



21世纪高等院校
人力资源管理精品教材

Elaborate Textbooks on HRM for Higher Education

省级优秀教材

Labor Economics

2nd edition



劳动经济学

第二版

杨伟国 ◎主编

本书内容包括劳动力市场分析框架、劳动力市场决策、劳动力市场行为、劳动力市场结果四大部分，在阐述理论的同时结合中国劳动领域的实际问题进行分析，并且力争在以下四个方面有所改进：第一，关注学科分析框架；第二，重视理论研究进展；第三，关注学科最新发展；第四，坚持学生需求导向。第二版根据教材近年来的使用情况、劳动经济学发展的实际以及读者朋友的反馈建议进行必要的修订和补充。



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



013034754



21世纪高等院校
人力资源管理精品教材

Elaborate Textbooks on HR

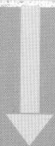
F240-43

22-2

省级优秀教材

Labor Economics

2nd edition



劳动经济学

第二版

杨伟国 主编



东北财经大学出版社

Dongbei University of Finance & Economics Press



北航

C1642112

© 杨伟国 2013

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学 / 杨伟国主编. —2 版. —大连: 东北财经大学出版社,
2013. 4

(21 世纪高等院校人力资源管理精品教材)

ISBN 978-7-5654-1107-6

I. 劳… II. 杨… 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 (2013) 第 025118 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

大连图腾彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 字数: 381 千字 印张: 18 1/2 插页: 1

2013 年 4 月第 2 版

2013 年 4 月第 2 次印刷

责任编辑: 石真珍

责任校对: 何 群 刘 洋

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-1107-6

定价: 34.00 元

总 序

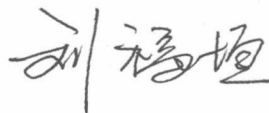
改革开放以来,我国经济和社会发展取得了举世瞩目的巨大成就。从人力资源开发的角度来看,我国改革开放的一切成就无不得益于人性解放所爆发出的社会与经济能量。正是在市场经济条件下,人力资源向人力资本转化并不断积聚和集中,从而形成巨大的物质力量,推动了中国经济社会的强劲发展。确立建设人力资源强国战略和持续投入人力资本,是进一步推动国家发展、社会进步、人民生活水平提高的不竭动力。纵观历史,劳动力转化为商品、人力资源转化为人力资本的当代,是人类历史上最为辉煌的时代。从世界范围来看,所有发达国家都高度重视人力资本的投入,发展最快的发展中国家都处在人力资源利用效率最高的历史时期。展望未来30年,世界经济的竞争将是人力资本的较量,支撑中国和平崛起的根本动力是人力资源开发所释放出来的巨大能量。

新中国成立60多年尤其是改革开放30多年的历史,是一部转变人的分工角色、社会身份的历史,是不断解放人的思想、调整分配关系、提高人力资源利用效率的历史。因此,无论是短期设计还是从长计议,都必须深入贯彻以人为本的发展观,大幅度提高社会保障度,大幅度提高劳动者的工资,积极转变人们的社会身份,把世界上最丰富的人力资源转化为人力资本,迅速增加人力资本的存量和总量,大力推进人力资源管理向人力资本经营转化。显然,人力资源开发与管理的理论研究和实际应用,是一项充满挑战和希望的伟大事业;建立具有中国特色、与国际接轨的人力资源开发与管理体系,是我们追求的宏大目标。

目前,我国高水平的人力资源管理专业人才与经济社会发展的需求之间存在很大缺口,编撰一套好的教材是推进人力资源管理专业发展和提升我国人力资源开发与管理水平的需要。为此,东北财经大学出版社组织多所知名高校人力资源管理专业的资深教师,联合打造了“21世纪高等院校人力资源管理精品教材”。本系列中各本书的主编均为学有成就的“211”工程院校的教授和博士生导师,他们丰硕的科研成果和教学经验,足以保证这套教材达到精品水平。

