性失业。

解决技术性失业最有效的办法是：✘

- 1) 推行积极的劳动力市场政策；
- 2) 强化职业培训；
- 3) 实施职业技能开发。



三、需求不足性失业

需求不足性失业具体表现为 2 种形式：增长差距性失业、周期性失业。经济周期性是一种最严重、最常见而又最难对付的失业类型。刺激总需求及扩大有效供给是解决需求不足性失业的根本方向。

四、失业的度量和失业的影响

常用的反映失业程度的指标有两个：失业率和失业持续期。失业率 = 失业人数 ÷ 社会劳动力人数 × 100% = 失业人数 ÷ (就业人数 + 失业人数) × 100%

失业持续期是指事业者处于失业状态的持续时间。一般以周(星期)为时间单位计算平均先业持续期。年均关业持续期 = $(\sum \text{失业者} \times \text{周数}) \div \text{失业人数}$ 年失业率 = 该年有失业经历的人占社会劳动力总额的比例 × (平均失业持续周期 + 52周)

失业的负面影响：

- (1) 造成家庭生活困难；
- (2) 是劳动力资源浪费的典型形式：
 - 1) 是当前劳动的浪费；
 - 2) 是积累劳动的浪费；
 - 3) 是多重的浪费。
- (3) 直接影响劳动者精神需要的满足程度。



五、政府行为和劳动力市场

（一）政府支出：包括各级政府支出的总和，主要分为政府购买和转移支付两类。政府购买的具体项目有：国防用品、公共管理服务、公共过程项目、政府雇员、失业组织中劳动者的薪金报酬。

（二）劳动力市场的制度结构要素

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。

（1）最低工资标准

（2）最长劳动时间标准包括：

- 1) 工时制度；
- 2) 延长工作时间；
- 3) 最高限额、休息休假制度等。

2. 最低社会保障

3. 工会：工会最基本的是与雇主或雇主组织进行集体谈判，参与决定基本劳动条件，并对各项劳动条件标准的实施进行监督。



（三）就业与收入的宏观调控

一、财政政策

1. 财政政策的内容包括：

- 1) 通过增减政府税收；
- 2) 预算支出水平来调节经济。

财政政策的 2 种类型：

★ 扩张性的财政政策

※ **扩张性财政政策：** 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，提高就业率的宏观经济政策。

背景： 总需求小于总供给，企业开工不足，存在较高的失业率。

手段： 免税、退税、降低税率、增加公共工程开支、扩大政府购买，增加政府转移支付等。

★ 紧缩性的财政政策

※ **紧缩性财政政策：** 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，以稳定物价的宏观经济政策。

背景： 经济处于繁荣时期，总需求大于总供给，通货膨胀严重

货币政策的基本手段：调节货币供应量；

直接目的： 调控利率率；

最终目标： 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，使总供给需求趋于均衡。



2. 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、收入政策。

3. 财政政策主要的措施：

- (1) 调整政府购买水平
- (2) 调整政府转移支付水平、变动税率。

二、货币政策

货币政策的2种类型：扩张性货币政策、紧缩性货币政策。

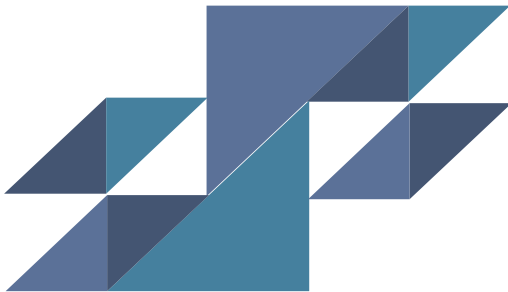
※ **扩张性货币政策：** 通过增加货币供应量，降低利率，刺激投资和消费，以增加总需求的宏观经济政策。

