



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



知识点一：劳动力市场的概念★★

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最为重要的生产性资源进行有效配置的根本手段
3. 劳动力市场为劳动力供求双方提供一个接触、谈判和交易的机制
4. 劳动力配置不仅满足个人的需要，也满足了社会的需要



知识点二：劳动力市场的特征 ★★★

特殊性	所有权并没有转移，转移的只是其使用权
多样性	由于不同劳动力包含的知识、技能和经验存在差异。不同的劳动者之间不能相互替代或不能完全相互替代，便形成不同专业门类的劳动力市场
不确定性	劳动力市场尽管也存在一些有形机构，但大量雇佣合同是通过无形市场达成的。如招聘广告等。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
交易对象的难以衡量性	<ul style="list-style-type: none">◆ 很难用某种可以准确量化的衡量手段对劳动力的质量进行衡量并加以标准分类◆ 人力资源部门筛选员工的依据：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，利用面试、笔试、心理测验等多种甄选手段。利用试用期来最后决定是否最终雇用某位求职者



知识点二：劳动力市场的特征 ★★★

延续性	交易双方之间的关系在一定的时期内被固化下来
交易条件的复杂性	在除工资外的劳动力市场的交易条件中，工作条件和工作环境的好坏也是交易能否达成的一个重要决定因素。 在工资和非工资就业条件之间存在一定的相互替代关系
劳动力出售者地位的不理性	在经济不景气、失业率上升的情况下，劳动者的不利地位尤其明显。劳动者在劳动力市场的议价能力大小取决于： ◆劳动者所属的同种劳动力在市场上的供求状况 ◆个人的技术、能力和经验等劳动力质量要素的水平



知识点三：劳动力市场的结构



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、
外部
劳动
力市
场

内部
劳动
力市
场

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
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

优等劳动力市场；次等劳动力市场；

划分依据：**双层劳动力市场理论**



知识点四：效率工资



定义	企业提供了一种高于市场均衡水平的工资 企业之所以愿意支付高工资，一个基本假设就是高工资往往能够带来高生产率。
理由	<ul style="list-style-type: none">◆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，强化他们的实际生产率，员工自觉地保持高生产率，无须企业的严密监督◆高工资往往能够更容易让人产生公平感
条件	劳动者期望与企业保持长期雇佣关系
提供效率工资的企业类型	<ul style="list-style-type: none">◆从降低员工流动性中收益最大的企业◆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



知识点五：晋升竞赛 ★

特点	<ul style="list-style-type: none">◆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
设计要点	<ul style="list-style-type: none">◆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◆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



知识点六：劳动力供给总量



劳动力供给总量包括数量和质量两个方面。

质量：指劳动力队伍的身体健康状况以及受教育和训练的程度

数量：人口总量、劳动力参与率、周平均工作时间

人口总量	取决于人口出生率、死亡率和净流入率三个因素
劳动参与率	$\text{劳动力参与率} (\%) = \frac{\text{就业人口} + \text{失业人口}}{\text{16周岁以上总人口}} \times 100\%$ $= \frac{\text{经济活动人口或劳动力人口}}{\text{16周岁以上总人口}} \times 100\%$
周平均工作时间	劳动者平均每周在劳动力市场上愿意提供的工作小时数的总和



知识点七：劳动力供给的收入效应和替代效应



收入效应	工资率上升，劳动者减少工作时间，增加闲暇时间
	工资率下降，劳动者增加工作时间
替代效应	工资率上升，闲暇成本提高，劳动者增加工作时间
	工资率下降，劳动者减少工作时间



知识点八：个人劳动力供给曲线 ★★★

		W ₀ 之下 替代效应（主导）	W ₀ 之上 收入效应（主导）
	供给曲线 形状	向右上方倾斜	向左上方倾斜
	斜率	正	负
	适合群体	低收入者	高收入者

个人劳动力供给曲线就呈现一条“向后弯曲”劳动力供给曲线



知识点九：市场劳动力供给曲线 ★★★

向上倾斜	<ul style="list-style-type: none">◆这是比较常见的市场劳动力供给状况◆随着工资率的提高，市场劳动供给总量不断增加。相反，随着工资率的下降，市场劳动力供给总量有所减少
垂直形状	<ul style="list-style-type: none">◆工资率对劳动力供给数量完全没有影响。◆某种类型的劳动力在短时间内非常稀缺，而培养这种类型的劳动力又需要一段时间，即劳动力供给存在滞后性。◆在封闭条件下，该国已实现了充分就业
水平形状	<ul style="list-style-type: none">◆反映欠发达国家具有无限劳动力供给的情形



知识点十：劳动力供给弹性 ★★

概念	◆指劳动力供给数量随着工资率变动而发生变动的 灵敏程度 ◆劳动力供给弹性的符号可能为正，也可能为负，但通常情况下， 劳动力供给弹性通常为正	
公式	劳动力供给弹性 = $\frac{\text{工时变动百分比}}{\text{工资率变动百分比}} = \frac{\frac{\text{工时增加或减少绝对数量}}{\text{初始工时}} \times 100\%}{\frac{\text{工资率上升或下降绝对数量}}{\text{初始工资率}} \times 100\%}$	
五种情况	富有弹性	弹性 > 1；工时变动百分比大于工资率变动百分比
	缺乏弹性	弹性 < 1；工时变动百分比小于工资率变动百分比
	单位弹性	弹性 = 1；工时变动百分比等于工资率变动百分比
	无弹性	弹性 = 0；工资率变动不会带来劳动工时的任何变动
	无限弹性	弹性为 ∞；在某工资率下劳动需求者可获得任意数量的劳动力