

# 湖南省高等教育自学考试

## 课程考试大纲

**劳动经济学**  
(课程代码: 00164)

湖南省教育考试院组编  
2016 年 12 月

# 高等教育自学考试课程考试大纲

课程名称：劳动经济学

课程代码：00164

## 第一部分 课程性质与目标

### 一、课程性质与特点

劳动经济学是高等教育自学考试人力资源管理（专科）专业的选考课程。劳动经济学是经济学科体系中一个十分重要的分支，是专门研究劳动力资源合理配置的学科。劳动经济学的核心研究对象是劳动力市场与劳动关系，是一门与人们的工作与生活直接发生联系、与企业的经营管理高度相关、与政府的社会和经济政策密不可分的极有价值的实用科学。劳动经济学是人力资源管理、劳动与社会保障等学科专业主要的经济学基础。

劳动经济学把静态分析与动态分析相结合，在国民经济体系运行和经济体制改革中认识和理解劳动经济问题；劳动经济学融入了宏观经济学、制度经济学等大量经济学理论，把经济分析与制度分析有机结合。

### 二、课程目标与基本要求

课程目标：考生应全面、系统和深入地掌握劳动经济学的理论、方法；能运用相关理论和方法分析劳动力市场供需关系，剖析就业、失业、工资差别、收入分配等社会经济现象；能分析和理解劳动政策，了解相应的微观经济运行和宏观经济决策规律。

基本要求：掌握劳动力这种特殊资源使用、开发的机制和原理，能够从微观和宏观层面，用实证和规范的研究方法，对劳动力市场的运行机理、人力资本投资理论、工资和就业、劳动关系等相关的问题进行定量或定性的分析。

### 三、与本专业其他课程的关系

本课程内容以西方经济学、公共管理学、公共政策学等学科理论为基础，先修课程应包括宏观经济学、微观经济学、管理学原理等，而本课程又是就业理论与政策、劳动合同法、劳动争议与纠纷处理、劳动关系管理等课程的先修课程。

## 第二部分 考核内容与考核目标

### 第一章 劳动力需求

#### 一、学习目的与要求

通过本章的学习，要求考生了解劳动力、劳动力需求等基本概念；理解劳动力需求的含义；领会企业在追求利润最大化过程中的劳动力需求，包括短期需求与长期需求；了解影响社会劳动力需求的主要因素以及技术进步、政府政策等对劳动力需求的影响；了解劳动力需求弹性的含义及影响因素。

#### 二、考核知识点与考核目标

## 第1节 劳动力与劳动力需求

- (一) 劳动力的含义 (次重点)
  - 识记: 劳动力资源的含义
  - 理解: 劳动力的含义
- (二) 劳动力需求的基本概念 (重点)
  - 识记: 劳动力需求的含义
  - 理解: 劳动力需求是派生性需求、劳动力需求是意愿和支付能力的统一
- (三) 劳动力的分类 (次重点)
  - 识记: 劳动力的企业需求、行业需求和市场需求、长期和短期劳动力需求
- (四) 关于劳动力需求的假设 (一般)
  - 识记: 生产技术的假设、组织目标的假设、市场环境的假设、劳动力是否同质的假设
- (五) 劳动力需求表、需求曲线 (次重点)
  - 理解: 需求表
  - 应用: 需求曲线

## 第2节 企业劳动力需求行为

- (一) 利润最大化原理 (重点)
  - 应用: 利润公式:  $\pi = R - C = QP - (Lw + Kr)$
- (二) 生产函数 (次重点)
  - 理解: 在技术不变、资本固定条件下, 劳动投入量与产量之间的关系
  - 应用: 生产函数的数学表达,  $X = f(L, K)$
- (三) 边际生产率递减规律 (次重点)
  - 理解: 其他要素不变时, 劳动投入增加引起产量变化的三阶段
- (四) 收入与成本 (一般)
  - 识记: 总收入与边际收入、总成本与边际成本
- (五) 单个企业的产量决定 (次重点)
  - 应用: 边际收入等于边际成本时企业获得最大利润
- (六) 单个企业劳动力需求量的决定 (重点)
  - 应用: 劳动的边际收入等于劳动的边际成本时企业利润最大化
- (七) 边际收入 (一般)
  - 识记: 完全竞争产品市场下的边际收入; 卖方垄断产品市场上的边际收入
  - 理解: 完全竞争产品市场下的边际收入; 卖方垄断产品市场上的边际收入
- (八) 边际成本 (一般)
  - 理解: 完全竞争劳动力市场的边际成本; 买方垄断劳动力市场的边际成本
- (九) 处于完全竞争状态下的劳动力市场和产品市场的劳动力需求 (重点)
  - 应用: 单个企业的劳动力需求曲线
- (十) 整个市场的劳动力需求函数 (次重点)
  - 理解: 整个市场的劳动力需求量

### 第3节 资本积累与长期劳动力需求

- (一) 资本的变化与总成本的变化（次重点）
  - 理解：长期成本曲线、等产量曲线与边际技术替代率
  - 应用：劳动与资本的边际技术替代率等于两种可变投入要素的边际产品之比
- (二) 成本最小化与劳动力需求（次重点）
  - 理解：等成本曲线、企业的均衡劳动力需求
  - 应用：决定企业长期劳动需求的原则等价于企业生产的均衡条件
- (三) 工资变化对劳动力需求的影响（重点）
  - 应用：替代效应与规模效应

