**人力资源管理题库**

**宋扬**

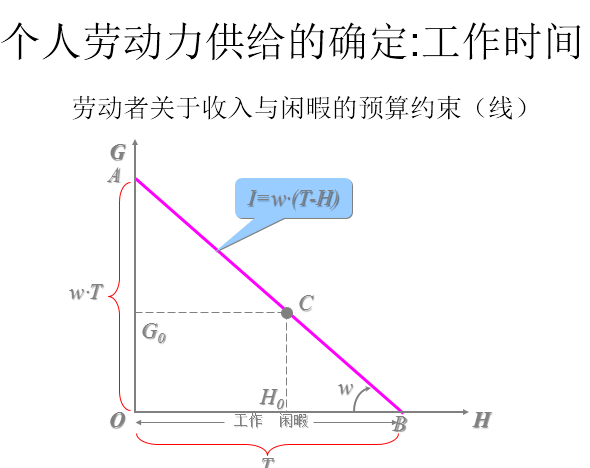
1. **简答题**
2. **在完全竞争的劳动力市场中，假设劳动力需求函数为L=200-W, 劳动力供给函数为L=W-80。此时政府规定最低工资为160，并且强制执行此最低工资标准，问：该劳动力市场的均衡就业人数是多少，失业人数是多少，市场出清的就业人数是多少？**

W=160，劳动力需求L(D)=200-160=40，劳动力供给L(S)=160-80=80，所以均衡就业人数=40，失业人数=80-40=40。  
市场出清时，L(D)=L(S)，此时工资W满足200-W=W-80，W=140，L=200-140=60

1. **保留工资的含义是什么？用图形解释为什么有的劳动者选择不工作，而全部享受闲暇？**

如果市场工资尚未达到处于劳动力水平之外的人对其边际闲暇小时价值的判断，那么这些人宁愿不工作，也不愿意接受水平达不到自己认为的最低要求的薪酬去工作，即“保留”自己的劳动力。

也就是说，工资在超过X元之前，劳动者会“保留”他们的劳动力，所以经济学家把X元成为“保留工资”。



**3. 为什么市场层面的劳动力供给曲线是向上倾斜? 个人劳动供给曲线的形状为什么因人而异（请用收入效应和替代效应解释）？前者是后者的直接加总吗，请解释。**

（1）市场劳动供给曲线是劳动力供给人数作为工资的函数。在该劳动力市场中供给劳动力的人数会提高，沿着供给曲线向上移动。市场的供给曲线会向上倾斜。劳动力供给曲线是向上倾斜的原因有：一是劳动迁移，工资提高了会使更多的劳动者加入；二是劳动技能的改变，使原行业内的劳动者增加；三是原本不是劳动力新加入劳动者行列。

（2）个人劳动力市场供给曲线是以个人工作时间作为工资的函数。

（3）当工资变化时，同时又两种效应发生作用，分别是替代效用和收入效用。从替代效应说，工资升高，闲暇的机会成本增加，闲暇变得更昂贵，就会减少闲暇多工作。从收入效应说，工资升高，收入就增加，想买更多的正常品（包括闲暇），就会减少工作时间。

（4）前者并不是后者的直接加总，经效应是不确定的，取决于两种效应的大小关系。

替代效应>收入效应：供给曲线有正的斜率

替代效应<收入效应：供给曲线有负的斜率

**4. 简要解释工资（wage）、薪酬（compensation）、收入（income）等三个概念的区别。**

（1）工资（wage）指单位工作时间的工资，单位时间通常定义为小时，因此也指小时工资。这门课所指的工资主要是实际工资，即通货膨胀调整后的按购买能力定义的工资。

（2）薪酬（compensation）和劳动收入（labor income）通常是指一个含义，即劳动者从该份工作中在某个时期内（通常是一年）得到的总报酬，既包括工资报酬，也包括各种福利，延期支付，等等.

