



第四节 劳动力流动

第十三章 人力资本投资理论

- 第一节 人力资本投资的一般原理
- 第二节 人力资本投资与高等教育
- 第三节 人力资本投资与在职培训
- 第四节 劳动力流动

第四节 劳动力流动

知识点名称	重要程度
1. 劳动力流动及其利弊	★★
2. 劳动力流动的主要影响因素	★★★
3. 劳动力的跨地区流动	★★★
4. 劳动力的跨职业流动	★★★
5. 劳动力的跨产业流动及产业内流动	★★★

第四节 劳动力流动

一、劳动力流动及其利弊

(一) 劳动力流动及其意义

1. 概念	劳动力流动一般是指劳动力依据劳动力市场条件变化，在 企业间 、 职业间 、 产业间 以及 地区间 的移动。
2. 意义	(1) 由于劳动力的流动通常能 使劳动力得到更有效的利用 ，从而增加收入，所以人们为劳动力流动所垫支的费用也被视为一种投资。
	(2) 劳动力流动机制可以 纠正地区间就业不平衡 ，减少由技术变化而引起的人力问题，减轻与经济结构变化相联系的失业问题，它还有利于劳动力市场根据其他市场形势的变化做出快速的调整。

第四节 劳动力流动

一、劳动力流动及其利弊

(二) 劳动力流动对企业和员工的影响

1. 对员工的影响	劳动力流动应该有个合理的限度。劳动力过度流动同劳动力流动不足一样，都会产生不好的效果。这是因为流动是有代价的，在追求利益的过程中同时也要付出成本，这一点正如其他类人力资本投资一样。
2. 对企业的影响	对于企业和整个经济而言，流动可能会支付较高的代价。 (1) 企业向离职者支付的训练费用尤其是特殊培训费用的丧失； (2) 企业必须重新培训新员工，并且要在一定时期里承担因新员工生产效率低而带来的损失。

第四节 劳动力流动

同步练习题

【例-单选题】下列关于劳动力流动对企业和员工的影响的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动力流动可能会导致企业提供的一部分培训投资损失
- B. 劳动力流动对员工来说是收益大于成本的
- C. 无论对企业还是劳动者而言，劳动力流动都应有一个合理的限度
- D. 劳动力流动可能会使企业增加培训新员工的成本

第四节 劳动力流动

网校答案：B

网校解析：劳动力流动应该有一个合理的限度，劳动力过度流动同劳动力流动不足一样，都会产生不好的效果，这是因为流动是有代价的，在追求利益的过程中同时也要付出成本，这一点正如其他类人力资本投资一样。自愿离职的员工不仅要放弃已积累的资历、工作等级的提升机会，而且还要放弃已经培养起来的较为亲密的同事关系等。在新的工作中，他要从低等级工作开始干起，努力去建立新的同事关系因为没有资历，从而缺乏职业安全感。选项B错误。

第四节 劳动力流动

二、劳动力流动的主要影响因素

流动前后的工资水平差异以及在流动之后找到高工资工作的机会大小是对劳动者流动产生影响的首要因素也是最大因素，其次是会对劳动力流动的各种成本产生影响的因素。

1. 企业因素

(1) **企业规模**：企业规模越大，员工流动率越低。

①大企业通常会支付相对较高水平的工资；②工作机会多。

(2) **地理位置**：企业所处的地理位置实际上决定了企业员工到其他组织找工作的便利性及其成本高低，如果企业位于企业数量较多的大型都市地区，员工流动率比较高。

(3) **组织文化以及领导风格**：员工心理感受不佳是导致他们总体满意度下降以及最终决定离开企业的最主要因素。心理成本过高或者心理收益太低会导致员工流动。

2. 劳动者因素

(1) **年龄**：通常情况下，劳动者在年轻的时候流动的频率会高于他们在中年以后的流动频率。

(2) **任职年限**：劳动者的任职年限越长，通常离职的可能性越低。

(3) **性别**：女性员工的辞职率比男性员工的离职率要高，在职年限更短。

第四节 劳动力流动

二、劳动力流动的主要影响因素

3. 市场周期因素	<p>(1) 供大于求时（宽松状态），已经就业的劳动者的流动机会受到削弱；需求大于供给时（紧张状态），劳动力流动率上升；</p> <p>(2) 失业率、临时解雇率都和离职率存在负相关关系；</p> <p>(3) 劳动力市场周期与经济周期同步，即经济快速增长，劳动力流动率会较高；经济停滞期或衰退期，劳动力的流动率比较低。</p>
4. 社会因素	<p>(1) 社会对于流动的态度以及流动的传统习惯会影响劳动力的流动率，如美国人更愿意换工作；</p> <p>(2) 不同国家的社会制度也会影响劳动力的直接流动成本，如一个国家的住房制度。</p>