### 第4节 劳动力需求弹性

- (一) 概念及类型（次重点）
  - 识记：弹性的含义、劳动力需求弹性的含义
  - 理解：劳动力需求弹性的五种状态
- (二) 劳动力需求的工资弹性（重点）
  - 理解：劳动力需求的工资弹性的含义及数学表达式
- (三) 劳动力需求弹性的决定要素（重点）
  - 应用：劳动力需求弹性的决定因素
- (四) 劳动力需求的交叉工资弹性（一般）
  - 识记：劳动力需求的交叉工资弹性的含义及数学表达式
  - 理解：劳动力需求交叉工资弹性为正值的含义；劳动力需求交叉工资弹性为负值的含义

### 第5节 技术进步与劳动力需求

- (一) 技术基本与等产量曲线（次重点）
  - 理解：技术进步的结果可以使等产量曲线向原点靠近
- (二) 技术进步的类型（一般）
  - 识记：希克斯技术进步、资本密集型技术进步、劳动密集型技术进步
- (三) 技术进步对劳动力需求的影响（次重点）
  - 理解：技术进步对劳动力需求产生影响取决的因素

### 第6节 短期劳动力需求与长期劳动力需求

理解：长期劳动力曲线的弹性比短期劳动力曲线的弹性更大

### 第7节 政府的特殊政策与劳动力需求

- (一) 对特殊社会群体采取特殊就业促进政策的经济效果（一般）
  - 理解：政府以促进女性劳动者就业为目标的政策对性别雇用比例、企业总成本及产品需求的影响
  - 应用：在就业政策的制度与实施上，一定要充分考虑对产品需求的影响
- (二) 对特定劳动者发放工资补贴的经济效果（次重点）
  - 理解：政府对特定劳动者的工资补贴对企业劳动力成本、劳动力供给与需求、其他劳动者的影响
  - 应用：工资补贴的替代效应与规模效应

## 第二章 劳动力供给

### 一、学习目的与要求

劳动力供给这一概念以及围绕这一概念所展开的分析是劳动经济学的最基本和最重要的内容。通过本章的学习，要求考生掌握劳动力供给、劳动力参与率、劳动力供给弹性等概念，理解劳动力供给曲线的由来以及家庭劳动力的供给决策及其应用。能够运用相关理论分析劳动力市场的有关经济现象。

### 二、考核知识点与考核目标

#### 第1节 劳动力供给的含义

##### （一）劳动力供给的基本概念（重点）

识记：劳动力供给的含义

理解：劳动力供给决策的要点

##### （二）劳动力供给假设（一般）

理解：分析劳动力供给时的假设

#### 第2节 人口与劳动力供给

##### （一）人口结构的变化与劳动力（重点）

识记：劳动力人口的概念

理解：劳动力的供给与人口总量和人口结构有着密切的关系；劳动力供给的总量受到的制约因素；人口年龄结构的变化从两个方面影响劳动力人口数量

##### （二）人口结构的变化与劳动力参与率（一般）

理解：劳动力参与率的概念、测度及其作用；劳动力参与率的时间序列变化

##### （三）影响劳动力参与率的因素（次重点）

应用：影响劳动力参与率的主要因素

##### （四）经济周期与劳动力参与率假说（一般）

识记：经济周期的概念

理解：两种劳动力参与率假说

#### 第3节 劳动力供给与劳动力供给曲线

##### （一）劳动力供给弹性（次重点）

识记：劳动力供给弹性的概念与数学表达

理解：劳动力供给弹性的分类

##### （二）劳动力供给量的变动与劳动力供给的变动（重点）

识记：劳动力供给量的变动的含义；劳动力供给的变动的含义

理解：劳动力供给量变动与劳动力供给变动的区别及其在供给曲线上的表现

#### 第4节 最佳劳动供给时间的选择机制

##### （一）效用理论（一般）

识记：效用、效用函数、总效用、边际效用的概念；总效用曲线与边际效用曲线

理解：基数效用论与序数效用论的含义

(二) 时间的效用 (次重点)

理解：如果劳动不是令人满意的事，那么闲暇可以带来效用，减少劳动要付出收入下降的代价，人们就面临着是牺牲收入增加闲暇时间，还是增加劳动时间以提高收入的选择。

(三) 收入约束线与无差异曲线 (次重点)

识记：收入约束线、余暇—收入无差异曲线、纯收入效应、替代效应

理解：无差异曲线的主要特征

应用：主体均衡、约束条件下的最大效用；约束条件的变化与最佳时间结构的调整

(四) 个人劳动力供给曲线与家庭劳动力供给 (次重点)

理解：个人劳动力供给曲线的形成及其特点；家庭劳动力供给决策

### 第5节 市场劳动力供给曲线

(一) 市场劳动力供给曲线与个人劳动力供给曲线的联系与区别 (重点)

理解：市场劳动力供给曲线不同于个人劳动力供给曲线的原因；如果劳动力市场是开放的，市场劳动力供给曲线的形状及原因

(二) 市场劳动力供给曲线对研究失业对策的意义。(一般)

理解：不同的劳动力供给曲线的形状需要采用不同的就业政策

### 第6节 不同时期的劳动力分配

(一) 影响人们就业行为的因素。(次重点)