背景： 经济不景气时期，总需求小于总供给， 生产能力闲置，失业严重。

手段： 降低法定准备金率、降低贴现率、中央银行买进政府债券。

※ **紧缩性的货币政策：** 通过削减货币供应量，提高利率，以减少总需求的宏观经济政策。

政府实施货币政策的主要措施包括：调节法定准备金率、调整贴现率利公开市场业务。



三、收入政策

(1) 收入政策及其作用

(2) 收入差距的衡量指标—基尼系数

基尼系数 ≈ 0 收入接近绝对平等

基尼系数 ≈ 1 收入接近绝对不平等

基尼系数 < 0.2 收入差距很小

基尼系数 > 0.4 收入差距较大


基尼系数通常在 $0.2-0.4$ 之间

(3) 收入政策措施：

1) 调控收入与物价关系的措施：①制定工资---物价指导线；②物价和工资增长过快情况下，对物价和工资进行管制以至于冻结；③以税收为基础的收入控制政策，约束企业工资发放过度的形为。

2) 收入平等化措施。





第二章 劳动法

第一节 劳动法的体系

一、劳动法的概念

狭义的劳动法仅指劳动法律部门的核心法律，即《中华人民共和国劳动法》。广义的劳动法则是指调整劳动关系以及与劳动关系密切的其他一些社会关系的法律规范的总和。

二、劳动法的基本原则特点：

（一）劳动法基本原则的含义和特点

- 1) 指导性、纲领性的法律规范；
- 2) 反映所调整的劳动关系的特殊性；
- 3) 有着高度的稳定性；
- 4) 基本原则有高度的权威性。

劳动法包括哪些内容：劳动关系、劳动标准、社会保险、就业、培训、劳动监督检查。

（二）劳动法基本原则的特点



（三）劳动法的基本原则的内容（3条）：

1. 保障劳动者劳动权的原则：

考点1：《宪法》第四十二条规定：中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。保障劳动者的劳动权是劳动法的首要原则。

考点2：保障劳动者劳动权的原则中规定禁止任何形式的就业歧视和职业歧视。

考点3：劳动权包括：1) 平等的劳动就业权、2) 自由择业权、3) 劳动报酬权、4) 休息休假权、5) 劳动保护权、6) 职业培训权。

考点4：平等的就业权和自由择业权是劳动权的核心。

考点5：劳动者对劳动的需要：1) 通过劳动，劳动者获得发展；2) 对劳动产品的需要。

考点6：劳动权受到国家的保障，劳动权保障体现为：1) 基本保护、2) 全面保护、3) 优先保护。

考点7：全面保护是对劳动者权益和权能的保护，包括：1) 人身权益、2) 财产权益、3) 法定权益、4) 约定权益。



2. 劳动关系民主化原则：

考点1：具体内容为：

- 1) 有参加和组织工会的权利、有参与民主管理的权利；
- 2) 有就劳动关系事务和生产经营事务进行平等协商的权利；
- 3) 劳动关系当事人双方享有集体协商权和共同决定权。劳动条件不能由劳动关系当事人单方决定，一般劳动条件的决定，包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项。
- 4) 政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”，即政府、工会、企业家协会（雇主协会），共同参与决定或听取工会和企业家协会的意见。
- 5) 劳动争议仲裁委员会的组成应当贯彻三方原则；
- 6) 在劳动关系领域的其它方面，工会享有广泛的参与权、知情权、咨询权。



3. 物质帮助权原则：物质帮助权作为公民的基本权利，就劳动者而言，主要通过社会保险来实现。社会保险作为一种强制性规范，决定了社会保险的当事人不得自行确定是否参加保险以及选择保险项目。社会保险的基本属性就是它的强制性。社会保险作为物质帮助权实现的主要方式，还具有以下特征：社会性、互济性、补偿性。



三、 劳动法律的渊源

(一) 劳动法法律渊源的涵义

由国家制定认可的劳动法律规范的表现形式。

(二) 劳动法律渊源的7个类别

(1) 宪法中关于劳动问题的规定

(2) 劳动法律

(3) 国务院劳动行政法规

(4) 劳动规章

(5) 地方性劳动法规

(6) 我国立法机关批准的相关国际公约

(7) 正式解释。

▶考1：劳动法律是劳动法的最主要的表现形式。

▶考2：主要内容分为：劳动关系与劳动标准法。

▶考3：劳动标准通常为最低标准，具有单方面的强制力。

▶考4：当事人的意思自治不能够低于法律规定的标准。劳动法律所规定的标准通常属于强制性规范，具有单方面的强制力。





如看全文 咨询客服

2021/11/22