有优秀作者的大力支持,有策划者的努力付出,有良好的财经教育出版平台,相信本套教材的出版能创造很好的社会价值,对我国人力资源管理实践的发展、人力资源管理学科的发展和人力资源管理专业人才的培养产生积极的作用。

中国人力资源开发研究会 会长



第二版前言

在盛行只有“第一”的时代，能有机会撰写《劳动经济学》第二版前言感到非常欣慰与激动。因此，我要感谢学生们的认可与反馈，要感谢同行特别是劳动经济学前辈的肯定与指点。本书第二版的修订也正是基于这些反馈与指点开展的。

这次修订主要是技术性的。一则是因为，读者和同行已经帮助我指出了本书在细节上的一些错误与模糊之处，这些必须尽快得到更正与明确。再则是因为，虽从第一版发行伊始我便开始思考如何能更好地满足学生的学习需求，更好地反映劳动经济学发展的前沿，更好地反映中国宏大的劳动经济管理实践，更好地优化现在的分析框架（DARE模型），但是理解的进步也还是技术性的，还不足以支持更大的结构性的修订。这次改进体现在两个方面：一是在第1章1.3节增加了“劳动经济学与职业发展经济学”的内容，使得劳动经济学与上游的经济学，以及与下游的人事管理经济学、职业发展经济学的关系更加清晰，从而完善了劳动经济学上下游的联系。二是重新梳理了全书的表述，更正了细节上的错误，明确了不太清晰的表达，从而使读者更容易阅读、更容易理解。

这次修订分两个阶段进行。第一阶段由杨伟国修订前言、第1~12章的内容，代懋修订第13~15章的内容。第二阶段由杨伟国对全书进行校对性修订，确保全书表述的一致性。改善无止境。我们虽全力投入，但由于编者学识欠缺与学力不足，本书仍会存在瑕疵乃至不当之处，一如既往地期待着学生们和老师们的批评指正，以待再版改进。

我一直认为劳动经济学对我们每个人来说都是最重要的学科之一，而不只是对那些劳动及人力资源专业的人重要。因为劳动经济学的使命是基于成熟的经济学理论研究我们如何更好地理解和把握我们的职业与人生。但是，当下的劳动经济学教材离这个使命还比较远，因为我们更关心“学术”，而不是“生活”。我个人希望在再版时能够体现劳动经济学“更加贴近职业与生活”的特征。此外，在几乎所有的“市场”都在放松管制的同时，对“人”的市场——劳动力市场——却在不断地加强管制或优化管制，因为人是人类社会的本质和意义。因此，劳动力市场中的非市场因素必须得到关注，这在本书第一、二版中都还没有得到很好的体现，我希望再版时能有所突破。这是我给自己布置的作业，期盼着读者的评判和批改。

杨伟国

2013年元旦于时雨园

第一版前言

当我答应编写这本教材的时候，我就已经后悔。这是一个巨大的挑战。劳动经济学已经相当成熟，多种版本、各有侧重的教材琳琅满目；更重要的是，我对这个领域的把握还很肤浅。尽管我 20 多年前进入劳动经济学专业学习的时候就希望有朝一日自己能编撰一本适合学生阅读的教材，然机会已至，我却不敢说自己能够达到这样的要求，唯有勉力而为之，既是实现自己的理想，更是尝试重新体会并满足学生的需求。

1945 年，道蒂（Carroll R. Daugherty）在为密里斯和蒙哥马利（Harry A. Millis & Royal E. Montgomery）编著的《劳动经济学》（三卷）教材撰写书评的时候，提出了一本好教材的六项标准：第一，完整性，涵括劳动领域所有的重要问题；第二，分析性，教材的材料不只是描述性的，而且要是分析性的；第三，集成性，即应该有一个统一的核心主题；第四，实践性，应该包含“实践性内容”；第五，研究性，应该能激励学生深入阅读与继续研究；第六，层次性，需要很好的呈现方法，而不是杂乱无章。^① 如果按照道蒂的标准，我们现在的教材体系还有继续提升、优化、丰富的空间，值得劳动经济学界共同投入。本教材就是这种投入的尝试，并力图“达标”。