（3）收入（income）是指劳动收入加上非劳动收入，也就是个人或家庭在某个时期内的全部经济来源总和。非劳动收入可能包括租金收入，利息收入，政府的转移支付，失业救济等。

1. **解释市场出清与市场均衡的联系与区别。**

（1）市场出清：劳动力供给量等于需求量的市场状态，即供给曲线和需求曲线的交点。

（2）市场均衡：劳动市场的稳定状态，即市场的稳定点。

（3）影响市场出清的因素

影响劳动力市场需求曲线移动的因素：企业雇佣劳动力的意愿和能力，如技术进步，产品市场需求的变化，其他生产要素价格的变化等。

影响劳动力市场供给曲线移动的因素：劳动者提供劳动服务的意愿和能力，如劳动者技能变化，劳动者对工作的偏好变化等

（4）影响市场均衡的因素

在没有制度性干预的情况下，市场均衡=市场出清，其影响因素也因此相同。

制度性干预只影响市场均衡，不影响市场出清，如工会、最低工资等等。

（5）没有外力干预，市场出清就是均衡。如果工资低于出清，劳动需求量大于供给量，工资就会上升来吸收更多的劳动者，趋向均衡状态。工资大于出清，劳动需求量小于供给量，工资就会下降。所以没有外力干预，市场出清就是均衡.

1. **企业不同职级之间的工资差越大越好还是越小越好？请简述理由。**

(1)工资结构对激励的影响

锦标赛的激励效应与各层级之间薪酬差异的大小有关，较高的薪酬差异往往起到更强的激励效果。通常情况下，较高级别的工资增长要高于较低级别的工资增长，这是因为随着工作级别的上升，再往上晋升的空间缩小。因此，为将晋升的预期价值保持在足够高的水平上，就必须提高工资以抵消晋升可能性的下降。

(2)合理的工资结构

一方面，不同层级的工资差异会激励低层级的员工努力工作，实现更高的努力水平和工作绩效；另一方面，工资差距也不是越大越好，过大的工资差异会在企业内部形成不友好的工作环境，也可能增加企业成本。企业的目标不是使员工付出最大的努力，而是实现利润最大化。

**7.为什么说当考虑家庭联合劳动力供给时问题变得更加复杂？与个人劳动力供给的分析有什么差别？**

（1）当劳动者工资变化时，自身的劳动力供给影响是不确定的，取决于收入效应和替代效应的大小关系。

（2）家庭交叉收入效应：其中一个家庭成员的收入提高，意味着整个家庭的收入提高，其他家庭成员就会降低他的收入供给。

（3）家庭交叉替代效应：其中一个家庭成员的收入提高，意味着他的闲暇变得更加昂贵，相对家庭成员的闲暇变得便宜一些。

（4）家庭劳动力供给的复杂性存在很多方面。首先，家庭关系可能是整体关系也可以是对立关系；其次家庭既有消费功能也有家庭内部的生产功能，家务劳动的时间分配是生产性的或是消费性的或是投资性的；家庭各方劳动力供给的互相影响

（5）个人劳动供给交叉效应和替代效应是相反的，家庭联合劳动力供给交叉效应和替代效应的方向是一致的。

1. **企业应该如何根据所考察的求职者能力类型不同进而选择不同的招聘方式和面试方法？**

（1）根据对应聘者的分析，运用适合的人员选择方法选出所需人才（技能要求）

（2）常用选择方法及其特点：笔试、面试、情景模拟、心理测验等

（3）根据岗位和才能要求选择对应的方法

经营管理能力 情景模拟中的文件筐方法等

人际关系管理能力 情景模拟中的无领导小组讨论等

智力状况 心理测试中的笔试等

工作动机 心理测试、情境模拟、面试等

心理素质 心理测验中的投射测验等

工作经验 资历审核、面试中的行为描述法等

身体素质 体检等

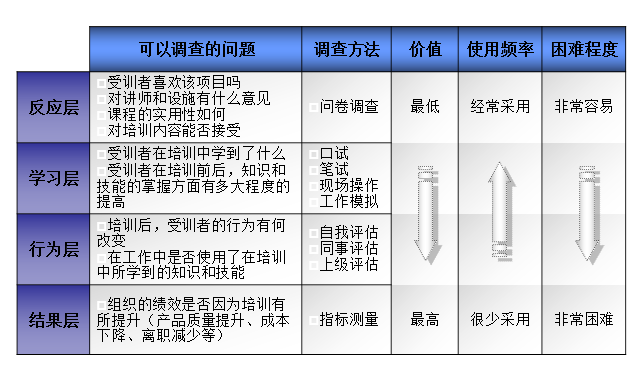
1. **培训效果评估的四层次模型具体指什么？在现实工作中运用该模型有什么挑战？**
2. 反应层：学员的满意程度