识记：对人们的就业行为产生影响的因素

(二) 经济景气的变化对劳动力供给的两种效应 (重点)

理解：就业愿望丧失效应；附加性劳动者效应

### 第7节 劳动力流量表

(一) 劳动力的变化、流量与存量 (一般)

识记：劳动力流量的含义

(二) 劳动力流量表与政策分析 (一般)

理解：劳动力流量表的制作

应用：使用流量表进行关于失业的政策分析

(三) 转移率与劳动力的流动实际状态 (一般)

识记：转移率的含义

理解：劳动力流动的国际比较

## 第三章 劳动力市场的均衡、分割与内部劳动力市场

### 一、学习目的与要求

劳动力供给与劳动力需求是劳动力市场中两个重要的部分，分析两者之间相互作用的形式及其内在规律，具有十分重要的现实意义。通过对本章的学习，了

解劳动力市场中的劳动力供求之间的均衡与非均衡、劳动力市场的分割，以及内部劳动力市场在调整劳动力供求方面的作用与运行机理。

## 二、考核知识点与考核目标

### 第1节 均衡的基本含义

- (一) 古典经济学描述的均衡（次重点）
  - 识记：均衡的概念、古典意义上的经济均衡
  - 理解：局部均衡分析与一般均衡分析、静态均衡分析与动态均衡分析
- (二) 现代经济学描述的均衡（次重点）
  - 理解：一般意义上的经济均衡、凯恩斯失业均衡、非均衡概念
  - 应用：运用均衡分析方法分析经济的均衡状态，揭示经济变量之间的因果变量关系，说明实现均衡的条件以及如何实现均衡
- (三) 劳动力供求关系类型（重点）
  - 理解：劳动力供给与需求之间的关系
  - 应用：对劳动力供求做静态和动态的分析

### 第2节 劳动力市场的均衡

- (一) 劳动力市场静态均衡的形成（重点）
  - 理解：均衡状态；均衡工资率与均衡就业量；劳动力市场静态均衡的形成；非均衡（不稳定）状态
  - 应用：市场劳动力供给和劳动力需求与工资率之间的经济关系式
- (二) 劳动力供求变化对静态均衡的影响（次重点）
  - 理解：劳动力供给的变化对静态均衡的影响；劳动力需求的变化对静态均衡的影响；劳动力供求双方同时变化对静态均衡的影响
- (三) 个别企业工资失衡的调整（一般）
  - 理解：工资高于市场均衡工资，工资性因素的失业；工资低于均衡工资，产出不足
- (四) 劳动力市场的动态均衡（一般）
  - 理解：动态均衡的基本假设；劳动力市场动态均衡在现实中的具体表现
  - 应用：劳动力市场动态均衡的三种模型

### 第3节 劳动力市场均衡的意义

- (一) 劳动力资源的最优配置（重点）
  - 识记：劳动力资源有效分配的意义；任何偏离均衡点的状态均导致效率的损失
- (二) 同质的劳动力获得同样的工资（一般）
  - 理解：完全竞争市场结构的基本假设；劳动力地区、行业间的流动将有助于消除工资差别
- (三) 充分就业（次重点）
  - 理解：劳动力供给与劳动力需求的竞争在决定均衡工资的同时，导致充分就业

#### 第4节 劳动力市场的非均衡

(一) 劳动力市场非均衡状态 (重点)

理解: 典型的非均衡市场; 瓦尔拉斯非均衡产生的主要原因

(二) 自愿失业与非自愿失业 (一般)

识记: 自愿失业和非自愿失业的含义

理解: 自愿失业与非自愿失业产生的原因

(三) 劳动力短缺与劳动力过剩 (次重点)

识记: 劳动力短缺的含义

理解: 计划经济体制下, 劳动力短缺的原因; 劳动力短缺的经济后果; 劳动力短缺的累积效应与溢散效应; 劳动力过剩; 隐性失业与显性失业; 引起隐性失业的原因

(四) U—V分析 (重点)

识记: U—V分析方法的含义

应用: U—V分析概念图

#### 第5节 劳动力市场分割

(一) 早期劳动力市场分割理论 (一般)

识记: 主要劳动力市场与次要劳动力市场

(二) 20世纪80年代的理论 (一般)

理解: 效率工资

(三) 近年的理论解释 (一般)

理解: 劳动力市场分割的因素: 性别、种族、移民等

#### 第6节 内部劳动力市场

(一) 企业组织与雇用活动 (一般)

理解: 雇用活动依各自的组织结构特征受到一定的制约

(二) 内部劳动力市场的概念及构成要素 (次重点)

识记: 内部劳动力市场的含义

理解: 内部劳动力市场的构成要素

(三) 内部劳动力市场存在的原因 (次重点)

理解: 内部劳动力市场存在的原因

(四) 内部劳动力市场运行机制 (重点)

识记: 雇用调整的含义

理解: 内部劳动力市场与外部劳动力市场的关系; 内部劳动力市场的规则

应用: 运用内部劳动力市场解释企业的雇佣活动

### 第四章 劳动时间

#### 一、学习目的与要求

企业为了完成生产而决定的劳动投入量, 并不是指雇用了多少劳动者, 即不是指以人员为单位的劳动量, 而是指劳动者人数乘以劳动时间, 也就是以“人员×时



间”为单位的劳动服务量。本章的讨论以劳动时间为主，并涉及劳动强度的概念。通过本章学习，要求考生在把握劳动时间的计量、特征和功能的基础上，能从劳动投入量的完整实际状态出发，更准确地把握劳动经济现象。

