

人力资源考试之《劳动经济学》讲义（三）人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/583/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_583217.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/583/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_583217.htm)

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一般原理 工资决定：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（一）基本工资 1、工资率：是指单位时间的劳动价格。 2、货币工资与实际工资（1）货币工资，是指工人单位时间的货币所得，考试/大受到三个主要因素的：货工资率、工作时间和相关的工资制度安排。（2）实际工资，是经价格指数修正过的货币工资，用以说明工资的实际购买能力。 3、计时工资与计件工资（1）计时工资：是依据工人的工资标准与工作时长支付工资的形式，具体有小时工资制、日工资制、周工资制。（2）计件工资：是工人合适产品数量和计件工作率计算报酬的工资支付形式。（二）福利 1、福利是工资的转化形式与劳动力价格的重要组成部分，考试/大与基本工资之和了劳动报酬。福利的支付方式大体划分为两类：实物支付和延期支付。 2、福利的特征：（1）福利支付以劳动为其基础，但产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。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>."#F8F8F8" 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](http://www.100test.com)