

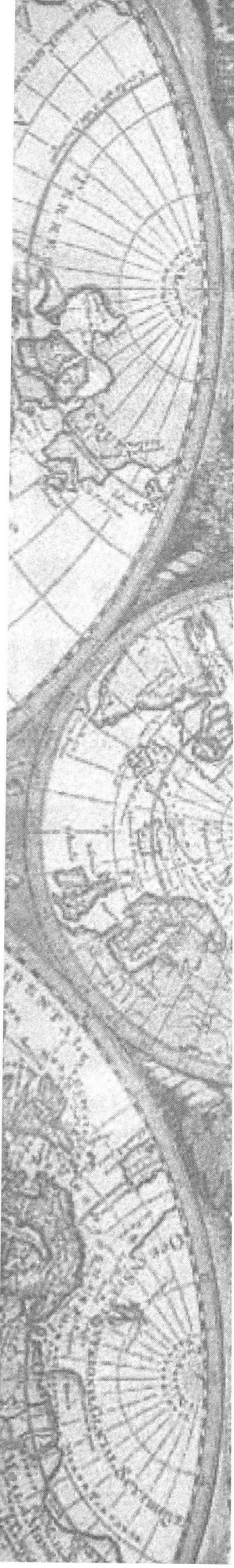
当代人力资源管理系列教材

宏观劳动力资源配置

张建武 李楠 朱琪 主编



科学出版社



当代人力资源管理系列教材

宏观劳动力资源配置

张建武 李楠 朱琪 主编

科学出版社

北京

内 容 简 介

宏观劳动力资源配置问题是劳动经济学科的重要组成部分,劳动力资源在区域、产业、行业间的流动与配置有其内在的规律和特点。本书从劳动力资源配置的概念和原理出发,对劳动力资源在第一、二、三产业中的配置,以及城乡劳动力资源配置、劳动力流动、劳动力资源配置方式等分别进行研究分析,并结合我国劳动力资源的历史数据和经济发展的实践,总结分析了我国劳动力资源宏观配置的历史、现状及发展趋势,提出了合理优化配置劳动力资源的建议。本书在编写过程中,运用了大量的数据,以及一些案例进行解释和描述,资料充实,尽量少地使用复杂的数据公式的推导,以方便读者理解宏观劳动力资源配置的特点,避免读者卷入数学公式的推导之中。

本书可作为人力资源管理专业的教材,也可供相关工作人员阅读、参考。

图书在版编目(CIP)数据

宏观劳动力资源配置/张建武,李楠,朱其主编. —北京:科学出版社, 2015

当代人力资源管理系列教材

ISBN 978-7-03-043640-5

I. ①宏… II. ①张… ②李… ③朱… III. ①劳动力资源-资源配置-教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 045673 号

责任编辑:张 宁 王国栋/责任校对:鲁 素

责任印制:霍 兵/封面设计:蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

大厂书文印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015 年 6 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2015 年 6 月第一次印刷 印张:15

字数:355 000

定价:35.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

主 编 简 历

张建武，男，博士，1969 年 10 月出生于新疆维吾尔自治区石河子市，籍贯山东省曲阜市，中国共产党党员，现为广东外语外贸大学云山杰出学者，华南师范大学劳动经济研究所所长，主持国家级、省部级科研项目多项，发表学术论文 80 余篇，出版著作多部。

李楠，女，博士，1972 年 5 月出生于黑龙江省齐齐哈尔市，现为广东外语外贸大学商学院教师，主要研究人力资源开发与管理，发表学术论文 20 余篇。

朱琪，男，博士，1971 年 2 月出生于湖南省湘潭市，现为华南师范大学经管学院教授、博士生导师，主要研究劳动经济理论与政策，主持国家级、省部级研究课题多项，发表学术论文 80 余篇。



Series Preface

丛书序

人力资源管理是企业管理的重要职能。与财务管理等其他职能管理相比，人力资源管理的效果会更多地受到雇员主观能动性的影响，因而具有更大的不确定性。这需要人力资源管理者充分理解雇员个性的多样性，根据雇员不同的需求特点，设立具有针对性的激励制度和约束机制，最大程度地激发雇员的工作热情和工作潜能，以实现雇员利益目标和组织绩效目标的一致。人力资源管理者绝不仅仅是企业绩效的追求者，同时也一定是雇员利益的守护者。

