

## 第一节 劳动力市场概论

### (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	
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
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	

【例·单选题】关于全国性劳动力市场和地区性劳动力市场表达错误的是（ ）。

- A. 稀缺劳动力适合全国性劳动力市场
- B. 对技术和知识水平要求高的适合地方性劳动力市场
- C. 地方性劳动力市场可以节约招募和配置成本的需要
- D. 搜寻的地理范围大小取决于劳动力供求双方

答案：B

解析：对技术和知识水平要求越高、越稀缺的劳动力受地域限制的可能性越小，更适合全国性劳动市场。

【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

答案：BCD

解析：本题考查外部劳动力市场和内部劳动力市场。外部劳动力市场是指处于组织外部、不受单个企业的人力资源管理政策与实践的影响，由大量的企业和劳动者共同参与的市场，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。

【例·单选题】因贫穷、歧视以及受教育程度不高导致的技能缺乏造成的两种劳动力市场是（ ）。

- A. 内部劳动力市场和外部劳动力市场
- B. 全国性劳动力市场和地区性劳动力市场
- C. 优等劳动力市场和次等劳动力市场
- D. 国内劳动力市场和国外劳动力市场

答案：C

解析：双层劳动力市场理论认为，劳动力市场可以被划分为优等劳动力市场和次等劳动力市场。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市场之间出现相对隔离的主要原因。

### 三、效率工资和晋升竞赛

### (一) 效率工资

<p>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</p>	
支持理由	<p>①高工资能够吸引更优秀、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</p>
	<p>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</p>
	<p>①从降低员工流动性中所能够获得的收益最大的企业 如内部运营系统比较复杂的大型现代企业，或者必须对员工进行较多人力资本投资，这些人一旦流失，企业的替换成本会非常高</p>
	<p>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</p> <p>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。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</p>

【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

答案：ABCE

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。

### (二) 晋升竞赛

<p>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</p>	
体育比赛特点	<p>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 ③所有的奖金或报酬全部归获胜者得到</p>
晋升竞赛基本特点	<p>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晋升是因为更有优势一些，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</p>
晋升竞赛设计要点	<p>(1) 获胜可能性：候选人之间在知识、能力或经验等方面有较高可比性，即没有人能够非常有把握地认为自己能够获得晋升，也没有人认为自己根本没有获得晋升的希望</p> <p>(2) 获胜后的奖金数量：在当前的职位和拟晋升职位之间创造合理的工资差距。两个因素：晋升的综合价值以及晋升风险</p> <p>①基层员工晋升的价值不仅表现在当前的工资上涨方面，还表现在获得未来继续得到晋升的机会方面；基层员工晋升受不确定因素影响的可能性较小，晋升风险较低。</p> <p>②高层管理的晋升恰恰相反，继续晋升的难度增大，晋升风险很高，影响晋升的不确定因素很多。因此，高层晋升与每一次晋升相关联的工资差距较大。</p>

【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

答案：ABC

解析：本题考查晋升竞赛的设计要点。高级职位上的人继续获得晋升（如从副总裁晋升到总裁）的难度很大，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

