

第三部分 人力资源管理经济分析

考情分析

部分	章节	章名	历年分值及内容占比	
			平均分	分值占比
第三部分 人力资源管理经济分析	第十一章	劳动力市场理论	10	21%
	第十二章	工资与就业理论	8	
	第十三章	人力资本投资理论	12	

第十一章 劳动力市场理论

单项选择题

关于劳动力市场的基本概念，下列说法错误的是（ ）。

- A. 劳动力市场是进行劳动力交易的一种资本市场
- B. 劳动力市场是对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段
- C. 宏观上，劳动力市场是由各种各样的局部性或单一性劳动力市场构成的一个总劳动力市场体系
- D. 微观上，劳动力市场是指特定的劳动力供求双方在通过自由谈判达成劳动力使用权转让的合约时所处的市场环境

【答案】A

【解析】本题考查劳动力市场的基本概念。劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场。

造成劳动力市场的多样性的根本原因在于（ ）。

- A. 不同类型的劳动力之间无法相互替代或不能完全相互替代
- B. 不同的劳动力市场建立在不同的地理区域
- C. 劳动力市场是一种不完善的市场
- D. 劳动力市场的交易条件无法实现标准化

【答案】A

【解析】劳动力市场的特征之一是多样性。由于不同劳动力包含的知识、技能和经验存在差异，所以不同劳动力之间不能相互替代或不能完全相互替代，这便形成了不同类型的劳动力市场。

下列选项中，关于次等劳动力市场的说法，错误的是（ ）。

- A. 次等劳动力市场与优等劳动力市场相对独立
- B. 就业不稳定、工资率低是次等劳动力市场的特点
- C. 次等劳动力市场劳动者通过自身努力能够较为容易地进入优等劳动力市场
- D. 贫穷、歧视以及受教育程度不高所导致的技能缺乏是造成次等劳动力市场和优等劳动力市场出现相对隔离的主要原因

【答案】C

【解析】本题考查劳动力市场的结构。

选项C错误，优等和次等劳动力市场是两个相互独立的部分，两者是相对独立运转的，很难从次等流入优等。贫穷、歧视以及受教育程度不高导致的技能缺乏等是造成两种劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因。

下列人力资源管理措施中，有助于使效率工资发挥更大激励作用的是（ ）。

- A. 构建短期雇佣关系
- B. 构建长期雇佣关系
- C. 缩小企业内部工资差别
- D. 扩大企业内部工资差别

【答案】B

【解析】本题考查效率工资。

选项B正确，要想使效率工资能够对生产率产生促进作用，通常需要具备一个条件，这就是劳动者期望与企

业保持长期雇佣关系。

某地区 16 岁以上的总人口为 1000 万人，劳动适龄人口 600 万人（其中就业人口 500 万，失业人口 100 万），老年就业人口 150 万人，该地区的劳动力参与率为（ ）。

- A. 65%
- B. 60%
- C. 75%
- D. 50%

【答案】C

【解析】本题考查劳动力参与率的计算。 $\text{劳动力参与率} = (\text{就业人口} + \text{失业人口}) / 16 \text{ 岁以上总人口} \times 100\%$ ，由题干可知， $\text{劳动力参与率} = (500 + 100) / 600 = 83.3\%$ ，选项 C 正确。

由于某种原因使某种类型的劳动力在短时间内非常稀缺，而培养这种类型的劳动力又需要一段时间，即劳动力供给存在滞后性。此时市场劳动力供给曲线是（ ）。

- A. 垂直形状的劳动力供给曲线
- B. 向上倾斜的劳动力供给曲线
- C. 水平形状的劳动力供给曲线
- D. 向后弯曲的劳动力供给曲线

【答案】A

【解析】本题考查垂直形状的劳动力供给曲线。垂直形状的劳动力供给曲线所反映的是市场工资率的变动对于市场上的劳动力供给数量完全没有影响的情况。产生这种劳动力供给曲线的原因之一是某种类型的劳动力在短时间内非常稀缺，而培养这种类型的劳动力又需要一段时间，即劳动力供给存在滞后性。这样就会出现短期内某一类劳动力的市场工资率上升，但劳动力供给却无法增加的情形。