与土地、资本、技术等企业生产要素相比，知识的重要性越来越突出，知识管理已成为人力资源管理的重要内容。设计知识创新机制、实现企业知识编码、构建知识共享平台是人力资源管理者面临的重要任务。这需要将人力资源管理的重点从绩效管理拓展到创新管理、从雇员的工作技能管理拓展到雇员的学习能力培养。人力资源管理者不仅是监督者，同时也应该是教育者。

与作业管理等需要严格的时间控制和空间界限的管理活动相比，人力资源管理具有长期性和渗透性。价值观、行为模式、道德规范等企业文化要素对人力资源管理制度设计和人力资源管理活动的效果发挥着关键的作用。企业文化的设计与修炼、传承与发展是人力资源管理者的重要责任。只有升华雇员的社会责任、提高企业的信用资本，人力资源管理才能达到维持企业持续经营的长远目的，才能实现企业提高社会福利的使命和愿景。

人力资源管理是华南师范大学经济与管理学院重要的教学和科研领域。长期以来，一批年富力强的中青年教师在该领域辛勤耕耘，取得了可喜的成效。在科学出版社的精心组织下，学院组织力量撰写了这套丛书，试图反映人力资源管理的主要内容以及人力资源管理的新趋势，并就教于同行专家和社会各界人士。

彭璧玉

二〇一五年一月十九日于广州



Foreword

前言

宏观劳动力资源配置是劳动经济学科的重要组成部分。本书以改革开放以来我国经济体制改革为背景，以改革实践经验为原材料。在编写过程中坚持：①理论与实际相结合，一方面从我国经济改革与发展的过程中提炼和总结宏观劳动力配置的内在规律，另一方面根据相应的理论对我国劳动力配置的历史与现状进行解释，并分析其配置的效率。②引进与改造相结合，吸收国外的理论与我国劳动力配置相适应的内容，加以改造和利用。③历史与未来相结合，对我国未来劳动力的宏观配置提供指导。

本书由华南师范大学经济与管理学院张建武教授、李楠博士、朱琪教授共同担任主编。华南师范大学经济与管理学院李强教授对本书的出版提出了宝贵的意见，邓江年、楼芸、胡杨玲、朱勇、江丽媛等对本书的数据处理与校对做了大量工作，同时，科学出版社的编辑同志以及审稿专家也为本书付出很多，在此一并表示衷心的感谢。

由于编者水平有限，以及我国社会经济处于转型过程中，尤其是劳动力资源在产业间、地区间、行业间的配置处于不断变化中，而影响因素又是复杂多样的，在编写过程中感觉到本书的体系、结构以及材料运用方面都有欠妥当之处，希望广大读者及学界同仁批评指正。

编者

2015年3月



Contents

目 录

丛书序

前言

第一章 导论	1
--------------	---

第一节 宏观劳动力配置的研究意义、研究对象	2
-----------------------------	---

第二节 宏观劳动力配置的研究方法	5
------------------------	---

第三节 内容结构和学习目的	7
---------------------	---

思考题

第二章 宏观劳动力配置原理	8
---------------------	---

第一节 基本概念、原理	9
-------------------	---

第二节 劳动生产率与劳动力配置	17
-----------------------	----

第三节 劳动力资源配置的制度分析	19
------------------------	----

第四节 劳动力资源配置有效性	24
----------------------	----

思考题

第三章 我国宏观劳动力资源配置方式的历史变革	26
------------------------------	----

第一节 传统体制下的宏观劳动力配置	27
-------------------------	----

第二节 中国二元经济与劳动力配置	35
------------------------	----

第三节 劳动力市场配置	40
-------------------	----

思考题

第四章 劳动力流动与配置	49
第一节 劳动力流动概论	50
第二节 劳动力流动的微观成本效益分析	58
第三节 劳动力流动的宏观成本效益分析	61
第四节 我国劳动力流动的特征	66
.....	
思考题	
第五章 城乡劳动力资源配置	74
第一节 城乡劳动力资源配置的方式	75
第二节 城乡劳动力配置现状	76
第三节 户籍制度对城乡劳动力资源配置的影响	82
第四节 城乡间劳动力资源配置的变化趋势及影响因素	83
.....	
思考题	
第六章 产业结构与劳动力配置	85
第一节 劳动力配置和产业结构演进的互动效应	86
第二节 我国产业结构与劳动力配置	93
第三节 产业结构变动对就业的贡献	119
第四节 促进产业结构和劳动力配置的协调发展的途径	130
.....	
思考题	
第七章 第一产业劳动力资源配置	142
第一节 农业劳动力资源的配置原理和决定因素	143
第二节 我国农业劳动力配置状况	145
第三节 农业剩余劳动力的转移	151
第四节 优化第一产业劳动力资源配置	157
.....	
思考题	

