

# 吉林大学珠海学院 2020 年本科插班生招生入学考试 《劳动与社会保障》专业课程考试大纲

## 考试科目名称：劳动经济学

### 一、考试的内容、要求和目的

#### 1、考试内容：

#### 第一章 导言（考核比重：5%）

##### 一、学习目标与要求

劳动经济学是伴随着劳动力市场发展成长起来的一门学问。通过本章的学习，学生应了解劳动经济学形成的背景，理解劳动经济学的研究对象——劳动力的基本含义，掌握劳动经济学的研究方法，理解劳动经济学的特殊性，以及与其他学科的关系。

##### 二、考核知识点与考核目标

（一）劳动经济学的研究对象；劳动经济学的研究方法（重点）

##### 识记：

##### 1、劳动的定义

在一些情况下，劳动是指“劳动力”；而在另一些情况下，它可能指劳动过程或一种有目的的工作或活动。

##### 2、劳动力的定义

（1）传统或者早期的劳动力概念，是指从事体力劳动为主的“劳工”，即“工人阶级”或产业工人。

（2）马克思理论把劳动力划分为生产部门的劳动者和非生产部门的劳动者，认为只有从事物质生产的劳动者才属于生产劳动者。

（3）知识经济时代，脑力与体力劳动者的差别已不表现在劳动的本质特征上。“员工”这一范畴被企业以及各类组织广泛使用。

（4）劳动经济学研究的劳动力：劳动力是人的劳动能力，即人在生产物质资料过程中所运用的体力与智力的总和。

##### 理解：劳动经济学的定义

劳动经济学，是对劳动力资源配置的市场经济活动过程中劳动力需求和供给行为，及其影响因素的分析和研究。

##### 应用：劳动经济学的研究方法

1、实证方法：解决“是什么”的方法，描述事物本来的面貌。

2、规范方法：解决“应该是什么问题”的方法，带有一定的价值判断。

（二）劳动经济学的研究特点（次重点）

##### 识记：劳动经济学的特殊性

1、将注意力投向人们工作的范围，将生产者的满足与消费者的满足作为同一个重要问题来看待；

2、与劳动力市场的特殊性联系在一起，对劳动力的需求是对产品生产需求所派生和所引导出来的一种派生需求。

(三) 劳动经济学的形成；劳动经济学与其他学科的关系（一般）

**识记：**劳动经济学形成的背景：工业革命、资本主义生产方式、劳工问题

**理解：**劳动经济学与人口经济学、产业关系或劳工关系、人力资源管理、理论经济学的关系

## 第二章 劳动供给分析（考核比重：15%）

### 一、学习目的与要求

通过本章的学习，学生应掌握劳动力供给的基本范畴与劳动参与率等相关概念，理解影响劳动供给的因素，掌握工作时间的决策理论，理解家庭生产的实质以及家庭生产理论，掌握家庭联合劳动供给决策，学会利用劳动供给理论与收入效应和替代效应分析社会福利制度对劳动供给的影响，以及所得税对劳动供给的影响。

### 二、考核知识点与考核目标

(一) 家庭生产、家庭联合劳动供给和生命周期理论；劳动供给理论在政策上的应用；劳动力参与率（重点）

**识记：**劳动力参与率

(1) 劳动力参与率测量的是一个国家从事经济活动的工作年龄人口的规模，反映劳动力市场活动水平。

(2) 公式：劳动力参与率 = 劳动力/劳动年龄人口×100%

(3) 作用：研究确定一个国家人力资源规模和构成因素，预测未来劳动力供给，了解不同类别的人口群体在劳动力市场上的行为。

**理解：**家庭生产模型

家庭生产的实质是物品和时间通过家庭生产商品而间接提供效用，从而使整个家庭的效用最大化。

家庭生产模型把时间视为一种生产性投入，得到两个结论：一是时间的生产率随不同的人和他本身的变化而变化；二是技术变化可能影响家庭生产过程。

**应用：**家庭联合劳动供给决策、劳动供给理论在政策上的应用

1、非劳动收入变化对家庭时间配置的影响：假定闲暇是正常商品，家庭非劳动收入的增加将会导致负的收入效应，导致所有的或者部分家庭成员的工作时数下降。

2、家庭成员的工资率变化对每个家庭成员时间配置的影响：(1) 成员 i 的工资率 ( $W_i$ ) 变化将导致当事人自己工作时数 ( $H_i$ ) 的正的替代效应，导致工作时数增加。(2)  $W_i$  的变化也将通过负的收入效应部分抵消了替代效应，从而影响  $H_i$ ，导致工作时数减少。(3) “交叉替代效应”，衡量家庭成员 i 的工资率变化对家庭成员 j 的影响大小。研究发现，对于没有孩子的丈夫—妻子家庭而言，交叉替代效应为零；而对于有孩子的家庭而言，交叉替代效应为负，即在保持家庭收入不变的条件下，丈夫（或者妻子）的工资和劳动供给增加将会导致妻子（或者丈夫）的市场工作时间减少。

3、利用劳动供给理论分析社会福利制度对劳动供给的影响，利用收入效应和替代效应分析所得税对劳动供给的影响。

## （二）影响劳动供给的因素；工作时间的决策理论（次重点）

**识记：**影响劳动供给的因素：自然因素、经济因素、社会制度因素。

**理解：**工作时间的决策理论

（1）劳动和闲暇：劳动供给涉及到劳动者对其拥有的既定时间资源的分配。劳动者可以看成是消费者，他们在闲暇和劳动二者之间进行选择，就是在闲暇和劳动收入之间进行选择，以满足自己效用最大化的愿望。

（2）偏好：代表了消费者对某种商品相对其他商品的心理愿望强度。偏好从性质上说属于主观的东西，受到许多如个人种族、社会经济地位、职业以及个人性格等因素的影响。

（3）无差异曲线：指能够给消费者带来相同满足程度或效用的所有闲暇和收入的组合点的轨迹。

（4）收入效应：在保持工资不变（W）的条件下，收入变动（ $\Delta H$ ）所引起的工作时数变动（ $\Delta Y$ ）的比例。如果闲暇是正常品，收入效应的符号为负。

$$\text{收入效应} = \Delta H / \Delta Y < 0$$

（5）替代效应：在保持其他条件不变的情况下，改变闲暇的相对价格（工资），当闲暇的相对价格（工资）上升时，人们对闲暇的需求应该下降，导致劳动者单位时间内（如每天、每周、每月、每年）工作更多的工作时数。

$$\text{替代效应} = \Delta H / \Delta W > 0$$

（6）个人劳动供给曲线：代表了工资率与个人供给市场劳动时数之间的关系。劳动供给曲线，很可能是一条既包含有正斜率部分又包含有负斜率部分的曲线。在低工资率下，劳动者希望额外增加收入的愿望很大以至于替代效应超过了收入效应。然而，当工资率超过某一数值以后，劳动者的收入足够高，以至于他对更高工资率采取的反映，是愿意购买更多的闲暇而减少工作时数，即收入效应超过了替代效应。

（7）市场劳动供给曲线：由于完全竞争的市场结构下，劳动者可以自由进出劳动市场，市场劳动供给曲线向右上方倾斜。

## （三）劳动力范畴分类（一般）

**识记：**劳动力范畴分类

劳动力特指在一定的年龄范围内，具有劳动能力和劳动要求，愿意参加付酬的市场性劳动的全部人口。

## 第三章 劳动需求分析（考核比重：15%）

### 一、学习目的与要求

通过本章的学习，学生应了解派生需求的基本含义，劳动作为一种“派生需求”的特殊性，以及影响劳动需求的因素；重点掌握完全竞争与不完全竞争条件下劳动力的需求分析；了解劳动需求弹性的含义，理解希克斯—马歇尔派生需求定理；学会运用劳动需求理论分析最低工资立法的劳动市场效应以及劳动市场中互补性要素与替代性要素之间的相互影响。

