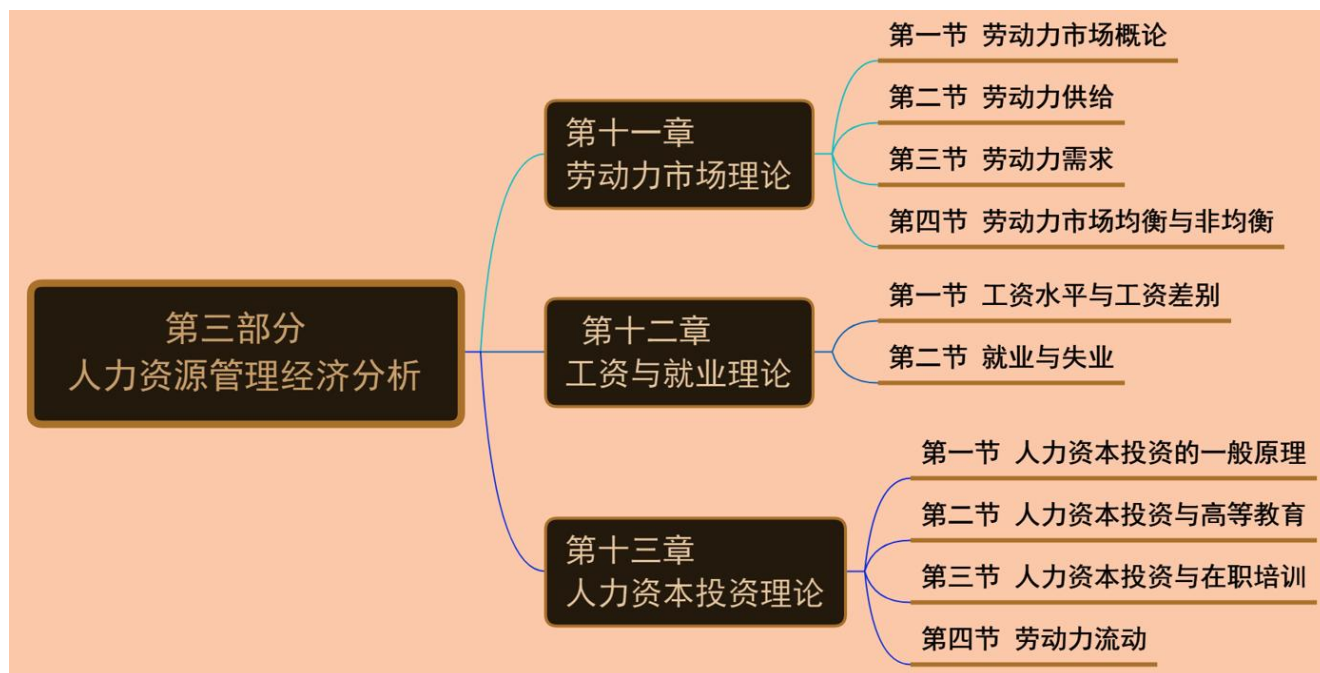


中级经济师

人力资源管理专业知识和实务

教材精讲班

第三部分 人力资源管理经济分析

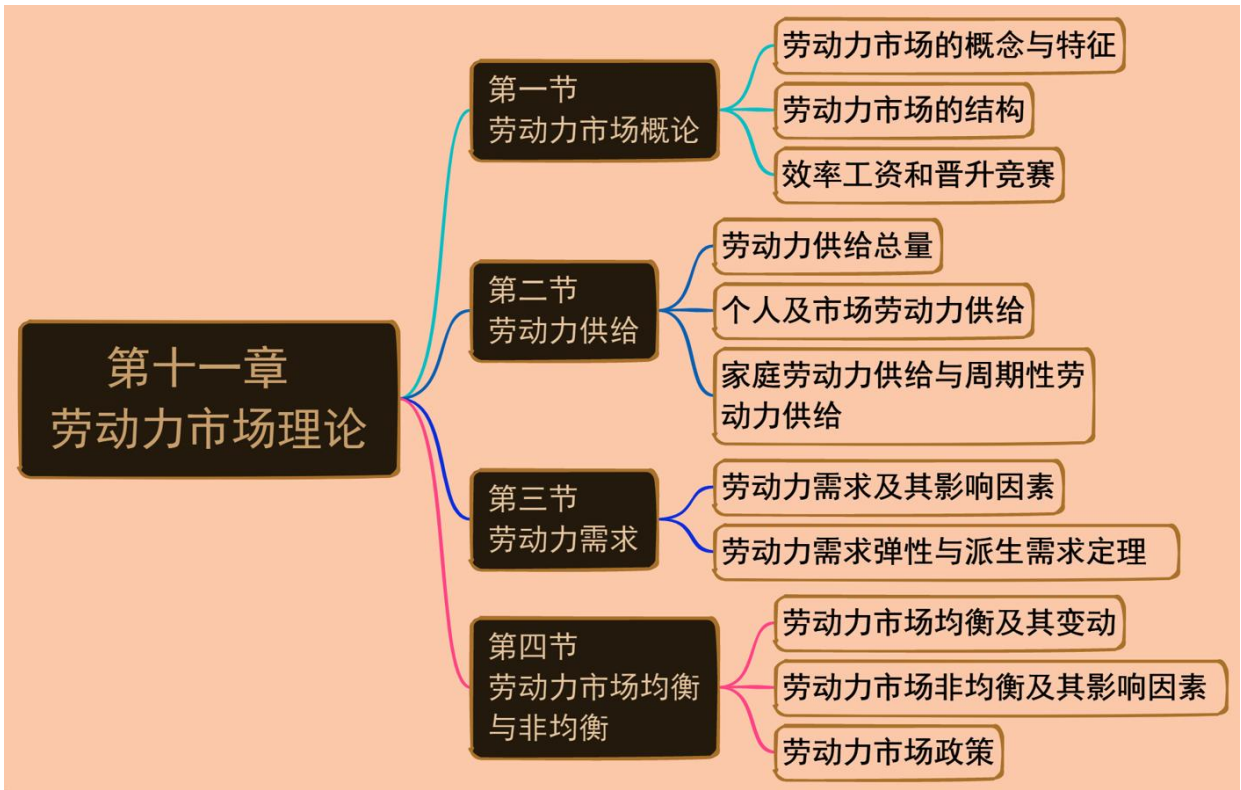


第十一章 劳动力市场理论

考情分析

年份	单项选择题	多项选择题	案例分析题	合计
2018	4 题/4 分	1 题/2 分	4 题/8 分	9 题/14 分
2019	2 题/2 分	2 题/4 分	—	4 题/6 分
2020	4 题/4 分	2 题/4 分	—	6 题/8 分
2021	3 题/3 分	1 题/2 分	—	4 题/5 分

本章概述



第十一章 劳动力市场理论

- 第一节 劳动力市场概论
- 第二节 劳动力供给
- 第三节 劳动力需求
- 第四节 劳动力市场均衡与非均衡

第一节 劳动力市场概论

知识点名称	重要程度
1. 劳动力市场的概念与特征	★★
2. 劳动力市场的结构	★★★★
3. 效率工资和晋升竞赛	★★

一、劳动力市场的概念与特征

(一) 劳动力市场的基本概念

1. 性质	(1) 劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场。
	(2) 劳动力市场是对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段。
