**广东省高等教育自学考试《劳动经济学》课程考试大纲**

**（课程代码：00164）**

**Ⅰ 课程性质与课程目标**

劳动经济学是旨在让学员掌握劳动经济学基本原理和分析方法，并能够将这些原理和方法应用于分析劳动力市场和人力资源管理的现实问题，培养和提高学员分析问题和解决问题的能力。

设置本课程的目的要求是：使自学应考者通过系统地学习，掌握必要的基本知识、基本原理、基本技能和基本方法，了解劳动力市场运行及其后果的相关经济理论，学会用劳动经济方法分析劳动力市场和人力资源管理领域的现实问题，为进一步学习好各门专业课程打下良好基础，成为适应中国特色社会主义和社会主义市场经济的高级人才。

本课程重点（或难点）章为：第2章、第3章、第4章、第6章、第9章；次重点章为：第5章、第7章、第8章；一般章节为：第1章。

**Ⅱ 考核目标**

一、考试基本要求

要求自学应考者理解和掌握劳动经济学课程的基本概念、基本知识、基本原理、基本技能和基本方法，能运用劳动经济学有关知识、理论和方法分析现实的劳动经济现象和问题，具备发现、分析和解决问题的基本能力。

二、考核知识点及考核要求

本大纲的考核要求分为“识记”“领会”“简单应用”“综合应用”四个层次，具体含义是：

识记：能解释有关概念、知识的含义，并能正确认识和表述。

领会：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。

简单应用：在领会的基础上，能运用基本概念、基本原理和基本方法中的少量知识点，分析和解决一般的理论问题或实际问题。

综合应用：在简单应用的基础上，运用学过的本课程规定的多个知识点，综合分析和解决稍复杂的理论和实际问题。

**Ⅲ 课程内容与考核要求**

第1章 导论

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握劳动力市场、劳动经济学的基本概念，理解劳动经济学的研究对象，以及学习劳动经济学的现实意义。

二、考试内容

第1节 劳动力市场

第2节 劳动经济学的基本概念

第3节 劳动经济学可以带给你什么

第4节 本书结构

三、考核知识点

1、劳动力市场基本概念

2、劳动经济学基本概念、研究对象

3、学习劳动经济学的重要意义

四、考核要求

识记：劳动力市场、劳动经济学基本概念

领会：劳动经济学的研究对象、学习劳动经济学的现实意义

简单应用：列举现实中的劳动经济问题

第2章 劳动力供给行为

一、学习目的与要求

通过本章的学习，应该掌握消费-闲暇选择模型，并清楚如何从该模型推导出个人劳动力供给曲线，以及如何从个体劳动力供给曲线加总出市场劳动力供给曲线。掌握弹性的概念，并用于考察劳动力市场供给弹性。能够将消费-闲暇选择模型应用于分析退休决策等生命周期中的劳动力供给决策问题。

二、考试内容

第1节 消费-闲暇选择模型

（一）消费与闲暇

（二）偏好与无差异曲线

（三）预算约束与预算线

（四）工作时间决策

（五）收入效应、替代效应及其对工作决策的影响

第2节 个人劳动力供给曲线

第3节 市场劳动力供给

（一）市场劳动力供给曲线

（二）市场劳动力供给弹性

（三）劳动供给规模的度量

第4节 生命周期中的劳动力供给

（一）生命周期中参与劳动力市场的决策

（二）退休决策

三、考核知识点

1、消费-闲暇选择模型

2、个体劳动供给曲线的形状及其推导

3、从个体劳动力供给曲线推导出市场劳动力供给曲线

4、退休决策问题

四、考核要求

识记：劳动、劳动力、边际替代率(MRS)、预算约束线、闲暇、机会成本、个人劳动供给曲线、市场劳动供给曲线、收入效应、替代效应、刘易斯拐点、劳动力参与率、劳动力供给弹性、无差异曲线、生命周期劳动力供给

领会：如何确定最佳的工作时间的决策、劳动力供给曲线为何向后弯曲、富有弹性和缺乏弹性的供给曲线、生命周期中的劳动力供给决策如何分析

简单应用：给定个人偏好，如何确定其最佳工作时间（劳动力供给量）；劳动者如何做出退休决策，劳动者偏好延迟退休的原因

综合应用：结合理论模型分析现实社会问题，例如延迟退休对劳动者的福利影响。

第3章 劳动力需求行为

一、学习目的与要求

通过本章的学习，应该掌握企业在短期、长期中的生产行为，以及由此派生的雇佣决策。清楚劳动力需求曲线的推导，以及个体企业劳动力需求到市场劳动力需求的加总。会利用弹性概念分析劳动力需求弹性。