### 二、考核知识点与考核目标

（一）劳动需求理论在政策上的运用；劳动需求弹性（重点）

### 识记：

- 1、弹性的一般含义：一般用自变量变动的百分比所引起的因变量变动的百分比的比例来表示。
- 2、劳动需求的工资弹性：是指当工资率变化一个百分率所引起的劳动需求变化的百分率的比值。
- 3、公式：

假定两个经济变量之间的函数关系为  $Y=f(x)$ ，具体的弹性公式为：

$$E = (\Delta Y/Y) / (\Delta X/X) = (\Delta Y/\Delta X) / (X/Y)$$

式中，E 为弹性系数， $\Delta X$  和  $\Delta Y$  分别为变量 X 和 Y 的变动量。

### 理解：希克斯—马歇尔派生需求定理

在保持其他条件不变的情况下，下述情况将使得某类劳动需求曲线具有更高的劳动需求工资弹性。

- (1) 劳动投入与其他生产要素之间的可替代性越大；
- (2) 对利用该类劳动要素所生产的最终产品的需求弹性越大； TM
- (3) 其他生产要素的供给弹性越大；
- (4) 该类劳动成本占总生产成本的比重越大。

### 应用：

#### 1、最低工资立法的经济学分析

(1) 背景：最低工资立法，是各国政府保护劳动者的一项重要法律，其中心目的是以法律形式来保证工薪劳动者通过劳动所获得的最低工资能够满足其自身及其家庭成员的基本生存需要。

(2) 19 世纪末，新西兰和澳大利亚最早开始实行最低工资立法。尽管我国各地都制定了不同标准的最低工资标准，但还没有完善的最低工资立法。

(3) 最低工资立法对劳动力市场的影响

#### 2、生产要素的替代性和互补性与需求分析

(1) 互补性生产要素、替代性生产要素、独立的生产要素

(2) 技术工人同非技术工人的关系：技术工人同非技术工人是互补性生产要素，因此，当技术工人的工资率下降时，企业将增加雇佣技术工人，因而对非技术工人的数量也将增加，导致非技术工人的工资率上升。

(3) 女性进入劳动市场对男性工资率的影响：一般来说，女性劳动者与男性青年劳动者和非熟练工人是替代性生产要素，因此，女性劳动者的市场参与将降低男性青年劳动者和非熟练工人的工资率。

(4) 政府规划增加资本投资对工资率的影响：使得熟练劳动者与非熟练劳动者之间的收入分配更加扩大。

(二) 完全竞争下的劳动需求分析；不完全竞争市场结构下的劳动需求分析（次重点）

### 理解：

#### 1、完全竞争下的劳动需求

(1) 完全竞争下的短期劳动需求：企业使用劳动要素的原则是使增加一单位劳动的使用所带来的“边际收益”（即劳动的边际产品价值）和“边际成本”（即劳动价格）相等，即  $VMP = W$  或  $MP \cdot P = W$ 。

(2) 完全竞争下的长期劳动需求：企业对劳动价格上升，不仅可以通过调整其使用的劳动数量的方式，而且也可以通过调整其资本存量的方式作出反应。

(3) 长期劳动需求曲线与短期劳动需求曲线的区别：短期劳动需求曲线相对更为陡峭，而长期劳动需求曲线则较为平坦。原因在于工资率变动对劳动需求的长期调整幅度要大于短期调整。

## 2、不完全竞争下的劳动需求

### (1) 买方垄断企业的劳动需求

买方垄断企业是指企业在劳动市场上是垄断者，而在产品市场上是完全竞争者。

根据利润最大化企业使用劳动要素的原则，买方垄断企业使用劳动要素的边际收益应等于产品的边际收益与劳动的边际产品的乘积，即  $MRP_L = MP_L \cdot MR_P$ 。由于买方垄断企业在产品市场上是完全竞争者，故其产品的边际收益等于其产品的价格，因而劳动的边际收益就等于劳动的边际产品价值： $VMP = MP \cdot P$ 。

现实经济中，买方垄断企业增加劳动量的边际成本包括两个部分，一是必须支付给新增工人较高工资，二是必须支付给所有其他工人现在已经变得较高的工资。

### (2) 卖方垄断企业的劳动需求

卖方垄断企业是指企业在产品市场上是垄断者，但在劳动市场上是完全竞争者。任何一个以利润最大化为目标的企业使用劳动要素的原则都是：使用劳动的边际成本和相应的边际收益相等。卖方垄断企业使用劳动要素的原则是  $MRP = W$  或  $MR \cdot MP = W$ 。

卖方垄断企业在任何工资水平下都比完全竞争企业雇佣更少的劳动力。

### (三) 派生需求与影响劳动需求的因素（一般）

**识记：**派生需求

厂商对生产要素的需求，是从消费者对产品的直接需求中派生出来的，因此被称为“派生需求”或“引致需求”。

劳动是一种生产要素，劳动需求是一种“派生需求”。

**理解：**影响劳动需求的因素：技术、时间长短、企业目标、社会制度安排。

## 第四章 人力资本投资（考核比重：10%）

### 一、学习目的与要求

通过本章的学习，学生应理解人力资本的含义与特征，掌握人力资本投资的基本模型，能够运用该模型分析教育投资，了解在职培训的基本类型及其特性，认识我国教育投资、企业人力资本投资的现状与问题，理解我国人力资本状况与解决对策。

### 二、考核知识点与考核目标

#### （一）人力资本投资理论与基本模型（重点）

**识记：**人力资本的含义与特征

1、人力资本的含义：人力资本是一种非物质资本，它是体现在劳动者身上的、并能为其带来永久收入

的能力，在一定时期内，主要表现为劳动者所拥有的知识、技能、劳动熟练程度和健康状况。

- 2、人力资本的特征：（1）是一种无形资本；（2）具有时效性；（3）具有收益递增性；（4）具有累积性；（5）具有无限的潜在创造性。

**理解：**人力资本投资基本模型

1、人力资本投资的含义：“这一学科研究的是通过增加人的资源而影响未来的货币和物质收入的各种活动。这种活动就叫做人力资本投资。”（贝克尔）

2、人力资本投资的内容：（1）各级正规教育；（2）在职培训活动；（3）健康水平的提高；（4）对孩子的培养；（5）寻找工作的活动；（6）劳动力迁移。

3、人力资本投资决策的两种方法：（1）净现值法，直接对比贴现后的未来收益与成本；（2）内部收益率法，通过计算收益与成本现值相等时的内部收益率，将其与其他投资的报酬率进行比较，最终作出人力资本投资决策。

TM

（二）教育投资；在职培训（次重点）

**识记：**在职培训的原因：（1）增强企业竞争力的关键；（2）技术方面的快速变化；（3）员工在各类岗位间的轮换变得普遍。

**理解：**

1、教育投资的成本与收益：成本包括货币成本与非货币成本；收益包括经济收益和非经济收益。

2、在职培训的成本与收益：成本包括直接成本和机会成本；最终收益是企业员工的劳动生产率得以提高。

3、普通培训

（1）培训所获得的技能对多个雇主同样有用；（2）企业是不愿意为员工提供适用性很强的普通培训，这一类培训任务往往交给各类职业技术学校完成；（3）如果企业提供普通培训，一般是员工在接受培训期间接受一个低于本来能获得的工资更低的起点工资。

