

复旦博学



复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

职业发展 经济学

杨伟国 王子成 主编

Economics of Career
Development



复旦大学出版社

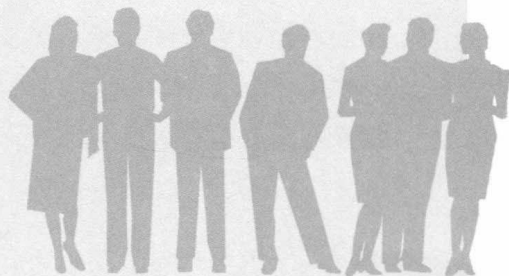


复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

职业发展 经济学

杨伟国 王子成 主编

Economics of
Career Development



 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业发展经济学/杨伟国,王子成主编. —上海:复旦大学出版社,2015.4
(复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿)
ISBN 978-7-309-11298-6

I. 职… II. ①杨…②王… 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(2015)第054937号

职业发展经济学

杨伟国 王子成 主编

责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路579号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

上海春秋印刷厂

开本 787×1092 1/16 印张 14.25 字数 265 千

2015年4月第1版第1次印刷

ISBN 978-7-309-11298-6/F·2128

定价:29.80元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

“博学而笃志，切问而近思。”

(《论语》)

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。

复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学

主编简介

杨伟国，经济学博士，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师，教学研究领域为：劳动经济理论与政策、人事管理经济学、战略人力资本审计、人力资源指数、劳动与雇佣法经济学。现任中国人民大学劳动人事学院院长、中国人力资本审计研究所所长、中国人民大学中国就业研究所副所长、德国劳工研究所（IZA）研究员、美国劳动力管理研究院（WFI）顾问委员会成员等。先后任职于国家商务部（原外经贸部）、深圳海王集团、中国南光进出口总公司、南光捷克有限公司（布拉格）、中国光大银行、中国社会科学院等机构。1999—2000年德国法兰克福大学阿登纳基金会联合培养博士生，2005年美国国务院国际访问者项目（IVP）学者，2005—2006年中德DAAD-PPP项目（德国奥斯纳布吕克大学）学者，2010—2011年美国汉弗莱学者（HHFP，美国宾州州立大学）。主持或参与数十项国家社科重点、社科基金、教育部重大攻关、社科院、教育部、财政部/世界银行、人社部、国家工商总局、北京市委、苏州工业园区等各类科研项目，发表论文逾百篇，著有《战略人力资源审计》（第1、2版）、《转型中的中国就业政策》、《劳动经济学》、《中国技能短缺治理》等（专著、合著、译著、教材）10多部。曾获北京市优秀人才资助计划、国家新世纪优秀人才计划、北京市哲学社会科学优秀成果一等奖、北京市教育教学成果奖（高等教育）一等奖、高等教育国家级教学成果奖二等奖、宝钢优秀教师奖等奖项。先后主持或参与信息与通信、金融、国际贸易、工贸、电力、石油天然气、农业、制造业、人才服务等多行业大型国有企业、民营企业、合资企业、上市公司以及政府部门等公共机构的战略人力资源咨询与培训项目近百项次。联系方式：weiguoyang@ruc.edu.cn

王子成，男，河南南阳人，暨南大学公共管理学院讲师，经济学博士。主要研究领域为劳动经济理论与政策。主持或参与国家社科基金、教育部人文社科规划基金等课题多项。在*China Agricultural Economic Review* (SSCI)、《管理世界》、《统计研究》、《经济学动态》、《中国农村经济》等杂志独立或者第一作者发表学术论文10余篇。

内 容 提 要

本书试图开展两个理论上的创新尝试。第一，尝试建立职业发展经济学的分析框架。本书的分析以劳动供给理论、家庭经济学、人力资本理论、工作搜寻理论、劳动迁移理论等为基础，采用现代经济学理论范式和分析框架，对职业活动和职业发展领域的经典研究成果进行系统的梳理和归结，为构建现代职业发展经济学学科新体系做一些准备工作。第二，尝试基于“职业发展链”创新职业发展经济学的研究内容。本书以职业的优化配置问题为核心，依照职业决策、职业选择、职业搜寻、职业投资、职业投入、职业流动、职业平衡、职业保障等职业发展链条上的各个环节对职业发展经济学的知识体系进行梳理，基本涵盖职业发展经济学的关键研究领域。

