

Human Resource Management

21世纪高等院校人力资源管理专业教材新系



(第三版)

劳动经济学 Labour Economics

何承金 主编

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

Human Resource Management

21世纪高等院校人力资源管理专业教材新系



(第三版)

劳动经济学 Labour Economics

何承金 主编

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press
大连

© 何承金 2010

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学 / 何承金主编. —3 版. —大连: 东北财经大学出版社,
2010.4

(21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系)

ISBN 978-7-81122-965-3

I. 劳… II. 何… III. 劳动经济学-高等学校-教材 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 050172 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连北方博信印刷包装有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm × 240mm

字数: 381 千字

印张: 19

2010 年 4 月第 3 版

2010 年 4 月第 8 次印刷

责任编辑: 李 彬 贺 荔

责任校对: 尹秀英

封面设计: 张智波

版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-81122-965-3

定价: 29.00 元

21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系

编审委员会

首席顾问 (以姓氏笔画为序)

周文霞 中国人民大学劳动人事学院教授

赵曙明 南京大学国际商学院院长, 教授, 博士生导师

廖泉文 厦门大学管理学院教授, 博士生导师, 厦门大学人力资源研究所所长

委员 (以姓氏笔画为序)

朱 舟 上海财经大学国际工商管理学院博士

刘银花 云南财经大学 MBA 学院教授

李严锋 云南财经大学工商管理学院教授, 博士

何承金 四川大学工商管理学院教授

张 兵 南京农业大学经贸学院教授

张 德 清华大学经济管理学院教授, 博士生导师

张 磊 华东政法学院商学院教授

张文贤 复旦大学管理学院教授, 博士生导师

杨 蓉 北京物资学院教授, 硕士生导师

金延平 东北财经大学工商管理学院副教授

姜法奎 云南财经大学工商管理学院教授, 硕士生导师

唐宁玉 上海交通大学副教授

崔 勋 南开大学商学院人力资源系教授

董福荣 广东商学院管理学院人力资源系教授

新世纪人力资源管理的思考（代序）

跨入新世纪，经济全球化、技术进步和消费者地位的提升等使得企业的外部经营环境变化越来越快。很多企业管理的研究者与实践者们都有一个共识：不确定性是企业所面临的新竞争环境的主要特征。以不确定性为特征的竞争环境向企业提出了新的挑战，企业如何应对这一挑战呢？企业管理的研究者和实践者们不约而同地将目光投向了人力资源。例如，核心能力理论认为，企业在本质上是一个能力体系，能力是能够为人们共同感受到的智力资本，它包括人力资本、结构资本和顾客资本；组织变革理论认为，有效的沟通是一种重要的组织资源，组织内群体之间、个体之间以及群体与个体之间能否有效地整合和分享有价值的信息与知识是衡量组织有效性的标准，从而将研究的焦点指向了组织内的人；而以资源为基础的企业理论则认为，传统的竞争优势来源（如技术、财务资源的获得）已不再能以稀缺的、不可模仿的和不可替代的方式为企业创造价值。因为人力资源的价值创造过程具有路径依赖和因果关系模糊的特征，其细微之处竞争对手难以模仿，所以，企业的人力资源将是持久竞争优势的重要来源，有效地管理人力资本，而不是物质资本，将是企业绩效的最终决定因素等等。尽管不同的理论对“什么是人力资源”有着不同的解释，其殊途同归的根本原因却在于“人是企业能对自身进行变革以适应环境变化的唯一动力”。在企业系统中，人具有其他要素所没有的特性——自我变革与自我发展的能力，即也只有人，才能够对企业的构成要素以及要素之间的关系进行调整。可见，当企业与环境间的平衡被打破时，必须借助于人的力量，才能重新达成企业与环境间的适配。因此，面对不确定性的竞争环境，企业管理的研究者和实践者都只能从人——这个企业自身变革的唯一动力源上，来试图找出有效的对策。从这一认识出发，可以毫无疑问地断言，人力资源成为企业管理研究与实践的热点和核心是一种历史的必然。

