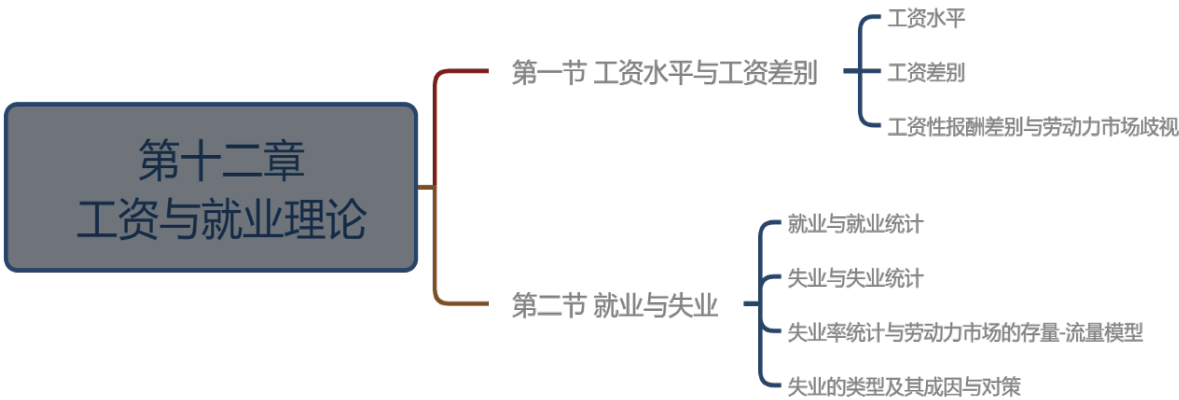


第十二章 工资与就业理论

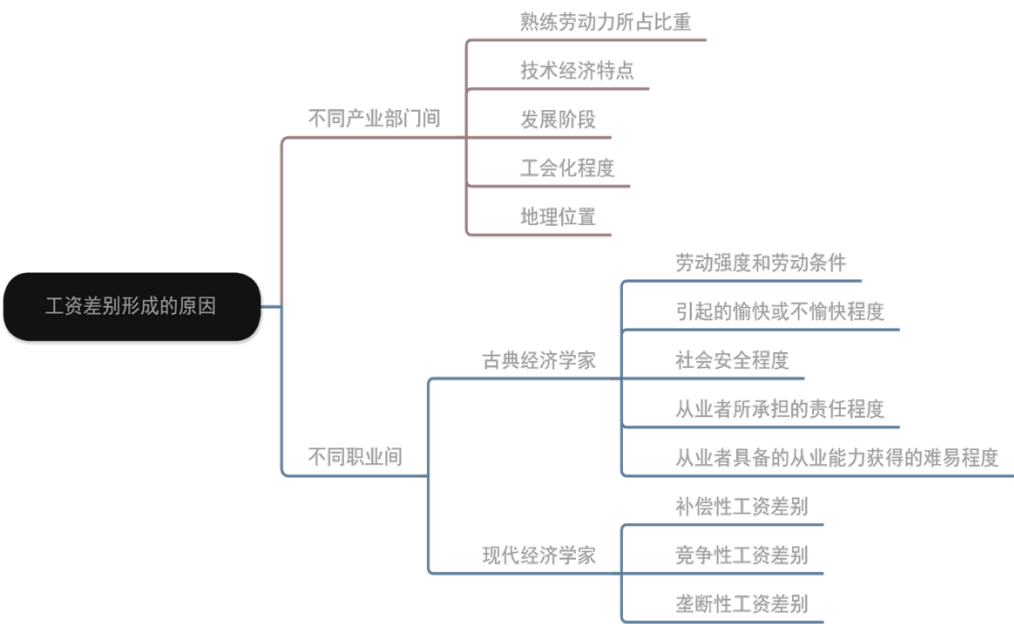


考点一：工资水平

货币工资与实际工资	$实际工资 = 货币工资 / 物价指数$
确定工资水平的实际因素	(1) 劳动者个人及其家庭对生活工资的需求。 (2) 同工同酬原则：完成同等价值工作的劳动者支付同等水平的工资。 (3) 部门或企业的工资支付能力。
工资水平与生产率和企业规模的关系	(1) 工资水平与生产率：员工的努力程度会随着他们的工资水平提高而上升。 (2) 工资水平与企业规模：在规模较大企业的员工，工资随着经验的增长而增加的速度也要快得多。（特殊培训方面、生产过程方面、职业晋升方面和岗位空缺方面）