在本教材中，我们更关心理论，而不只是理论知识。理论是一个完整的结构系统。作为经济学的一个分支，劳动经济学遵循的原则也是从假设到整个劳动力市场的最优决策和行为。理论不仅仅是一般性的结论，还是统一的话语体系，更是分析框架和思维方法。从这个角度来看，伊兰伯格、史密斯的《现代劳动经济学》堪称典范。此外，我们的劳动经济学仍然是一门“粗放的学科”。我们的教材仍是“放之四海而皆准”，适用于所有专业的教学。实际上，早在 20 多年前，拉齐尔（Edward Lazear）教授就已经发现“传统的劳动经济学”无法引起 MBA 学生的兴趣，于是拉齐尔教授基于既有研究首创了人事管理经济学（Personnel Economics）——本质上则是劳动力需求部分的精细化与扩展化，以更适合商科学生的需求。因此，学生需求需要得到充分的重视和体现。劳动经济学仍然是一门“沉闷的科学”。劳动经济学的现有教材大多是切入抽象的原理知识的交代与解释，尚未能有效地与鲜活的实证研究联系起来，缺少对理论的检验，不能刺激学生的学习兴趣。在这些方面，这本教材试图实现些许“边际改进”。

^① Carroll R. Daugherty, *The Field of Labor Economics: A Review*, *The American Economic Review*, Vol. 35, No. 4, (Sep., 1945), pp. 652-657, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/1809385>; Harry A. Millis and Royal E. Montgomery, *The Economics of Labor*. Vol. I: Labor's Progress and Some Basic Labor Problems; Vol. II: Labor's Risks and Social Insurance; Vol. III: Organized Labor, New York: McGraw-Hill, 1938; 1938; 1945.

在道蒂撰写书评之后的40年,即1985年,马克斯维尔(Nan L. Maxwell)在对美国13本主流教材进行评估后,提出了不同层次的教材标准:(1)初级教程:假定学生已经完成经济学原理的学习,主要依赖于文字而不是图表分析,解释基本概念和原理。(2)中级教程:假定学生掌握了劳动经济学的基本概念并完成了中级微观与宏观经济学理论的学习,主要依赖于图表分析而不是数学分析。(3)高级教程:主要依赖于数学的、统计的以及图表的分析,完成了数量化的经济学课程,主要对象是高年级本科生和一年级研究生。^①按照这个标准,伊兰伯格和史密斯编撰的《现代劳动经济学》属于中级教程,而他们和弗莱纳甘(Robert J. Flanagan)共同编著的《劳动经济与劳动关系学》则属于初级教程。在这本教材中,我们对原理的阐述应该介于初级与中级教材之间,而对理论的研究文献方面的解释与说明则更靠近伊兰伯格与史密斯的中级水平。在这一点上,我希望强调学生对理论与研究的认识与认同,这也是我本身在20多年来的实践工作与教学工作中最深刻的体会与感触。

基于上述考虑,本教材分4部分共15章。第一部分是劳动力市场分析框架,由劳动经济学的价值与发展(第1章)和劳动经济学分析框架(第2章)构成。第二部分讨论劳动力市场决策,包括:劳动力需求决策(第3、4章)、劳动力供给决策(第5、6、7章)。第三部分分析劳动力市场行为,探讨工作搜寻(第8章),雇用、甄选与歧视(第9章),劳动力流动(第10章),培训、晋升与解雇(第11章),薪酬与激励(第12章)。第四部分阐释劳动力市场结果,包括就业、失业与劳动力短缺(第13章),工资与收入分配(第14章),劳动与宏观经济(第15章)。这样的章节安排也便于实际教学,每周2~3课时,一个学期可以完成全部教学内容。当然部分章节的内容相对较新或比较难,教师可根据学生的具体专业与年级来决定全部或部分教授。教材中所引用的参考文献都是认真挑选的,可以作为学生的文献选读练习,对学生会有极大的帮助。