然而，“人力资源”并不等同于“人力资源管理”，正如一位首席执行官在回答记者提问时所说：“如果你是指小写的 hr（指人力资源），那么我认为其是企业成功的关键；如果你是指大写的 HR（指人力资源部或人力资源管理实践），那我就并不这么认为了。”这表明人力资源管理在实践中并没有受到重视。为什么人力资源管理并没有在实践中发挥应有的作用呢？我们知道，人力资源管理在本质上是人力资源能够被开发的工具。企业管理者们可以使用人力资源管理实践，如人力资源规划、招聘与挑选、培训与开发、绩效管理与评估、薪酬制度管理等等，来吸引、确认和保留高质量的人力资源。企业在获得高质量的人力资源之后，人力资源管理的下一个目标是鼓励人们表现出支持企业利益的行为。因为人力资源对企业持

续竞争优势来说只是一个必要条件，而不是一个充分条件。人力资源潜力的实现，在一定程度上是由于人们通过表现出特定的行为而允许企业从中获益。因此，人力资源管理是人力资源和企业绩效关系的中间变量。人力资源仅仅在与正确的人力资源管理实践——通过诱发员工行为产生优势的实践——相结合时，才是有效的，即拥有正确的人力资源管理是人力资源效率最大化的必要条件。这种中间变量角色在一定程度上也解释了为什么许多企业强调人力资源的重要性，而只有极少数的企业能够开发出作为竞争优势之源的人力资源。

现实中人力资源管理没有能够发挥出应有的作用通常在于人们对于人力资源管理角色的错误定位。人们依然按照传统人事管理的观念将企业人力资源管理看成“成本中心”，而在新经济条件下企业人力资源管理应该成为企业的“利润中心”。要实现人力资源管理从成本中心向利润中心的转变，企业对人力资源管理的定位应该实现如下的转变。

首先，人力资源管理部门必须转变其思想观念，从注重“人力资源管理做什么”转变为关心“人力资源管理的产出是什么”，从解决“企业经营运作过程中的人的问题”转变为解决“与人有关的企业经营运作问题”。

其次，人力资源管理者必须从传统的职能专家向战略伙伴、员工支持者和变革倡导者转变。其中，战略伙伴角色主要集中于把人力资源的战略和行为与经营战略结合起来。在这一角色中，人力资源管理以战略伙伴的面目出现，通过提高组织实施战略的能力来帮助保证经营战略的成功。员工的支持者角色意味着人力资源管理需要帮助维持员工和企业之间的心理契约，把精力投入到员工日常关心的问题 and 需求上，积极地倾听、积极地反应，并向员工提供为满足他们不断变化的要求所需的资源，创造一个学习的氛围和环境，让企业员工置身于其中，激发出一种自然的学习动力和工作成就感。

最后，人力资源管理必须掌握新的技能：掌握业务，掌握人力资源、个人信誉和掌握变革。掌握业务要求人力资源管理成为企业核心经营管理层的一部分，了解并参与基本的业务活动，具备强烈的战略业务导向。掌握人力资源是指人力资源管理要确保基本的管理和实践相互协调，并担当起行政职能。个人信誉是指人力资源管理应具备良好的人际影响能力、问题解决能力和创新能力。掌握变革要求人力资源管理懂得如何领导企业变革与重组。很显然这四种新技能是与人力资源管理的新角色——对应的。

人力资源管理任重而道远。相对于肩上的千斤重担，这门年轻的学科显得十分的稚嫩，迫切地需要企业管理研究者和实践者们辛勤地培育。东北财经大学出版社的这套丛书从不同的层面、不同的视角对人力资源管理领域内的不同问题作了全面、系统和深入的探讨，对推动人力资源管理的理论发展，提高人力资源管理的实践水平，无疑是雪中送炭。这套丛书与 20 世纪 90 年代以来陆续引进和出版的人力资源管理教材不同，其具有两个显著的特征：一是先进性，这套丛书紧跟时代步伐，汇集了人力资源管理的最新观点、内容、原理和方法；二是适用性，这套丛书

以培养能力为目标，吸收了国外教材的众多优点，特别适合于企业管理专业和人力资源管理专业的本科生、硕士研究生、教师以及人力资源经理们使用。总之，这套丛书是国内不可多得的人力资源管理教材。十分感谢东北财经大学出版社给我这套丛书先睹为快的机会，读书偶感，权且为这套丛书的出版作贺。

赵曙明
南京大学

第三版前言

不知不觉《劳动经济学》第二版又用了五年。此间，国内外劳动经济领域既面临一系列新的挑战，也展现出相当多的机遇，特别是我国政府大力倡导和践行科学发展理论与和谐社会理念，法制建设不断完善，一些积压多年的“老大难”劳动经济问题初步或正在得到解决。劳动者的合法权益得到保障，大大调动了劳动者积极性，提高了企业的劳动生产率，也进一步推动了国家经济持续、稳定发展。根据这些变化，以及读者在使用本书过程中，对个别地方提出的有益的建议，我们对全书各章节重新进行审视和修订。