考点二：工资差别

概念	人们不仅关心工资水平，而且关心工资差别，并且对后者的重视度往往高于前者。
原因	工资差别本质上是同劳动相联系的，只要劳动者的素质和技能不能完全相同，劳动条件的差别无法消除，工资差别就不可能消除。
作用	工资差别的存在同市场经济中价格差别的存在一样，具有在整个社会范围内不断重新配置资源的功能，它会激励劳动者从低生产率的工作岗位、企业、职业、行业、产业部门甚至国家向高生产率的地方转移，从而优化劳动力资源配置，这对于社会经济的发展具有积极的作用。



考点三：关于劳动力市场歧视来源的市场歧视理论

个人歧视	雇主、客户或者员工当中 至少有一方 是对员工存在有偏见的。
统计性歧视	与雇主的 招募和甄选 过程有关。企业经常会利用一些 历史经验 来帮助自己作出判断，如雇主曾经雇用过的各种不同类型的劳动者的总体绩效表现等。当雇主 利用求职者所属的特定群体的一般特征预测某一位求职者的未来生产率 。
非竞争性歧视	劳动力市场处于 非竞争状态 下的歧视。如果由于企业具有 某种垄断力量 ，那么，企业不仅有能力制造出职业隔离的局面，而且可以控制支付给员工的工资水平。

考点四：就业与失业

就业	就业是指有劳动能力的劳动者参加某种能够获得劳动报酬的社会劳动。	
	基本含义	(1) 劳动者必须既有劳动 能力 ，又有劳动 意愿 。
		(2) 劳动者所参加的劳动必须是某种形式的 社会劳动 ，而不是家庭劳动。
		(3) 劳动必须 能够获得报酬或收入 ，而不能是公益性或义务性的。
失业	根据国际劳工组织的定义， 失业者或失业人口 是指那些在参照期内无工作，但目前能够工作并且正在寻找工作的某一特定年龄以上（通常是 16 周岁及以上）的所有人员。	
	失业率	$\text{失业率} = \text{失业人口} / \text{劳动力人口} \times 100\%$ $= \text{失业人口} / (\text{失业人口} + \text{就业人口}) \times 100\%$