第八章 工业劳动力配置..... 165

第一节 工业劳动力资源配置的决定及影响因素..... 166

第二节 中国工业部门劳动力配置状况 168

第三节 中国工业劳动力配置改进..... 176

.....

思考题

第九章 第三产业劳动力配置 184

第一节 第三产业劳动力数量配置原理..... 185

第二节 我国第三产业劳动力配置 188

第三节 促进第三产业发展的途径..... 210

第四节 第三产业劳动力配置的改进措施 216

.....

思考题

主要参考文献..... 227

第一章 导 论

[内容提要]

劳动力在国民经济各部门、各行业,以及区域间的配置对于经济增长和经济持续健康发展具有重要的意义。本章主要介绍宏观劳动力资源配置的研究意义、研究对象、主要内容,以及主要研究方法,结合我国经济发展的实践,重点理解搞好宏观劳动力资源配置对于促进经济持续健康发展的重大意义。

[学习要点]

1. 理解和掌握宏观劳动力配置的意义。
2. 掌握宏观劳动力配置的主要内容。
3. 了解宏观劳动力配置的方法和对象。



第一节 宏观劳动力配置的研究意义、研究对象

一、宏观劳动力配置的研究意义

劳动力生产要素是社会生产力的重要组成部分，是推动社会生产力进步的核心力量。劳动力要素、土地要素、资本要素、技术要素等生产要素只有有效地组合和配置在一起，才能形成现实的生产力，并创造出社会财富。如果这些生产要素不能有效地进行配置和合理组合，这就意味着这些生产要素的浪费，生产的产出不可能达到最大化。因此，有效地配置好各生产要素，充分发挥各生产要素的作用，对于实现社会财富的增长意义重大。

在所有的生产要素中，只有劳动力生产要素是唯一具有能动性、革命性的要素，它的开发利用程度决定着其他社会经济资源的开发利用程度，并最终决定着社会文明的进步程度。随着社会经济的发展，对人力资源开发的深入进行，劳动力生产要素在生产中的能动作用越来越强，它对经济增长的贡献越来越大。因此，有效地开发利用劳动力资源，做好劳动力资源在国民经济各部门、各地区、各企业、各岗位上的合理配置，就等于是提高了社会生产力水平，为有效地利用其他生产要素提供了前提保证。

改革开放以来，我国处于社会经济的转型时期，农村劳动力从第一产业向第二、第三产业的转移，这种转移既是城乡劳动力资源在产业间的重新配置，也是劳动力重新进行就业选择的过程。但由于劳动力资源的能动性和社会性特征，劳动力的就业选择还应该被赋予社会分工的含义。所以，研究劳动力资源的重新配置问题，在一定程度上也是研究劳动力的就业选择问题，其目的都是提高劳动力资源的利用效率，提高社会分工的效率，最终促使经济发展。根据已有的研究成果，中国实施改革开放政策以来的经济增长有16%~20%的份额是来源于劳动力流动和劳动力重新配置引起的生产率提高。因此，研究劳动力资源的配置，进一步做好劳动力与其他生产资料的配置，对于有效促进增长确实具有极为重要的意义。

具体来看，宏观劳动力配置的研究意义主要在于以下几个方面：

1. 劳动力资源的合理配置属于自然规律

不论何种社会和生产水平，不论是否有意识，客观上都存在按一定比例将社会劳动力资源在第一、第二、第三产业间进行分配的现象。例如，从奴隶社会、封建社会、资本主义社会，到社会主义社会，客观上都存在着社会劳动力资源在不同部门和行业中进行配置的问题。从人类发展的历史来看，社会生产力水平越高，在农业部门中配置的劳动力就越少，而在第二、第三产业中配置的劳动力越多。例如，传统的农业社会，社会劳动力资源主要配置在农业部门，而在现代工业化社会，社会生产力水平较高，农业劳动力逐渐地流向非农产业和城镇，社会劳动力资源主要集中在工业部门和城镇地区，在第二、第三产业中就业。这种现象是不以人的意志为转移的，只是在不同社会制度下，社会劳动力资源在产业中配置的方式和手段不同。

