劳动经济学本科课程教学大纲

编制人：李芳

审定人：徐双溪

开课部门：商学院

编制时间：2019年6月30日

一、课程基本信息

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 劳动经济学 |
| 英文 | Labor Economics |
| 课程代码 | 18518050300 | 课程性质 | 专业选修课 |
| 课程学分 | 3 | 课程学时 | 48 |
| 适用专业 | 人力资源管理 | 课程组负责人 |  |
| 课程组成员 |  |
| 先修课程 | 微积分、经济学原理 |
| 选用教材 | 刘昕.劳动经济学教程（第2版）.北京：中国人民大学出版社，2018.8 |
| 参考书目 | 1.[美]坎贝尔·麦康奈尔，斯坦利·布鲁，戴维·麦克弗森.劳动经济学（第10版）.徐玉龙，杨伟国 等译.北京：中国人民大学出版社，2018.12.[美]托马斯·海克拉克，杰兰特·约翰斯，罗伯特·桑顿著.劳动经济学基础（第2版）.来庆彬，李玉琳译.北京:中国人民大学出版社，2016.9 |
| 推荐教材 | 刘昕.劳动经济学教程（第2版）.北京：中国人民大学出版社，2018.8 |

二、课程目标

**（一）课程具体目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **序 号** | **课程具体目标** |
| 课程目标1 | 系统掌握劳动经济学的概念、劳动力供给、劳动力需求、劳动力市场、人力资本投资理论、工资水平及其差别、雇佣合同与工资制度设计、就业和失业等基本理论和方法。 |
| 课程目标2 | 了解劳动经济学理论在现实生活中的运用，理解劳动力市场的相关政策含义。 |
| 课程目标3 | 了解劳动经济学前沿理论和相关法律法规，践行社会主义核心价值观。 |
| 课程目标4 | 理解劳动经济学相关理论所包含的经济学思维，学会用经济学的思维去处理和分析现实生活中与劳动力相关的所有问题。 |

**（二）课程目标与毕业要求的关系**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课程目标** | **支撑的毕业要求** | **支撑的毕业要求指标点** |
| 课程目标1 | 毕业要求1: 知识要求 | 1.1本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。牢固掌握本专业基础知识、基本理论与基本技能。 |
| 毕业要求3:素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 课程目标2 | 毕业要求1:知识要求 | 1.1本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。牢固掌握本专业基础知识、基本理论与基本技能。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 课程目标3 | 毕业要求1:知识要求 | 1.2 掌握从事人力资源管理活动的法律法规和惯例，掌握人力资源管理活动专门知识，熟悉人力资源管理专业理论及本学科的理论前沿及发展动态。 |
| 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.3 具有较高的科学素养和人文素养；积极乐观地生活，充满责任感地工作。 |
| 课程目标4 | 毕业要求1: 知识要求 | 1.1 本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。牢固掌握本专业基础知识、基本理论与基本技能。 |
| 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |

三、课程教学要求与重难点

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学要求** | **教学重点** | **教学难点** |
| 1 | 第1章 导论 | 1.了解劳动经济学的研究对象及其基本发展过程2.了解学习劳动经济学的意义3.掌握劳动力市场的内涵及其重要特征4.了解劳动力市场的几种结构性分类5.熟练掌握劳动力市场政策的主要类型及其内容 | 1.对劳动经济学概念的理解2.全面理解劳动力市场及其相关概念3.劳动力市场的特征及其分类4.劳动力市场政策的主要类型及其内容 | 1.劳动力市场的概念、特征及其分类2.劳动力市场政策的含义及其内容 |
| 2 | 第2章 劳动力供给理论 | 1.了解劳动力供给总量的决定因素2.掌握劳动力供给行为分析的简单模型3.掌握劳动力供给中的收入效应和替代效应4.了解劳动力供给曲线的几种形状5.理解劳动力供给理论在公共政策中的应用 | 1.劳动力参与率2.劳动力供给行为分析的简单模型3.收入效应和替代效应4.劳动力供给曲线的几种形状5.加班工资规定对劳动力供给的影响6.负所得税计划对劳动力供给行为的影响 | 1.无差异曲线、预算约束线、工作-闲暇决策2.收入效应和替代效应3.收入补偿计划 |
| 3 | 第3章 劳动力供给模型的扩展 | 1.掌握家庭生产理论的主要内容及其决策模型2.理解作为一种特殊家庭决策的家庭生育行为3.掌握经济周期中的劳动力供给行为变化4.掌握生命周期中的劳动力供给行为变化 | 1.家庭生产理论的主要内容2.家庭生产决策的简化模型3.联合劳动力供给决策4.经济周期中的劳动力供给5.生命周期中的劳动力供给 | 1.家庭生产决策的简化模型2.联合劳动力供给决策3.家庭生育行为 |
| 4 | 第4章 劳动力需求理论 | 1.了解劳动力需求的性质以及影响劳动力需求的因素2.掌握竞争性企业的短期劳动力需求曲线的推导过程3.理解劳动力边际收益递减规律以及劳动力的边际收益产品等概念4.掌握竞争性企业的长期劳动力需求5.掌握劳动力需求弹性的概念以及派生需求定理6.了解劳动力的交叉工资弹性 | 1.劳动力需求的性质2.竞争性企业的短期劳动力需求曲线3.边际收益递减规律与劳动力的边际收益产品4.竞争性企业的长期劳动力需求曲线5.成本固定时工资率变化对成本最小化决策点的影响6.工资率以外的其他因素对劳动力需求量的影响7.行业或市场的劳动力需求曲线8.劳动力需求的自身工资弹性和交叉工资弹性 | 1.竞争性企业的短期劳动力需求曲线2.边际收益递减规律与劳动力的边际收益产品3.替代效应和规模效应4.派生需求定理5.劳动力需求的交叉工资弹性的衡量及其作用过程6.资本-技能互补假设及其政策含义 |
| 5 | 第5章 劳动力市场均衡与非均衡 | 1.掌握劳动力市场均衡的内涵及其图形表示2.掌握劳动力供求的变化对劳动力市场均衡的影响3.理解垄断以及买方独家垄断条件下的劳动力市场均衡4.理解阻碍劳动力市场均衡达成的摩擦力5.理解工薪税、工资补贴政策以及最低工资立法等公共政策对劳动力市场均衡的影响 | 1.劳动力市场均衡的形成2.劳动力市场均衡的破坏与重建3.垄断条件下的企业雇佣决策4.买方独家垄断条件下的企业雇佣决策5.劳动力市场的非均衡6.工薪税以及工资补贴政策7.最低工资立法的经济影响 | 1.垄断条件下的企业雇佣决策2.买方独家垄断条件下的企业雇佣决策3.工薪税与劳动力市场均衡4.就业补贴与劳动力市场均衡 |
| 6 | 第6章 人力资本投资理论 | 1.了解人力资本投资理论的主要内容及其理论与现实意义2.掌握人力资本投资的成本与收益分析模型3.理解高等教育投资决策的基本模型及相关社会现象4.了解高等教育的信号模型5.掌握一般培训与特殊培训的区别及相关投资决策6.掌握劳动力流动的基本模型以及劳动力流动的影响因素 | 1.人力资本投资理论的基本内容2.人力资本与人力资本投资的基本含义3.高等教育投资决策模型4.教育投资的收益估计5.在职培训的成本与收益及其归属6.劳动力流动的成本和收益分析7.家庭劳动力流动决策 | 1.高等教育投资决策模型2.在职培训的成本与收益及其归属3.个人劳动力流动的决策4.家庭劳动力流动的决策 |
| 7 | 第7章 工资水平及其差别 | 1.了解与工资水平有关的几个基本概念2.掌握决定工资水平的理论和实践因素3.掌握几种主要的工资差别及其成因4.理解补偿性工资差别理论在工作匹配问题上的应用5.了解工资性报酬分配不均等的衡量方式和基尼系数 | 1.工资水平及其相关概念2.工资差别的基本概念3.工资差别的主要成因4.非工资条件与补偿性工资差别5.工作匹配的享乐主义工资理论解释6.工资性报酬差别及基尼系数 | 1.工资差别的主要成因2.非工资条件与补偿性工资差别3.工资-工作条件权衡与工作匹配4.工资-福利权衡与工作匹配5.洛伦茨曲线与基尼系数 |
| 8 | 第8章 雇佣合同与工资制度设计 | 1.了解雇佣合同的性质以及激励在雇佣关系中的重要性2.理解员工和雇主对不同类型工资制度的偏好3.了解以投入和产出为基础的工资制度分别适用的情况4.掌握内部劳动力市场对工资制度设计的影响5.了解晋升竞赛理论及其对工资制度设计的启示6.了解终生工资支付顺序的特征及其原因 | 1.以投入为基础的工资制度2.以产出为基础的工资制度3.员工和雇主的偏好对工资制度设计的影响4.效率工资、晋升竞赛 | 1.员工和雇主对工资制度的不同偏好2.兼顾投入和产出的工资制度 |
| 9 | 第9章 就业与失业 | 1.掌握就业和失业的基本概念及其统计方法2.掌握劳动力市场的存量-流量模型3.了解短期和长期的菲利普斯曲线的形状及其含义4.理解技术变革和国际贸易对失业产生的影响5.掌握失业的几种不同类型及其应对策略6.理解工资刚性及其成因 | 1.就业与就业统计的国际标准2.失业与失业统计3.劳动力市场存量-流量模型4.菲利普斯曲线与自然失业率5.技术变革对失业的影响6.国际贸易对失业的影响7.摩擦性失业、结构性失业、周期性失业的定义、成因及其对策 | 1.劳动力市场存量-流量模型2.菲利普斯曲线与自然失业率3.国际贸易对失业的影响 |