本次修订重点补充了劳动经济学理论与实践中出现的新情况、新问题，更新了大部分统计数据，更换了除个别章节外的全部正文之后的补充阅读材料，并改名为“推荐阅读材料”，供读者参考。全部修订工作由我个人完成。

最后，本人由衷地期望继续得到各位同仁的指点和帮助。

何承金

2010年1月30日于四川大学竹林村

第二版前言

三年前在编写本书的时候，我们定了一个调子，即从经济学与管理学相结合的角度写作人力资源管理专业本科学士用的《劳动经济学》，并指导劳动经济问题研究。令人欣慰的是，在着手修订再版时，我们同使用这本教材的部分教师进行了交流，这个观点得到了他们的普遍认可。最近三四年，我本人被聘为四川省大中型国有企业绩效评价咨询专家组成员，到过在国内甚至国外都有名的 20 多家国有企业，并顺道访问了不少民营企业，发现劳动经济与劳动管理并重，而且从“管理科学，兴国之道”的理念出发，劳动经济管理更能够帮助企业保持和提高劳动经济的效率与效果。在本书的修订过程中，我们努力学习“科学发展观”，提出在宏观和微观劳动经济管理中，衡量劳动经济效率与效果的指标，除常用的劳动生产率这个基本指标之外，应该有新的指标。为此，我们在本书中尝试着提出了新的十大指标。根据劳动经济学发展的新动向，我们重新审视了每个章节的内容，加入了不少新的思想、观点和材料。例如，提出“现代企业劳动管理新目标是建设符合 SA8000 ‘社会责任标准’的企业”等。

参加本书再版修订的人员有：唐志红（第 1、2、3、4、6、10、11 章），戴宾（第 5、7（部分内容）、12 章），骆玲（第 7（部分内容）、8、9 章）。本人对修订提出了具体要求，并于成稿后总纂全书，对部分章节进行了较大修改和结构整合。在修订本书过程中，第一版的作者胡茂、雷国本对有关章节提供了大量资料。

我们热诚希望使用本书的师生和同仁提出宝贵意见。

何承金

2005 年春于四川大学竹林村

第一版前言

有两件事情促使我萌发了编写一本《劳动经济学》教材的念头。一是1995年要给国民经济管理专业硕士研究生开设“劳动经济管理”课程，我跑遍了新华书店，包括利用到上海参加“地球村的人口与环境国际学术讨论会”的机会进行搜寻，却始终一无所获；二是四川大学申报人力资源管理本科专业，专业课程设置中有一门“劳动经济学”基础课。这时，虽然市面上已经有了一些以此为题的教科书，并且引进了不少西方的现代劳动经济学教材，但是由于下面就要提到的原因，我总觉得不太满意。我就找来过去我的研究生、现在我的忘年交，策划自己搞一本书，把有关想法写进去，并立即付诸行动。事情也真巧，就在这时，东北财经大学出版社的李彬女士给我来电话，约我写一本人力资源管理专业学生用的《劳动经济学》，我便欣然应承下来。

劳动经济学，在理论界一直被当作经济学的一门独立的分支学科。著名经济学家许涤新主编的经济学理论权威著作之一的《中国大百科全书》经济学卷中的《经济学》，把劳动经济学与其他一些学科一道纳入应用经济学的范畴，认为劳动经济学主要“应用理论经济学的基本原理”研究劳动经济领域的“经济活动和经济关系的规律性”。^①这个定论，加上人们早已形成的理论思维定势，使我国出版的许多劳动经济学著作（除了翻译著作或介绍西方劳动经济学的作品外）都把劳动经济学“划归”经济学的“门派”。