4、特殊培训

（1）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；（2）特殊培训下，员工的辞职率要低于普通培训条件下的员工的辞职率，因为受训员工承担了一部分培训成本，而且由此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。

**应用：**

1、教育投资的分析（成本与收益的模型分析结论）

（1）其它条件不变，上大学的总成本降低，对上大学的需求将增加；反之，总成本上升，对大学教育的需求下降。

（2）其它条件不变，大学毕业生与无大学学历劳动者的收入差别扩大，则要求上大学的人数增加。即收入流的规模会对教育决策产生影响

（3）年龄是影响决策的因素之一。

## 2、在职培训投资

(1) 主要模式：德国模式；日本模式；北欧模式；自由市场模式。

(2) 在职培训的特性：涉及成本和收益；人们对训练支付都是通过培训期间接受一个比市场均衡工资为低的工资来进行的不同培训中，人们所得与 VMP 的关系；存在风险。

(三) 人力资本理论形成简史，中国人力资本投资（一般）

### 识记：

#### 1、人力资本理论形成简史

(1) 亚当·斯密：最早在《国富论》提出这个概念，他认为人力资本投资、劳动者的技能影响个人收入；(2) 西奥多·舒尔茨：代表作《论人力资本投资》，把经济增长问题的研究和人力资本联系在一起；(3) 加里·贝克尔：代表作《人力资本》、《家庭经济分析》，将新古典的分析方法应用于人力资本投资研究，并提出了一套理论分析框架；(4) 雅各布·明赛尔：代表作《人力资本投资与个人收入分配》，在收入分配和劳动力市场行为等问题的研究过程中开创了人力资本的方法。

#### 2、中国教育投资的现状及问题

(1) 总量问题，表现在我国劳动力接受教育的整体水平和国家教育投资数量的偏低；(2) 质量问题，表现在教育投资效率偏低，培养的学生就业能力不足，无法满足社会需求；(3) 结构问题，表现在职业技术教育的发展滞后和地区教育投资水平的不平衡。

#### 3、我国企业人力资本投资的现状及问题

(1) 企业意识到培训的必要性，但重视程度不高，而执行力更弱；(2) 企业对培训内容的选择随意性很大，企业需求和培训相脱节；(3) 多数企业的培训成本偏低；(4) 培训效果差，培训后难以学以致用。

### 理解：中国人力资本状况与投资

#### 1、中国人力资本现状

(1) 结构失衡；(2) 存量不足，特别是中国农村（尤其是中西部）的人力资本严重不足；(3) 人力资本发展水平与发达国家相比存在重大差距；(4) 人力资本利用效率低下。

#### 2、人力资本现状形成的原因

(1) 认识上的误区，没有充分发挥市场在人力资本有关的资源配置中的积极作用；(2) 资金的限制；(3) 体制上的障碍；(4) 外部因素的影响，主要是“智力外流”造成大量人力资本的损失。

### 应用：解决我国人力资本现状的对策

(1) 转变观念，充分认识人力资本投资对高质量劳动力供给的意义；(2) 加大人力资本投资，调整投资结构；(3) 从根本上讲，是要加强人力资本投资的制度建设。

## 第五章 劳动力流动（考核比重：10%）

### 一、学习目的与要求

通过本章的学习，学生应了解劳动力流动的含义、形式与成因，理解影响劳动力流动的因素，理解劳动力流动的合理性，掌握劳动力流动模型，运用劳动力流动理论分析我国劳动力流动方面存在的问题与对

策。

## 二、考核知识点与考核目标

(一) 劳动力流动的形式和机制；我国劳动力流动方面存在的问题与对策（重点）

**识记：**劳动力流动的主要形式：地域之间、行业之间、职业之间、岗位之间。

**理解：**

### 1、劳动力流动的意义

(1) 流动能使人力资源得到充分利用；(2) 流动能够促进经济增长；(3) 能够保证劳动力市场的活力和效率

### 2、劳动力流动的代价

(1) 对企业来说：当一个有经验的工人离职而由一个缺乏经验的工人替代时，雇主就要支付训练费用，并在相当长一个时期内承担新工人生产效率低所带来的损失；(2) 对雇员来说，某些流动可能会造成失业；(3) 对社会来说：人员频繁流动，容易造成社会动荡。

### 3、自愿流动的收益与评价

(1) 如果工人不是在消息非常闭塞的情况下，自愿流动的结果一般来说都能够提高工人对工作的整体满足程度，如经济收益的提高；(2) 雇主通常是对工人的自愿辞职持反对态度的。这是由于在高度竞争的市场条件下，流动频繁使得雇主难以对工人进行特殊的培训。

4、我国劳动力流动的四大流向：(1) 从农村、小城镇向大中城市流动；(2) 由内地落后城市向沿海发达城市流动；(3) 由各地传统经济部门向新技术、新产业开发区流动；(4) 由技术力量雄厚的部门和单位流向技术力量薄弱的部门和单位，或者技术雄厚部门或单位之间的流动。

5、我国劳动力流动的三个阶段：(1) 20世纪50年代至70年代末；(2) 20世纪80年代至90年代末；(3) 2001年到现在。

6、我国劳动力流动过程中存在的问题与障碍：(1) 农村进城劳动力与城市剩余劳动力之间争夺就业岗位的冲突；(2) 农村进城劳动力成为社会管理体系中最薄弱的环节；(3) 户籍障碍；(4) 信息障碍；(5) 成本障碍。

**应用：**改善我国劳动力流动机制的政策

1、降低劳动者偏高的流动成本：(1) 将劳动力流动作为一种投资行为看待；(2) 强化劳动者的流动激励，通过财政援助推动劳动者的流动；(3) 健全社会保障制度；(4) 完善法律法规制度。

2、加快户籍管理制度的改革；

3、加快城市化进程；

4、加强城市管理和社区建设；

5、城市剩余劳动力应尽快从政府的保护中解脱出来，转变就业观念，与外地或农村进城劳动力进行平等竞争；

6、在农村实施适度规模经营。

(二) 劳动力流动模型；影响劳动力流动的诸因素（次重点）

**理解：**劳动力流动模型

1、单个劳动者自愿流动的经济分析：劳动力的流动实质上是人力资本在地区之间的迁移。人力资本模型可以被用来理解和预测自发的劳动力流动。

2、非法流动与移民

(1) 当前主要的观点：一种观点认为，非法流动或移民剥夺了一个当地居民或合法移民的工作机会。另一个观点认为，非法流动和移民从事的工作是任何发达国家或地区公民所不愿干的。

(2) 非法移民的经济影响：非法移民有害本地非熟练工人的利益，但是增加了雇主的实际收入，也可能增加了熟练工人的收入；对于非法移民自身来说，其给流入地创造了经济利益，但是受到流入地各项政策的限制和移民自身特点的影响，很少享受到当地政府的福利计划，因此，当地人口的总收入会因外来移民而增加。

**应用：**影响劳动力流动的诸因素：年龄；家庭；教育；迁移的距离；职业与技术等级。

(三) 劳动力流动成因（一般）

**识记：**劳动力流动的含义与形式

(1) 劳动力流动，是指有一定劳动能力的人在空间上的位移和工岗位上的变换。包括垂直流动和水平流动。垂直流动仅仅是指劳动力在企业内的工作岗位变换，如工作性质的调整，职位级别的升迁或下落等。水平流动是指劳动力在企业之间、部门之间、行业之间、地区之间，甚至国家之间的工作岗位调换。