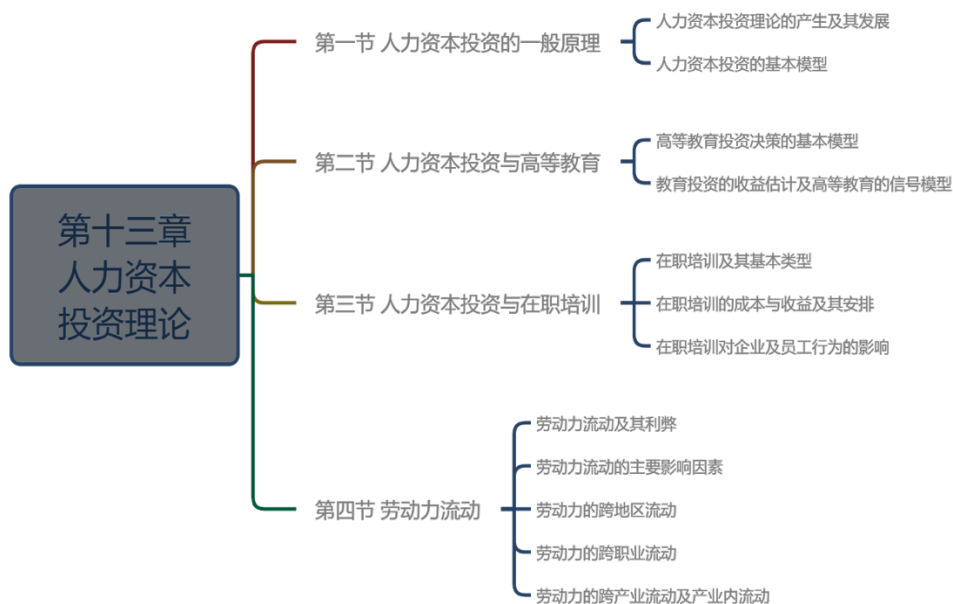
考点五：失业的类型及其成因与对策

失业类型		原因	对策
正常性失业 (自然失业率在 4%~6%)	摩擦性	(1) 劳动力市场的动态属性； (2) 信息不完善性。	加强情报工作。
	结构性	(1) 最主要是技术性失业； (2) 工作要求不相符； (3) 地理位置失调。	(1) 加强情报工作； (2) 政府提供资金安置费； (3) 制订各种培训计划； (4) 提供职业指导和预测。
	季节性	季节变化。	(1) 政府加强预测工作； (2) 政府规定补助期限。
经济波动	周期性	基本原因是总量需求不足。	在周期性波动不能得到克服的情况下，周期性失业就在所难免。

小结

	考点
第一节	<ul style="list-style-type: none"> ● 工资水平 ● 工资差别 ● 关于劳动力市场歧视来源的市场歧视理论
第二节	<ul style="list-style-type: none"> ● 就业与失业 ● 失业的类型及其成因与对策

第十三章 人力资本投资理论



考点一：人力资本投资理论的产生及其发展

重点	人力资本投资的 重点 在于它的 未来导向性 ：人力资本投资的 利益 就如同任何投资一样 发生在未来 ，并且通常情况下，这些投资所产生的利益会在相当一段时间内持续不断地出现，而其 成本产生在目前 。
概念	任何就其本身来说是用来提高人的生产能力从而提高人在劳动力市场上的收益能力的初始性投资。
包含	不仅 各级正规教育 和 在职培训 活动所花费的支出属于人力资本投资，而且 增进健康、加强学龄前儿童营养、寻找工作、工作流动 等活动也同样属于人力资本投资活动。

考点二：人力资本投资的基本模型

特点	投资 意味着获得了一些有望在未来一段时间里增加其净利润流量的资产。 人力资本投资同物质资本投资一样，并不是支出越多越好 ，进行物质资本投资时，人们必须考虑投资的成本以及收益。人力资本投资的成本和收益与物质资本投资相比更为复杂。	
投资模型	与人力资本投资相联系的成本支出和收益取得也是分别发生在不同的时间。	
	将未来的货币折算为现在的价值，即为 现值 ，这一过程便称作 贴现 。	
	人力资本投资模型假定：人们在进行教育和培训选择时都是以 终身收入为依据 来对近期的投资成本和未来的收益现值之间进行的比较。	
	方法	现值法 利率（贴现率）r 的值越小越好。 内部收益率法 内部收益率（最高贴现率）r 的值越大越好。

考点三：高等教育投资决策的几条基本推论

在其他条件相同的情况下	1. 投资后的 收入增量流 越长，则上大学的净现值越可能为正，从而上大学的可能性更大。一个人上大学 越早 ，所得到的净现值更高。
	2. 上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多。 包括： 直接成本、机会成本和心理成本 。
	3. 大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于高等教育的人相对来说就会越多。（ 上大学的总收益 是指一个人在接受大学教育之后的终身职业生涯中获得的超过高中毕业生的工资性报酬。）
	4. 折算上大学的未来收益时所使用的 贴现率越高 ，则上大学的可能性则 越小 。

考点四：关于上大学的合理年限决策

高等教育投资数量	对于任何人来说，能够达到 效用最大化 的高等教育投资数量都是在 边际收益等于边际成本 的那个点上取得的。
高等教育边际收益	正如 劳动力边际收益递减 规律一样，我们假定一个人从高等教育获得的边际收益也