从社会发展的历史来看，劳动力资源配置主要有两种方式，一种是按照计划的方式进行



分配,即在国民经济各部门有计划按比例的合理分配劳动力资源,过去传统的计划经济国家或地区就是按照这种方式配置社会劳动力资源,它是通过行政手段来分配劳动力资源。另一种是按照市场的方式进行分配,市场经济国家或地区主要是按照这种方式配置劳动力资源,它以市场需求为导向,通过价格机制引导劳动力资源的流向,最终实现对劳动力资源在国民经济各部门和各地地区的配置。

2. 劳动力资源的合理配置是首要的经济规律

社会财富的增长与生产是各生产要素有效结合的结果。如果各生产要素配合的比例不合理,就意味着存在资源的浪费,意味着经济效益的损失。但是,生产要素究竟如何才能有效地配置,这取决于什么?这是学者一直探讨的问题。生产要素的有效配合取决于支配它、利用它的其他资源,而这种资源就是具有能动性的劳动力资源,具体来说,取决于高素质的劳动力资源。因此,合理地配置劳动力资源是提高生产力水平,提高经济效益的首要因素。

马克思对于劳动力资源的合理配置上曾经指出:“如果共同生产已成为前提,时间的规定当然仍有意义。……正像单个人必须正确分配自己的时间,才能以适当的比例获得知识或满足对他的活动所提出的各种要求。社会必须合理地分配自己的时间,才能实现符合社会全部需要的生产。因此,时间的节约,以及劳动时间在不同的生产部门之间有计划地分配,在共同生产的基础上仍然是首要的经济规律。这甚至在更加高得多的程度上成为规律”。在一定程度上,合理分配劳动力资源,其实质就是合理分配社会劳动时间,而合理分配社会时间资源,就是合理分配劳动力资源。这两者的含义和实质是一样的。

随着世界经济的发展,劳动力生产要素,尤其是优质的劳动力要素在经济发展中的作用日益凸显,如新加坡、日本等国家或地区在第二次世界大战(以下简称二战)后之所以能够迅速地实现工业化和现代化,重要原因就在于它们拥有一支高素质的劳动力队伍,而这些高素质的劳动力队伍对于实现其经济起飞和加速国家工业化发展起到了关键作用。

事实上,二战后许多国家已经意识到劳动力资源中的特殊资源——人才资源是决定国家间政治、军事和经济竞争胜负的关键要素,更是决定企业间经济竞争的基础。伴随着经济全球化趋势的加强,资本、劳动力、技术等生产要素流动性越来越强,各国、各地区都在采取各种积极的方式吸引优质的劳动力要素。例如美国制定的《加强 21 世纪美国竞争力法》、日本制定的《外国科技人员招聘制度》、欧盟制定的《走向知识化欧洲》等,这些政策的核心问题是要吸引世界优秀人才落户,以增强其综合竞争力。针对全球人才竞争的发展态势,2003 年 12 月,党中央、国务院召开了全国人才工作会议,并颁布了《中共中央、国务院关于进一步 strengthening 人才工作的决定》,在此决定中明确提出要把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划,大力开发人才资源,实现人才强国战略。同时指出,要实现全面建设小康社会的宏伟目标,就要把人才作为推进事业发展的关键因素,要努力建设一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,大力提升国家核心竞争力和综合国力。要实施人才强国战略,必须对传统的人才资源开发方式、管理利用模式进行改革,创新人才工作机制、创新人才利用模式、创新人才开发机制,围绕人才资源的开发利用整合社会资源。实际上,人才资源之所以如此重要,其根本原因就在于人才资源的能动性高,对于整个社会资源的配置能够起到巨大的作用。因此,必然要把这种特殊的资源配置到关键的岗位、部门、行业和地区,以起到促进社



会经济发展的目的。

在一定程度上,研究劳动力资源的意义还在于通过分析劳动力资源的配置变化,研究第一、第二、第三产业的变化与劳动力资源配置的关系和特点,研究分析何种劳动力资源配置制度是有利于实现劳动力资源的有效配置。