## 二、考核知识点与考核目标

### 第1节 劳动投入量的计量尺度

#### （一）劳动时间的计量（次重点）

识记：劳动时间的含义

理解：劳动时间利用指标

#### （二）劳动时间的特征与功能（次重点）

理解：劳动时间的特征

应用：劳动时间的功能

### 第2节 从劳动供给者的立场看劳动时间

#### （一）劳动时间的选择（重点）

理解：引起劳动时间变化的因素

#### （二）劳动时间的上限（一般）

理解：劳动时间的上限可以从劳动供给者的生理要求进行解释

### 第3节 从企业的立场看劳动时间

#### （一）规范性的说明（次重点）

理解：在完全竞争条件下劳动力投入量是以“人员×时间”为单位计量

#### （二）集体作业的影响（一般）

理解：在集体作业时，生产函数需要改变为将劳动者人数和劳动时间当作不同的生产要素的函数

#### （三）劳动时间和工作效率（次重点）

理解：劳动时间的增量所引起的产量的增量是边际效率（边际生产率），  
边际效率随劳动时间的变化而变化

应用：平均效率最大的劳动时间和利润最大化的劳动时间

#### （四）准固定成本（一般）

理解：准固定成本的含义

应用：加入准固定成本后的成本函数

### 第4节 制度劳动时间、不规则劳动时间与有效劳动时间供给

#### （一）制度劳动时间（次重点）

理解：企业不可能任由每个劳动者根据自己的情况调整劳动时间，企业往往将劳动时间和工资捆绑起来进行规定

应用：制度劳动时间下的就业选择

#### （二）超时工作（一般）

识记：超时工作的含义

应用：超时工作条件下的劳动供给时间

(三) 兼职工作（一般）

理解：兼职工作的含义

应用：兼职者的劳动供给时间

(四) 倒班与非全日制工作（一般）

识记：倒班工作制、非全日制工作

理解：非全日制就业模式的主要特征

(五) 有效劳动时间供给及其影响因素（次重点）

识记：有效劳动时间的含义

应用：影响有效劳动时间供给的因素

### 第5节 经济状况对劳动时间的影响

理解：短期性经济复苏会使企业为适应产品需求的增加而延长加班时间，而长期性经济增长则会使企业在供不应求的劳动力市场中为确保一定人数的劳动力，加紧缩短制度劳动时间为中心的劳动时间，并且积极发展弹性劳动时间制度

### 第6节 劳动时间的变化趋势及其对经济的影响

(一) 劳动时间的变化趋势（次重点）

理解：劳动时间不断缩短、非劳动时间不断延长是生产力发展的必然趋势，也是人类劳动力扩大再生产水平极大提高的体现

应用：帕金森定律

(二) 缩短劳动时间对经济可能产生的积极影响（重点）

理解：与经济发展水平相适应，缩短劳动时间的意义

(三) 缩短劳动时间对经济造成影响的重要因素（一般）

应用：研究缩短劳动时间的效果时需要考虑的重要因素

### 第7节 劳动时间的国际比较

(一) 美国的劳动时间（一般）

理解：《公平劳动标准法》实施后，劳动时间的特点

(二) 德国的劳动时间（一般）

理解：德国的劳动立法及劳动时间变化的特点

(三) 日本的劳动时间（一般）

理解：日本劳动时间的特点

(四) 中国的劳动时间（次重点）

理解：《中华人民共和国劳动法》对劳动时间的有关规定

## 第五章 生命周期与劳动参与决策

### 一、学习目的和要求

本章从经济学的角度探讨人生各阶段与就业相关的选择决策。要求考生通过本章学习，在理解市场生产率（工资）和家庭生产率是在人的生命周期的不同阶段

呈动态变化的基础上，分析不同生命周期对劳动供给的影响，理解家庭、婚姻、生育、年龄与劳动供给决策的交互作用，并能正确判断政策与制度的变迁会给这些决策带来怎样的影响。