	(3) 它不仅满足了个人需要，而且满足了社会需要。
2. 含义	(1) 从宏观角度来说，劳动力市场是由各种各样的局部性或单一性劳动力市场构成的一个总

	劳动力市场体系。
	(2) 从 微观 角度来看, 劳动力市场是指 特定 的劳动力供求双方在通过自由谈判实现劳动力使用权转让的合约时所处的市场环境。

(二) 劳动力市场的特征

1. 特殊性	劳动力这种特殊商品的 所有权并没有转移 , 转移的只是其使用权。
2. 多样性	类型和价格 的多样性。
3. 不确定性	劳动力市场会表现出明显的动态属性, 即匹配不是终身性的, 而是可能会出现重新匹配。
4. 交易对象的 难以衡量性	①利用劳动者的受教育程度、工作经历以及在职训练等客观指标来筛选; ②利用面试、笔试、心理测验等 多种甄选手段 来对求职者进行 筛选 ; ③通常情况下, 企业还要利用 试用期 来最后决定是否最终雇用某位求职者。
5. 交易的 延续性	劳动者会继续参与购买者的生产过程。
6. 交易 条件的复杂性	工作条件和工作环境要素既包括 物质 工作环境, 又包括 软环境 因素。
7. 劳动力出售者地位的不利性	劳动者在劳动力市场上的 议价能力 大小: 一方面取决于劳动者所属的同种劳动力在市场上的 供求状况 ; 另一方面则取决于 个人 的技术、能力和经验等劳动力质量要素的 水平 。 如 : 失业情况下保持原有状态的能力一般都比较差。在经济不景气、失业率上升的情况下尤其明显。