二、宏观劳动力配置的研究内容、研究对象

宏观劳动力配置是劳动经济学学科的重要组成部分,其研究方法和基本理论主要来源于经济学及劳动经济学的理论与方法。事实上,劳动经济学所研究的是从劳动力要素出发,结合经济发展需要,根据劳动力生产要素的特性,重点研究如何从制度上作出安排和从经济上提供刺激,以调动和刺激劳动力生产要素的创造力和劳动积极性,实现社会福利的增长。宏观劳动力配置正是以劳动经济学理论方法为指导,研究劳动力资源在宏观层面上与生产资料的结合,并实现社会福利的增长。具体来看,宏观劳动力配置主要是从制度和经济的角度研究如何实现劳动力资源在国民经济各产业、空间上的有效利用和合理配置,其内容包括:①不同制度下劳动力资源配置问题。从制度的角度分析不同制度下劳动力资源宏观配置的特点及对产业结构变化的影响。②根据一定的价值尺度和福利目标对劳动力资源配置的经济效率及其决定因素进行评价分析,并提出如何从制度层面上改善劳动力配置的政策建议。③历史地分析劳动力资源配置变化与产业结构变动、制度变迁的相互关系。

宏观劳动力配置作为劳动经济学学科的重要组成部分,其中心任务是研究劳动力资源的有效配置问题,但它不是从微观的角度研究企业内部各岗位与劳动力资源的配置,而是从宏观的角度研究劳动力资源在地区间、产业间、行业间如何进行合理配置,它研究劳动力在产业间、行业间、地区间的流动具有什么样的内在变化规律,是什么因素影响和决定劳动力在产业间、地区间、行业间的配置,侧重于从总量结构和宏观上研究劳动力资源的配置。宏观劳动力资源配置的研究范围也包括从产业结构和地区发展的角度研究劳动力资源配置的变化规律。

与劳动经济学其他科目相比较,宏观劳动力配置问题的特殊性在于:

(1) 劳动力资源的宏观配置既包含有宏观的影响和决定因素,也包含有微观的影响因素。从宏观上看,劳动力资源在产业、地区、行业上的配置,都有其特殊和独特的运行规律。从微观上看,劳动力资源在宏观上的配置又离不开企业的劳动力需求和劳动者个人的劳动供给行为。在一定程度上,宏观劳动力的配置也是劳动者和用人单位微观经济行为的总和。

(2) 宏观劳动力资源配置的研究考虑到两个方面,一是从经济和制度的角度来研究劳动力资源在宏观层次上的配置,从利润最大化或效用最大化的角度出发研究劳动力资源在行业、产业、地区间的配置。二是根据消费需求决定生产、消费秩序决定生产秩序、生产秩序又决定劳动力资源在产业间分配秩序的基本理论,分析劳动力资源的配置规律。从需求层次来看,社会首先要满足对食物的需要;其次是衣、住、行等方面的需要;再次是文化、教育、卫生、安全等方面的需要。因此,劳动力资源首先要满足农业部门生产的需要,即食物的需要;其次是衣、住、行、文化、教育等方面的劳动力需要,即按照第一、第二、第三产业的顺序配置劳动力资源。事实上,社会生产的目的也是为了满足人们对物质和精神产品的需要。

(3) 劳动力资源配置的特殊性还在于劳动力资源的特殊性。劳动力资源与自然资源、货



币资本等资源相比,它具有其他生产要素所不具有的能动性特点。劳动力的载体是人,是具有体力和智力资源的综合体,劳动力的体力和智力可以通过后天的培训、教育等措施获得提高。而且,更为重要的是人是有情感的,不仅仅是经济人,而且是经济人、社会人、政治人的综合。因此,劳动力资源在行业间、产业间、地区间的配置既受到经济规律的作用,同时,又受到社会、政治等因素的影响。比如,社会习俗、习惯等因素,对劳动力的配置都会产生影响和作用。

(4) 社会性。劳动力的配置是生产资料与劳动力要素在不同的产业、地区间的结合,这种结合必然会产生不同社会关系,尤其是在不同的生产资料所有制、不同的经营方式等条件下,劳动力与不同生产资料所有制的结合必然会产生不同的社会关系和劳动关系。