劳动力供给弹性指的是（ ）。

- A. 劳动工时变动百分比与工资率变动百分比之比
- B. 劳动工时变动数量与工资率变动数量之比
- C. 劳动工时与工资率之比
- D. 劳动工时变动百分比与工资率变动数量之比

【答案】A

【解析】本题考查劳动力供给弹性。劳动力供给弹性是指劳动力供给数量随着工资率变动而发生变动的灵敏程度，一般可以用劳动工时变动百分比与工资率变动百分比之间的比率来表示。

即： $\text{劳动力供给弹性} = \text{劳动工时变动}\% / \text{工资率变动}\%$

下列关于家庭生产理论的表述，错误的是（ ）。

- A. 家庭的可能时间分为市场工作时间和家庭生产时间两大类
- B. 一个家庭会把它生产出来的家庭物品看成是效用的间接来源
- C. 家庭在确定每个成员的时间利用方式时，会依据比较优势原理来进行决策
- D. 家庭产品的生产方式既可以是时间密集型的，也可以是商品密集型的

【答案】B

【解析】本题考查家庭生产理论的相关内容。选项 B 错误，与单个劳动者将享受闲暇和消费物品以及服务作为两种主要的效用来源不同，家庭生产理论认为，一个家庭会把它生产出来的家庭物品看成是效用的直接来源。

当家庭中的主要收入获取者失去工作或工资被削减以后，其他家庭成员有可能会临时性地进入劳动力队伍，通过工作来增加家庭收入，这种效应被称为（ ）。

- A. 替代性劳动者效应
- B. 自信的劳动者效应

- C. 灰心丧气的劳动者效应
- D. 附加的劳动者效应

【答案】D

【解析】本题考查附加的劳动者效应。**附加的劳动者效应**是指当家庭中的主要收入获取者失去工作或工资被削减以后，其他家庭成员有可能会临时性地进入劳动力队伍，通过找到工作来增加家庭收入，保持家庭原先的效用水平不变。

关于劳动力需求的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动力需求是一种产品需求
- B. 从长期看，工资率上升的替代效应导致劳动力需求下降
- C. 从长期看，工资率上升的规模效应导致劳动力需求下降
- D. 其他条件不变，单个企业的劳动力需求随着工资上升而下降

【答案】A

【解析】本题考查劳动力需求。选项 A 错误，对劳动力的需求就是一种**间接需求**或**派生需求**。

某地养老护理人员现在的市场工资水平为每小时 50 元，当地平均每天的劳动力需求为 10 万小时，若此类人员的工资率提高到每小时 60 元，平均每天的劳动力需求时间会下降到 8 万小时，则该地养老护理人员的劳动力需求弹性是（ ）。