(2) 三种形式：劳动力在本地更换行业职业；劳动力在地区之间的流动；劳动力行业性流动（易地在其行业就业）。

**理解：**劳动力流动的成因

(1) 区域间劳动力供求不平衡；(2) 经济发展水平的差异；(3) 不同国家和地区间同质劳动力的工资差别；(4) 经济周期引起的波动；(5) 国际资本流动的影响；(6) 强化工作匹配的意愿。

www.qihangzcb.com

**第六章 工资的确立及制度设计（考核比重：10%）**

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，学生应了解工资的本质与形式，理解影响工资确定的主要因素，掌握补偿性工资差别理论，了解工资与生产率的关系，理解委托—代理关系与报酬制度设计，以及效率工资理论。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 报酬制度和水平设计与员工激励（重点）

**识记：**效率工资理论的要点

1、核心观点：员工的生产率取决于工作效率，工资提高将会导致员工工作效率的提高，故有效劳动单位成本（工资、福利、培训费用）反而可能下降。

2、效率工资理论的成立依据：(1) 工资提升会产生刺激效应和惩罚机制；(2) 逆向选择效应和筛选机制；(3) 流动效应和效率机制；(4) 社会伦理效应和认可机制。

**理解：**工资与生产率的关系

一个员工的劳动生产率，因为人力资本所导致的能力不同而产生了不同的生产率。组织对员工的激励影响劳动生产率的浮动。报酬制度设计的焦点本质上是对员工激励目标及其实现手段的研究。

**应用：委托代理关系与报酬制度设计**

1、委托代理关系中的“道德风险”问题，产生原因与解决办法。

2、报酬制度设计：（1）生产人员的报酬支付方式：计时工资制与计件工资制；（2）管理人员和技术人员的工资制度。

（二）影响工资确定的主要因素：补偿性工资差别理论（次重点）

**识记：工作的非货币特征**

即工作的社会声誉特征，例如工作者的社会地位、名声的高低，它是一种工作评价要素。

**理解：**

1、影响工资确定的因素

TM

（1）内在要素：员工的劳动和工作努力程度；职务高低与权利大小；技术与训练水平；工作的时间性；劳动条件，特别是工作的危险性；附加福利；风俗习惯；年龄和工龄；（2）外在要素：生活费用或者说物价水平；企业的经济效益状况或者说企业的负担能力；地区或行业的工资水平；劳动力市场的供求；劳动力的潜在替代物；产品的需求弹性。

2、补偿性工资理论分析

（1）补偿性工资理论的三个前提：a. 员工追求效用（而不是收入）最大化；b. 员工了解对他们十分重要的工作特征信息；c. 员工的可流动性，员工可以有一系列可供选择的工作机会。

（2）员工偏好相同的补偿性工资的影响

（3）员工偏好不同的补偿性工资的影响

（4）工人偏好不同时，不存在补偿性差别的可能

（5）非货币特征变化的效应

（三）工资的历史、本质和形式（一般）

**识记：工资的演变历史**

实物工资→货币工资→工资和薪水→薪酬

**理解：工资的本质与形式**

1、工资的本质：工资是雇佣劳动的报酬。强调工资与“雇佣”联系的本质特性。

2、广义工资：指劳动者因从事劳动而获得的所有报酬收入。它包括固定工资、奖金、津贴以及其它货币的，或者是非货币的福利收入。劳动所得、薪酬、劳动成本等都是广义概念的不同表达形式。

3、狭义工资：指员工因从事雇佣劳动而获得的、仅仅限于固定货币报酬收入的部分。即不包括奖金、津贴以及其它福利性收入。

## 第七章 劳动力市场歧视（考核比重：10%）

### 一、学习目的与要求

通过本章的学习，学生应了解劳动歧视问题的产生，理解劳动歧视的含义及其表现形式，掌握劳动力市场歧视的三种模型——个人偏见模型、统计性歧视模型、非竞争性歧视模型，了解世界各国政府消除劳动力市场歧视的立法与实施情况，理解我国劳动力市场歧视问题及解决对策。

## 二、考核知识点与考核目标

### （一）劳动力市场歧视理论（重点）

**识记：**劳动力市场歧视的三种来源：个人偏见；统计性歧视；非竞争性歧视。

**理解：**统计性歧视；非竞争性歧视模型

#### 1、统计性歧视

如果根据求职者的个人特征（测试分数、受教育程度、工作经验等）不能对其实际生产率做出完全的预测，而同时依据求职者个人的资料及其所属群体的群体资料做出雇佣决策时，运用群体资料可能引起劳动力市场的统计性歧视，因为具有相同的可衡量性生产率特征的人将会得到系统性的不同对待。

#### 2、非竞争性歧视模型

（1）拥挤效应；（2）双重劳动力市场；（3）与搜寻成本有关的买方独家垄断；（4）串谋行为

**应用：**个人偏见模型

#### 1、雇主歧视

（1）分析假设：雇主对具有某种特征的雇员有偏见，而顾客和作为潜在同事的雇员则没有这种偏见；

（2）主要表现：雇主在任何可能的情况下，都更愿意雇佣一些人，而不愿雇佣另一些人。由于假设各类雇员在所有各方面是一样的，因此，其生产率在雇主那里的贬值完全是出于一种主观的、个人偏见的表现。雇主的偏见越深，实际生产率被打折扣的幅度越大。

#### 2、顾客歧视

在有些场合下，顾客们可能偏好于让某类劳动力来提供服务，而在有些场合，则偏好让另一类雇员来提供服务。顾客歧视将导致出现相互隔离的工作场所。

#### 3、雇员歧视

占优势地位的雇员，可能会避开那些使他们不得不以一种自己不喜欢的方式与另一类成员打交道的工作。

### （二）我国劳动力市场歧视问题（次重点）

**识记：**我国就业歧视现象的分类：性别歧视；年龄歧视；户籍歧视。

**理解：**我国存在劳动力市场歧视的原因：（1）雇主的偏见和统计性歧视；（2）传统观念的影响；（3）户籍制度与城乡就业壁垒。

**应用：**消除劳动力市场歧视的对策

1、市场环境，确立公平竞争的市场环境，充分发挥市场机制的作用，减少产品市场和劳动力市场结构方面垄断行为的存在。

2、法律建设，制定反劳动力歧视的专门法规，增强法规的可操作性。

3、全面加强全社会的文化建设，提高广大雇主、雇员和人民的公平意识和社会责任感，以最大限度地

减少歧视现象的发生。

(三) 歧视问题的提出；歧视定义与表现形式；政府对劳动力市场歧视的管制（一般）

**识记：**

1、劳动力市场歧视问题的研究：可以追溯到 1922 年英国经济学家弗朗西斯·埃奇沃思，但今天西方经济学中所讨论的歧视问题，更直接地受到美国著名经济学家加里·S·贝克尔的影响。劳动力市场歧视问题研究，已成为西方劳动经济学重要的领域之一。

2、劳动力市场歧视的定义：指在现行劳动力市场上，具有相同生产率的劳动力，由于在一些非经济的个人特征上引起的在就业、职业选择、晋升、工资水平、接受培训等方面受到的不公平的待遇。

**理解：**

1、劳动力市场歧视概念的要点

(1) 歧视是可以衡量的劳动力市场行为结果，如工资、就业水平、晋升机会等；(2) 歧视概念应略去偶然性的常态随机差异，它只包含有规则而不相互排斥的差异；(3) 歧视的概念提出了一个区分引起工资差异的劳动力市场歧视与前市场差别的方法

