



第一节 劳动力市场概论

二、劳动力市场的结构★★

（一）全国性劳动力和地区性劳动力市场

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。	如我国当前已经逐步形成的高级技术人员、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。	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。



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

外部	含义	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，由大量的企业和劳动者共同参与的
	市场。	
内部	含义	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通常所说的为下岗职工在企业内部重新安排工作的那种“内部劳动力市场”。
		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）



第一节 劳动力市场概论

(续表)

内部	不足	(1) 也会存在较高的成本，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) 还有可能会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。
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（**双层**劳动力市场理论）

	特点	条件	原因
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 。	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。	对劳动力供给者的要求较高。
次等	就业不稳定，工资率较 低 ，工作条件较 差 ，工作的社会地位较低。	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。	（1）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； （2）员工方面：流动率、缺勤率和迟到率比较高。
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。			



第一节 劳动力市场概论

【例·单选题】下列关于全国性劳动力市场和地区性劳动力市场的说法，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区性劳动力市场
- C. 地区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



第一节 劳动力市场概论

答案：B

解析：本题考查劳动力市场的结构。选项B错误，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。



第一节 劳动力市场概论

【例·多选题】下列关于内部劳动力市场的说法，正确的有（ ）。

- 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



第一节 劳动力市场概论

答案：BCD

解析：本题考查劳动力市场的结构。选项A错误，外部劳动力市场就是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的影响，由大量的企业和劳动者共同参与的市场。选项E错误，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。



第一节 劳动力市场概论

【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



第一节 劳动力市场概论

答案：C

解析：本题考查劳动力市场的结构。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是造成两种劳动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

概念	效率工资是指企业提供的一种高于市场均衡水平的工资。
基本假设	企业愿意支付高工资的基本假设是高工资往往能够带来高生产率。
支持理由	(1) 高工资能够帮助企业吸引更为优秀的、生产率更高的员工; (2) 高工资有利于降低员工的离职率, 提高他们的实际生产率; (3) 高工资能够让人产生公平感。
	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。



第一节 劳动力市场概论

(续表)

适用 企业	(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才能确保他们胜任组织中的重要岗位的企业，这些企业员工一旦流失，替换成本会非常高；
	(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。
满足 条件	劳动者期望与企业保持长期雇佣关系。只有在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。



第一节 劳动力市场概论

【例·多选题】从理论上来分析，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



第一节 劳动力市场概论

答案：ABCE

解析：本题考查效率工资和晋升竞赛。选项D错误，从理论上分析，通过提供效率工资来促进员工的生产率的企业之一是很难通过基于产出的工资制度来激励员工的企业。



第一节 劳动力市场概论

【例·单选题】若想通过向员工支付高工资确保他们达成高生产率，一个重要的前提条件是（ ）。

- A. 劳动者期望长期在企业中工作
- B. 企业只在短期中雇佣劳动者
- C. 企业内部的工资差距足够大
- D. 企业对所有的员工都支付高工资



第一节 劳动力市场概论

答案：A

解析：本题考查效率工资和晋升竞赛。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，这就是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

(二) 晋升竞赛

概念	在存在内部劳动力市场的情况下，员工之间的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，也称晋升锦标赛。
体育比赛特点	(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，无论获胜者和竞赛对手之间的比赛成绩差别是大还是小，获胜都是获得奖金的唯一要求，而绝对绩效水平差距对奖金没有影响； (3) 所有的奖金或报酬全部归获胜者得到，不会在参赛选手之间进行某种比例的分配，因此，胜利者和失败者之间的报酬差别很大。