## 二、考核知识点与考核目标

### 第1节 生命周期的变化

#### （一）生命周期的概念（次重点）

识记：生命周期的含义

#### （二）生命周期的变化趋势（重点）

理解：人们的平均结婚年龄、生育年龄延后，平均寿命延长，生命周期也在发生变化；平均寿命的延长增加了人们的可支配时间、也延长了许多人参与市场性劳动的时间

### 第2节 就业与就学的决策

#### （一）入学率与就业年龄的变化趋势（重点）

理解：选择就业的年龄出现了向后推移的倾向

#### （二）对大学入学率变化趋势的经济学考察（一般）

应用：把大学教育看作人力资本投资或消费

### 第3节 结婚生育决策

#### （一）结婚与生育年龄的变化（一般）

理解：中国育龄妇女的初婚和生育年龄有一种逐渐后推的趋势

#### （二）家庭生产函数（次重点）

应用：家庭经济行为由其家庭生产函数决定，其中的主要变量

#### （三）婚姻的经济性决策（一般）

理解：婚姻的成本和收益，婚姻的经济意义

#### （四）养育子女的经济性决策（一般）

理解：在发达的社会，子女养育费用的增加成为少生孩子的一个重要原因

### 第4节 就业与转换工作决策

#### （一）期望总工资收入（一般）

识记：期望工资收入现值的含义

理解：期望工资收入会影响人们就业选择

#### （二）信息的影响（次重点）

理解：信息对劳动力供求双方的作用

### 第5节 退休决策

#### （一）退休年龄（一般）

理解：许多国家设有法定退休制度，但劳动者的实际退休年龄不一定是法定退休年龄

#### （二）影响实际退休时间决策的主要因素（次重点）

理解：影响退休决策的因素

## 第六章 劳动力市场中的工资生成理论

### 一、学习目的和要求

本章介绍了西方经济学中工资生成的基本理论，分析影响工资变动的主要因素，介绍了补偿性工资差异理论的基本内容，并说明了工资设计模式及对员工激励的作用。通过本章学习，考生应掌握边际生产力工资理论、均衡价格工资理论、谈判工资理论和人力资本理论等劳动力市场中的工资生成理论，理解影响工资水平变动的因素，并能分析现实经济生活中的劳动工资现象及相应的人力资源管理问题。

### 二、考核知识点与考核目标

#### 第1节 西方经济学中的工资生产理论

##### （一）古典经济学派的工资生成理论（一般）

理解：威廉·配第的最低生活维持费工资理论、亚当·斯密的工资理论、大卫·李嘉图的工资理论、约翰·穆勒的工资基金理论

##### （二）现代西方经济学工资理论（次重点）

理解：边际生产力工资理论；均衡价格工资理论；集体谈判工资理论；人力资本理论；购买力工资理论、分享经济理论、工资刚性与效率工资理论

#### 第2节 影响工资水平变动的因素

##### （一）影响宏观工资水平的主要因素（重点）

理解：影响宏观工资水平的主要因素

应用：平均工资与劳动生产率应在增长速度上相适应

##### （二）影响微观工资水平变动的因素（重点）

理解：企业外部因素对工资水平的影响；企业内部因素对工资水平的影响

#### 第3节 补偿性工资理论

##### （一）个人的选择及其后果（重点）

理解：均衡工资的含义；劳动力配置的含义；劳动者补偿

##### （二）假设和推论及实证检验（一般）

应用：补偿性工资差别的核心假设

#### 第4节 工资设计和员工激励

##### （一）工资设计（次重点）

识记：计件工资制和计时工资制的含义

理解：工资支付与员工的努力程度；工资支付与员工的能力

##### （二）员工激励（一般）

理解：雇主在薪酬设计时应考虑的因素

## 第七章 工资差别与收入分配

### 一、学习目的与要求

工资差距过大和收入分配不均问题一直是社会中的热点问题。通过本章的学习，要求考生了解工资差别的类型及成因；工资收入不均等程度加剧的原因；收入不均等的测量以及居民收入分配的现状与趋势；并能灵活运用到社会实践活动中。

### 二、考核知识点与考核目标

#### 第1节 工资差别

##### （一）工资差别（重点）

识记：工资差别的含义；劳动负效用补偿性工资差别的含义；风险补偿性工资差别的含义；人力资本补偿性工资差别的含义；竞争性工资差别的含义；垄断性工资差别的含义

理解：分析工资差别中的短期和长期时间概念；工资差别按照不同的标志可以分为几种类型

##### （二）工资差别的形成及运动规律（一般）

理解：工资差别的形成；工资差别的变化规律

##### （三）工资差别的成因（次重点）

理解：产业（企业）间工资差别；职业间工资差别；劳动者个人间工资差别；地区工资差别；年龄间工资差别；性别间工资差别

#### 第2节 工资收入不均等程度加剧的原因

##### （一）劳动力供给方面的变化（次重点）

理解：劳动力供给方面的变化在收入不均等程度加剧中所起的作用

##### （二）劳动力需求方面的变化（次重点）

理解：劳动力需求曲线的移动是导致工资性报酬不均等程度上升的主要因素

##### （三）制度因素的变化（一般）

理解：引起工资性报酬分配不均等程度上升的原因

##### （四）国际贸易（一般）

理解：通过经济的全球化，会对熟练工作者的需求增加，从而影响工资收入不均等程度加剧

#### 第3节 收入不均等的测量

##### （一）收入不均等的测量（重点）

识记：洛伦兹曲线的含义；基尼系数的含义

应用：基尼系数的计算

##### （二）代际收入之间的不均等（一般）

理解：工资不均等状况是否会在代际之间传递

#### 第4节 居民收入分配的现状和趋势

(一) 城乡之间的收入差距（一般）

理解：城乡收入差距较大的省份主要集中在中西部地区

(二) 不同收入阶层间的收入差距（重点）

应用：利用基尼系数分析不同阶层间的收入差距

(三) 地区之间的收入差距（一般）

理解：导致我国区域间经济发展水平差异较大的因素

(四) 行业之间的收入差距（一般）

理解：造成行业差距的原因

(五) 公共部门与非公共部门之间的收入差距（一般）

理解：影响公共部门与非公共部门之间收入差距的原因

### 第八章 就业与失业

#### 一、学习目的与要求

本章的主要注意力将集中于劳动力市场的宏观方面，即考察整个劳动力市场的就业与失业总水平的决定因素。通过本章学习，要求考生能掌握就业和失业的基本概念、主要的就业理论，并能有效把握我国转轨时期就业、失业问题以及旨在降低失业的公共政策。