学习层：达到的知识和技能水平

行为层：培训后工作行为的变化

结果层：组织经营业绩的变化

（2）在现实工作中运营该模型，其价值和困难程度是由低到高的，使用频率是由高到低。



**10.普通培训和特殊培训有什么不同？在这两种培训中，培训成本一般是由企业还是员工承担？请简要说明理由。**

（1）普通培训：培训所获得的技能对多个雇主同样有用，例如基本阅读技能、指导秘书如何打字及如何使用文字处理软件等。如果企业提供普通培训，一般是员工培训期间接受一个比本来能获得的工资更低的起点工资。

（2）普通培训的成本：在完全竞争市场上，不考虑流动成本的情况下，员工的工资等于边际产品价值。若企业支付普通培训费用，那么，培训结束后员工的人力资本价值增加，其劳动生产率也随之增加。相应地，企业也必须提高员工报酬，否则员工会离职到其他企业工作。

培训成本实际由员工承担，员工接受一个比较低的起点薪金。

（3）特殊培训：培训所获得的技能只对提供培训的企业有用，或者说能使提供培训的企业的生产率比其他企业要高的多。

（4）特殊培训的成本：在此条件下，员工的辞职率要低于普通培训条件下的员工的辞职率，因为受训员工得到的特殊技能还不被其他企业所接受。同样，企业也不愿解聘员工，此类员工的离去会给企业带来损失。双方协商解决各自承担的成本与分享收益。研究表明了雇主提供的培训对员工的工资有积极影响，同时可以降低员工离职率。

（5）总结

A、在职培训涉及成本和收益。在普通培训下，一个人既负担成本又在以后获得收益；而在特殊培训下，成本和收益由提供培训的企业和获得培训的工人分享。

B、在两种情况下，人们对培训的支付都是通过在培训期间接受一个比市场均衡工资为低的工资来进行的，这种成本是接受培训的机会成本。

C、在有特殊培训的工作中，在培训期间，人们的所得大于其MP，此后则少于MP。在普通培训中，工人的所得总是等于MP，但其MP随着培训时间增加而上升。

D、有风险存在，人力资本投资的收益存在不确定性，各种因素可能会降低人力资本投资收益。

1. **论述题**
2. **为什么说效率工资有时对企业是有利的？如果你是企业的决策者，该如何决策你的企业是否采用效率工资制度？**

（1）效率工资奏效的原因：一个涉及到公司能够吸引的工人类型，涨工资之后能够吸引到能力强的员工;另一个涉及到从特定的工人身上可以获得的生产力。

（2）夏皮罗和斯蒂格利茨(1984)认为，当一家公司无法完全监控员工的努力时，它会向员工支付工资溢价。工人们面临着两种选择，一种是努力工作赚取这份额外工资，另一种是逃避责任，面临被抓住和解雇的可能性，他们选择努力工作。

（3）是否需要提高企业效率工资应当考虑以下原因：

A、偷懒被抓到的概率，如果概率很低，就可以提高效率工资；如果概率很高这不应当提高效率工资；

B、员工服务期的长度，如果服务期长，也不需要提高效率工资。

C、效率工资的制定原则：效率工资会带来收益，但也会增加成本，最终要追求利润最大化。

**2. 基于个人偏见的劳动力市场歧视理论与统计性歧视理论分别如何解释劳动力市场歧视的原因？你认为基于学历的劳动力市场歧视更适合用哪种理论解释？**

(1)个人偏见模型（Taste-based model）

劳动力市场歧视的新古典分析最早由诺贝尔奖获得者贝克尔创立（Gary Becker）。贝克尔把歧视的根源归结为对某一群体的个人偏见。在贝克尔的模型中，这种偏见可能来自雇主、雇员同事以及顾客。

(2)统计性歧视模型（Statistical discrimination)

在劳动力市场上，即使雇主不存在偏见，不具有垄断力量，由于获取信息的方式和成本等因素也会产生统计性歧视。菲尔普斯（Phelps，1972）、埃格勒和克恩（Aigner & Cain，1977）等从不同的角度都对统计性歧视理论作过深入的研究。