书中每章均以一则案例切入对具体问题的分析讨论，通过本章小结对重要知识点进行提炼，利用复习思考题和案例分析题加深学生对具体内容的理解和掌握，对于学有余力的学生，可以借助推荐阅读资料和网上资料拓宽视野。

丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

执行主任 杨伟国

委 员（按姓氏笔画顺序）

代 懋 王子成 李丽林 刘子馨 杨 俊

宋洪峰 陈玉杰 唐 镛 唐 乐 徐惠平

总 策 划 杨伟国 宋朝阳

总 序

复旦博学·21世纪人力资源经济学丛书

像“复旦博学·21世纪人力资源经济学丛书”这样国内第一个全新的系列最好应该有一个总序,以交代起因、编写原则、内容结构等事项,从而更好地帮助读者乃至作者本人理解我们所做的工作。我们特别希望这个系列能够成为我国劳动与人力资源问题的经济学研究取得突破的标志,更希望它能为我国的劳动与人力资源事业的发展添砖加瓦。

本系列的起因有三:第一,学科。劳动与人力资源问题的研究发展到今天,也到了需要基于劳动经济学建立分支学科体系的时候了。到目前为止,经济学在劳动与人力资源的各个领域的研究都积累了大量的成果,但是这些成果还都散落于诸多的学术期刊之中。“综合集成”的努力已经开始,但还需要更大的努力,更需要更大的成效,这就是我们现在正在做的。我们沿着拉齐尔教授所开创的将经济学应用于人力资源领域分析的道路继续前行,并且走得更远、更好。我们的工作尝试为劳动与人力资源的经济学分析提供一个相对完善的学科体系,为人类知识的进步作出贡献。尽管我们的工作还存在着这样或那样的不足,但我们努力做得更好。这些努力也是对我国关于劳动与人力资源专业建设缺乏学科理论基础的争论的一个回应,这些争论极大地阻碍了劳动与人力资源领域研究的进一步深入和劳动与人力资源专业建设的进一步提升。

第二,现实。在西方发达国家,事关就业失业、劳动关系、薪酬收入、社会保障等劳动与人力资源的问题一直是社会舆论的焦点,也一直高居政府议事日程的重要位置,甚至直接关系到政府首脑的前途。在我国,这些问题自改革开放以来也日益得到社会和政府的高度关注。学术界对于这些问题多视角的探索和研究也取得了巨大进展。尽管如此,在我国,无论在政府宏观政策领域,还是在管理实践领域,甚至在学术研究领域,个人经验行为仍旧扮演着关键的角色,从而导致我们对劳动与人力资源问题的认识不够清晰,对这些问题的解决不够理想,对这些问题的宏观决策不够科学。我们的工作应该尝试为这些问题的思考提供一个具有针对性的学科基础,特别是需要基于

经济学理论与分析工具的支持,而不是停留在描述性的水平上。

第三,人才。这是一个更大的问题,也是一个更为长远的问题。现代意义上的劳动与人力资源学科在中国还是很新的学科,但是我国在人才培养格局上却是发展很快,从高职到博士的不同层次的学历教育体系业已建立起来。现在的问题是,在培养的课程设置上,无论是广度还是深度都没有得到明确的规划。高职与本科的课程相同,本科与硕士的课程相似,乃至硕士与博士的课程相近。我们的工作尝试为学生们的广度与深度学习准备一个参照系,同时也能为劳动与人力资源界同仁的终身学习提供更多的选择。