2、政府对劳动力市场歧视的管制

(1) 美国消除劳动力市场歧视的立法及实施；(2) 日本消除劳动力市场歧视的法律；(3) 中国香港特别行政区消除歧视的规章和组织。

## 第八章 收入分配差距变化的趋势、成因及对策（考核比重：10%）

### 一、学习目的与要求

通过本章的学习，学生应了解收入不平等测量的含义，理解我国城乡居民收入分配差距与城镇职工工资差距的变化，理解国际收入差距扩大与我国收入分配差距扩大的原因，了解世界各国，尤其是美国调节收入分配差距的政策和措施，掌握我国调节收入差距的主要政策。

### 二、考核知识点与考核目标

(一) 缩小收入差距的政策（重点）

**识记：**

1、平等与效率的认识

公平：结果的公平；起点的公平；过程的公平。

2、美国收入分配差距调节的政策和措施

(1) 政府立法，间接加以调节；(2) 通过税收、加大对低收入者的转移支付等直接的管理措施实施控制；

3、世界各国政府调节收入差距的措施

(1) 广泛运用税收手段对个人收入进行调节；(2) 广泛行使社会保障职能。

**理解：**关于我国收入差距扩大程度的判断

“两极分化论”和“两极未分化论”

**应用：国内调节收入差距的主要政策**

1、原则：在初次分配领域，应坚持在公平基础上，以效率为主的分配原则，主要由市场调节；在再分配过程中，坚持效率基础上，以公平为主的分配原则，强化政府调节。初次分配和再分配都要依靠法律和制度建立秩序。

2、具体措施：注重城乡经济协调发展，加速推进城镇化，推进市场化改革，完善和加强我国的税收政策，调整分配政策，促进公平竞争，完善劳动力市场。

**（二）收入差距扩大的原因（次重点）****识记：对国际收入差距扩大变动的解释**

1、产业结构的变动

2、国际贸易和工会主义

3、对技术劳动力需求的增长

4、人口统计学方面的变化

5、家庭组成的变化

6、小结：劳动力市场上的供求关系是影响工资和就业的基本力量。

**理解：我国收入分配差距扩大的原因**

1、经济增长和发展

2、制度或体制性因素

3、政策性因素

4、劳动力市场因素

**（三）收入不平等测量及变化的趋势（一般）****识记：收入不平等测量的难点：报酬涵盖的范围难以确定。**

我国改革前，收入几乎全部来源于劳动收入，收入来源单一，范围清楚；改革后，报酬收入水平提高很快，而且报酬结构发生了很大的变化，制度外的收入急剧增长，测量困难。

**理解：**

1、我国城乡居民收入分配差距的变化

（1）改革前：总体上，我国居民个人收入分配状况表现为较为严重的平均主义格局；农村居民的收入分配表现为地区（社区）内部高度平均主义和地区（社区）之间的明显的收入差距并存，城乡之间居民收入分配主要表现为显著的收入差距。

（2）改革后：居民个人收入分配收入差距不断扩大；农村内部居民收入差距表现为持续平缓上升；城乡之间居民收入差距基本上呈现一种不断上升的趋势。

2、我国城镇职工工资差距的变化

（1）改革前，城镇职工的工资差别经历了一个不断下降的过程；

（2）改革后，工资差距发生了很大的变化，主要表现在行业、地区、产权属性、职业和员工个人之间工资的差距明显扩大。

## 第九章 失业（考核比重：15%）

### 一、学习目的与要求

通过本章的学习，学生应了解失业的基本类型，理解失业产生的原因，了解失业的测量以及失业存量—流量模型，认识我国经济转型时期的就业政策，理解我国目前失业的原因。

### 二、考核知识点与考核目标

（一）失业原因；中国经济转型时期的就业与失业问题（重点）

**理解：**失业原因

（1）工作搜寻理论：斯蒂格勒模型、麦柯尔模型

工作搜寻理论对摩擦性失业和自愿性失业现象做出了解释。

工作搜寻模型关于失业的含义：工作搜寻本质上是一种人力资本投资；该模型解释了在劳动力市场中个人搜寻工作所需时间不一致，以及一些劳动力群体的失业率高于另一些群体的原因；模型表明任何减少失业成本的因素都会增加工作搜寻时间和失业期限；工作搜寻理论对经济周期中失业的反周期运动提供了解释。

（2）刚性工资理论：解释由经济周期性波动而产生的失业

刚性工资研究的假说：工会和最低工资法；隐含合同理论；政府的转移项目；相对工资比较；流动和培训成本。

（3）效率工资理论：对非自愿性失业与结构性失业提供了解释

主要观点：高工资可以促使雇员更加努力工作，因为雇员会更加看重工作的价值并有更高的道德责任感；通过将工资增加到高于市场工资水平，企业提高了那些在工作中因偷懒而被解雇的工人的成本，从而诱导工人付出更大的工作努力。

**应用：**我国经济转型期的就业与失业问题

1、经济转型时期的就业政策

（1）实行积极的财政政策，通过扩大国民经济总量来拉动就业需求；（2）扩大国内消费需求，促进生产和就业规模的扩张；（3）建立适合国情的培训就业制度；（4）加快完善劳动力市场和就业服务体系；（5）加快建设社会保障体系；（6）加快发展以民营经济为主的中小企业

2、中国目前的失业原因分析

（1）劳动力供给方面的原因：人口数量大；劳动力素质较低；劳动参与率；农村劳动力比重大；

（2）劳动力需求方面的原因：经济增长；经济转型时期；资本有机构成；产业结构变动。

（二）失业的存量—流量模型；失业的测量（次重点）

**识记：**失业者

从统计学上计算失业者，必须满足三个标准：（1）他没有工作；（2）如果提供工作，他愿意并且有能力工作；（3）他在调查周的前4周内积极寻找过工作。

**理解：**

### 1、失业存量—流量模型的目的与意义

(1) 分析不同的劳动力市场状态之间的流量，了解劳动力市场中哪一种流量是造成高失业率的主要原因，从而了解一国经济的真实失业水平及决定失业水平的因素，制定相应的政策来降低失业率；

(2) 一个国家或地区的总体失业水平，或者某一群体的失业水平，取决于各种劳动力市场状态之间流量的相对流动比率，是各种流量之间综合作用的结果。社会对任何既定失业水平的关注，都应当集中在失业的影响范围以及失业的持续时间这两个方面。

### 2、失业率的测量

(1) 发达国家一般采用每月现行人口调查的方式获取有关失业率的数据，具体技术在不断改善；

(2) 我国由于经济体制转型，原有的失业统计指标已难以反映现在的真实情况，随着我国市场化程度的加深，需要构建符合我国现阶段劳动就业状况的失业指标概念体系。

(三) 失业类型（一般）

#### 理解：

#### 1、失业类型

(1) 摩擦性失业的特征、产生原因和减少摩擦性失业的公共政策

(2) 结构性失业的特征、产生原因和减少结构性失业的公共政策

(3) 周期性失业的特征、产生原因和减少周期性失业的公共政策

#### 2、失业类型的区别：贝弗里奇曲线

## 2、考试的要求和目的

作为动与社会保障、人力资源管理等专业高等教育自学考试本科阶段的专业基础课程，课程内容与考核目标包括本大纲所规定的从第一章到第七章的全部内容。本课程的具体目的和要求是：使学生比较全面系统地掌握劳动经济学的基本原理和基本方法；并能灵活运用所学知识和分析工具，作出与劳动力市场有关的个人决策和管理决策；更好地参与劳动力市场并洞悉劳动力市场动态和有关政策。