二、考试内容

第1节 企业的生产函数

（一）生产函数

（二）劳动力的边际产品与边际产出递减规律

（三）劳动的边际收益及劳动的边际收益产品

（四）短期生产函数与长期生产函数

第2节 短期生产中的雇佣决策

（一）产品市场与劳动力市场的基本假设条件

（二）完全竞争情况下企业的劳动力需求决策

第3节 长期生产中的雇佣决策

（一）成本最小化与利润最大化

（二）替代效应、产出效应与竞争性企业的长期劳动力需求曲线

第4节 从企业需求到市场需求

（一）劳动力的市场需求

（二）劳动力的市场需求弹性

三、考核知识点

1、企业短期生产和长期生产的差异

2、短期生产决策的最佳劳动雇佣量的决定

3、长期生产决策的最佳劳动雇佣量的决策

4、企业短期和长期的劳动力需求曲线

5、从企业劳动力需求曲线到市场劳动力需求曲线的加总

6、不同弹性的劳动力需求

四、考核要求

识记：生产函数、短期生产函数、长期生产函数、边际收益、派生需求、边际产出、劳动力的边际产出、劳动力的平均产出、工资率、劳动力的边际收益产品、边际技术替代率(MRTSLK)、边际产出递减规律、等产量线、等成本线、替代效应、产出效应、劳动力需求价格弹性、劳动力需求的自身工资弹性、劳动力需求的交叉工资弹性、总替代关系、总互补关系、长期劳动力需求曲线、希克斯-马歇尔派生需求定理

领会：生产者均衡、劳动力需求、短期和长期的雇佣决策

简单应用：结合相关理论分析企业的生产行为和雇佣行为

综合应用：结合相关理论分析价格变动如何影响劳动力供给

第4章 劳动力市场运行

一、学习目的与要求

通过本章的学习，掌握劳动力市场运行的基本原理，分析劳动力供给、需求的变化如何影响市场均衡，能够运用供求分析框架分析最低工资、工薪税、补贴、移民等政策的经济后果，理解买方垄断市场的劳动力市场会产生什么后果。

二、考试内容

第1节 竞争性劳动力市场均衡

（一）劳动力市场均衡的达成

（二）单一劳动力市场的竞争性市场均衡

（三）跨越各个劳动力市场的竞争性均衡

第2节 供给、需求变动与均衡

（一）供求变动：量的变动还是曲线变动

（二）供给、需求变动对均衡的影响

第3节 理论的应用

（一）最低工资的经济后果

（二）工薪税与补贴的经济后果

（三）移民的经济后果

第4节 非竞争性劳动力市场：买方垄断

（一）完全骑士的买方独家垄断市场均衡

（二）非歧视的买方独家垄断市场均衡

（三）非歧视买方独家垄断者与最低工资

三、考核知识点

1、劳动力市场均衡及其形成过程

2、供求变化与均衡的预测

3、最低工资的经济后果

4、工薪税的经济后果

5、补贴的经济后果

6、移民的经济后果

7、买方垄断市场的工资和就业决定

四、考核要求

识记：劳动力市场均衡、竞争性市场、买方垄断市场、劳动力供给量变动、市场工资率、劳动力需求量变动、供给过剩、劳动力需求变动、供给短缺、竞争性劳动力市场、供求平衡、垄断劳动力市场、生产者剩余、卖方垄断、劳动者剩余、买方独家垄断、有效配置、完全歧视的买方独家垄断、劳动力供给变动、非歧视的买方独家垄断

领会：市场供求力量如何达到市场均衡

简单应用：利用供求分析框架，分析供求发生变动对工资和就业的影响；分析买方垄断市场的雇佣行为

综合应用：利用供求分析框架，分析现实中某些政策（最低工资、工薪税、补贴、移民）的经济后果

第5章 人力资本投资

一、学习目的与要求

通过本章的学习，应该掌握人力资本投资的基本理论模型，了解人力资本投资的主要途径和渠道，掌握学校教育决策、在职培训决策，以及了解信号传递理论对人力资本理论的挑战及其对某些现象的解释。