基于上述考虑,我们为本系列的编撰确定了三项基本原则,这是我们对所有主编和作者的要求。第一,前沿导向。与当下国内教材最大的不同是,本系列力求做到关注前沿的实践问题,探索成熟的理论体系,反映最新的研究进展,聚焦关键的经典文献。我们基于大量的研究文献展开对劳动与人力资源实践前沿问题的探讨,关注学科的最新发展,试图通过这个方式来倡导学生对本领域理论体系和经典文献的学习和把握。第二,实践导向。我们一直坚持的一个理念就是,在本系列中经济学是为更好地分析劳动与人力资源问题服务的,所以这个系列不是“经济学导向的”,而是“管理实践导向的”。我们遵循这种导向,按照劳动与人力资源管理实践者熟悉的思路和框架构建本系列的分析框架,提供更清晰的经济学分析工具,这样有助于他们更好地在原有思考的基础上增加经济学的分析方法,深化他们对某个领域问题的理解。同样,对于即将走上工作岗位的劳动与人力资源专业的学生而言,他们也不会按照经济学的思路去进行管理,而且学校所学课程均以管理分析模式为主导,所以我们这种考虑也会让他们以最小的成本增强自己对管理的理解力。第三,思维导向。我们希望读者获得理论知识,但是我们更希望他们理解理论。我们似乎越来越不喜欢理论,大多数情况下,这是因为我们缺乏较好的理论训练,也是因为我们更倾向于习以为常的个人经验;我们没有也无法发现理论的价值。而思维能力的训练则非基于理论基础不可。在本系列中,我们关注了管理实践、理论模型、研究方法、研究综述、重点文献等每一个学习环节,旨在传授知识的过程中,潜移默化地借助于理论来培养良好的思维习惯。

本系列的策划准备历经5年时间。最早在2006年,我们试验性地在中国人民大学使用拉齐尔教授的《人事管理经济学》作为教材给本科生讲授人事管理经济学。但是,在教材使用的过程中,我们觉得可以编撰一本更适合中国学生的人事管理经济学教材。随之,我们发现经济学已经渗透到几乎每一个劳动与人力资源的分支领域(尽管非常分散)。我们开始着手收集整理文献,并循着这个思路,逐渐整理出八个相对清晰的领域,从而构成今天这个系列。它涵括了人力资源管理、总报酬、劳动与雇用法、劳动关系、薪酬、职业发展、社会保险、人力资源治理等当今劳动与人力资源领域最重要的方面,具体包括《总报酬经济学》(曾湘泉、宋洪峰主编)、《劳动与雇用法经济学》

(杨伟国、代懋主编)、《人事管理经济学》(杨伟国、唐鑑主编)、《薪酬经济学》(杨伟国、陈玉杰主编)、《劳动关系经济学》(李丽林主编)、《职业发展经济学》(杨伟国、王子成主编)、《社会保险经济学》(杨俊主编)、《人力资源治理经济学》(杨伟国、唐乐主编)。

我们每一位主编和作者都秉承严谨规范的态度,付出了艰辛的劳动和努力,但这个系列也是一项全新的、探索性的工程,我们的学术功底、专业理解与研究积累都还存在欠缺,其中必然还有许多不足甚至不对的地方,文责自负;特别是由于参与编写的作者较多,写作风格各有差异,内容层次定位不尽一致,虽经总编协调,也仍存有缺憾。我们期待着读者、学界及业界同行的批评指正,更祈望业内大家支持、扶持、参与、指导、主导这个学科的进一步发展,为我国劳动与人力资源实践提供更加科学的理论基础和分析框架。

我们特别感谢复旦大学出版社对这个系列的大力支持。复旦大学出版社与劳动人事学院合作多年,他们秉承“学术为先”的理念,克服市场压力,为我们学院的学者们创造了传播专业知识的大好机会,取得了卓越的成就。在这里,我们尤其要感谢复旦大学出版社的宋朝阳老师,他是真正的学术出版人。最后,我们特别感谢各位作者所付出的专业精神和全心投入。

