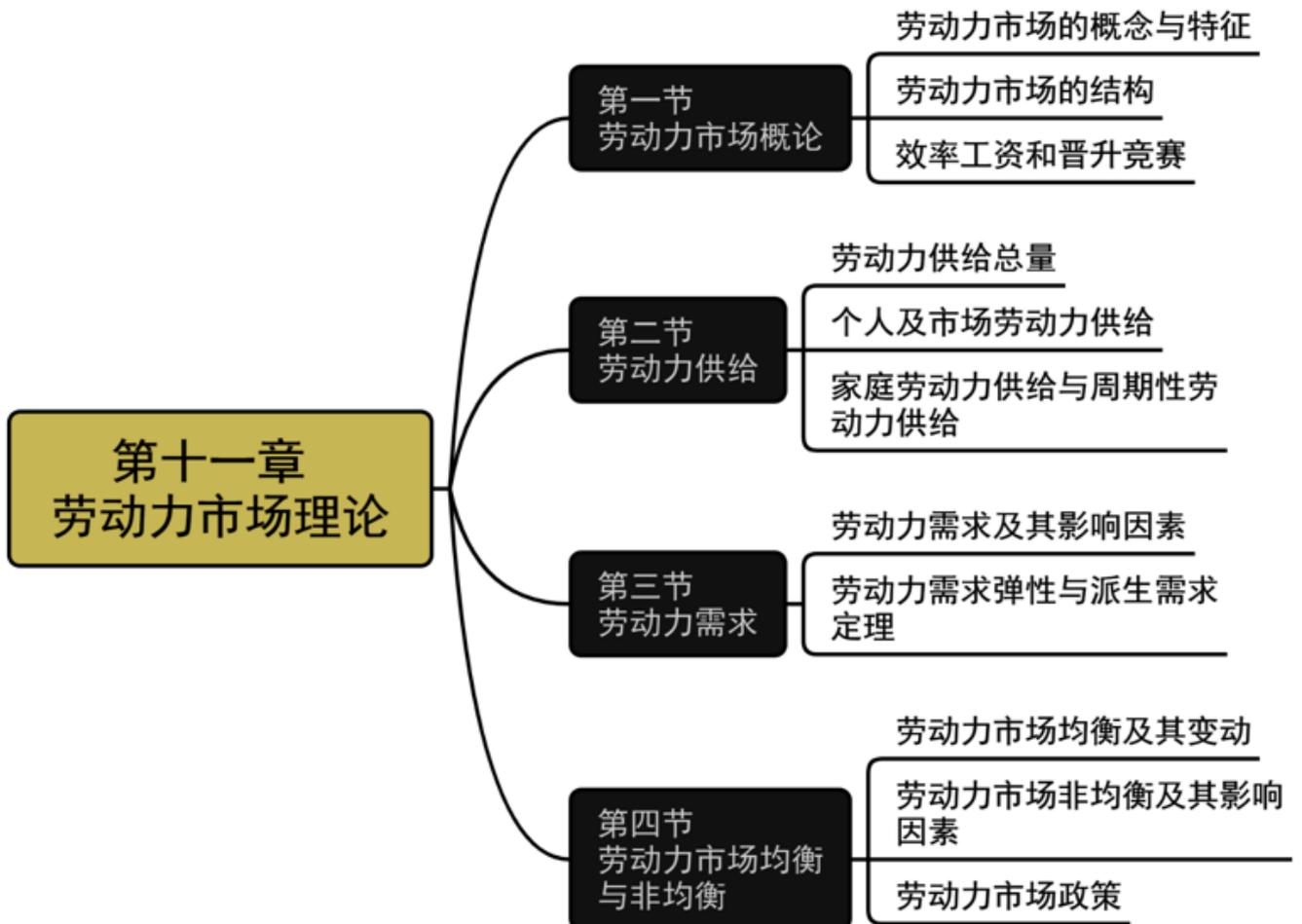


第十一章 劳动力市场理论



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

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
含义	宏观 ：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
	微观 ：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	不同劳动力之间不能相互替代或不能完全相互替代， 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。在工资和非工资就业条件之间存在一定的相互替代关系
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： ①一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 ②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

【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，而并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

答案：C

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

答案：BDE

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

答案：C

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。工资收入是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

全国 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，高级技术人员、企业经理人员等的劳动力市场
地区性 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区性，关键都取决于劳动力供求双方相互进行搜寻的地理范围大小。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

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，由大量企业和劳动者共同参与的市场
内部	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。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：①采用内部劳动力市场**也会存在较高成本**，因为它将竞争组织内高级岗位的候选人范围完全局限于组织内部；②还有**可能因为竞争不足而导致组织内的激励水平下降**，甚至出现所谓的员工之间的串谋行为。

不能脱离外部劳动力市场而独立存在，不能是完全自我封闭的