二、考试内容

第1节 人力资本理论的提出

（一）人力资本理论的形成与发展

（二）人力资本的概念与内涵

（三）人力资本与物质资本的关系

（四）人力资本特性与价值计量方法

第2节 人力资本投资

（一）人力资本投资的概念

（二）人力资本投资的形式

（三）人力资本投资的主体

（四）人力资本投资的基本模型

第3节 学校教育

（一）学校教育投资的成本

（二）学校教育投资的收益

（三）学校教育投资的决策模型

（四）学校教育投资的均衡

第4节 在职培训

（一）传统人力资本理论下企业人力资本投资的困境

（二）在职培训及其决策

（三）普通培训与特殊培训

第5节 作为信号传递手段的教育

（一）作为人力资本投资的教育

（二）教育的信号传递功能

（三）教育作为信号传递的无效率

（四）是信号还是人力资本

（五）教育与市场职位匹配理论

（六）人力资本投资不仅在于经济收益

三、考核知识点

1、人力资本投资基本模型

2、人力资本投资类型和途径

3、教育决策

4、培训决策

5、教育的信号功能

四、考核要求

识记：人力资本、人力资本投资、年龄-收入曲线、现值、贴现率、学校教育投资的直接成本、学校教育投资的间接成本、学校教育投资的非货币成本、显性知识、隐性知识、信号传递、市场信号筛选理论、人力资本投资、企业培训、普通培训、特殊培训、净现值法、威尔斯检验

领会：人力资本投资分析方法

简单应用：计算未来收入的现值；利用信号传递理论解释诸多现象

综合应用：运用人力资本投资分析的基本方法，分析现实中的人力资本投资决策

第6章 工资差别、歧视与收入不平等

一、学习目的与要求

通过本章学习，理解工资差别的成因，劳动力市场歧视的类型、原因和后果，以及收入不平等的现状和主要成因。

二、考试内容

第1节 完全竞争与补偿性工资差别

（一）均衡工资率

（二）补偿性工资差别

第2节 劳动力市场歧视

（一）劳动力市场歧视的含义

（二）劳动力市场歧视模型

（三）消除歧视的法律与政策

第3节 收入分布与收入不平等的测度

（一）工资收入分布

（二）收入不平等的测度

第4节 收入不平等加剧的原因

（一）收入不平等的变化趋势

（二）对国际收入不平等加剧的解释

（三）我国收入差距扩大的原因

三、考核知识点

1、补偿性工资差别成因

2、劳动力市场歧视的常见类型

3、收入不平等测度

4、社会流动性

5、收入不平等加剧的主要原因

6、工资分布为什么呈正向偏斜

四、考核要求

识记：完全竞争劳动力市场、歧视、均衡工资率、统计性歧视、补偿性工资差别、歧视系数、劳动力市场歧视、双重劳动力市场、工资歧视、拥挤效应、就业歧视、洛伦茨曲线、职业歧视、基尼系数、人力资本投资歧视、工会主义、顾客歧视、雇主歧视、雇员歧视、技能偏向型技术进步

领会：劳动力市场歧视的类型和产生原因、收入不平等加剧的原因

简单应用：利用相关理论解释现实生活中的有关收入的现象，例如解释超级明星高收入的原因。

综合应用：能够利用相关理论，分析评价现实中的收入分配政策。

第7章 工资激励与内部组织

一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握激励报酬设计的基本原理，能够对现实的报酬问题展开理论分析并设计合理的机制，利用锦标赛理论等相关理论解释工作竞赛和职务晋升，了解吸引和保留员工队伍的经济理论和实践。

二、考试内容

第1节 计件工资制与计时工资制

（一）企业应该采用计时工资还是计件工资

（二）员工努力水平的决定

（三）求职者或员工的自我选择效应

（四）计件工资的局限性

第2节 激励报酬设计原理

（一）激励问题的由来

（二）激励报酬合同

（三）监督、考核与报酬合同设计

第3节 承包制、锦标赛和职位晋升

（一）承包制、拍卖、激励讲真话

（二）锦标赛与职位晋升

第4节 吸引和保留员工

（一）内部劳动力市场

（二）报酬后制

（三）长期激励

（四）效率工资

（五）工资与福利的组合

三、考核知识点

1、计件工资和计时工资的概念和经济后果的差异

2、激励报酬设计的基本原理：风险分担和激励

3、延期报酬概念与适用性

4、效率工资概念与适用性

5、锦标赛理论及其应用

6、吸引和保留员工队伍的经济机制

四、考核要求

识记：计件工资、计时工资、搭便车问题、风险分担、信息不完全、锦标赛理论、道德风险、晋升、逆向选择、工资结构、棘轮效应、外部晋升、所有权激励、内部劳动力市场、风险补偿、雇佣合同、激励兼容约束、显性合同、个人理性约束、隐性合同、承包制、报酬后置/延期报酬、拍卖、效率工资、二级密封价格拍卖、股票期权、自选择合同