	是递减的。
边收边成因人而异	(1) 在 边际收益一定 的情况下, 边际成本较高 的人愿意上大学的 年限会更少 一些。
	(2) 上大学的 边际成本一定 的情况下, 那些能够从每多上一年大学中获得 更高的边际收益 的人, 更有可能上 更长年限 的大学。

考点五：教育投资的收益估计

社会收益	①教育投资直接导致国民收入水平的提高和社会财富的增长, 从而提高整个国家和社会的福利水平;	
	②教育投资有助于降低失业率, 减少失业福利支出, 预防犯罪;	
	③较高的教育水平有助于提高决策过程的质量和决策效率;	
	④父母的受教育水平很大程度上影响下一代的健康以及受教育状况;	
	⑤教育水平的提高有助于提高道德和信用水平, 降低交易费用, 提高市场效率。	
私人收益估计偏差	高估偏差	也被称为能力偏差。过高地估计一个人能够从教育投资中所能获得的收益。
	低估偏差	经济学家们低估了教育尤其是高等教育所产生的私人收益。
	选择性偏差	传统的高等教育收益率研究, 实际上一方面高估了那些实际没有上大学的人因为没上大学而放弃的收益, 同时又低估了大学毕业生们从上大学中实际获得的收益。

考点六：高等教育的信号模型

争论	有些观点: 认为这种现象的存在使高等教育投资确实提高了被投资者的生产率。 信号模型 认为: 高等教育本身并没有导致生产率的提高, 但是它却表明了一个受过高等教育的人是一个具有较高生产率的人, 即受过高等教育只不过是一种较高生产率的信号而已, 它表明, 能够完成高等教育的人通常是生产率较高的人。
结论	企业利用大学文凭作为筛选工具 可能确实是一种既 简单明确 , 预测准确率 又高的好方法。

考点七：在职培训的成本与收益及其安排

类型	一般培训	特殊培训
含义	对所有行业和企业都有用	只对提供培训的企业有用
成本与收益安排	员工负担成本享受收益	共摊成本, 共享收益
	在 管理实践中 很难完全区分开的, 普遍运用 先分摊成本然后再分享收益。	
成本	直接成本: 师资场地和设备 (自用和租用)。	
	机会成本: 师傅在机器上带徒弟。	
收益	主要表现在生产率的提高: 操作技术较明显, 文化原理比较慢。	

考点八：在职培训对企业及员工行为的影响

影响	企业 方面: 尽力降低受过特殊培训的这些员工的流动率或辞职率。 员工 方面: 大多数接受过特殊培训的员工的流动倾向会受到削弱。
结论	(1) 企业对 继续雇用受过特殊培训的员工 比继续雇用没有受到过特殊培训的员工 更感兴趣。
	(2) 接受正规学校教育数量越多 的人, 越有可能接受 更多的在职培训。
	(3) 年龄越大 , 愿意进行在职培训的意愿就 越来越低。

考点九：劳动力流动的主要影响因素

流动前后的工资水平差异以及在流动之后找到高工资工作的机会大小是对劳动者流动产生影响的首要因素也是最大因素, 其次是会对劳动力流动的各种成本产生影响的因素。	
企业因素	(1) 企业规模 : 规模大, 流动率低; (2) 地理位置 : 大都市流动率高; (3) 组织文化以及领导风格 : 员工的心理感受。
劳动者因素	(1) 年龄 : 年轻流动率高; (2) 任职年限 : 年限越长, 流动率越低; (3) 性别 : 女性离职率高。
市场周期因素	(1) 供大于求 时 (宽松状态), 已经就业的劳动者的流动动机受到 削弱 ; 供小于求 时