现在不妨从另一个角度来观察问题。首先，从词源和词义看，“经济”一词在西方，源于希腊文 *oikonomia*，原本就是“家计管理”之意。在中国古代汉语中，早有“经济”一词，是“经邦”和“济民”、“经世济民”等意思，特别是“经世济民”的思想——更多地属于“管理”问题，包括如何理财、如何治理国家等，很快就传到了日本。后来，人们把“家计”与“核算”联系起来，“经济”一词又衍生出了“节约”之意。“节约”也与管理相关。因此，纯粹从单一学科角度看劳动经济学的学科属性已经很有局限性。其次，从现实生活实践看，包括与“劳动”相关的所有问题，表面上看是经济问题，其实都不是单纯经济学解释得了的。最典型的比如“劳动生产率”，是衡量人们进行劳动活动的结果即“经济效率”或“经济效益”的重要指标，但是劳动生产率高高低低仅仅是一个经济问题吗？当然不是，还有管理问题、组织行为问题、法律与制度问题、社会问题、心理问题……所以，当我想到这点，并考虑到我们是要为人力资源管理专业的学生撰写

^① 许涤新：《中国大百科全书·经济学》，卷I，5页，北京，中国大百科全书出版社，1988。

《劳动经济学》教材的时候,就觉得纯粹从经济学角度来认定劳动经济学的理论归属,就有点违心了。

“管理科学,兴国之道。”管理学既与经济学有密切关系(在我国更是从经济学中“脱胎”而来),又是与其他许多学科紧密联系在一起的综合性、复合型学科。今天人们提倡“柔性”管理,因此我冒昧地说,管理学是一门“柔性学科”。它开创了把自然科学、人文社会科学的许多理论、知识和研究成果“糅合”在一起之先河,一方面把我们的经济社会生活管理得井井有条、丰富多彩,另一方面又从中建立起自己独特的理论大厦。

劳动经济学作为人力资源管理专业本科学生的必修课,就应当具备管理学科的上述要求。因此,我们在设计本书体系的时候,没有像“正统”的《劳动经济学》著作那样从政治经济学的理论思路去设计,去掉了诸如“劳动的一般原理”、“劳动力及其再生产”、“劳动生产率”、“劳动收入分配”等内容,而是把经济学、管理学、社会学、组织行为学、法学等学科的理论、知识和方法贯穿其中,以劳动、劳动力及其载体为中心,展示劳动经济与劳动管理两个层面,并且力求突出劳动经济与劳动管理的发展新动向、新趋势。以此为背景,本书共安排了12章。第1章导论(何承金、林瑾执笔)主要介绍劳动经济学产生、发展、研究方法以及当代劳动经济学发展的最新动态;第2章、第3章(文锋执笔)结合当前社会经济发展的趋势,研究影响劳动力供给和需求的因素;第4章(杨永忠执笔)专题论述了劳动力市场运行以及政府对劳动力市场的管理;第5章(戴宾、胡茂执笔)研究劳动力资源寻优流动的原因及路径;第6章(唐志红执笔)从介绍基本的人力资本理论入手,分析了人力资本投资的主要形式以及考核方式;第7章(戴宾执笔)通过对传统工资理论的总结,分析新经济形势下工资的新发展;第8章(骆玲执笔)从社会学、经济学、组织行为学的角度讨论现代工会的作用以及中国工会的建设问题;第9章(雷国本执笔)讨论福利与社会保障问题,其中通过中外的比较研究,探讨了中国社会福利与社会保障改革的方向;第10、11章(唐志红执笔)主要分析研究了劳动就业与失业的有关问题,通过对西方国家失业政策的介绍,提出中国解决失业的对策;第12章(戴宾、胡茂执笔)主要介绍了政府的劳动管理以及劳动法的有关内容。本书的各个章节反映了当前劳动经济学的最新发展,提出了一些新的概念,并结合中国的国情进行了分析。

本书是集体智慧的结晶。我作为全书的主编,提出了本书的指导思想,与西南交通大学的唐志红博士(副主编)共同设计了本书大纲,由我负责修改和审定。撰写者几乎全是四川大学和西南交通大学相关专业的教授、副教授和博士、硕士,在短短的半年多时间里,以团队精神编写本书,表现出了良好的合作精神。

东北财经大学出版社的同志策划并推出21世纪高等院校人力资源管理专业教材新系,是一个颇有远见卓识的正确决策。这有利于繁荣我国人力资源管理的学术理论与研究,推动人力资源管理实践,并最终形成具有中国特色的人力资源管理教材体系。书中参阅、引用了许多国内外文献资料。在此,谨向所有关心支持本书出