本大纲在考核目标中，按照“识记”、“理解”、“应用”三个能力层次规定其应达到的能力层次要求。各能力层次为递进等级关系，后者必须建立在前者的基础上，其含义是：

识记：能知道有关的名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述，是低层次的要求。

理解：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系，是较高层次的要求。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本原理、基本方法联系学过的多个知识点分析和解决有关的理论问题和实际问题，是最高层次的要求。

## 二、考试的形式和结构

1、考核形式：闭卷

2、考试时间：120 分钟

3、试卷题型：名词解释题、单项选择题、判断说明题、计算题、简答题、论述题、案例分析题或者材料分析题，共7种类型。

4、对考试辅助工具的要求：携带钢笔、圆珠笔或中性笔，以及铅笔、圆规、三角板等尺规绘图工具，禁止携带计算器。

### 三、教材及教学参考书

**指定教材：**《劳动经济学》，曾湘泉主编，复旦大学出版社，2017年第3版。

#### 参考教材：

1.《现代劳动经济学：理论与公共政策》。[美]伊兰伯格，史密斯。北京：中国人民大学出版社，2011年第10版。

## 吉林大学珠海学院 2020 年本科插班生招生入学考试 《劳动与社会保障》专业课程考试大纲

### 考试科目名称：社会保障概论

#### 一、考试的内容、要求和目的

##### 1、考试内容：

《社会保障概论》包括绪论和9章内容。上篇社会保障总论包括：社会保障的基本特征、理论基础、发展历程、制度模式、法制管理和保障水平等。下篇社会保障分论将七大社会风险归纳为四个部分，即生存发展风险与保障、健康风险与保障、职业风险与保障、老残风险与保障，主要讲授中国社会保障的制度安排与管理服务体系。

绪论介绍了社会保障学的学科属性、社会保障学的研究对象与目的、社会保障学的主要研究内容、社会保障学的研究方法、学习社会保障学的意义和要求等。

#### 上篇 社会保障总论

第一章 社会保障概述。介绍社会风险及社会保障的定义、社会保障的基本特征与功能，社会保障的理论基础等问题。

第二章 社会保障产生与发展。主要介绍了社会保障制度的形成与发展所经历的四个时期：社会保障的形成时期（1601-1889年）、社会保障的初步发展时期（1890-1947年）、社会保障的全面发展时期（1948年-20世纪70年代初期）和社会保障制度的改革时期（20世纪70年代中后期至今）。此外，本章还介绍了中国社会保障的产生与发展。

第三章 社会保障模式。主要介绍了从19世纪80年代德国所实施的单项社会保险法之后，各国的多元化发展状态。本章从各国社会保障制度的功能定位、再分配目的、财务模式和保障水平为划分标准，介绍了目前社会保障模式的四种类型，即社会保险型社会保障模式、福利国家型社会保障模式、强制储蓄型社会保障模式和国家保险型社会保障模式。

第四章 社会保障法治与管理。主要阐述了社会保障法治建设、社会保障法治与管理服务体系、社会保障管理体制、机制和组织、社会保障信息系统等问题。

第五章 社会保障水平。主要描述社会保障水平的概述、界定、理论价值，以及社会保障水平的实践与经济效应比较。

### 下篇 社会保障分论

第六章 生存发展风险与保障。从生活救助、灾害救助、专项救助、慈善事业、优抚安置等几个方面阐述了社会保障的这个重要组成部分。

第七章 健康风险与保障。从公共卫生、医疗保险、生育保险及医疗救助等方面介绍健康保障制度。

第八章 职业风险与保障。从职业风险的概念界定以及应对机制进行了相应的介绍。

第九章 老残风险与保障。以经济保障、服务保障和精神慰藉三大功能为主线，聚焦养老金、老残护理服务、老年福利及残疾人福利等内容，全面系统地阐述老残风险及保障的基本原理和国内外相关实践。

### 绪论（约占5%）

绪论介绍了社会保障学的学科属性、社会保障学的研究对象与目的、社会保障学的主要研究内容、社会保障学的研究方法、学习社会保障学的意义和要求等。主要是让考生了解社会保障学的概念、研究的主要内容与目的，以及研究方法等。主要为初学者提供社会保障学的基本概况。

#### 1. 社会保障学的学科属性

社会保障学是研究人类社会保障实践活动及其发展规律的综合性和交叉型学科。如何定义社会保障一直争论不休，有社会安全、经济制度之称。学者和政治家们从不同学科背景及视角来定义社会保障，社会保障的实践活动也及其复杂性和多元化，至今全球没有一致的社会保障定义。

社会保障学科属性体现以下三个特征：

- (1) 马克思主义为其发展奠定了强有力的思想基石
- (2) 综合型与交叉性
- (3) 具有相对独立性和系统性

#### 2、社会保障学的研究对象与目的

社会保障是工业经济社会的产物，除外天灾，失去土地的工人家庭还要面临工伤与职业病、失业导致的孩子养育、医疗和养老等社会风险问题。社会保障学系统研究国家抵御这些社会风险的制度安排。

#### 3、社会保障学的主要研究内容

社会保障学主要研究国家为抵御上述社会风险如何进行筹资、确定待遇和覆盖哪些人群，总结经验教训和规律性问题以少走弯路。

#### 4、社会保障学的研究方法

社会保障必须与经济发展水平和社会文化背景相适应，与时俱进的，理论与实际结合的，定性研究与定量研究方法相结合的，系统性和综合性研究社会保障问题。

#### 5、学习社会保障学的意义和要求

伴随城镇化和老龄化的进展，社会保障问题愈加重要。亟待研究的社会保障问题，社会保障创造的就业岗位多起来。

## 上篇 社会保障总论

考核重点：本篇基于社会风险定义与特征给出社会保障制度安排的理论基础和体系架构。社会保障概述：国民基本生活中的不确定因素及导致的损害甚至死亡，由此引发的社会问题和社会保障的提出。

学习难点：从内涵到外延准确给出社会保障的定义和特征，避免将社会保障仅仅理解为公民权利，忽略公民自我保障和社会互济的义务。

- 瞄准马克思和恩格斯关于“劳动价值剩余与再分配、社会公平与社会发展”的社会保障思想和理论建树，继而研究后续福利经济学与社会保障理论的发展；
- 系统归纳从社会风险共识到社会保障制度安排与改革的社会背景和主要问题，如 20 世纪 70-80 年代以后的积极老龄化问题与养老金制度改革实践；
- 准确把握互联网社会的社会保障改革趋势和规律，特别是针对人口流动、灵活就业、岗位更替的改革。

## 第一章 社会保障概述（约占 5%）

### 一、基本内容和学习目标

风险来自不确定性。社会保障是国家抵御工业经济的社会风险和保障国民基本生活的制度安排和服务体系，是现代国家制度建设的组成部分，写进各国宪法。主要目的是让考生了解社会风险及社会保障定义、基本特征与主要功能，由此掌握社会保障的理论基础。

### 第一节 社会风险与社会保障

1. 社会风险定义及其种类
2. 社会风险及其基本特征
3. 社会风险管理中的保障模式

### 第二节 社会保障的基本原则和本质特征

1. 基本原则
  - 社会风险全覆盖的制度安排
  - 应保人群全覆盖的执行力度
  - 与经济发展水平相适应的最低保障待遇
2. 本质特征
  - 公共性与普惠性
  - 互济性与二重性
  - 福利刚性与持续性