领会：激励与风险分担、延期报酬、效率工资、锦标赛等等报酬合同的激励原理

简单应用：利用相关理论知识解释真实世界的现象（如高管薪酬）

综合应用：利用相关理论知识，能够进行个案分析，或对现实中的企业工资政策设计提出建议。

第8章 工会与党组织

一、学习目的与要求

通过本章学习，应该掌握工会和党组织在企业中发挥的作用，及其如何影响企业的生产经营和员工福利，产生了什么样的经济后果。

二、考试内容

第1节 工会的行为

（一）工会的定义

（二）工会会员的决定因子

（三）工会的需求与供给

（四）工会的影响

第2节 集体谈判

（一）集体谈判的定义

（二）集体协议的特征与重要性

（三）集体谈判约束条件

（四）垄断工会模型

（五）效率谈判模型

（六）改变市场约束的方法

（七）公共部门的集体谈判

第3节 罢工行为

（一）罢工的发生与社会成本

（二）罢工的一个简单模型

（三）罢工与信息不对称

第4节 中国企业的工会和党组织

（一）中国的工会

（二）企业的党组织

（三）工会与党组织

（四）中美工会的比较

三、考核知识点

1、中国工会的演进历史

2、工会会员的决定因素

3、工会与集体谈判

4、罢工行为的理论分析

5、党组织在企业中的作用

四、考核要求

识记：不对称信息、契约曲线、退出-呼吁假说、希克斯悖论、集体谈判、契约曲线、效率谈判模型、管理权模型、溢出效应、罢工、威胁效应

领会：中国工会的性质和作用、党组织的作用、集体谈判及其手段

简单应用：运用相关理论解释真实世界的现象（如集体谈判和罢工）

综合应用：运用相关理论分析较复杂的工会案例。

第9章 失业及其治理

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解我国失业统计的基本口径，以及有关的概念、事实和趋势，理解失业的各种类型及其成因，理解失业补偿政策或社会保障政策对失业行为的影响。

二、考试内容

第1节 失业：概念、事实和趋势

（一）失业的概念

（二）失业率

（三）自愿失业

（四）凯恩斯的“非自愿失业”

（五）菲利普斯曲线

（六）奥肯定律

（七）供给学派的就业理论

第2节 失业类型及其成因

（一）摩擦性失业

（二）结构性失业

（三）周期性失业

第3节 工作搜寻与失业

（一）工作搜寻理论

（二）工作搜寻的影响因素

（三）工作搜寻与失业

第4节 失业补偿和失业治理

（一）失业的影响

（二）失业的补偿

（三）失业的治理

三、考核知识点

1、周期性失业

2、摩擦性失业

3、隐含合约

4、自然失业率

5、结构性失业

6、工资曲线

7、跨部门转移假说

8、失业补偿

四、考核要求

识记：失业、失业率、登记失业率、摩擦性失业、结构性失业、周期性失业、调查失业率、工作搜寻、菲利普斯曲线、失业保险、贝弗里奇曲线、奥肯定律、自愿失业、非自愿失业、萨伊定律

领会：失业的类型及成因

简单应用：掌握失业的统计口径，能够解读有关失业的宏观数据

综合应用：区别各种失业类型的不同成因，并结合现实分析中国的失业问题

**Ⅳ 关于大纲的说明与考核实施要求**

一、自学考试大纲的目的和作用

课程自学考试大纲是根据专业自学考试计划的要求，结合自学考试的特点而确定。其目的是对个人自学、社会助学和课程考试命题进行指导和规定。

课程自学考试大纲明确了课程学习的内容以及深广度，规定了课程自学考试的范围和标准。因此，大纲是编写自学考试教材和辅导书的依据，是社会助学组织进行自学辅导的依据，是自学者学习教材、掌握课程内容知识范围和程度的依据，也是进行自学考试命题的依据。

二、课程自学考试大纲与教材的关系

课程自学考试大纲是进行学习和考核的依据，教材给出了学习掌握课程知识的基本内容与范围，教材的内容还包括大纲所规定的课程知识的扩展与发挥。课程内容在教材中可以体现一定的深度或难度，但在大纲中对考核的要求一定要适当。