本书还是做了一些取舍,既没有将工会纳入分析体系中去,也没有专门讨论中国问题。与西方体系中的工会在劳动力市场运行中的作用完全不同,在中国,工会的作用上溯至政府,是政府职能的自然延伸,这在理论上可以视为政府劳动力市场管制的一个组成部分。工会的作用在企业内部更多的是履行人力资源管理的部分职能,这在理论上则可以视为劳动力需求行为的一个组成部分。显然,随着我国劳动力市场的发展,工会也必将寻找独立的功能,或者独立发挥功能的形式。因此,我们将保持对工会功能的跟踪,以在将来改进本书的结构,从而更好地反映中国劳动力市场运行的事实。本教材也基本上没有专门讨论中国的问题。本书是一本劳动经济学的教材,不是中国劳动经济问题的研究成果汇总,因此,理论的阐述仍然是本

^① Nan L. Maxwell, Survey of Labor Economics Textbooks, *The Journal of Economic Education*, Vol. 16, No. 2 (Spring, 1985), pp. 147-156, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/1182517>; Ehrenberg, Ronald G., and Smith, Robert S., *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Glenview, IL: Scott, Foresman and Company, 1982; Flanagan, Robert J., Smith, Robert S., and Ehrenberg, Ronald, *Labor Economics and Labor Relations*, Glenview, IL: Scott, Foresman and Company, 1984.

书的首要任务,但是我们将以中国劳动领域的实际问题来引出阐述主题,并尽可能寻求劳动经济学理论对中国问题的解释。对于中国的问题,人们还是更习惯于冠以“中国特色”,但是在我看来,现在的理论基本上能够满足分析的需要,只有在应用这些理论的过程中,才能真正找到“中国特色”,并丰富劳动经济学理论。

本书希望在以下四个方面有所改进:第一,关注学科分析框架。本书提出了完整的劳动经济学分析框架(DARE模型),改进了基本理论结构,希望帮助学生更加富有系统性和逻辑性地理解劳动经济学。第二,重视理论研究进展。教材里没有假想的例子,也没有过多的统计数据,除了引例与案例分析题之外,也没有“实践性”的内容(这一点不符合道蒂的“实践性”标准),而是在对基本原理精雕细琢的基础上,更关注本领域研究状况的梳理,当然考虑到本科生的积累而尽量简洁,试图引发学生对理论的兴趣。在中国,不仅仅劳动经济学科的发展需要理论。第三,关注学科最新发展。我们尽可能将劳动经济学的最新发展涵盖其中,除传统领域的研究进展之外,我们特别将人事管理经济学的内容融入劳动经济学的框架之中。第四,坚持学生需求导向。我们不仅在内容设计上更多考虑商科学生的需要,也考虑课程层次的要求。我们更多地以文字的形式直奔主题,讲述理论原理,提供研究证据,回答学科问题。总而言之,本教材试图改进上述四个方面:更好地呈现劳动经济学的理论结构,更好地呈现劳动经济学的研究支持,更好地呈现劳动经济学的最新发展,更好地呈现劳动经济学的需求导向。

本教材在研究了国内外近50种教材(含不同版次)的基础上,最后以伊兰伯格、史密斯的《现代劳动经济学》和拉齐尔的《人事管理经济学》为原型,历时8个月,历经6稿,最终确定写作大纲。本书初稿的写作安排如下:杨伟国撰写前言与第1、2章,毛兢新、陈玉杰撰写第3章,文彦蕊撰写第4、5章,于业伟撰写第6章,毛艾琳撰写第7章,罗西撰写第8章,陈玉杰撰写第9、11章,国艳敏撰写第10章,陈玉杰、谢欢撰写第12章,代懋撰写第13、14、15章。主编在审阅初稿后提出详细修改意见并直接提供相关文献,要求作者修改完善,大部分章节修改至第三稿。随后,由杨伟国、代懋、陈玉杰、罗西组成统稿小组集中统稿,主要任务是梳理全稿,确保基本原理正确、章节之间衔接自然合理、文字语言简洁通顺,并根据章节情况适当增加最新研究文献。为确保风格上的统一性,陈玉杰博士对全书做了独立统稿,对部分章节进行了进一步的修改完善并增加了文献。最后,主编再次统稿,同样是历经6稿而定稿。

