

助理人力资源管理师复习资料第三章 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54515.htm

第三章 劳动经济学1、劳动力要素的特点有哪些？劳动力要素的特点有四：（1）动力性，亦即主体推动性。没有主体，就没有一切。正如斯密所说：“由于勤劳，人类才能得到堪称丰富的实际必需品。”（2）自我选择性，即劳动要素作为主，在构成劳动力供给与否和劳动力供给的投入数量与方向上，具有自主决定权与选择偏好。但是这种选择取决于经济发展水平和教育文化水平。（3）个体差异性，即不同的劳动要素个体，在个人的知识技能条件、劳动力参与率倾向、劳动力供给方向，以及社会劳动岗位对其需求与选择方面，均有一定的差异。（4）非经济性生产要素供给，除了追求“高收入”的经济利益外，还有非经济方面的考虑。2、如何理解劳动者与雇主的对立关系？如何理解在对立中的平等与不平等关系？劳动者与雇主之间的对立关系，根源在于劳动者向雇主让渡自己劳动，雇主对劳动者发放与其劳动相应的报酬，双方都具有自己的权利与利益。实际上，“对立”关系既有平等性，也有不平等性。劳动者与雇主之间存在平等关系的原因有两点：其一是劳动者与雇主都是法律面前的完全平等的主体。其二是在双方的交换中，各自进行经济计算，都要趋利避害（雇主想工资付得少而产量、利润高，劳动者想工作干得少而工资、福利高），即双方在这种交换中都想获取更多的利益，而作为双方都接受的结果，就只平等的了。劳动者与雇主之间存在不平等性关系的原因有三点：其一是劳动者和雇主共居

于同一个社会组织的高低不同层次，因为，在科层制组织中先天就有着下属与上级之间的“服从和领导”的关系。其二是雇主出于“趋利”本性，为了节约人工成本、为了获得更高产甚至会通过非人道的、乃至非法的手段进行管理，这更加剧了双方的对立，甚至会引起急诊、冲突，导致斗争。其三是由于劳动者与雇主在市场上的稀缺程度不同，这种市场环境也影响到他们在组织中的地位。就一般情况而言，劳动者是过剩的，雇主是稀缺的，因而求职者和已经就业的工处于不利的地位。但是，在劳动者具有较高的技能、经验因而成为稀缺性资源的情况下，劳动者可能处于有利的地位。

3、如何理解劳动者与雇主的共存关系？劳动者与雇方之间又有着共存的关系。因为，劳动关系的双方是同时存在的，没有劳动者，企业就不能进行生产，不能获取利润；没有雇主，劳动者就不能获得工作岗位，没有工资收入。只有双方处于“从业——雇用”的统一体中，才能保证经济活动的运行。这种经济活动使双方都得到利益，即成为社会中得到利益的共同体。缺少劳动者或雇主某一方的合作，不仅对方会受到损失，自己也无法取得利益。实际上，共存关系就是互利关系。劳动者与雇主双方合作，致力于提高经济效益，这种“共存”的局面就可以带来“共荣”的成效，即只有在效益增长的情况下，企业才能增加利润，劳动者才能多得工资。正因为如此，雇主就开始自觉地搞好双方的关系、提高劳动者的积极性和生产效率而努力。

4、人力资源的含义是什么？人力资源是指一定时间、地点范围内人口总体所具有的劳动能力的总和，也被称为“劳动力资源”或者“劳动资源”。在现行的国民经济和社会统计中，“人力资源”作为一种劳

动力供给实体、作为一个统计对象，是指以国家或地区为范围的具有劳动能力的人口数量。

5、什么是微观劳动力供给？
微观劳动力供给即发生在个人身上的劳动力供给。从经济学原理来看，它取决于经济单位（社会、地区、部门、用人单位）的工资水平。

6、影响宏观劳动力供给的因素有哪些？
影响宏观劳动力供给的因素包括数量因素和质量因素两个方面。

数量因素有：（1）人口因素；（2）劳动参与率；（3）劳动时间。

质量因素有：（1）遗传、其他先天和自然生长因素；（2）教育因素；（3）人力投资数量；（4）人力投资的动力；（5）经济发展水平与经济体制；（6）社会文化与观念因素。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com