同步练习题

【例-单选题】在劳动力交易中, 劳动者只是将自己的劳动力使用权转移, 而非将劳动力所有权转移给企业, 这种情况说明了劳动力市场的()特征。

- A. 多样性
- B. 不确定性
- C. 特殊性
- D. 交易延续性

网校答案: C

网校解析: 本题考查劳动力市场的特征。其中劳动力市场的特殊性是指在劳动力交易中, 劳动力这种特殊商品的所有权并没有转移, 转移的只是其使用权。

【例-多选题】为了应对劳动力市场交易对象的难以衡量性问题, 企业通常可以采用的做法包括()。

- A. 提供高于市场水平的工资
- B. 利用受教育程度、工作经验等对求职者进行筛选
- C. 加强对新员工的培训
- D. 利用面试、笔试和心理测试等手段对求职者进行筛选
- E. 通过试用期来对求职者进行考察

网校答案: BDE

网校解析: 本题考查劳动力市场交易对象的难以衡量性。人力资源部门除了利用劳动者的受教育程度、工作经历以及在职训练等客观指标来作为筛选员工的依据之外, 往往还不得不利用面试、笔试、心理测验等多种甄选手段来对求职者进行筛选。通常情况下, 企业还要利用试用期来最后决定是否最终雇用某位求职者。

【例-单选题】工资收入是大多数劳动者的唯一生活来源, 劳动者承受失业从而在失去生活来源的情况下保持原有生活水平的能力一般比较差, 体现了劳动力市场的()特征。

- A. 不确定性
- B. 交易对象的难以衡量性
- C. 劳动力出售者地位的不利性
- D. 市场交易条件的复杂性

网校答案：C

网校解析：本题考查劳动力市场的特征。劳动力市场与其他市场相比较而言较为突出的一个特征是，劳动力的出售者在劳动力市场上往往是处于不利的地位。工资收入大多数劳动者的唯一生活来源，因此，劳动者承受失业从而在失去生活来源的情况下保持原有生活水平的能力一般都比较差。

二、劳动力市场的结构

（一）全国性劳动力市场和地区性劳动力市场

1. 全国性：全国范围彼此搜寻	通常情况下，某类劳动力越稀缺，需求方对这种劳动力的知识水平和技能要求越高，则这种劳动力的供给和需求受到地域限制的可能性就越小，从而形成全国性劳动力市场的可能性就越大。
	如，我国当前已经逐步形成的高级技术人员、企业经理人员等的劳动力市场就属于全国性劳动力市场。
2. 地方性：某一局部地区彼此搜寻	通常是技能水平不高，市场竞争力不是很强的劳动者。
	企业在雇用这类人员的时候，往往采取从当地雇用的策略，因为在当地劳动力市场上已经有相对充足的劳动力供给，同时这也是节约招募和配置成本的需要。
无论是全国性还是地方性，关键都取决于劳动力供求双方相互进行搜寻的区域。其中一方的搜寻区域大小，尤其是劳动者供给者单方面搜寻区域的大小，并不能决定劳动力市场的性质。	

（二）外部劳动力市场和内部劳动力市场

1. 外部	一般性劳动力市场，它是指处于组织外部、不受单个企业的人力资源管理政策与实践的影响，大量企业和劳动者共同参与的市场。
2. 内部	含义：是指在大型组织内部存在的，由一系列规则和程序指导组织内部的雇佣关系调整形成的一种有序的管理体系。
	重要特征：企业通常只从外部雇用填补较低级别岗位的劳动者，中高层职位的任职者一般都是通过内部晋升来选拔的。
	注意：这里的内部劳动力市场不是我们通常所说的为下岗职工在企业内部重新安排工作的那种所谓内部劳动力市场。
	形成：内部劳动力市场的形成实际上是企业和劳动者双方之间相互选择的结果。（企业和员工两个角度）
	不足：采用内部劳动力市场也会存在较高成本。还有可能因为竞争不足而导致组织内的激励水平下降。内部劳动力市场不能脱离外部市场而独立存在，不能是完全自我封闭的。

（三）优等劳动力市场和次等劳动力市场

双层劳动力市场理论认为劳动力市场可以被划分为优等和次等劳动力市场两个相互独立的部分。	
1. 优等	就业条件好，工资福利水平较高，工作环境良好，工作保障性较强；
	劳动力供给者要求较高，只有具备一定的受教育程度、技术熟练程度较高或者具备某种技能的人才有可能进入。
2. 次等	就业不稳定、工资率较低，工作条件较差，工作社会地位较低。
	通常是指普通商业服务人员、建筑业杂工、工厂工人等所在的劳动力市场。
	就业不稳定既有企业方面（雇用这些劳动者的企业的劳动力需求通常不稳定）的原因，又有员工方面（流动率、缺勤率和迟到率比较高）的原因。
总之，两者是相对独立运转的，很难从次等流入优等。贫穷、歧视以及受教育程度不高导致的技能缺乏等是造成两种劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因。	