尽管秉承严谨规范的态度并付出辛苦的劳动,但是本教材还是有一些缺憾,有些出于主编的侧重考虑,有些则属于作者的专业积累问题。除了案例之外,教材对中国的现实问题关注较少,对基本原理的阐述或许存在不够到位之处,对原理的表述形式也还存在着明显的“伊兰伯格—史密斯—拉齐尔”色彩(尽管我们相信在核心内容上的统一性有助于以最低的学习成本实现最大的学习收益),对工会与政府这些非市场因素的影响也未曾涉及。总之,由于编者学术功底、专业理解与研究积累上的欠缺,本教材必定还存在着许多不足、不当乃至不对的地方,编者理当承

担一切责任。同时,祈望读者和学界同仁批评指正,共同构筑和美化我们的“劳动经济学家园”。

在本教材即将出版之际,我想特别感谢中国人民大学劳动人事学院曾湘泉院长及各位同仁在专业上的指导与帮助,劳动人事学院不仅在学生时代将我领进劳动经济学的世界,更是在我专业与职业发展过程中提供了极好的平台。同时,特别感谢劳动人事学院的优秀学生,他们在课堂上的积极参与与尖锐反馈让我们时刻关注学生的需求导向,也特别感谢参与本教材编写的各位作者,他们为本书付出了专业精神与专注行动。最后也是最重要的,特别感谢东北财经大学出版社邀请本人参与这个重大项目。

杨伟国

2009年10月

于中国人民大学求是楼

目 录

第1章 劳动经济学的价值与发展/1

学习目标/1

1.1 劳动经济学的价值/2

1.2 劳动经济学的发展/4

1.3 劳动经济学的学科边界/10

本章小结/16

复习思考题/16

案例分析题/16

推荐阅读资料/17

网上资源/18

第2章 劳动经济学分析框架/19

学习目标/19

2.1 基本假设与概念/20

2.2 劳动经济学的分析框架/24

2.3 劳动经济学的研究方法/29

本章小结/34

复习思考题/35

案例分析题/35

推荐阅读资料/36

网上资源/36

第3章 劳动力需求决策：资本与劳动/37

学习目标/37

3.1 利润最大化和边际量/38

3.2 短期劳动力需求/40

3.3 长期的劳动力需求/44

3.4 劳动力需求弹性和希克斯—马歇尔定理/47

本章小结/51

复习思考题/52

案例分析题/52

推荐阅读资料/53

网上资源/53

第4章 劳动力需求决策：理论扩展/54

学习目标/54

4.1 多种生产要素下的劳动力需求/55

4.2 准固定成本下的劳动力需求/57

4.3 雇用人数与工作时间的替换/60

4.4 劳动力需求的灵活性/63

本章小结/67

复习思考题/67

案例分析题/68

推荐阅读资料/68

网上资源/69

第5章 劳动力供给决策：工作参与/70

学习目标/70

5.1 工作决策理论/71

5.2 家庭生产理论与三重选择/77

5.3 家庭联合工作决策/81

本章小结/84

复习思考题/85

案例分析题/85

推荐阅读资料/86

网上资源/87

第6章 劳动力供给决策：职业选择/88

学习目标/88

- 6.1 职业选择理论/89
- 6.2 弹性工作时间与职业选择/91
- 6.3 工作风险与职业选择/97
- 6.4 福利偏好与职业选择/102
- 本章小结/105
- 复习思考题/106
- 案例分析题/107
- 推荐阅读资料/108
- 网上资源/108

第7章 劳动力供给决策：生命周期与职业生涯/109

- 学习目标/109
- 7.1 职业生涯决策的生命周期理论/110
- 7.2 人力资本投资：进入就业的时间/112
- 7.3 已婚妇女的劳动力参与/117
- 7.4 退出劳动力市场：退休年龄/121
- 本章小结/123
- 复习思考题/124
- 案例分析题/124
- 推荐阅读资料/125
- 网上资源/125