中国人民大学劳动人事学院院长

中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长

曾湘泉

中国人民大学劳动人事学院教授,博士生导师

中国人民大学中国人力资本审计研究所所长

中国人民大学中国就业研究所副所长

杨伟国

2011年10月28日

前言

职业 发 展 经 济 学
Economics of Career Development

本书关注个人的职业生涯发展。在现代社会,随着专业分工的进一步深化,职业活动已成为人们社会生活的核心,关系个人生计及社会安定。如何引导人们合理从事职业活动,实现职业的最优化配置也成为研究关注的焦点。然而,经济学还没有系统地关注个人的职业生涯发展问题。这是本书的任务——围绕职业优化配置问题,在系统梳理国内外职业发展经济学研究经典文献的基础上,利用(劳动)经济学研究方法与分析框架来分析职业活动和职业发展问题,为构建职业发展经济学学科新体系进行一些初步的尝试。

本书试图开展两个理论上的创新尝试。第一,我们尝试建立职业发展经济学的分析框架。本书分析将以劳动供给理论、家庭经济学、人力资本理论、工作搜寻理论、劳动迁移理论等为基础,采用现代经济学理论范式和分析框架,对职业活动和职业发展领域经典研究成果进行系统的梳理和归结,为构建现代职业发展经济学学科新体系做一些准备工作。第二,我们尝试基于“职业发展链”创新职业发展经济学的研究内容。本书以职业的优化配置问题为核心,依照职业决策、职业选择、职业搜寻、职业投资、职业投入、职业流动、职业平衡、职业保障等职业发展链条上的各个环节对职业发展经济学的知识体系进行梳理,基本涵盖职业发展经济学的关键研究领域。

本书试图实现两个应用性的价值。第一,我们期望我们的工作对个人职业活动和职业发展有一定的指导价值。职业活动是人们生活的一大基本活动,关系到个人生计、家庭幸福以及社会发展。本书系统描述了职业活动现象及职业发展规律,有助于从业者形成科学的职业观及职业发展规划,引导从业者合理择业、从业,并通过职业投资、职业流动等行为实现个人全面发展。第二,我们期望我们的工作对企业人力资源管理与开发活动具有启发性的指导意义。职业发展经济学全面阐述了以职业优化配置为核心的个人职业活动现象,有利于企业对员工职业活动发展规律的认识和把握,制定激励性薪酬福利政策,科学指导和规划员工职业生涯,促进员工全面发展,提升企

业核心竞争力。

本书遵循“复旦博学·21世纪人力资源经济学丛书”总序中所确定的三项基本原则。第一,前沿导向。我们基于大量的研究文献展开对职业发展前沿问题的探讨,关注学科的最新发展,倡导学生对本领域理论体系和经典文献的学习和把握。第二,实践导向。我们坚持“职业发展实践导向”,坚持读者追求自身职业发展或人力资源管理者管理职业生涯的思路,以职业发展链为主线,提供清晰的经济学分析工具,帮助他们更好地、更深入地理解职业发展问题。第三,思维导向。我们希望读者获得理论知识,但是我们更希望他们能理解理论。我们坚信思维能力的训练非得基于理论基础不可,非得关注本领域的经典文献不可,非得理论联系实际不可。

本书是集体智慧的结晶。杨伟国、王子成担任主编,提出全书的总体框架、编写大纲和写作体系结构。全书编写具体分工如下:第1章,导论(杨伟国、王子成);第2章,职业决策(杨栋);第3章,职业选择(周荣杰);第4章,职业搜寻(张静祎、郭沐蓉);第5章,职业投资(李玉琪、张玉清);第6章,职业投入(徐祎琪、夏颖);第7章,职业流动(国艳敏、吴邦正);第8章,职业平衡(李奕萌、郭沐蓉);第9章,职业保障(邓璇、梁云)。王子成统阅了全稿,郭沐蓉协助修订了全稿并补充了部分内容,杨伟国最后统稿定稿。

希望本书成为职业发展经济学系统研究的起点。本书在编写过程中,作者们参阅了大量的文献,谨向这些学术同仁致以诚挚的谢意。书稿成于众手,内容繁简不一,行文风格各异,但均能比较准确地反映职业发展经济学研究的发展概况和最新态势。由于作者的学术水平有限,对于本书研究中的缺点和不足,恳请学界同仁及读者批评指正。我们更希望抛砖引玉,充分发挥经济学的力量与价值,共同关心劳动者的职业成长。

