

第四节

劳动力流动

知识点名称	重要程度
1. 劳动力流动及其利弊	★★
2. 劳动力流动的主要影响因素	★★★★
3. 劳动力的跨地区流动	★
4. 劳动力的跨职业流动	★★
5. 劳动力的跨产业流动及产业内流动	★★

一、劳动力流动及其利弊★★

（一）劳动力流动及其意义

概念	劳动力流动一般是指劳动力依据劳动力市场条件变化，在 企业间 、 职业间 、 产业间 以及 地区间 的移动
意义	（1）由于劳动力的流动通常能 使劳动力得到更有效的利用 ，从而增加收入，所以人们为劳动力流动所垫支的费用也被视为一种投资
	（2）劳动力流动机制可以 纠正地区间就业不平衡 ，减少由技术变化而引起的人力问题，减轻与经济结构变化相联系的失业问题，它还有利于劳动力市场根据其他市场形势的变化作出快速的调整

（二）劳动力流动对企业和员工的影响

劳动力流动 应该有个合理的限度	劳动力过度流动同劳动力流动不足一样，都会产生不好的效果。这是因为劳动力流动是有代价的，在追求利益的同时也要付出成本
对 企业 的影响	对于企业和整个经济而言，流动可能会支付较高的代价。 （1）企业向离职者支付的训练费用尤其是特殊培训费用； （2）企业必须重新培训新员工，并且要在一定时期里承担因新员工生产效率低而带来的损失

对员工的影响	一个离职的员工在从事新的工作时，也必须重新接受培训，至少要重新适应新工作的特殊要求及特殊工作氛围。他必须在工作一段时间之后，才能充分发挥作用
--------	--

【例·单选题】在劳动力流动机制能够发挥的作用中，不包括（ ）。

- A. 纠正地区间的就业不平衡
- B. 创造更多的就业岗位
- C. 减轻与经济结构变化相关的失业问题
- D. 缓解因技术变化引起的人力问题

答案：B

解析：本题考查劳动力流动及其利弊。从劳动力市场运行的角度来看，劳动力流动机制可以纠正地区间就业不平衡，减少由技术变化而引起的人力问题，减轻与经济结构变化相联系的失业问题，它还有利于劳动力市场根据其他市场形势的变化作出快速的调整。

【例·单选题】下列关于劳动力流动对企业和员工的影响的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动力流动可能会导致企业提供的一部分培训投资损失
- B. 劳动力流动对员工来说是收益大于成本的
- C. 无论对企业还是劳动者而言，劳动力流动都应有一个合理的限度
- D. 劳动力流动可能会使企业增加培训新员工的成本

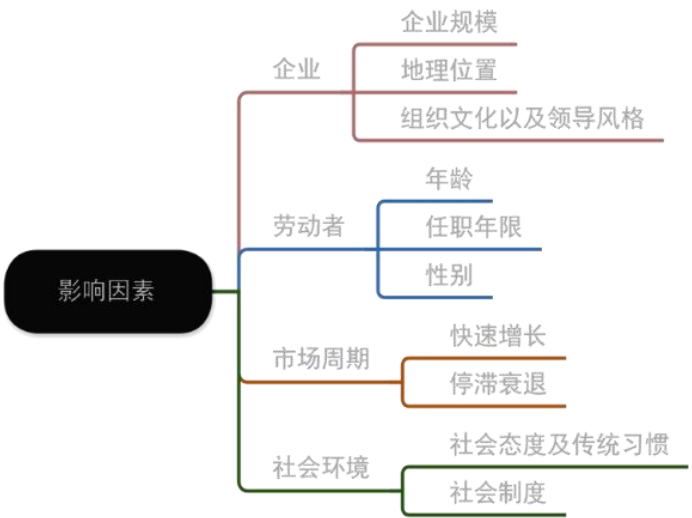
答案：B

解析：本题考查劳动力流动及其利弊。选项B错误，劳动力流动应该有个合理的限度。劳动力过度流动同劳动力流动不足一样，都会产生不好的效果。这是因为劳动力流动是有代价的，在追求利益的过程中同时也要付出成本，这一点正如其他类人力资本投资一样。自愿离职的员工不仅要放弃已积累的资历、工作等级的提升机会，而且还要放弃已经培养起来的较为亲密的同事关系等。在新的工作中，他要从低等级工作开始干起，努力去建立新的同事关系，因为没有资历，从而缺乏职业安全感。

