



第一节 劳动力市场概论

二、劳动力市场的结构

劳动力市场的结构是指根据某种特征对劳动力市场所做的类型划分。

- ◆ 全国性劳动力市场；地区性劳动力市场；
- ◆ 外部劳动力市场；内部劳动力市场；
- ◆ 优等劳动力市场；次等劳动力市场；



第一节 劳动力市场概论

（一）全国劳动力和地区性劳动力市场

1. 全国性劳动力市场

指劳动力供求双方在全国范围内彼此搜寻而形成的劳动力市场。

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，则这种劳动力供给和需求受到地域限制的可能性越小，从而形成全国性劳动力市场的可能性越大。

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。



第一节 劳动力市场概论

2. 地区性劳动力市场

地区性劳动力市场上的劳动力供给者通常是技能水平不高，市场竞争力不是很强的劳动者。相比于全国性招聘，可以节约招募和配置成本的需要。

3. 结论

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。



第一节 劳动力市场概论

（二）外部劳动力市场和内部劳动力市场

1. 外部劳动力市场

指通常所说的一般性劳动力市场，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影响，由大量企业和劳动者共同参与的劳动力市场。



第一节 劳动力市场概论

2. 内部劳动力市场

概念：通常是指在大型组织内部存在的，由一系列规则和程序来指导企业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岗位的劳动者，内部的中高层职位一般都是通过内部晋升来实现。



第一节 劳动力市场概论

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。

企业角度：

◆ 通过创建内部劳动力市场，企业可以在一段较长时间内观察员工的实际生产率。

用内部劳动力市场填补更高一级职位空缺可能做出更为可靠的决策，不用担心出现太大的意外。

◆ 员工的流失会导致企业部门在在职培训的人力资本损失，而招募新员工替代经验丰富员工的成本也很高。



第一节 劳动力市场概论

员工角度：

◆ 劳动者在某一组织中积累的熟练程度、知识、技能、人际环境以及一些特殊的技能和经验等无法被带到另一个组织中，所以劳动者跳槽可能要损失一部分特殊人力资本。

◆ 内部劳动力市场的存在使员工知道自己有一条向上晋升的内部通道，那些组织外的人通常是不被考虑的，而一旦离职，就会失去这种有一定特权的地位，促使员工愿意成为长期员工。



第一节 劳动力市场概论

采用内部劳动力市场，也会产生**较高成本**：

- ◆ 组织内部员工未必是担任更高一级岗位的最佳人选。
- ◆ 因为**竞争不足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劳动力市场而独立存在**，它不能是完全自我封闭的，在薪酬水平、福利等方面必须与外部劳动力市场保持适度一致。



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

划分依据：**双层劳动力市场理论**

优等劳动力市场特征

- ◆ 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

次等劳动力市场特征

- ◆ 就业不稳定
- ◆ 工资率较低
- ◆ 工作条件较差
- ◆ 工作的社会地位也较低
- ◆ 流动率、缺勤率和迟到率比较高



第一节 劳动力市场概论

1. 就业不稳定有企业原因，也有员工方面原因

2. 次等劳动力很难流入优等劳动力市场

3. 贫穷、歧视以及受教育程度不高导致的技能缺乏是造成

两种劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因。



第一节 劳动力市场概论

【单选】 优等劳动力市场和次等劳动力市场相对隔离的主要原因（ ）。

- A. 两种劳动力市场存在工作条件差异
- B. 两种劳动力市场存在工资福利水平差异
- C. 两种劳动力市场存在技能要求差异
- D. 两种劳动力市场存在工作保障性差异



第一节 劳动力市场概论

答案：C

解析：贫穷、歧视以及受教育程度不高导致的技能缺乏是造成优等和次等劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因。



第一节 劳动力市场概论

三、效率工资和晋升竞赛

（一）效率工资

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理由：

- ◆ 高工资能够帮助组织吸引到更为优秀的、生产率更高的员工。
- ◆ 高工资有利于降低员工的离职率，提高他们的实际生产率。员工自觉地保持高生产率，无须企业的严密监督。



第一节 劳动力市场概论

◆ 高工资往往能够让人产生公平感（内部公平感、外部公平感）。

要想使效率工资能够对生产率产生促进作用，通常需要具备一个条件：劳动者期望与企业保持长期雇佣关系。



第一节 劳动力市场概论

提供效率工资的两种企业类型

从降低员工流动性中 收益最大 的企业	如内部运行系统比较复杂的大型现代企业 如必须对员工进行较多人力资本投资，这些人一旦流失，企业的替代成本会很高
很难通过基于产出的工资制度激励员工或对员工 监督难度很大 的企业	企业通过提供效率工资，能够在一定程度上起到鼓励员工努力工作的作用



第一节 劳动力市场概论

（二）晋升竞赛

存在内部劳动力市场的情况下，员工们为了能够获得每一次晋升机会，会在彼此之间展开激烈的竞争。当这种竞争是在规则明确的条件下展开，并且能够避免不正当竞争对组织利益造成损害时，这便是晋升竞赛。



第一节 劳动力市场概论

晋升竞赛重要特点：

◆ 在企业中，更高一级的职位通常是事先设计好的，而与每个职位对应的则是一个确定的工资率或一个工资浮动区间，职位级别越高，对应的工资率也就越高。

◆ 一位员工晋升到更高职位，是因为他比其他人更有优势。这种优势是大还是小，不会影响到他们被晋升后得到的工资水平高低。

◆ 被晋升者将得到更高一级新职位对应的全部报酬，即工资水平上涨。



第一节 劳动力市场概论

2. 晋升竞赛设计要点

◆ **可比性**：让晋升竞赛能够激发候选人的最大努力，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**。

既没有人非常有把握，也没有人认为根本没有希望。

◆ **合理的工资差距**：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。



第一节 劳动力市场概论

3. 晋升的综合价值以及晋升风险

首先，要看员工得到晋升后能够得到的实际价值有多大。

被晋升者除了能得到工资增长外，还获得了继续晋升的机会。

其次，要看一位候选人最终获得晋升到底是因为实力和绩效原因，还是因为运气原因。



第一节 劳动力市场概论

晋升的综合价值和晋升风险还有助于解释，很多组织基层员工在晋升后的工资水平上涨不大的情况下仍然愿意追求获得晋升，其原因主要包括：

- ◆ 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。
- ◆ 基层员工晋升受到不确定因素影响的可能性较小，晋升风险较低。



第一节 劳动力市场概论

◆ 高层管理的晋升恰恰相反，继续晋升的难度较大，晋升风险较高，影响晋升的不确定因素很多。

◆ 除获得工资水平上涨之外，很难继续获得其他方面的潜在价值。因此，高层晋升与每一次晋升相关联的工资差距较大。



第一节 劳动力市场概论

【多选】关于晋升竞赛的说法，正确的有（ ）。

A. 晋升竞赛获胜者与失败者会共享奖金，只不过获胜者得到的比例更大

B. 若其他条件相同，晋升竞赛获胜者能得到的奖励越多，在竞赛中就会越努力

C. 晋升竞赛通常出现在内部劳动力市场存在的情况下

D. 晋升竞赛获胜者的成绩超过失败者的越多，可获得的奖金越多

E. 在晋升竞赛中要尽可能减少运气等不确定因素对竞赛结果产生的影响



第一节 劳动力市场概论

答案：BCE

解析：被晋升者将得到更高一级新职位对应的全部报酬，即工资水平上涨，选项A错误。一位员工晋升到更高职位，是因为他比其他人更有优势。这种优势是大还是小，不会影响到他们被晋升后得到的工资水平高低，选项D错误。



第一节 劳动力市场概论