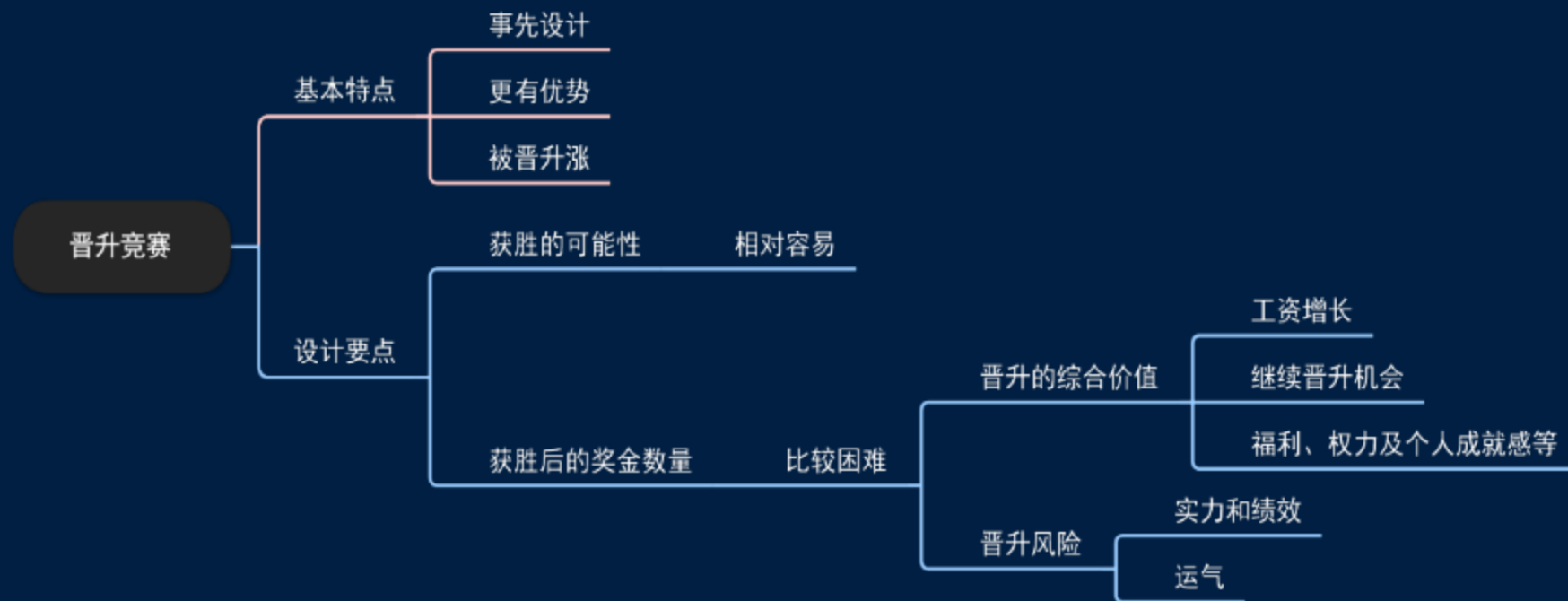
第一节 劳动力市场概论

(续表)

基本特点	(1) 在企业中，更高一级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) 与同事相比，员工之所以晋升，是因为更有优势一些，至于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晋升竞赛而得到任何报酬。
设计要点	(1) 获胜的可能性：候选人之间在知识、能力或经验等方面具有较高的可比性； (2) 获胜后的奖金数量：创造合理的工资差距。 使参与晋升竞赛者的实力保持基本对等相对较容易，但要设计合理的工资差距就比较困难了。在这个问题上，有两个因素需要考虑，即晋升的综合价值以及晋升风险。



第一节 劳动力市场概论





第一节 劳动力市场概论

【例·多选题】在设计企业内部的晋升竞赛时，需要注意的有（ ）。

- 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. 要在当前的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



第一节 劳动力市场概论

答案：ABC

解析：本题考查效率工资和晋升竞赛。晋升竞赛的设计要点包括：（1）要想让晋升竞赛能够激发候选人的最大努力，必须使其在知识、能力或经验等方面具有较高的可比性。也就是说，既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；（2）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D错误，已经在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，所以晋升相关联的工资差距往往会很大。

选项E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。



本节小结