	（紧张状态），劳动力流动率 上升 。 （2）衡量劳动力市场 松紧程度 的指标（ 失业率、临时解雇率 ）都和离职率存在 负相关 关系。 （3）劳动力市场周期与经济周期同步，即在 经济快速增长期 ，劳动力流动率会较高。
社会环境因素	（1）整个社会对于 流动的态度以及流动的传统习惯 ； （2）不同国家的 社会制度 影响劳动力的直接流动成本：如住房制度。

考点十：劳动力的跨地区流动

（一）劳动力跨地区流动的主要原因

1. 经济是最基本的原因	静态差异：地区之间存在经济发展 水平 的不平衡。 动态差异：地区之间发展 速度 的不同。 劳动力流动总是向着 经济增长最快、资本投资扩大最迅速 的地区。
2. 引起就业增长的因素	（1）与全国经济增长率相比的预期地区经济增长率； （2）地区工业组合，工业有快增长和慢增长； （3）地区优势和地区劣势。

（二）劳动力跨地区流动的主要考虑因素

1. 地区间 人均收入 差别	差别越大，劳动力跨地区流动的可能性就越大。
2. 就业机会	就业机会多，对劳动力跨地区流动的吸引力就大。
3. 迁移距离	距离越远越不利于流动，越近则越利于流动。
4. 迁移成本	（1） 直接成本 ； （2） 机会成本 ； （3） 心理成本 。
5. 地区关系	各种条件 越相似 ， 越有利于 劳动力地区流动。

在地区劳动力流动中，存在着一种“**回归迁移**”现象，即许多人从一地区迁移到另一地区，但经过一段工作一段时间后，又迁回到原地区。

考点十一：劳动力的跨职业流动

既是劳动力市场上 劳动力供给的调整 过程，又是 劳动者的职业选择 过程。	
原因	劳动力的跨职业流动符合 经济发展的需要 。 通常情况下 ，收入高于或接近中值水平的职业，都有劳动力净流入。收入低于中值的职业，劳动力净流出。（ 服务业是例外 ）
流动方向	（1）向上流动；（2）向下流动；（3）水平流动。 自愿性职业流动基本上属于向上流动 。总的来看，向上跨职业流动会占较大的比例。
特殊形式：“子承父业”	（1）两代人从事 相同 职业的比例越大， 非竞争性力量 对职业选择的决定性越强，劳动力资源配置中的 不合理 成分越大。 （2）两代人职业 差异 越明显， 竞争 对职业选择的作用越大，劳动力资源配置越趋于 合理 。

考点十二：劳动力的跨产业流动及产业内流动

农业劳动力向工业部门的流动	（1）农业劳动力向工业部门流动是排斥力和吸引力共同作用的结果。劳动力从农业向工业部门流动，不仅取决于工农业 收入差异 ，而且还取决于获得工业部门 就业机会 的可能性。 （2）从农业流入工业部门的劳动者 大多数首先进入“蓝领职业” 。可以归因于“蓝领职业”和农业劳动者一样都是从事 体力劳动 ，两者具有同一性。 （3）农业劳动力流动两种现象： 离土又离乡；离土不离乡 。
非农产业部门内部的劳动力流动	（1）是员工选择雇主和雇主选择员工 共同作用 的结果。 （2）工资水平与劳动力流出呈相反方向变化，与劳动力流入呈相同方向变化。 高失业率部门劳动力流动率也较高 。 （3）产业内劳动力流动应有一个 合理的限度 。

小结

	考点
--	----

第一节	<ul style="list-style-type: none"> ● 人力资本投资理论的产生及其发展 ● 人力资本投资的基本模型
第二节	<ul style="list-style-type: none"> ● 高等教育投资决策的几条基本推论 ● 关于上大学的合理年限决策 ● 教育投资的收益估计 ● 高等教育的信号模型
第三节	<ul style="list-style-type: none"> ● 在职培训的成本与收益及其安排 ● 在职培训对企业及员工行为的影响
第四节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动力流动的主要影响因素 ● 劳动力的跨地区流动 ● 劳动力的跨职业流动 ● 劳动力的跨产业流动及产业内流动