- A. 富有弹性的
- B. 单位弹性的
- C. 无弹性的
- D. 缺乏弹性的

【答案】B

【解析】本题考查劳动力需求弹性。

劳动力需求弹性 $\eta = \text{劳动力需求量变动} / \text{工资率变动} \times 100\%$

$= [(10-8) / 10] / [(60-50) / 50] = 0.2 / 0.2 = 1$ ， $|\eta| = 1$ ，劳动力需求弹性为单位弹性。

在其他条件不变的情况下，某国男性劳动力的工资率上涨 2% 会导致女性劳动力的就业量提高 0.8%，这表明该国这两种劳动力之间存在（ ）关系。

- A. 替代
- B. 互补
- C. 总替代
- D. 总互补

【答案】C

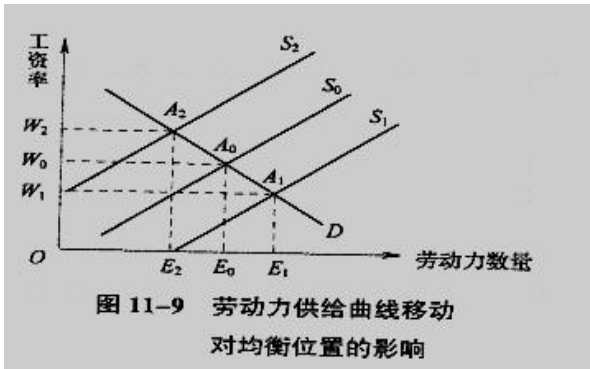
【解析】本题考查劳动力的交叉工资弹性。如果两种劳动力的交叉工资弹性值为负，则意味着一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的需求数量减少，这说明两者之间是一种**总互补**关系。如果两种劳动力的交叉工资弹性为正值，则意味着一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的就业量增加，这说明两者之间是一种**总替代**关系。

在劳动力市场均衡分布图形中，如果劳动力需求曲线不变，劳动力供给增加，可能出现的情况是（ ）。

- A. 均衡工资率下降，均衡就业率上升
- B. 均衡工资率上升，均衡就业率下降
- C. 均衡工资率和均衡就业率同时，上升
- D. 均衡工资率和均衡就业率同时下降

【答案】A

【解析】本题考查劳动力供给曲线的均衡与非均衡。劳动力供给曲线的移动方式也有两种：一是向右移动，二是向左移动。劳动力供给曲线右移表示在工资率不变的情况下，劳动力供给整体上增加了；左移则表示劳动力供给整体上减少。



关于劳动力需求方面临劳动力市场摩擦力的具体表现的说法，错误的是（ ）。

- A. 企业调整雇用人数会产生一定的成本
- B. 企业并非一定按照市场工资水平支付工资
- C. 企业未必根据市场工资水平的变化迅速调整雇用人数
- D. 企业的劳动力需求数量会受到劳动力的供给的影响

【答案】D

【解析】本题考查劳动力市场非均衡及其影响因素。选项D错误，企业的劳动力需求的影响因素主要有组织的战略定位和战略调整、组织提供的产品和服务的变化情况、组织的技术变革和组织结构调整及流程再造等。

政府力劝劳动者约束自己提高工资以及企业提高价格的动机，一般是（ ）最普遍的做法。

- A. 货币政策
- B. 工资政策
- C. 人力政策
- D. 收入政策

【答案】D

【解析】充分就业是宏观经济的重要目标。政府促进就业的宏观经济政策主要包括**货币政策、财政政策、收入政策、人力政策**和**产业政策**，没有工资政策这一提法。其中，收入政策实际上是一种工资、物价管理政策，收入政策最普遍的做法是政府力劝劳动者约束自己提高工资以及企业提高价格的动机。

多项选择题

劳动力市场具有的特征包括（ ）。

- A. 劳动力市场的确定性
- B. 劳动力市场的多样性
- C. 交易对象的难以衡量性
- D. 交易条件的复杂性
- E. 劳动力出售者地位的不利性

【答案】BCDE

【解析】本题考查劳动力市场的特征。劳动力市场具有的特征：①劳动力市场的特殊性；②劳动力市场的多样性；③劳动力市场的不确定性；④劳动力市场交易对象的难以衡量性；⑤劳动力市场交易的延续性；⑥劳动力市场交易条件的复杂性；⑦劳动力出售者地位的不利性。

关于内部劳动力市场的说法，正确的是（ ）。

- A. 它是在某些特定行业内形成的有多家企业和大量劳动者参与的劳动力市场
- B. 它是在大型组织内形成的借助一系列规则和程序指导组织内部雇佣关系调整的有序管理体系

- C. 它是有助于企业对员工的生产率和工作动机等作出准确判断，保护企业的大量在职培训投资
- D. 它有可能会因为竞争不足而导致组织内部的激励水平下降
- E. 它是独立于外部劳动力市场的一种自我封闭型劳动力市场