二、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（工资水平高+工作机会多）。 (2) 地理位置：大都市，流动率高（工作搜寻成本低+重新改变居住地的成本低）。 (3) 组织文化以及领导风格：员工的心理感受（心理成本过高或者心理收益过低会导致员工流动）
劳动者因素	(1) 年龄：年轻，流动率高（工作匹配质量+人力资本投资动机）。 (2) 任职年限：年限越长，流动率越低（工作满意度高+未来收益损失大+适应组织心理成本低）。 (3) 性别：女性离职率高（生育行为的职业中断+家庭的角色分工）

（续表）

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，即经济快速增长，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会影响劳动力的流动率，如美国 VS 日本。

	(2) 不同国家的 社会制度 影响劳动力的直接流动成本， 如 住房制度影响居住成本
--	---

【例·单选题】企业规模越大人员流动率越低的原因不包括（ ）。

- A. 大型企业有更多内部轮岗
- B. 大企业员工有更大的晋升空间
- C. 大企业的纪律更宽松
- D. 大企业提供的更高水平工资

答案：C

解析：本题考查劳动力流动的主要影响因素。企业规模主要从工资水平角度和工作机会角度来影响劳动力流动，大企业可以提供更高的工资水平，也是对大企业的严格纪律约束所提供的一种补偿性的工资差别；另外大企业能够为员工提供工作轮换和多次晋升的机会。

【例·单选题】有位劳动者工作3年后离开一家公司，并非因为对工资不涨，而是因为他工作理念无法认同当下企业的管理风格，这体现企业影响劳动力流动的因素是（ ）。

- A. 企业氛围
- B. 个人能力
- C. 心理成本
- D. 工资收入

答案：C

解析：本题考查劳动力流动的主要影响因素。有时候，员工的心理感受不佳是导致他们的总体满意度下降以及最终决定离开企业的最主要因素。管理学对这种心理感受的解释有很多，包括个人价值观与组织价值观的冲突、不喜欢组织文化、对直接上级的管理水平或领导力的不满、与同事相处不愉快、个人没有受到足够的尊重以及个人成就感得不到满足等。从经济学的角度来说，劳动者在一个组织中的心理成本过高或心理收益过低，也会成为导致劳动力流动的一个重要因素。

【例·单选题】下列情形中，劳动者离职几率比较大的是（ ）。

- A. 劳动力市场处于紧张状态

- B. 劳动者受过高等教育
- C. 劳动者所在的企业薪酬福利较高
- D. 劳动者在本企业就职时间很长

答案：A

解析：本题考查劳动力流动的主要影响因素。当劳动力市场处于紧张状态时，即劳动力需求大于劳动力供给时，很多雇主在雇用劳动者的时候都遇到困难，就业机会增加，而且市场工资率也会出现明显的上升。这时，已经就业的劳动者往往可以利用跳槽的手段要求新雇主增加工资，劳动力的流动率自然会上升。

【例·单选题】下列关于影响劳动力流动的市场周期因素，说法正确的是（ ）。

- A. 在劳动力市场处于宽松状态时，劳动力流动率上升
- B. 在劳动力市场处于紧张状态时，劳动力流动率上升
- C. 离职率和失业率之间存在正相关关系
- D. 在临时解雇率较高时，离职率也较高

答案：B

解析：本题考查劳动力流动的主要影响因素。选项A错误，选项B说法正确，当劳动力市场处于宽松状态时，劳动者找到新就业机会的概率下降，市场上的失业人数上升，很多人的失业周期延长，已经就业的劳动者的流动动机显然会受到削弱，劳动力流动率下降。相反，当劳动力市场处于紧张状态时，即劳动力需求大于劳动力供给，市场工资率会出现明显的上升，劳动力的流动率会上升。选项C错误，衡量劳动力市场松紧程度的一个重要指标就是失业率，而在离职率和失业率之间确实存在着一种负相关关系。选项D错误，衡量劳动力市场松紧状况的另外一个指标——临时解雇率，与离职率之间呈现一种负相关关系，即临时解雇率高（在经济衰退时期）时离职率低，临时解雇率低时离职率高。

【例·单选题】下列不属于影响劳动力流动的社会因素的是（ ）。

- A. 社会的经济发展水平
- B. 流动的传统习惯
- C. 房屋买卖的交易成本
- D. 某地区的房价高

答案：A

解析：本题考查劳动力流动的主要影响因素。劳动者所处的社会环境因素也会对劳动力流动产生重要的影响。

- （1）整个社会对于劳动者流动的态度以及流动的传统习惯会影响劳动力的流动率。
- （2）不同国家的社会制度也会使劳动者的直接流动成本不同，如住房制度。