版的同志和各文献作者致以衷心的感谢。由于工作繁忙、时间紧迫和编著水平所限，书中偏颇、漏误难免，诚望同行专家和读者赐教。

何承金

2002 年 3 月于四川大学竹林村

目 录

第1章 导 论	1
学习目标	1
1.1 劳动经济学的产生	1
1.2 劳动经济学的研究对象	4
1.3 劳动经济学的研究方法	11
1.4 劳动经济学的新发展	14
【推荐阅读材料】(一)	21
【推荐阅读材料】(二)	22
【本章小结】	22
【关键概念】	22
【课堂讨论题】	23
【复习思考题】	23
【自测题】	23
第2章 劳动力供给	24
【学习目标】	24
2.1 劳动力供给概述	24
2.2 个人劳动力供给	30
2.3 家庭劳动力供给	36
2.4 社会劳动力供给	41
【推荐阅读材料】(一)	45
【推荐阅读材料】(二)	46
【本章小结】	46
【关键概念】	46
【课堂讨论题】	47
【复习思考题】	47
【自测题】	47
第3章 劳动力需求	48
【学习目标】	48
3.1 劳动力需求的基本概念	48
3.2 企业劳动力需求及市场均衡	57
【推荐阅读材料】	69

【本章小结】	70
【关键概念】	70
【课堂讨论题】	70
【复习思考题】	70
【自测题】	70
第4章 劳动力市场	71
【学习目标】	71
4.1 劳动力市场的一般理论	71
4.2 劳动力资源的市场配置	78
4.3 政府行为与劳动力市场	87
【推荐阅读材料】	91
【本章小结】	93
【关键概念】	94
【课堂讨论题】	94
【复习思考题】	94
【自测题】	94
第5章 劳动力流动	95
【学习目标】	95
5.1 劳动力流动理论	95
5.2 劳动力流动的类型及决定因素	102
5.3 劳动力的区域流动	104
【推荐阅读材料】	109
【本章小结】	110
【关键概念】	110
【课堂讨论题】	110
【复习思考题】	111
【自测题】	111
第6章 人力资本投资	112
【学习目标】	112
6.1 人力资本理论概述	112
6.2 人力资本投资	122
6.3 人力资本投资的成本与收益核算	127
6.4 人力资本理论的政策意义及中国人力资本投资评价	134
【推荐阅读材料】	137
【本章小结】	137
【关键概念】	137
【课堂讨论题】	138

【复习思考题】	138
【自测题】	138
第7章 劳动工资与福利	139
【学习目标】	139
7.1 工资理论	139
7.2 工资与工资形式	144
7.3 工资水平	148
7.4 工资差别	151
7.5 最低工资	156
7.6 职业福利	159
【推荐阅读材料】	163
【本章小结】	164
【关键概念】	164
【课堂讨论题】	165
【复习思考题】	165
【自测题】	165
第8章 工 会	166
【学习目标】	166
8.1 工会概述	166
8.2 工会结构与类型	172
8.3 集体谈判	175
8.4 中国工会	179
【推荐阅读材料】(一)	188
【推荐阅读材料】(二)	189
【推荐阅读材料】(三)	189
【本章小结】	190
【关键概念】	190
【课堂讨论题】	190
【复习思考题】	190
【自测题】	190
第9章 劳动保障	191
【学习目标】	191
9.1 劳动保障概述	191
9.2 劳动保护	199
9.3 我国劳动保障制度	205
【推荐阅读材料】	216
【本章小结】	217

【关键概念】	217
【课堂讨论题】	217
【复习思考题】	217
【自测题】	217
第10章 劳动就业	218
【学习目标】	218
10.1 劳动就业及其性质	218
10.2 就业理论	223
10.3 影响劳动就业的因素	229
10.4 我国城镇就业制度	233
【推荐阅读材料】	239
【本章小结】	239
【关键概念】	239
【课堂讨论题】	239
【复习思考题】	239
【自测题】	240
第11章 失 业	241
【学习目标】	241
11.1 失业的界定与类型	241
11.2 失业的衡量及社会承受力	248
11.3 失业与通货膨胀	252
11.4 失业治理的政策选择	256
11.5 中国失业的形势	259
【推荐阅读材料】	263
【本章小结】	264
【关键概念】	264
【课堂讨论题】	264
【复习思考题】	264
【自测题】	264
第12章 劳动管理	265
【学习目标】	265
12.1 政府管理	265
12.2 劳动法	270
12.3 SA8000: 现代企业劳动管理新目标	277
【推荐阅读材料】	279
【本章小结】	279
【关键概念】	280

【课堂讨论题】	280
【复习思考题】	280
【自测题】	280
互联网使用	281
主要参考文献	282