【答案】BCD

【解析】本题考查内部劳动力市场。

选项 A 错误，选项 A 是外部劳动力市场的定义。

选项 E 错误，内部劳动力市场不能脱离外部劳动力市场而独立存在，它不能是完全自我封闭的，在薪酬水平、福利等方面必须与外部劳动力市场保持适度一致。

关于个人劳动力供给曲线的说法，正确的是（ ）。

- A. 个人劳动率供给曲线的形状是后弯曲的
- B. 它反映了个人劳动力供给意愿随工资率的变动而变化的规律
- C. 它表明工资率上升未必导致个人劳动力供给时间增加
- D. 在收入水平比较低的时候，工资率上升的替代效应小于收入效应
- E. 在收入水平较高的时候，工资率上升的替代效应大于收入效应

【答案】ABC

【解析】个人劳动力供给曲线是一条**向后弯曲**的曲线。其原因在于在收入水平比较低的时候，工资率上升的替代效应大于收入效应，在收入水平较高的时候，工资率上升的替代效应小于收入效应。

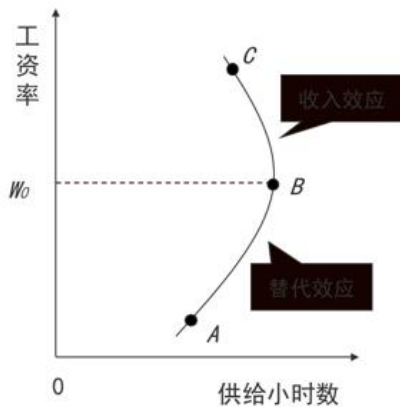


图 11-2 个人劳动力供给曲线

下列选项中，关于劳动力供给的说法，正确的是（ ）。

- A. 非劳动收入不会影响个人劳动力供给
- B. 工资率下降时，替代效应会导致个人劳动力供给时间减少
- C. 工资率变动时，收入效应和替代效应作用的方向是相同的
- D. 非劳动收入越大，劳动者的劳动力供给动机就越弱
- E. 劳动者的个人偏好也会影响个人劳动力供给

【答案】BDE

【解析】本题考查劳动力供给的影响因素。工资率变动时，收入效应和替代效应的作用方向是相反的，所以，工资率变动对单个劳动者劳动力供给时间的影响是不确定的，要看两种效应的大小。同时除了工资率外，非劳动收入和个人偏好也会影响个人劳动力供给。

关于劳动力需求的自身工资弹性的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动力需求的自身工资弹性可正可负
- B. 劳动力需求的自身工资弹性为负
- C. 反映的是劳动力需求数量变动对工资率变动的敏感性
- D. 指的是劳动力工资率变动1%所引起的劳动力需求量发生变化的百分比
- E. 具体包括五种类型，即富有弹性、缺乏弹性、单位弹性、无弹性和无限弹性

【答案】 AE

【解析】 本题考查劳动力需求弹性。由于工资率变动方向与劳动力需求数量的变动方向是相反的，因而劳动力需求的自身工资弹性值为负。根据其绝对值和 1 的关系，大于 1 时为富有弹性。等于 1 时是单位弹性，小于 1 时是缺乏弹性。劳动力需求的自身弹性与劳动力供给弹性正负取值及类型均存在差异。

劳动力需求的派生需求定理认为，若其他条件相同，满足（ ）条件下，某种劳动力需求具有较高的自身工资弹性。

- A. 其他生产要素的需求缺乏弹性
- B. 其他生产要素的供给富有弹性
- C. 以其他生产要素替代该种劳动力很容易
- D. 使用该类劳动力进行生产的产品富有价格弹性
- E. 该种劳动力成本占产品总成本的比重很大