同步练习题

【例-多选题】关于内部劳动力市场的说法，正确的是（ ）。

- A. 它是在某些特定行业内形成的有多家企业和大量劳动者参与的劳动力市场
- B. 它是在大型组织内形成的借助一系列规则和程序指导组织内部雇佣关系调整的有序管理体系
- C. 它是有助于企业对员工的生产率和工作动机等作出准确判断保护企业的大量在职培训投资
- D. 它有可能会因为员工之间竞争不足而导致组织内部的激励水平下降
- E. 它是独立于外部劳动力市场的一种自我封闭型劳动力市场

网校答案：BCD

网校解析：外部劳动力市场是在某些特定行业内形成的有多家企业和大量劳动者参与的劳动力市场，故 A 选项错误。内部劳动力市场不能脱离外部市场而独立存在，不能是完全自我封闭的。故 E 选项错误。

三、效率工资和晋升竞赛

（一）效率工资

效率工资是指企业提供的一种**高于市场**均衡水平的工资。企业愿意支付高工资的一个**基本假设**是**高工资往往能够带来高生产率**。

支持理由	①高工资吸引更多优秀、生产率更高的员工； ②高工资有利于降低离职率，强化实际生产率； ③高工资能够让人产生公平感。
	但企业提供效率工资也并非没有成本，因此企业设立效率工资并不能保证从中获得的收益超过成本。
适用企业	①从降低员工流动性中所能够获得的收益最大的企业，员工流失的替换成本非常高； ②很难通过基于产出的工资制度来激励员工，或者是对员工进行监督的难度很大的企业。
	想要效率工资能够产生促进作用，需要具备一个满足条件： 劳动者期望与企业保持长期雇佣关系 。
满足条件	只有当 结构性的内部劳动力市场存在 的情况下，效率工资才最有可能出现。

（二）晋升竞赛

竞争是在规则明确的条件下展开的，能够避免不正当竞争对组织利益造成损害，并且会出现一种**类似于体育竞赛**的局面，这便是晋升竞赛。

体育比赛特点	①获胜者最终能得到的奖金或报酬是 事先固定 的。 ②获胜者能否得到比赛奖金关键取决于 相对绩效 ，无论获胜者和竞赛对手之间的比赛成绩差别大还是小，获胜都是获得奖金的唯一要求，而绝对绩效水平差距对奖金没有影响。 ③所有的奖金或报酬 全部归获胜者 得到，不会在参赛选手之间进行某种比例的分配，因此，胜利者和失败者之间的报酬差别很大。
晋升竞赛的基本特点	①更高一级的职位通常是事先设计好的，职位级别越高，对应的工资率也就越高。 ②晋升因为更有优势一些，这种优势是大还是小，则不会影响到他们被晋升后得到的工资水平高低。 ③被晋升者工资水平上涨；而失败者将不会因为参加竞赛而得到任何报酬。
晋升竞赛的设计要点	①获胜可能性：候选人之间有较高可比性； ②获胜后的奖金数量：创造合理的工资差距。

使参与晋升竞赛者的实力保持基本对等相对较容易，但要设计合理的工资差距就比较困难了。在这个问题上，有两个因素需要考虑，即晋升的综合价值以及晋升风险。

同步练习题

【例-多选题】从理论上分析，通过提供效率工资来刺激员工的生产率的企业通常有（ ）。

- A. 从降低员工流动性中所能够获得的收益最大的企业
- B. 内部运营系统比较复杂的大型现代企业
- C. 必须对员工进行较多的人力资本投资才能确保他们胜任组织中的重要岗位的企业

D. 很容易通过基于产出的工资制度来激励员工的企业

E. 对员工进行监督的难度很大的企业

网校答案：ABCE

网校解析：本题考查效率工资。选项 D 说法错误，正确的说法是很难通过基于产出的工资制度来激励员工的企业。

【例-多选题】在设计企业内部的晋升竞赛时，需要注意的是（ ）。

A. 必须使参与晋升竞赛的候选人之间在知识、能力或经验等方面具有较高的可比性

B. 要在当前职位以及拟晋升职位之间创造出一种合理的工资差距

C. 不应使某个人能够非常有把握地认为自己能够获得晋升，或认为自己没有获得晋升的希望

D. 晋升风险越高，当前职位和拟晋升职位之间的工资差距就应该设计得越小

E. 工资差距太大，会削弱竞赛参与者的努力动机

网校答案：ABC

网校解析：本题考查晋升竞赛的设计。高级职位上的人继续获得晋升（如从副总裁晋升到总裁）的难度增大，晋升风险很高，所以相关联的工资差距往往会很大。选项 D 说法错误。设计晋升竞赛时，要在参与晋升竞赛者当前的职位和拟晋升职位之间创造出一种合理的工资差距，工资差距太小会削弱竞赛参与者的努力动机。选项 E 说法有误。

本节小结