统计性歧视是指由于劳动者所在群体的某些平均特征低于其他群体而导致的对本群体个体成员的歧视。劳动力市场上的统计性歧视都是将一个群体的典型特征推断为群体中的个体具有的特征，并将其作为一个评价标准而产生的歧视。统计性歧视其实是在信息成本约束与利润最大化行为下的一个理性选择。

（3）基于学历的劳动力市场歧视属于统计性歧视，基于学历的歧视不是单一个人的歧视，而是对一个群体的歧视。用群体水平来估计个体水平

**3．什么是绩效考核中的棘轮效应？为什么说绩效考核是指挥棒？**

在绩效标准的制定过程中，企业往往倾向于参考过去的业绩，通过一定幅度的增加来确定未来的绩效标准，但这有可能降低员工的努力程度。

委托代理模型的棘轮效应认为，过去的业绩和代理人的努力程度有关。代理人越努力，好业绩的可能性越大，自己给自己的“标准”越高。当他意识到努力带来的结果是“标准”的提高，代理人努力程度就会降低。这种标准业绩上升的倾向被称为“棘轮效应”。

很多工作并不是销售这一简单任务，而是多种工作任务，或者是同一个工作有多种维度。对这类工作的绩效考核，不能采取单一的量化指标。

如销售员的工作可能包括产品销售和产品宣传。如果绩效考核只考核销售收入，销售员理所当然的会忽略宣传工作。

绩效考核是指挥棒，此时需要用全面的绩效考核指标。

**4. 考虑企业内部经历的两种工资制度。**

**制度A如下：无论产出多少，工资都为固定的W。**

**制度B如下：如果产出小于或等于m,则工资水平为固定的W。如果产出大于m,超出m的部分改为计件工资制，即产量越大，工资越高。**

**已知在两种工资制度下，小明这个员工都选择不工作，即产出为0。请通过预算约束线和无差异曲线的图形分析说明该员工所做选择的原因。**

**5. 超市为了避免顾客偷盗现象，雇佣劳动力来监督消费者的行为。假设雇佣数量与他们每天能够预防的损失总金额如下表所示。员工在市场上的均衡工资为每人每天20美金，问追求利润最大化的超市应该雇佣几名员工？**

|  |  |
| --- | --- |
| 雇佣员工数量 | 预防损失的总金额 |
| 0 | 0 |
| 1 | $ 100 |
| 2 | $ 180 |
| 3 | $ 220 |
| 4 | $ 230 |
| 5 | $ 234 |

按照利润最大化原则（利润=收益-成本），如果边际收益大于边际成本，则应该雇佣下一个劳动力，否则停止雇佣。边际利润大于0，继续雇佣，小于0则停止雇佣。经过计算雇佣三个人可以获得最大化总利润。

**6.请运用信号理论解释如下观点：将学历解释为一种高效率的信号是合理的。**

三个假设：

假设一：教育年限与生产率无关；

假设二：生产率高的人接受教育成本更低；

假设三：劳动雇用市场是完全竞争的，厂商不能从工人的雇用契约中获得剩余

低效率工人的效率为1 ，高效率工人的效率为2。

（1）在信息对称的情况下，由于是完全竞争市场，厂商知道工人的效率，厂商将向低效率的工人支付1，向高效率工人支付2的工资。

（2）在不知道效率的情况下，如果没有信号机制，只能支付平均工资。

现在假设厂商可以通过设立学历门槛来筛选员工，用e来表示学历，当e>=e\*时，认为是高学历员工，向其支付2的工资，如果e<e\*，则认为是低学历员工，支付1的工资。

假设劳动者的教育成本函数如下：

低效率的员工：C(L)=e

高效率的员工：C(H)=0.5e

员工的效用函数U=w-C

（3）在均衡状态下，两类员工效用最大化的选择如下：

低效率工人选择低学历，在这个例子中为0，

高效率工人选择高学历，即为临界值e\*点。

1. **请运用战略预算约束线与无差异曲线分析绩效工资（以计件工资为例）对员工的激励作用。**
2. 以下图1为例，如果是向上倾斜的无差异曲线。当产出超过e0之前，工资都是同样的水平，即时超出e0的都是领同样的工资，所以员工没有动力工作，A点则是最大效应。