第四节 劳动力流动

同步练习题

【例-单选题】如果劳动者从单位离职，不是由于该单位提供的工资报酬过低，而是因为对该单位的文化或领导风格不满意，这种情况表明（ ）。

- A. 劳动力流动的主要目的是获得工资福利的增加
- B. 劳动力流动的唯一目的是获得心理收益或降低心理成本
- C. 劳动力流动的原因之一是在一个组织中的工资很高但福利过低
- D. 劳动力流动的原因之一是在一个组织中的心理成本过高或心理收益过低

第四节 劳动力流动

网校答案：D

网校解析：考点：影响劳动力流动的企业因素；影响劳动力流动的企业因素有：企业规模、企业所处的地理位置、企业的组织文化以及领导风格等。由企业的组织文化和领导风格因素引起的劳动力流动表明：劳动者在一个组织中的心理成本过高或者是心理收益太低，是导致员工流失的一个重要因素。

第四节 劳动力流动

同步练习题

【例-单选题】通常规模越大的企业劳动力流动率越低，关于产生这种现象原因的说法，错误的是（ ）。

- A. 大企业提供的大多是特殊在职培训，这使员工流动到其他企业无利可图
- B. 大企业往往提供较高水平的工资，导致员工流动到其他企业的成本较高
- C. 大企业能够为劳动者提供较多的工作轮换机会
- D. 大企业能够为劳动者提供较多的垂直晋升机会

第四节 劳动力流动

网校答案：A

网校解析：企业规模越大，劳动力流动越低。原因包括大企业提供较高水平的工资，为劳动者提供工作轮换和多次晋升的机会。A说法太绝对，错误。

第四节 劳动力流动

同步练习题

【例-单选题】关于影响劳动力流动的市场周期因素的说法，正确的是（ ）。

- A. 在劳动力市场处于宽松时态时，劳动力流动率上升
- B. 在劳动力市场处于紧张时态时，劳动力流动率上升
- C. 离职率和失业率之间存在正相关关系
- D. 在解雇率较高时，离职率也较高

第四节 劳动力流动

同步练习题

网校答案：B

网校解析：考点：影响劳动力流动的市场周期因素；AB两项，当劳动力市场处于宽松状态时，劳动者找到新就业机会的概率下降，市场上的失业人数上升，很多人的失业周期延长，已经就业的劳动者的流动动机显然会受到削弱，劳动力流动率下降。相反，当劳动力市场处于紧张状态时，即劳动力需求大于劳动力供给，市场工资率也会出现明显的上升，劳动力的流动率会上升。C项，衡量劳动力市场松紧程度的一个重要指标就是失业率，而在离职率和失业率之间确实存在着一种负相关关系。D项，衡量劳动力市场松紧状况的另外一个指标临时解雇率，与离职率之间呈现一种负相关关系，即解雇率高（在经济衰退时期）时离职率低，解雇率低时离职率高。

第四节 劳动力流动

同步练习题

- 【例-多选题】关于劳动力流动的说法，正确的是（ ）。
- A. 在劳动力市场宽松时，劳动力流动更为频繁
 - B. 适度的劳动力流动有助于劳动力资源的有效配置
 - C. 大企业工资水平较高是导致其劳动力流动率较低的主要原因之一
 - D. 自愿的劳动力流动可以被视为一种人力资本投资行为
 - E. 社会制度对劳动力流动的成本没有影响

第四节 劳动力流动

网校答案：BCD

网校解析：考点：劳动力流动的影响因素；A项，劳动力市场处于宽松状态时，即市场上存在明显的供大于求的现象时，已经就业的劳动者的流动动机显然会受到削弱；E项，不同国家的社会制度使劳动者的直接流动成本不同。

第四节 劳动力流动

同步练习题

- 【例-多选题】下列关于影响劳动力流动的因素的表述正确的有（ ）。
- A. 一般情况下，企业规模越大，员工的流动率越高
 - B. 企业所处的地理位置实际上决定了企业员工到其他组织寻找工作的便利
性及其成本高低
 - C. 劳动者在一个组织中的心理成本过高或心理收益过低会导致员工的流失
 - D. 在其他条件相同的情况下，劳动者的任职年限越长，通常离职的可能性
越低
 - E. 整个社会对于流动的态度以及流动的传统习惯会影响劳动力的流动率

第四节 劳动力流动

网校答案：BCDE

网校解析：本题考查劳动力流动的影响因素。选项A，一般情况下，企业规模越大，员工的流动率越低。