### 第三节 社会保障的体系结构

1. 按照社会风险分类划分的社会保障体系
2. 依据保障内容不同划分的社会保障体系

#### 第四节 社会保障的核心功能

1. 社会保障的政治功能
2. 社会保障的经济功能
3. 社会保障的社会功能

#### 第五节 社会保障的理论基础

1. 中国古代早期社会保障思想
2. 马克思主义社会保障思想
3. 西方社会保障思想流派

### 二、重点和难点

考核重点：（1）社会风险。重点讲授国际劳工组织 102 号《社会保障最低标准公约》及建议书中的 7 大风险与特征。社会风险即人人可能遇到且危及基本生活的风险，包括生有所育、住有所居、病有所医、伤有所疗、失业有所帮、老残有所养、灾难有所救。（2）文献综述。社会保障是工业化的产物；马克思恩格斯早期社会保障思想是重要文献；中外古代的赈济思想仅为渊源；中国社会保障理论要延申至近期党政文件。（3）社会保障。整体建设的原则、功能和本质；各项制度的特征和内容；保障体系与架构。

考核难点是准确阐述工业经济下的社会风险和社会保障的社会背景。例如，德国俾斯麦社会保险产生的社会背景，1935 年美国《联邦老遗残持续收入保障法》与 1929 年以后的经济危机的关系。深入理解马克思、恩格斯和列宁的社会保障思想与核心内容，客观陈述西方社会保障思想流派及其主张。

### 第二章 社会保障的产生与发展（约占 5%）

#### 一、基本内容和学习目标

马克思主义的社会保障思想和福利经济学的发展与制度演进是一个互动的过程，但社会保障制度的确立与完善则是社会化大生产和市场经济发展到一定程度的产物。本章的社会保障仅指现代意义上的社会保障。总体来看，社会保障制度的形成与发展经历了四个时期：社会保障的形成时期（1601-1889 年）、社会保障的初步发展时期（1890-1947 年）、社会保障的全面发展时期（1948 年-20 世纪 70 年代初期）和社会保障制度的改革时期（20 世纪 70 年代中后期至今）。此外，本章还介绍了中国社会保障的产生与发展。

主要目的是让考生掌握社会保障所经历的四个时期，以及中国社会保障产生和发展。

#### 第一节 社会保障的形成时期（1601-1889 年）

1601 年英国《旧济贫法》的颁布，标志着现代社会保障制度的萌芽；19 世纪 80 年代，德国一系列社会保险立法的颁布和实施标志着现代社会保障制度的形成。

- 1、英国济贫法的社会保障萌芽
- 2、德国社会保险立法的社会保障形成

#### 第二节 社会保障的初步发展时期（1890-1947 年）

1935 年美国颁布的《社会保障法》和十月革命后苏联的劳动保险立法，是社会保障制度初步发展时期的两个重要事件。

- 1、美国社会保障法的基本原则

## 2、苏联劳动保险立法的国家保险

### 第三节 社会保障的全面发展时期（1948 年—20 世纪 70 年代初期）

在这一阶段，社会保障有了很大发展，主要表现在以下两个方面：一是在福利国家的浪潮下，发达国家建立起“从摇篮到坟墓”的社会保障制度。二是建立社会保障制度的国家迅速增加。

- 1、《贝弗里奇报告》的社会保障体系
- 2、福利国家的建立、改革与发展
- 3、国际劳工组织公约的最低标准
- 4、本阶段社会保障发展主要特征

### 第四节 社会保障制度的改革时期（20 世纪 70 年代中后期至今）

20 世纪 70 年代后，发达资本主义国家经济发展进入滞胀时期，社会保障制度陷入困境，进入改革时期。

- 1、社会保障制度改革的背景
- 2、社会保障制度改革的路径
- 3、社会保障制度改革的成果

### 第五节 中国社会保障的产生与发展

本节介绍中国社会保障制度架构、存在问题及改革方向。

- 1、中国近代社会保障的发展历程
- 2、新中国成立后社会保障的发展
- 3、中国社会保障制度框架与体系
- 4、当前中国社会保障存在的问题
- 5、中国社会保障制度改革的方向

## 二、考核重点和难点

本部分的重点是社会保障制度形成与发展所经历的四个时期，《贝弗里奇报告》的发布及其深远影响，中国的社会保障发展历程，是学生必须要掌握的基本知识。

本部分的难点是 20 世纪 70 年代后国际社会保障制度改革的背景、路径及成果，以及中国社会保障制度存在的问题及改革方向，考生需要在课本学习基础上多了解社会保障改革实际进程。

## 第三章 社会保障模式（约占 10%）

### 一、基本内容和学习目标

本章介绍世界各国社会保障制度多元化状态，及目前的四种类型。考生可以通过本章，对社会保障模式有基本的了解，为后面的深入学习打下基础。

#### 第一节 社会保险型社会保障模式

- 1、社会保险型社会保障模式的特点与效果
- 2、典型国家社会保险型社会保障模式的实践

#### 第二节 福利国家型社会保障模式

- 1、福利国家型社会保障模式的特点与效果

## 2、利国家型社会保障模式的典型实践

### 第三节 强制储蓄型社会保障模式

- 1、强制储蓄型社会保障模式的特点与效果
- 2、强制储蓄型社会保障模式的典型国家实践

### 第四节 国家保险型社会保障模式

- 1、国家保险型社会保障模式的特点与效果
- 2、国家保险型社会保障模式的典型国家实践

### 第五节 四种社会保障模式比较分析

- 1、四种社会保障模式的共同点
- 2、四种社会保障模式的不同点
- 3、中国社会保障模式的选择

## 二、考核重点和难点

重点考核四种类型社会保障模式的特点、效果与实践以及中国保险模式的选择，而中国社会保障模式选择是个难点问题。

## 第四章 社会保障法治与管理（约占 5%）

### 一、基本内容和学习目标

社会保障法治是社会保障法制与综合治理的总和，以依法办事为核心，做到有法可依、违法必究，依据国家法律调整国家、用人单位、职工和居民之间的社会保障关系，制定社会保障政策和执行方案，并基于社会保障卡的信息平台建立一体化社会保障管理服务体系。

### 第一节 社会保障法治建设

- 1、社会保障立法
- 2、社会保障执法
- 3、社会保障司法
- 4、社会保障守法

### 第二节 社会保障法治与管理服务体系

- 1、社会保障管理的定义和特征
- 2、社会保障管理内容和操作流程
- 3、社会保障基金管理

### 第三节 社会保障管理体制、机制和组织

- 1、社会保障管理体制
- 2、社会保障运行机制
- 3、社会保障管理服务机构

### 第四节 社会保障信息系统

- 1、社会保障信息的定义

## 2、社会保障信息系统的工作流程

### 二、考核重点和难点

本章重点是对社会保障立法、执法、司法、守法等法治建设内容的学习。难点在于对社会保障法治和社会保障一站式服务服务型政府建设的理解。

## 第五章 社会保障水平（约占 5%）

### 一、基本内容和学习目标

本章论述的是如何界定社会保障基金储备和待遇水平，一直都是社会保障制度建设的核心问题。

主要目的是使考生掌握社会保障水平的界定、理论价值、测定模式、适度 and 超度的效果，以及社会保障水平整体经济效应等基本理论问题。

#### 第一节 社会保障水平概述

- 1、社会保障水平界定
- 2、社会保障总支出水平
- 3、社会保障分项支出水平
- 4、中国社会保障支出水平

#### 第二节 社会保障适度水平理论

- 1、社会保障水平的适度性
- 2、社会保障水平的适度标准
- 3、社会保障适度水平测定方法与模型
- 4、供需角度下的社会保障适度水平影响因素

#### 第三节 社会保障适度水平实践

- 1、部分国家社会保障适度水平
- 2、中国社会保障适度水平
- 3、社会保障水平适度与超度的效果比较

#### 第四节 社会保障水平的经济效应比较

- 1、社会保障水平的整体经济效应比较
- 2、社会保障水平的分项经济效应比较

### 二、考核重点和难点

本章重点是社会保障水平的界定、理论价值、测定模型的内容、适度 and 超度的效果，以及社会保障水平的整体经济效应。难点是如何处理社会公平与效率、政府与市场的关系，研究社会保障水平的经济效应与持续发展问题。