四、课程教学内容、教学方式、学时分配及对课程目标的支撑情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学内容** | **教学方式** | **学时** | **支撑的****课程目标** |
| 1 | 第1章 导论 | 第1节 劳动经济学 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第2节 劳动力市场与劳动力市场政策 | 讲授、课堂讨论 | 2 | 课程目标1、2、4 |
| 2 | 第2章 劳动力供给理论 | 第1节 劳动力供给的一般原理 | 讲授、课堂讨论 | 3 | 课程目标1 |
| 第2节 劳动力供给理论与公共政策 | 讲授、课堂讨论 | 3 | 课程目标1、2、4 |
| 3 | 第3章 劳动力供给模型的扩展 | 第1节 家庭生产理论与劳动力供给 | 讲授、课堂讨论 | 3 | 课程目标1、3 |
| 第2节 经济周期与生命周期中的劳动力供给 | 讲授、课堂讨论 | 2 | 课程目标1、2、4 |
| 4 | 第4章 劳动力需求理论 | 第1节 竞争性企业的短期劳动力需求 | 讲授、习题 | 3 | 课程目标1 |
| 第2节 竞争性企业的长期劳动力需求 | 讲授、习题 | 3 | 课程目标1 |
| 第3节 劳动力需求弹性 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 5 | 第5章 劳动力市场均衡与非均衡 | 第1节 劳动力市场的均衡与非均衡 | 讲授、习题 | 2 | 课程目标1、3 |
| 第2节 劳动力市场均衡理论与公共政策 | 讲授、课堂讨论 | 2 | 课程目标1、2、4 |
| 6 | 第6章 人力资本投资理论 | 第1节 人力资本投资理论 | 讲授、课堂讨论 | 2 | 课程目标1、3 |
| 第2节 教育投资 | 讲授、课堂讨论、习题 | 2 | 课程目标1、3、4 |
| 第3节 在职培训投资 | 讲授、课堂讨论、习题 | 2 | 课程目标1、3、4 |
| 第2节 劳动力流动 | 讲授、课堂讨论、习题 | 2 | 课程目标1、3、4 |
| 7 | 第7章 工资水平及其差别 | 第1节 工资水平与工资差别 | 讲授、课堂讨论 | 2 | 课程目标1、3 |
| 第2节 补偿性工资差别与工作匹配 | 讲授、课堂讨论 | 3 | 课程目标1、3 |
| 第3节 工资性报酬差别及其分配不均等 | 讲授、课堂讨论、案例分析、习题 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 8 | 第8章 雇佣合同与工资制度设计 | 第1节 雇佣合同的性质与激励问题 | 讲授 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第2节 工资制度与员工和雇主的偏好 | 讲授、课堂讨论 | 2 | 课程目标1 |
| 第3节 内部劳动力市场中的工资制度设计 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 9 | 第9章 就业与失业 | 第1节 劳动力市场中的就业与失业 | 讲授、课堂讨论、习题 | 3 | 课程目标1、2 |
| 第2节 失业的类型及其对策 | 讲授、案例分析 | 2 | 课程目标1、2、3、4 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 有关劳动经济学理论知识和方法的理解和掌握情况 |
| 课程目标2 | 对劳动力市场及劳动经济学的相关公共政策的理解和掌握情况 |
| 课程目标3 | 对劳动经济学前沿理论和相关法律法规的了解情况 |
| 课程目标4 | 运用劳动经济学的理论和方法解决实际问题的能力 |

六、考核方式与评价细则

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核方式** | **比例** | **考核/评价细则** |
| 课堂表现 | 10% | 考勤记录和课堂表现情况加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 20% | 教师批改的课程作业 |
| 期末考试 | 70% | 笔试，包含填空、单项选择题、多项选择题、判断、简答、计算、论述、案例分析等题型，考核基本知识的掌握和运用情况 |