（2）以下图2为例，如果是向上倾斜的无差异曲线。当员工的产出超过e0时，因为绩效工资的增加，员工将会获得更高的工资，员工就会有更大的动力工作

（3）当然，这也取决于员工的偏好，是喜欢钱，还是喜欢闲暇，偏好取决于不同工资制度下的劳动选择。

（4）绩效工资制度可以提高劳动力积极性，增加企业产出。但同时该制度也可能会增加成本，所以激励制度的设计取决于成本收益分析，目标是最大化企业利润。

**8. 请运用延期支付理论解释为什么资历薪酬制度有其合理性？**

（1）资历薪酬，又称年功工资，是一种简单而传统的薪酬体系。它指按照员工为企业服务期的长短而支付或增加薪酬的一种管理制度，往往与终生雇佣制相关联。其基本特点是员工的企业工龄越长，工资越高。关于资历薪酬的理论解释一般有三种

（2）以图为例

假设V代表员工的产出曲线，Alt(alternative)代表时间的替代价值，如闲暇。T是员工的退休年龄。考虑两种不同的薪酬体系，一种是按照V曲线支付报酬，另一种是图中的W曲线，使从时间0点到T点W的现值等于V的现值。

1. 对于企业来说，W曲线和V曲线的现值相等，即两种支付方式的成本一样，但是W曲线会起到更好的激励作用。

（3）情形1：V曲线。

假定我明天就要退休了。今天我可以努力工作，也可以偷懒。如果我努力工作，会获得工资VT。而如果偷懒，最坏的结果就是被解雇，那我就在家休息，也可以获得等值的VT。也就是说，偷懒不会有什么损失，因此我会选择偷懒

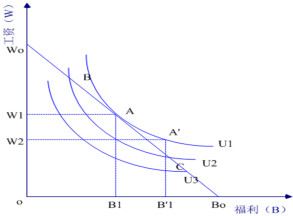
（4）情形2：

如果工资曲线是W,对于即将退休的员工，如果偷懒的话，损失为WT，大于VT,因此会选择努力工作。

（5）相比V曲线，W曲线更为陡峭，因此被成为陡峭的年龄-薪酬曲线（Harris and Holmstrom, 1982, RES)。工资曲线越陡峭，偷懒的可能性越小。

**9. 为什么说自选福利、弹性福利对员工更有吸引力？**

对于企业的员工来说，工资和福利是其总报酬的两个重要组成部分。在企业的总报酬成本给定的情况下，工资和福利的组合应该如何确定一个最优的比例？在劳动经济学中，我们通常用无差异曲线做出分析。



预算约束线代表雇主所提供的所有报酬的总和，包括工资和福利。

无差异曲线代表能给员工带来同等效用水平的工资和福利的集合。对于员工来说，工资可以用来购买商品和服务，为其带来效用；而福利本身就是企业提供给员工的商品或服务，因此也会为其带来效用。

同时，注意到工资和福利具有一定的替代性：降低员工的工资，可以提高福利来给予补偿；反之亦然。由于员工获得的工资或福利越多，其效用也越高，效用是工资和福利的一个函数。并且，从原点向右，曲线代表的效用水平越来越高。

上图中，who makes the decision? Who knows the indifference curves?

在现实中员工的偏好存在差别，因此无差异曲线的形状也是不同的，那么每位员工的工资—福利最优组合也将不同。正是这种异质性的偏好，在某种程度上促进了自选福利、弹性福利计划的产生和应用。

**10. 绩效考核中的上级主观评价和客观指标评价各有什么优缺点？在现实中应该如何选择？**

《人事管理经济学》中指出，为了避免恶性竞争的问题，应该根据小组或者团队绩效支付奖金。将团队的产出作为一个考核指标，以此为基础向成员支付工资，这样会强化员工之间的合作。

绝对绩效通常根据客观的业绩指标评价，而相对绩效则多以主观评估为主，这就涉及到绩效考核中的人际关系因素，即产业政治(politics)。

假设销售员的收入为W=W1+W2+W3，W1是绩效薪酬，为销售量的20%，W2是奖金，取决于销售主管的评价，W3是基本工资。销售员时间总量是40个小时，用T表示，T=T1+T2, T1表示努力工作的时间，T2表示进行政治行为的时间。