### 下篇：社会保障分论

## 第六章 生存发展风险与保障（约占 10%）

### 一、基本内容和学习目的

本章主要内容是描述在城镇化和互联网条件下的生存风险及其保障制度的相关内容与管理服务体系，目的是让考生了解中国职业风险保障制度建设的相关内容、主要问题与挑战。

### 第一节 生活救助

- 1、最低生活保障
- 2、特困人员供养
- 3、临时救助

### 第二节 灾害救助

- 1、灾害救助制度的发展
- 2、灾害救助制度的内容

### 第三节 专项救助

- 1、住房救助
- 2、教育救助
- 3、司法救助与法律援助
- 4、殡葬救助

### 第四节 慈善事业

- 1、慈善事业的发展
- 2、慈善事业的特征

### 第五节 优抚安置

- 1、优抚安置的发展
- 2、优抚安置的内容

### 二、考核重点和难点

本章重点是描述在城镇化和互联网条件下的生存与发展风险以及国家抵御生存风险的社会保障制度和服务体系建设的相关内容。难点在于如何平衡筹资与企业负担、提高待遇与持续发展的问题。

## 第七章 健康风险与保障（约占 20%）

### 一、基本内容和学习目标

本章主要内容是描述在城镇化和互联网条件下的健康风险及其保障制度的相关内容与管理服务体系，目的是让考生了解中国大健康发展目标和行动计划，基本医疗保障制度建设的相关内容、主要问题与挑战，并能将知识运用于实际问题的思考 and 解决。

#### 第一节 健康风险与保障概述

- 1、健康风险
- 2、健康保障与社会医学

#### 第二节 公共卫生

- 1、公共卫生的定义和目标
- 2、公共卫生的制度安排



启航专插本

www.qihangzcb.com

### 第三节 医疗保险

- 1、医疗保险的定义、功能和目标
- 2、医疗保险的制度安排
- 3、医疗服务的协议管理

### 第四节 生育保险

- 1、生育保险的定义、功能和目标
- 2、生育保险的制度安排

### 第五节 医疗救助

- 1、医疗救助的定义、功能和目标
- 2、医疗救助的制度安排

## 二、考核重点和难点

本章重点：描述健康风险和医疗风险；健康生活与社会医学；公共卫生与疾病预防；及时就医防止重残疾的基本医疗保障的制度安排和服务体系。

考核难点：如何平衡筹资与企业负担、提高待遇与持续发展的问题。如何发挥医疗保险的团购优势和支付方式的引导和激励作用，建立科学的医药服务评价与定价机制，挤出过度医疗和提高医保基金的使用效率；如何建立智能监控、协议管理和行政执法相结合医疗保障基金监督机制。

## 第八章、职业风险与保障（约占 10%）

### 一、基本内容和学习目标

本章主要内容是描述在城镇化与互联网的条件下，职业风险及其保障制度相关内容与管理服务体系，目的是让考生了解现代职业风险及其保障制度建设相关内容、主要问题与挑战。

### 第一节 职业风险概述

- 1、职业风险界定
- 2、工伤与工伤风险的主要特征
- 3、失业及其主要类型

### 第二节 工伤保险

- 1、工伤保险的起源
- 2、工伤保险的属性特征和功能
- 3、工伤保险制度的结构与内容
- 4、工伤预防和工伤康复

### 第三节 失业保险

- 1、失业保险起源
- 2、失业保险的特征和功能
- 3、失业保险制度的结构与内容
- 4、失业救助与就业促进

## 二、考核重点和难点

本章重点是描述在城镇化和互联网条件下的职业风险以及国家抵御职业风险的社会保障制度和服务体系建设的相关内容。难点在于如何平衡筹资与企业负担、提高待遇与持续发展的问題。

### 第九章 老残风险与保障（约占 25%）

#### 一、基本内容和学习目的

本章主要内容是描述在城镇化和互联网条件下的老残风险及其保障制度的相关内容与管理服务体系，目的是让考生了解中国老残风险保障制度建设的相关内容、主要问题与挑战。

#### 第一节 老残风险保障概述

- 1、老残风险的含义及产生的原因
- 2、老残保障的基本理念
- 3、老残保障的特点及分类
- 4、老残保障的基本内容

#### 第二节 养老金

- 1、养老金的基本概念及特点
- 2、养老金制度的结构与内容
- 3、养老金的财务管理模式

#### 第三节 老残护理服务

- 1、老残护理服务的基本概念及特点
- 2、老残护理制度的结构与内容
- 3、老残护理服务模式

#### 第四节 老年福利

- 1、老年福利的基本概念
- 2、老年福利的特点与分类
- 3、老年福利制度的结构与模式

#### 第五节 残疾人福利

- 1、残疾人福利的基本概念
- 2、残疾人福利的特点与分类
- 3、残疾人福利制度的结构与模式

## 二. 重点与难点

本章重点是描述在城镇化和互联网条件下的老残风险以及国家抵御老残风险的社会保障制度和服务体系建设的相关内容。难点在于如何平衡筹资与企业负担、提高待遇与持续发展的问題。

### 2、考试的要求和目的

社会保障是国家抵御工业经济的社会风险和保障国民基本生活的制度安排与管理服务体系。社会保障学是研究人类社会保障实践活动及其发展规律的综合性和交叉型学科。通过本课程的学习和备考，



启航专插本  
[www.qihangzcb.com](http://www.qihangzcb.com)

要求学生基本掌握社会保障理论的涵义、特点、类型、功能及其发展与改革的趋势。了解我国现行社会保障制度架构与体系建设的内容，了解各项保障制度的制度安排和运行机制。系统了解国外社会保障改革与发展的经验和教训。深入理解新中国 70 年社会保障制度建立、发展与改革的成就与挑战，理性地将国家社会保障制度建设与个人学业发展、职业发展和家庭财务规划结合起来。

当今世界正处于大变革、大调整之中，经济全球化使得我国与世界的联系更加密切，包括社会保障在内的学习、交流、交融更加频繁。本课程的学习和备考，要求学生了解世界各国社会保障事业的发展现状、问题及趋势，从全球的视角思考我国的社会保障发展事业，进一步认清我国在发展社会保障事业上的优势与劣势，清醒客观地看待我国与其他国家的发展差距；并且紧跟国际社会保障发展前沿，积极借鉴和吸收其中的合理成分，立足国情，利用社会保障学的理论来指导具体的社会保障的研究与实践。

本课程考核目的是对学生学习效果的检验和评价。考核主要检测学生对本学科基本概念、基本制度、基本原理的理解、掌握和运用程度，其次，也适当评估学生通过本课程的学习在分析能力、表达能力和社会保障的基本理念方面达到的水平。

本课程考核的基本要求是检测学生对教材各章的基本内容和相关原理、制度的掌握和理解程度。要求全面、准确地了解各重要概念、理论和相关制度的涵义、内容，做到融会贯通，付诸应用。

## 二、考试的形式和结构

- 1、考核形式：闭卷
- 2、考试时间：120 分钟
- 3、试卷题型：单项选择题、名词解析、简答题、论述题

## 三、教材及教学参考书

教材及参考书：《社会保障概论》第 1 版，《社会保障概论》编写组 编，高等教育出版社，2019-01-01。