大纲与教材所体现的课程内容基本一致；大纲里面的课程内容和考核知识点，教材里一般也要有。反过来教材里有的内容，大纲里就不一定体现。

三、关于自学教材

《现代劳动经济学》，董志强主编，科学出版社，2016年第1版。

四、自学方法指导

1、自学考试的内容覆盖较广，因此自学应考者必须注意全面、系统地学习、切忌猜题、押题。

2、分析和解决实际问题的能力的提高，必须在基本知识、基本理论的指导下。因此，要注重概念、基础知识和基本理论的学习，在此基础上注意联系实际，分析实际问题。

3、自学考试是终结性考试，自学应考者应具有一定的综合应用知识的能力。本大纲对考核知识点及知识点下的知识细目所提出的具体要求，不要以为一道试题只考核一个知识点，有时还可能综合考核多个知识点。因而在学完各章后，应及时对概念、基础知识和基本理论进行归纳，注意它们之间的联系和区别，并注意综合应用的训练。

4、本大纲分考试大纲说明、各章考试内容、考核知识点、考核要求，自学应考者必须全面阅读。

五、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。

1. 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。
2. 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。
3. 注意对应考者能力的培养，特别是自学能力的培养，要引导学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，做出判断，解决问题。
4. 建议每学分2-3个助学学时。

六、对考核内容的说明

1. 本课程要求考生学习和掌握的知识点内容都作为考核的内容。课程中各章的内容均由若干知识点组成，在自学考试中成为考核知识点。因此，课程自学考试大纲中所规定的考试内容是以分解为考核知识点的方式给出的。由于各知识点在课程中的地位、作用以及知识自身的特点不同，自学考试将对各知识点分别按四个认知层次确定其考核要求。

2. 在考试之日起6个月前，由全国人民代表大会和国务院颁布或修订的法律、法规都将列入相应课程的考试范围。凡大纲、教材内容与现行法律、法规不符的，应以现行法律法规为准。命题时也会对我国经济建设和科技文化发展的重大方针政策的变化予以体现。

七、关于考试命题的若干规定

1.本课程考试采用闭卷笔试形式，考试时间为150分钟；满分100分，60分及格。

2.本大纲各章所规定的基本要求、知识点及知识点下的知识细目，都属于考核的内容。考试命题既要覆盖到章，又要避免面面俱到。要注意突出课程的重点、章节重点，加大重点内容的覆盖度。

3.不应命制超出大纲中考核知识点范围的题目，考核目标不得高于大纲中所规定的相应的最高能力层次要求。命题应着重考核自学者对基本概念、基本知识和基本理论是否了解或掌握，对基本方法是否会用或熟练。不应命制与基本要求不符的偏题或怪题。

4.本课程在试卷中对不同能力层次要求的分数比例大致为：识记占20%，领会占30%，简单应用占30%，综合应用占20%。

5.试题的难易程度分为4个等级：易、较易、较难和难四个等级。每份试卷中不同难度试题的分数比例一般为：易占20%，较易占30%，较难占30%，难占20%。

必须注意试题的难易程度与能力层次有一定的联系，但两者不是等同的概念，在各个能力层次都有不同难度的试题。

6.各种题型的具体样式参见本大纲附录。

**附录 题型举例**

一、单项选择题

1.劳动经济学的研究对象是（ ）

A.劳动者 B.劳动力

C.劳动法 D.劳动力市场

二、多项选择题

1.劳动经济学的模型包含的主要参与者包括（ ）。

A.工作者 B.企业

C.政府 D.银行

E.中介机构

三、名词解释题

效率工资

四、简答题

简述普通培训和特殊培训之间的差异。

五、论述题

试述失业的类型及成因。

六、案例分析题

案例材料：2004年，广东省遭遇了五十年一遇的大旱，可粮食播种面积却比上一年增长了0.6%，保证了粮食稳产，农民收入也实现了12年来的最大增幅，这一奇迹在很大程度上与政府实实在在地减轻农民负担有关。2004年，温家宝总理承诺5年内取消农业税，广东省政府下发了《关于深化农业税改革的决定》，珠江三角洲地区进行了免征农业税改革试点，粤东粤西地区及粤北山区的农业税税率由6%降低到3%。深化农业税改革后，当年全省减免农业税56064万元，全省农民人均每年负担由改革前的106.93元减少为6.77元，农民人均减负100.16元，减负率达93.67%。

试运用劳动力供给理论分析农业税费改革对广东农民生产积极性的影响。