第8章 劳动力供给行为：工作搜寻/126

- 学习目标/126
- 8.1 工作搜寻的定义和分类/127
- 8.2 工作搜寻模型/129
- 8.3 在职工作搜寻/135
- 8.4 网络工作搜寻/138
- 本章小结/142
- 复习思考题/142
- 案例分析题/143
- 推荐阅读资料/144

网上资源/144

第9章 劳动力需求行为：雇用、甄选和歧视/145

学习目标/145

9.1 工作流量与职位空缺/146

9.2 雇用标准/150

9.3 员工搜寻与甄选/153

9.4 雇用歧视/158

本章小结/164

复习思考题/165

案例分析题/165

推荐阅读资料/166

网上资源/167

第10章 劳动力供给行为：劳动力流动/168

学习目标/168

10.1 劳动力流动模型/169

10.2 工作流动/171

10.3 地区流动/175

10.4 国际流动/178

本章小结/181

复习思考题/182

案例分析题/182

推荐阅读资料/183

网上资源/184

第11章 劳动力需求行为：培训、晋升与解雇/185

学习目标/185

11.1 培训决策/186

11.2 锦标赛与晋升激励/190

11.3 解雇与买断/194

本章小结/198

复习思考题/199
案例分析题/199
推荐阅读资料/200
网上资源/201

第 12 章 劳动力需求行为：薪酬与激励/202

学习目标/202
12.1 薪酬决定/203
12.2 长期激励/206
12.3 团队激励/209
12.4 福利/212
本章小结/216
复习思考题/216
案例分析题/216
推荐阅读资料/218
网上资源/218

第 13 章 劳动力市场结果：就业、失业与劳动力短缺/219

学习目标/219
13.1 就业和失业模型/220
13.2 失业及其成因/224
13.3 劳动力短缺/231
本章小结/236
复习思考题/236
案例分析题/236
推荐阅读资料/237
网上资源/238

第 14 章 劳动力市场结果：工资与收入分配/239

学习目标/239
14.1 收入分配的衡量/240
14.2 工资收入差距的成因/244

14.3 收入的代际流动/249

14.4 收入再分配/253

本章小结/257

复习思考题/258

案例分析题/259

推荐阅读资料/260

网上资源/260

第15章

劳动力市场影响：劳动与宏观经济/261

学习目标/261

15.1 劳动/人力资本与经济增长/262

15.2 就业弹性、充分就业与自然失业率/266

15.3 失业与通货膨胀/268

15.4 劳动管制与宏观经济绩效/273

本章小结/277

复习思考题/278

案例分析题/278

推荐阅读资料/280

网上资源/280



第1章

劳动经济学的价值与发展

学习目标

- ✓ 了解劳动经济学对于每个人职业规划、企业人力资源管理、政府劳动就业政策、科学发展的价值
- ✓ 重点掌握劳动经济学的演变历史，尤其是20世纪60—70年代以来的新发展
- ✓ 理解劳动经济学与经济学之间的关系
- ✓ 掌握劳动经济学与人事管理经济学、职业发展经济学的联系与区别
- ✓ 了解劳动经济学帝国主义的成因与应用领域

引例

国务院出台七措施扶助大学生就业

将于2009年毕业的611万名大学生，牵动着中央高层。国务院总理温家宝昨日主持召开常务会议，提出必须把高校毕业生就业摆在就业工作的首位，同时提出了“鼓励和引导毕业生到城乡基层就业”等七项措施。“这七大措施显示政府解决就业问题的积极态度，信号积极，方向也没错，对于解决高校毕业生就业问题会起到作用，但落实起来难度不小”，中国人民大学中国就业研究所副所长杨伟国昨日对《第一财经日报》说。上海社科院人口与发展研究所常务副所长周海旺也对本报表示，这些措施会有积极作用。他还认为，解决就业的关键在于国家宏观经济形势好转，经济保持较快增速。