【答案】 BCDE

【解析】 本题考查劳动力需求的派生需求定理。根据派生需求定理认为，影响劳动力自身需求工资弹性的因素主要由以下四种：（1）最终产品的需求价格弹性；

（2）要素替代的难易度；

（3）其他生产要素的供给弹性；

（4）产品总成本中劳动力成本所占的比重。

选项 BCDE 可以使某种劳动力需求具有较高的自身工资弹性。

案例分析题

小罗是国内重点大学计算机专业毕业的研究生。找工作过程中他发现，与几年前报考研究生时相比，由于整体经济下滑、计算机专业学生过剩，工作不如当年好找，工资水平也达不到当年的预期。由于小罗学习成绩优异，在校期间曾开发的一套校园交友软件还被某公司收购，所以他很快通过了一家知名网络公司的专业笔试、面试和心理测试，作为软件编程人员开始在这家公司实习。实习三个月后，小罗顺利得到了这份工作。公司给他这类的软件编程人员的工资比市场水平高出 20%，办公环境和各项福利待遇也很好。小罗对这份工作比较满意。

根据以上资料，回答下列问题：

（1）小罗大学毕业后的求职经历表明，劳动者在劳动力市场上的议价能力相当大程度上取决于（ ）。

- A. 某种类型劳动力在劳动力市场上的供求状况
- B. 劳动者是否加入工会
- C. 劳动者本人的技术、能力和经验
- D. 某种类型劳动者的市场工资水平

【答案】 AC

【解析】 影响不同劳动者在劳动力市场上议价能力大小的因素包括：①取决于劳动者所属的同种劳动力在市场上的供求状况；②取决于个人的技术、能力和经验等劳动力质量要素的水平。根据案例，小罗找工作的过程中发现，与几年前报考研究生时相比，由于整体经济下滑、计算机专业学生过剩。选项 A 正确。由于小罗学习成绩优异，在校期间曾开发的一套校园交友软件还被某公司收购，所以他很快通过了一家知名网络公司的专业笔试、面试和心理测试，作为软件编程人员开始在这家公司实习。选项 C 正确。

（2）关于小罗毕业后就职的这家网络公司的工资水平的说法，正确的是（ ）。

- A. 这种高工资有利于降低优秀员工的离职率
- B. 这种高工资会使企业的人工成本过高，从而无法与对手展开有效竞争
- C. 这种高工资更容易让员工产生公平感
- D. 企业支付这种高工资的一个基本假设是高工资往往能带来高生产率

【答案】 ACD

【解析】 高工资带来高生产率的假设支持理由包括：①高工资能够帮助组织吸引到更为优秀的、生产率更高的员工；②高工资有利于降低员工的离职率，同时强化他们的实际生产率；③高工资更容易让人产生公平感。选项 A、C 正确。公司给他这类的软件编程人员的工资比市场水平高出 20%，某些企业提供的高于市场均衡水

平的工资称为效率工资。企业支付这种高工资的一个基本假设是高工资往往能带来高生产率。选项 D 正确。

(3) 这家网络公司之所以利用笔试、面试、能力测试和实习等手段来对小罗进行考察，是因为劳动力市场具有 () 特征。

- A. 交易对象难以衡量性
- B. 多样性
- C. 交易连续性
- D. 不确定性

【答案】 A

【解析】 本题考查劳动力市场的特征。其中应对**交易对象的难以衡量性**的措施包括：①利用劳动者的受教育程度、工作经历以及在职训练等客观指标；②利用面试、笔试、心理测验等多种现选手段；③利用试用期来最后决定是否最终雇用某位求职者。

(4) 小罗所在的劳动力市场属于 ()。

- A. 地区性劳动力市场
- B. 优等劳动力市场
- C. 次等劳动力市场
- D. 内部劳动力市场

【答案】 B

【解析】 优等劳动力市场的特征包括：

- ①劳动力市场的就业条件好；
- ②工资福利水平高；
- ③工作环境良好；
- ④工作保障性强。

根据案例，公司给他的工资比市场水平高出 20%，办公环境和各项福利待遇也很好。选项 B 正确。