(5) 经济性。劳动力资源是一种经济资源,社会上各类用人单位使用劳动力资源需要支付相应的费用,即工资和其他福利。因此,国民经济各单位应尽可能节约地使用劳动力资源,以满足最大的经济收益,而劳动者个人也尽可能做到人职匹配,发挥自己的才智。

(6) 变动性和相对稳定性。由于生产力水平的不断进步、社会分工的深化,以及社会需求结构的变化,劳动力在国民经济各行业、产业间的配置也在不断变化,劳动者在不同的行业间、产业间、地区间的流动非常频繁,不断变化。但是,产业的变化、地区生产资料的总量、产业和行业的技术水平又是相对稳定的。所以,劳动力的配置又具有相对的稳定性。

另外,劳动力资源的配置还与政府的经济政策有着极为密切的关系。如政府贸易政策的变动就会改变劳动力资源的配置。如改革开放之前,珠三角的东莞、深圳是以传统农业为主的地区,但是,改革开放以后,当地政府积极引进外资,大力发展外贸出口和加工制造业,制造业占 GDP 的比重迅速上升,农业产业只占当地 GDP 的小部分,而劳动力资源在产业中的分配也由此发生了巨大变化,劳动力资源由过去主要在农业中就业转变为主要配置在第二、第三产业中。

同时,劳动力资源的配置还与当地的自然资源禀赋和生产条件具有极为密切的关系。如当地的矿产资源丰富,劳动力资源在矿业中的就业人数就会多,港口和贸易资源较丰富的地区,劳动力资源从事贸易、港口运输等行业就多。

第二节 宏观劳动力配置的研究方法

解决和研究问题必须要有方法。关于什么是方法,有不同的解释,在韦伯斯特大学词典中的定义是:“做某件事、或为做某件事的方式、技术或过程”。韦氏新世界美国英语词典给出的解释是:“做任何事的方式、模式、程序、过程,特别是关于教育、调查等的有规则的、有条理的、明确的程序或方式”。布雷迈尔指出,方法一词是难以定义的。事实上,从这些定义中我们可以看出,方法实际上是指给定领域中进行探索的一般途径的研究,是指用于完成一个既定目标的具体技术、工具或程序。

劳动力在宏观层面上的配置,既受到消费秩序的决定,也受资源禀赋、要素价格的影响,同时也受一个时期国家经济政策的影响,可以说宏观劳动力的配置受到多种因素综合的作用。因此,要研究这一问题,需要多种方法。具体来看,对宏观劳动力资源配置的主要研究方法包括:



1. 系统科学方法论的研究方法

系统是由若干既有区别又有联系、相互作用的要素构成,处在一定的环境之中,具有特定功能的有机集合体。它具有集合性、相关性、目的性和环境适应性的特点。

系统科学方法论是从系统的思想出发,对所研究的事物进行系统分析和处理的一般途径或路线。从宏观劳动力配置的角度看,它具有以下特征。

综合性:把所研究的事物从它的构成、功能、相互联系等方面联系起来进行观察,探索其中的内在逻辑关系。如对于第一产业劳动力的配置研究,从第一产业的生产特点、产品需求特点、发展趋势、作用等方面来分析第一产业劳动力资源配置的变动规律。

整体性:把所要研究的事物作为一个统一的有机体加以研究,揭示它们之间相互依赖、相互结合、相互制约的所有关系,从中得到有关系统的特征和运动规律。如研究第一、第二、第三产业劳动力资源的流动,及其与各产业发展的内在关系,要结合起来一起研究。

定量性:把所要研究的事物通过数学或模型的方式表达出来,使问题更加精确化。如第一、第二、第三产业劳动力资源配置的数量变动。

最优化:寻求事物之间内在关系的最优状况,这是进行研究的最终结果,达不到最优,意味着资源的浪费。如劳动力资源如何在产业间的配置达到最优状态。

另外,系统科学方法论还具有有效性、信息化、人-机系统最佳处理问题方法等特点。总之,劳动力资源配置要利用系统科学的方法,分析影响劳动力资源配置的因素,并把它们综合起来考虑,以实现资源的最优配置。