#### 二、考核知识点与考核目标

##### 第1节 就业与失业的界定

(一) 就业的度量（重点）

识记：就业的含义

理解：我国就业统计的演变；充分就业的内涵；凯恩斯的充分就业概念；理论界充分就业的概念；统计学界充分就业的概念；从供求方面界定充分就业

应用：就业人口比率的计算

(二) 失业的测量（重点）

识记：失业的含义；自然失业率（均衡失业率）的含义

理解：劳动力存量—流量模型；自然失业率上升的原因

应用：失业率、年失业率的计算

(三) 研究就业与失业状况的重要意义（一般）

理解：就业与失业状况是判断宏观经济形势好坏的标准之一；就业与失业状况是衡量国民经济运行的重要指标；就业与失业状况与国民的物质和精神生活具有密切联系

(四) 影响就业的因素分析（次重点）

理解：影响就业的因素

## 第2节 就业理论综述

### （一）萨伊的市场法则理论（一般）

识记：萨伊认为市场经济内部不会有生产过剩危机或失业

理解：萨伊就业理论

### （二）凯恩斯的就业理论（重点）

识记：凯恩斯的就业观点

理解：凯恩斯就业理论产生的背景；凯恩斯针对有效需求不足提出的解决对策

### （三）费利普斯对失业与通货膨胀的说明（一般）

识记：费利普斯认为失业率与货币工资增长呈负相关关系

理解：费利普斯曲线

### （四）弗里德曼的失业与通货膨胀分析（次重点）

识记：弗里德曼提出预期因素，提出短期费利普斯曲线与长期费利普斯曲线

理解：短期费利普斯曲线与长期费利普斯曲线

### （五）供给学派的就业理论（一般）

理解：供给学派认为促使经济增长、实现充分就业的最好方法

## 第3节 就业结构分析

### （一）研究就业结构的意义（一般）

识记：就业结构的含义

理解：就业结构的经济和社会意义

### （二）就业的产业结构（重点）

理解：三次产业的划分；就业结构与产业结构的变化规律：配第-克拉克定理；我国就业结构的演变特点

## 第4节 失业类型及成因分析

### （一）摩擦性失业（重点）

识记：摩擦性失业的含义

理解：摩擦性失业的特点；摩擦性失业产生的主要原因

### （二）结构性失业（次重点）

识记：结构性失业的含义

理解：结构性失业的特点；结构性失业产生的原因

### （三）周期性失业（次重点）

识记：周期性失业的含义

理解：周期性失业的特点；周期性失业的主要原因

### （四）隐性失业（一般）

识记：隐性失业的含义

理解：隐性失业的特征；隐性失业产生的原因

### （五）其他类型失业（一般）

理解：季节性失业、技术性失业、自愿失业

## 第九章 人力资本投资

### 一、学习目的与要求

在实际生产活动中，由于接受的教育以及受训程度的差别，劳动者之间在知识技术和管理能力方面是存在差异的。通过本章学习，要求考生掌握人力资本的含义，人力资本的投资方式及其投资收益等问题。

### 二、考核知识点与考核目标

#### 第1节 人力资本概述

##### （一）人力资本理论的产生和发展（一般）

理解：人力资本的思想产生；当代西方人力资本理论：舒尔茨的人力资本理论、贝克尔的人力资本理论；人力资本理论的新发展

##### （二）人力资本的含义及其特点（重点）

识记：人力资本的含义

理解：人力资本的特点

##### （三）人力资本投资的主要形式及特点（次重点）

识记：人力资本投资的含义

理解：人力资本投资的主要形式；人力资本投资的特点

#### 第2节 教育投资分析

##### （一）教育投资的成本与收益（一般）

理解：教育投资的成本；教育投资的收益

##### （二）教育投资分析模型（重点）

识记：现值的经济含义

理解：教育投资分析收入流曲线；个人教育投资分析结论

应用：折现模型

##### （三）教育投资的均衡（次重点）

理解：教育投资需求曲线；教育资本投资供给曲线；教育资本投资的均衡

#### 第3节 培训的成本收益分析

##### （一）培训的成本与收益（一般）

理解：培训成本的含义；培训收益的含义

##### （二）两种在职培训的成本收益分析（次重点）

识记：一般培训的含义；特殊培训的含义

理解：培训的成本与收益；一般培训和特殊培训的成本收益的分配方案

#### 第4节 劳动力的流动

##### （一）劳动力流动的类型（重点）

识记：劳动力流动的含义

理解：劳动力流动的四大类型

##### （二）劳动力流动的条件（一般）

理解：劳动力流动的基本假设；劳动力流动的条件



- (三) 劳动力流动的成本收益分析 (次重点)
  - 理解: 劳动力流动的成本; 劳动力流动的收益
  - 应用: 劳动力流动的成本收益分析
- (四) 影响劳动力流动的因素 (重点)
  - 理解: 影响劳动力流动的因素