“核心问题还是要就业，最缺的还是岗位”，杨伟国逐条分析了七大措施。在他看来，鼓励高校毕业生到城乡基层、中小企业和非公有制企业就业，牵涉很多细节问题——一直以来，这些地方是多数大学生“最后的选择”，从人力资本投资的角度看，一般不可能成为首选。目前，基层政府部门的确可以增加岗位，而很多中小企业自身经营面临困难，未必有足够的劳动力需求。

宁波市北仑区政策研究室主任傅晓对本报记者说，他们的公务员岗位的确比去年多了一倍，但企业能否增加岗位很难讲，在目前的情况下，能做到不裁员就算不错了。上海财经大学学生就业指导中心主任谭予絮也对本报记者表示，他们一直在引导学生改变就业观念，最近正准备携手上海有关行业协会，远赴云南、重庆、陕西等地，与那里的行业协会一起建立就业基地，实实在在为毕业生提供岗位。“中小企业不裁员、不减薪就不错了，难以期待他们留出岗位”，谭予絮坦言，他们去年12月曾走访中小企业，组织了分行业的小型供需见面会，“很艰苦”，今年3月

还会推出就业服务月，可以说是“使出了浑身解数”。

至于自主创业，杨伟国说，这是解决就业的好途径，在经济不景气的情况下，还需要多项配套政策跟上。杨伟国说，“对高校毕业生从事个体经营符合条件的，免收行政事业性收费，落实税收优惠、小额担保贷款及贴息等扶持政策”，这一政策对创业的确有帮助，可降低创业企业的管理成本，但目前的关键是大学生尚缺乏创业能力。他表示，大学生不缺创业精神，但是高等教育长期以知识教育为主导，学生在独立思考、操作上的训练不足，其创业能力的提高不可能在短期内解决。

对于“强化毕业生就业服务”，杨伟国表示，这可以提高劳动力市场的运行效率，解决一部分就业问题。另外，他说，“完善离校未就业毕业生见习制度，从2009年起，用三年时间组织100万未就业高校毕业生开展见习”的思路很好，如何操作需要精心设计。杨伟国担心的是，如果这些未就业毕业生是到有关企业去实习，可能会影响其他毕业生就业，因为企业可能选择成本更低的见习生。

杨伟国建议，比如国防部门可扩大岗位规模，毕竟这些部门受金融危机影响较小，教育部也可适当扩大研究生招生规模，比如5%，“危机是周期性的，政府还需要加大社会保障体系建设、维持社会稳定”。

资料来源 任绍敏：《国务院出台七措施扶助大学生就业》，载《第一财经日报》，2009-01-08。

这个案例讨论的是2008年金融危机背景下国家对大学生就业的政策投入，其核心在于政府与市场的互动以求解决大学生的就业失衡。从案例中，我们可以看到大学生就业涉及了国务院及各级各类政府部门、高等教育与高校、企业与自主创业、纸质媒体与电子媒体、城乡基层与国防部门、研究机构与研究者等各种利益相关者。但是所有这些问题都可以在劳动经济学的框架中得到解释，如果更乐观一点，也许可以进一步得到解决。这可见劳动经济学所涵盖的领域之广泛，以及对于社会经济生活的价值。事实上，事情还不仅仅限于此。

1.1 劳动经济学的价值

没有哪一个学科能像劳动经济学那样与我们每个人的职业、生活乃至生命如此地密切相关。我们绝大部分人的一生中的大部分时间是作为劳动者度过的，而其他时间则又或多或少的与其劳动时间紧密相连。例如，教育的决策在很大的程度上与个人的职业发展紧密相连。劳动经济学有助于个人更好地理解个人职业发展的劳动力市场环境及其动态变化，从而更好地进行个人职业生涯决策，过上更美好的生活。全生命周期的劳动经济学分析，更是从一个人的出生到离开这个世界都有涉及，甚至于一个人是否需要来到这个世界，劳动经济学也都尝试理解。这一点，看看贝克尔的家庭生产理论就很清楚了。劳动经济学能够帮助我们更好地理解自己作