2. 实证分析方法

实证分析方法是在一定的假设条件下回答“是什么”的问题。实证分析方法认为人的行为是在一定前提下决定的,前提变了,行为也就变了。经济学是研究人的经济行为,是研究人在资源“稀缺性”和人的“理性”条件下如何进行决策的。资源的稀缺性决定了经济主体如何在此条件约束下安排其有限的资源。理性的经济行为人决定了经济主体要追求其效用或利润最大化。因此,经济行为人或经济主体在资源稀缺的条件下,通过有效地分配其资源,以实现其利润或效用最大化。

实证分析方法用于分析宏观劳动力配置的微观机理,用于解释劳动力资源的需求者和供给者的经济行为,如劳动力资源在产业间、地区间的流向问题等。

3. 规范分析方法

规范分析是用一定的价值观去评价经济主体产生的经济效益的好坏、制度和政策的效率高低,它所回答的是“应该是什么”的问题。在经济学中,通常用“互惠”原则作为判断应该是什么的价值观。不同的利益主体在进行交易时,应满足所有人都从交易中获益、部分人获益但是没有人受损、部分人获益部分人受损但是总福利仍是增长的要求。

宏观劳动力配置在研究劳动力资源在行业间、产业间、地区间的配置过程中,同样要遵循有利于社会总体福利水平提高的要求。也就是说劳动力资源合理配置应该要保持社会财富不断增长的要求。



第三节 内容结构和学习目的

一、内容结构

宏观劳动力是研究劳动力资源在行业、产业、地区间的配置。具体来看,宏观劳动力配置的主要内容包括以下方面。

(1) 宏观劳动力配置研究通过何种方式或机制将社会劳动力资源有效地配置到国民经济各部门、各地区。它包括从静态和动态两个方面观察劳动力资源在国民经济部门间的配置过程。

(2) 研究国民经济各部门所需要的劳动量问题,实际上是研究劳动力的社会分工问题。社会上每一种产品的生产都需要一定数量的劳动力,而社会产品生产之间存在着必然的内在联系,这必然导致劳动力在国民经济各部门间存在着分工,如农业部门劳动力与工业部门劳动力之间的分工问题。由于社会分工的差别从而生产不同的产品,进而决定劳动力在不同产品、产业间的配置,这是宏观劳动力配置的重要内容。

(3) 研究劳动力在不同的行业、产业、地区间的配置方式,即市场机制是如何作用于劳动力的配置,是劳动力配置系统的极为重要的内容。

(4) 研究不同的经济发展阶段和时期,劳动力配置系统的特点。

(5) 研究城乡间劳动力的流动机制及其特点。

(6) 研究第一、第二、第三产业劳动力配置的特点和变化趋势。

宏观劳动力资源的合理配置是一个重要的经济问题,它的合理配置关系到其他资源的合理配置,或者说关系到整个社会资源的配置问题。

二、学习目的

学习宏观劳动力配置主要是从行业、产业、地区的角度来研究劳动力资源配置的内在运行规律,完善对劳动经济学学科知识的系统理解,健全宏观人力资源管理方面的知识结构,掌握劳动力资源配置方面的宏观知识。

本书从劳动力配置的一般规律出发,阐述劳动力在行业间、产业间、地区间配置的一般规律,在此基础上,对我国劳动力在第一、第二、第三产业间的配置及其变化特点和趋势进行实证分析,并通过国际比较总结我国劳动力宏观配置规律和变化特点。

[思考题]

1. 宏观劳动力配置的主要研究内容。
2. 搞好宏观劳动力配置对于我国经济发展的意义。
3. 宏观劳动力配置的主要研究方法。



第二章 宏观劳动力配置原理

[内容提要]

本章介绍宏观劳动力配置的基本原理，劳动生产率对劳动力配置的影响，以及制度因素对劳动力资源配置的影响。劳动力合理配置是社会经济发展的首要经济规律，其中劳动生产率对劳动力配置具有极为重要的影响，劳动生产率越高，同等条件下所需要配置的劳动力越少，反之越多。制度因素对劳动力的宏观配置具有重要的影响，劳动力的合理配置需要与之匹配的制度设计，要满足劳动力在区域间、产业间、行业间等的合理流动。

[学习要点]

1. 掌握宏观劳动力配置的基本原理。
2. 掌握和理解劳动生产率对宏观劳动力配置的影响。
3. 理解制度对宏观劳动力配置的影响。
4. 理解劳动力资源配置的效率。