## 第十章 劳动力市场中的歧视

### 一、学习目的与要求

现实生活中,除了劳动生产率以外,还有很多因素影响着工资率和就业机会。通过本章的学习,要求考生掌握有代表性的歧视理论,并能对当前劳动力市场存在的歧视现象进行分析。

### 二、考核知识点与考核目标

#### 第1节 歧视的概念及类型

- (一) 歧视的概念及类型 (次重点)
  - 识记: 劳动力市场歧视的含义
  - 理解: 劳动力市场歧视的类型

#### 第2节 劳动力市场歧视理论

- (一) 个人偏见歧视理论 (一般)
  - 理解: 个人偏见歧视理论的分类
- (二) 垄断歧视理论(重点)
  - 理解: 垄断歧视理论的假设前提及观点; 女性劳动力供给弹性较小的原因。
- (三) 就业隔离或排挤理论 (重点)
  - 理解: 就业隔离歧视理论的假设前提; 就业隔离下的不同职业劳动力需求曲线图
- (四) 双重劳动力市场歧视理论 (重点)
  - 理解: 高级劳动力市场与初级劳动力市场
- (五) 统计性歧视理论 (重点)
  - 理解: 统计性歧视在劳动力市场上的表现
- (六) 搜寻成本歧视理论 (重点)
  - 理解: 搜寻成本歧视理论的主要观点; 高低搜寻成本比较图

#### 第3节 收入歧视的测定

- (一) 收入歧视测定的特点 (一般)
  - 理解: 劳动力获得收入的差别形成的原因以及收入歧视测定的特点
- (二) 歧视测定的技术方法 (重点)
  - 理解: 差额法原理以及对差额法的评价
  - 应用: 运用差额法原理来对歧视进行测量

#### 第4节 中国的就业歧视现象

(一) 我国劳动力市场的歧视类型（重点）

理解：我国就业歧视现象的种类

(二) 就业歧视带来的社会问题（一般）

理解：就业歧视的影响

(三) 消除就业歧视的政府措施（次重点）

理解：消除就业歧视的政府措施

#### 第5节 消除歧视的对策

(一) 香港特别行政区消除歧视的政策（一般）

理解：香港特别行政区消除歧视的措施

(二) 美国消除歧视的政策（一般）

理解：美国消除歧视的措施

(三) 日本消除歧视的政策（一般）

理解：日本消除歧视的措施

### 第十一章 政府行为与劳动力市场

#### 一、学习目的与要求

通过本章学习，要求考生了解政府支出与劳动力需求的关系；政府购买和转移支付对劳动力市场运行的不同作用；就业与收入的宏观调控政策的内容及其作用原理；掌握劳动力市场的制度结构要素的构成及其作用机制。

#### 二、考核知识点与考核目标

##### 第1节 国家财政和劳动力市场

(一) 政府支出与劳动力市场（重点）

识记：政府支出的含义；公共部门就业

理解：政府部门的就业决策与私人部门就业决策存在的主要差异；公共部门就业量增长相对较快的原因；转移支付与补贴对劳动需求的影响

应用：公共部门工资水平的特点及其形成原因；政府转移支付与补贴对劳动力供给的影响

(二) 政府税收对劳动力市场的影响（次重点）

识记：税收是政府收入中最主要的部分

理解：个人所得税、社会保障税对劳动力市场的影响

##### 第2节 劳动力市场的制度结构与竞争

(一) 劳动力市场的制度结构要素（重点）

识记：最低工资的含义；最低工资标准的含义；最长劳动时间标准

理解：决定或调整最低工资标准应考虑的因素；确定最低工作标准的两种方法；我国劳动力市场的制度结构要素

(二) 劳动力市场的制度结构与竞争机制（次重点）

理解：竞争与保障；劳动力市场的稳定与制度结构

应用：劳动力市场制度结构体系如何发挥作用

### 第3节 就业与收入的宏观调控

#### （一）就业总量的宏观调控政策（重点）

识记：财政政策的含义；货币政策的含义

理解：财政政策的类型；政府实行财政政策的主要手段；政府实施货币政策的主要措施

#### （二）收入政策（次重点）

识记：收入政策的含义

理解：收入政策通常采用的形式

#### （三）人力政策（次重点）

识记：人力政策的含义；人力政策包括的计划

理解：人力政策的主要内容

应用：结合实际说明政府宏观调控政策、收入政策、人力政策对劳动力市场的影响

## 第十二章 劳动关系

### 一、学习目的和要求

劳动力市场工资的确定与经济社会就业水平的决定都是通过一定的社会关系实现的，这种社会关系就是劳动关系。通过本章学习，要求考生掌握与劳动关系相关的基本概念和原理；了解企业劳动关系的调整形式；了解集体谈判中工会的约束条件、效率和约模型的含义及效率和约曲线的改变，把握“集体谈判范围论”模型。

