

2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(26)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646662.htm 劳动力需求节名 知识点 重点 小计 XYZK劳动力需求 1155105内容详解：一、短期劳动力需求Y1（一）边际收益递减规律与劳动力边际产出量 根据经济学关于理性人行为的假设，劳动力需求者或厂商的目标也是效用最大化。当然，他的效用唯有利润可以体现。所以劳动力需求者的目标可以概括为利润最大化目标。所以，对企业来说，增加一个工人是否有利可图，取决于增加的收益是否大于增加的成本。从企业的立场来看，这种比较中的主要变量是增加一个工人所能增加的产出数量，唯一的问题就是新增的工人能否在工资率和产品价格一定的条件下，把产品产量增加到足以使企业有利可图的地步。例如（包括2007年多选考题）新增一个工人所增加的产出被称为劳动力的边际实物产出（MPL），简称为“劳动力的边际产出量”。边际收益递减规律的基本思想是，如果把一种生产要素逐渐越来越多地增加到数量固定的另外一种生产要素上去，那么，不断增加的这种生产要素所带来的边际产出量最终将会下降，甚至会变为零。劳动经济学通常把劳动力视为可变要素，把资本（或土地）视为不变要素，以使用抽象方法研究追加劳动后的经济后果。（包括2006、2008年考题）边际收益递减规律表明，只要其他生产要素（通常指资本）的数量不变，随着在生产中所使用的劳动力数量的增加，每一单位追求的劳动力为总产量所带来的增加量即他们的边际产出量会出现先

上升，而后逐渐下降，然后达到零甚至为负的规律。需要注意的是，边际产出量最终将要下降，并不是因为新增加的工人本身技术较差，而是因为随着劳动力数量的增加，资本变得相对短缺，生产过程本身无法容纳这么多劳动力。（二）竞争企业的短期劳动力需求曲线X1 为了找到企业劳动力需求规律，还需要一个概念，即劳动力的边际产出收益。劳动力的边际产出收益（MRPL）（简称劳动力边际收益）定义与劳动力的边际产出量（MPL）类似，但他所反映的是每增加一个工人所带来的收益增量，而不是劳动力边际产出量所表示的产品增量。他们之间的联系是，劳动力的边际收益等于劳动力边际产出量的价值量，即前者是后者的货币转化形式。当产品市场是竞争性的时候，单个企业无论生产多少产品都可以按照相同的价格在市场上出售，即劳动力的的边际收益等于劳动力边际产出量乘以单位产品价格或 $MRPL=MPLP$ 。如果一个新增加的工人增加了4个单位的产出，单位产品的价格是5元，则此时边际产出量=4个单位产品，劳动力边际收益=4×5=20元，若价格是6元，则劳动力的边际收益就成了24元。详见教材P185页图11-5是一条典型的劳动力边际收益曲线，同时也就是劳动力需求曲线（D）。他的高度取决于决定边际产出量的所有要素（资本数量、工人的技术和动机）以及产品的价格。如果单位产品的价格较高，劳动力边际收益曲线就会成比例地向上移动。企业是否增雇工人主要取决于新增一个工人所带来的收益增量能否超过因雇用他们带来的成本增量。在这里，劳动力边际收益即为新雇一个工人所带来的收益增量；而如果劳动力市场也是完全竞争的，那么工资率（W）就是新增加一个工人的启用所产生的成本，又

称劳动力的边际成本。一个利润最大化的企业在 $MRPL > W$ 时必然会增雇工人。利润最大化的雇用水平都是由劳动力边际收益曲线上 $MRPL=W$ 的那一点所决定的。竞争性企业的短期劳动力需求曲线就是劳动力边际收益曲线的下降部分。2. 劳动力的边际收益等于劳动力边际产出量的价值量，即前者是后者的货币转化形式。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