### 二、考核知识点与考核目标

#### 第1节 劳动关系概述

##### （一）劳动关系（重点）

识记：劳动关系的含义；劳动法律关系的含义

理解：劳动关系的特征以及存在的前提；劳动法律关系的特征

##### （二）劳动关系的基本类型（次重点）

理解：利益冲突型的劳动关系、利益协调型劳动关系、利益一体型的劳动关系

##### （三）我国劳动关系出现的新转变（重点）

理解：我国劳动关系类型的转变；集体劳动关系

应用：如何构建利益协调型劳动关系

#### 第2节 劳动关系的调整

##### （一）企业劳动关系调整的形式（重点）

识记：集体协商的含义；集体合同的含义；雇员参与企业管理制度的主要形式

理解：集体协商与集体合同之间的区别与联系；集体谈判的必要性；现代市场经济国家集体谈判的三层次；工会参与国家和社会经济决策；建立协调劳动关系的机构；雇员参股制

(二) 集体谈判模型（次重点）

理解：集体谈判的约束条件；工会弱化约束的努力；效率合约

应用：“集体谈判范围论”模型；希克斯谈判模型

(三) 劳动关系的社会调整（次重点）

识记：劳动关系调整的基本原则；劳动关系遵循的基本原则和指导思想

理解：劳动关系调整基本原则的特征

### 第三部分 有关说明与实施要求

#### 一、考核的能力层次表述

本大纲在考核目标中，按照“识记”、“理解”、“应用”三个能力层次规定其应达到的能力层次要求。各能力层次为递进等级关系，后者必须建立在前者的基础上，其含义是：

识记：能知道有关的名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述，是低层次的要求。

理解：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系，是较高层次的要求。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本原理、基本方法联系学过的多个知识点分析和解决有关的理论问题和实际问题，是最高层次的要求。

#### 二、教材

指定教材：劳动经济学，杨河清，中国人民大学出版社，2014年第4版

#### 三、自学方法指导

1. 在开始阅读指定教材某一章之前，先翻阅大纲中有关这一章的考核知识点及对知识点的能力层次要求和考核目标，以便在阅读教材时做到心中有数，有的放矢。
2. 阅读教材时，要逐段细读，逐句推敲，集中精力，吃透每一个知识点，对基本概念必须深刻理解，对基本理论必须彻底弄清，对基本方法必须牢固掌握。
3. 在自学过程中，既要思考问题，也要做好阅读笔记，把教材中的基本概念、原理、方法等加以整理，这可从中加深对问题的认知、理解和记忆，以利于突出重点，并涵盖整个内容，可以不断提高自学能力。
4. 完成书后作业和适当的辅导练习是理解、消化和巩固所学知识，培养分析问题、解决问题及提高能力的重要环节，在做练习之前，应认真阅读教材，按考核目标所要求的不同层次，掌握教材内容，在练习过程中对所学知识进行合理的回顾与发挥，注重理论联系实际和具体问题具体分析，解题时应注意培养逻辑性，针对问题围绕相关知识点进行层次（步骤）分明的论述或推导，明确各层次（步骤）间的逻辑关系。

#### 四、对社会助学的要求

1. 应熟知考试大纲对课程提出的总要求和各章的知识点。
2. 应掌握各知识点要求达到的能力层次，并深刻理解对各知识点的考核目标。
3. 辅导时，应以考试大纲为依据，指定的教材为基础，不要随意增删内容，以免与大纲脱节。
4. 辅导时，应对学习方法进行指导，宜提倡“认真阅读教材，刻苦钻研教材，主动争取帮助，依靠自己学通”的方法。
5. 辅导时，要注意突出重点，对考生提出的问题，不要有问即答，要积极启发引导。
6. 注意对考生能力的培养，特别是自学能力的培养，要引导考生逐步学会独立学习，在自学过程中善于提出问题，分析问题，作出判断，解决问题。
7. 要使考生了解试题的难易与能力层次高低两者不完全是一回事，在各个能力层次中会存在着不同难度的试题。
8. 助学学时：本课程共6学分，建议总课时108学时，其中助学课时分配如下：

章 次	内 容	学 时
第一章	劳动力需求	12
第二章	劳动力供给	10
第三章	劳动力市场均衡、分割与内部劳动力市场	12
第四章	劳动时间	10
第五章	生命周期与劳动力参与决策	8
第六章	劳动力市场中的工资生成理论	10
第七章	工资差别与收入分配	8
第八章	就业与失业	10
第九章	人力资本投资	10
第十章	劳动力市场中的歧视	8
第十一章	政府行为与劳动力市场	6
第十二章	劳动关系	4
合 计		108

#### 五、关于命题考试的若干规定

1. 本大纲各章所提到的内容和考核目标都是考试内容。试题覆盖到章，适当突出重点。
2. 试卷中对不同能力层次的试题比例大致是：“识记”为20%、“理解”为50%、“应用”为30%。
3. 试题难易程度应合理：易、较易、较难、难比例为2：3：3：2。
4. 每份试卷中，各类考核点所占比例约为：重点占60%，次重点占30%，一般占10%。

5. 试题类型一般分为：单项选择题、多项选择题、名词解释题、简答题、论述题等题型。
6. 考试采用闭卷笔试，考试时间150分钟，采用百分制评分，60分合格。

## 六、题型示例（样题）

### 一、单项选择题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题卡”上的相应字母涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 工资率上升时，收入效应大于替代效应，劳动供给时间
  - A. 减少
  - B. 不变
  - C. 增加
  - D. 不确定

### 二、多项选择题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题卡”上的相应字母涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 影响微观工资水平的主要因素有
  - A、企业经济效益
  - B、总体物价水平
  - C、市场劳动力供求状况
  - D、企业工资分配形式
  - E、员工之间的劳动差别

### 三、名词解释题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 摩擦性失业

### 四、简答题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 为什么说劳动力需求是派生需求？

### 五、论述题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 试述内部劳动力市场的运行机制。