杨伟国 王子成

2014年11月26日

目 录

职 业 发 展 经 济 学
Economics of Career Development

第1章 导论	001
学习目标	001
引例	001
1.1 研究对象	002
1.1.1 工作与职业	003
1.1.2 职业发展	006
1.2 学科联系	007
1.2.1 职业发展经济学与劳动经济学	007
1.2.2 职业发展经济学与人事管理经济学	009
1.3 分析框架和研究方法	011
1.3.1 职业发展经济学的分析框架	011
1.3.2 研究方法	012
本章小结	014
复习思考题	014
案例分析	014
推荐阅读资料	015
网上资料	016

第2章 职业决策

017

学习目标

017

引例

017

2.1 简单职业决策：劳动与闲暇

019

2.1.1 闲暇与工作的时间分配

019

2.1.2 收入效应与替代效应

021

2.1.3 劳动力供给曲线

024

2.2 多重选择：闲暇、家庭生产与工作决策

026

2.2.1 双重选择：家庭生产与工作决策

027

2.2.2 三重选择：闲暇、家庭生产与工作决策

030

2.3 复杂选择：联合工作决策

032

2.3.1 联合工作决策理论

032

2.3.2 联合工作决策中的交叉效应

034

2.3.3 讨价还价模型

036

2.3.4 家庭职业决策的新发展

037

本章小结

039

复习思考题

039

案例分析

040

推荐阅读资料

041

网上资料

042

第3章 职业选择

043

学习目标

043

引例

043

3.1 职业选择理论

045

3.1.1 补偿性工资差异

045

3.1.2 享乐主义工资理论

046

3.1.3 补偿性工资差异研究中的数据和估计问题	048
3.2 不愉快工作特征与职业选择	049
3.2.1 工作风险的经济学分析	050
3.2.2 不愉快工作特征	052
3.3 弹性工作制与职业选择	053
3.3.1 弹性工作制	053
3.3.2 弹性工作制的实施效果	054
3.3.3 弹性工作制的经济学分析	057
3.4 福利与职业选择	058
3.4.1 福利的概念及影响因素	058
3.4.2 弹性福利计划	060
3.4.3 提供福利项目的经济学分析	061
本章小结	062
复习思考题	063
案例分析	064
推荐阅读资料	065
网上资料	066
第4章 职业搜寻	067
学习目标	067
引例	067
4.1 工作搜寻渠道	069
4.1.1 工作信息与搜寻渠道	069
4.1.2 互联网	070
4.1.3 社会网络	071
4.1.4 工作搜寻渠道的结合	072

4.2 工作搜寻的理论模型	073
4.2.1 简单的搜寻模型	073
4.2.2 动态搜寻模型	075
4.3 工作搜寻模型的扩展	077
4.3.1 纳入失业风险的工作搜寻模型	077
4.3.2 在职工作搜寻模型	078
4.3.3 二元经济中的工作搜寻模型	079
4.3.4 联合工作搜寻模型	080
4.3.5 结合宏观经济的搜寻模型	081
4.4 工作搜寻的实证研究	082
4.4.1 失业与工作搜寻	082
4.4.2 社会网络与工作搜寻	083
本章小结	085
复习思考题	086
案例分析	086
推荐阅读资料	088
网上资料	089
第5章 职业投资	090
学习目标	090
引例	090
5.1 学历与技能教育	092
5.1.1 教育回报率	093
5.1.2 教育的信号模型	095
5.1.3 高职和技校教育	098
5.2 在职培训	100

5.2.1 在职培训：个人收入曲线	101
5.2.2 一般培训投资成本分摊设计	104
5.2.3 特殊培训投资成本分摊设计	105
5.3 终身学习	106
5.3.1 人力资本生命周期	106
5.3.2 终身教育	109
5.3.3 终身学习的实践	110
本章小结	111
复习思考题	111
案例分析	111
推荐阅读资料	114
网上资料	114
第6章 职业投入	115
学习目标	115
引例	115
6.1 工作时间	116
6.1.1 工作时间长度	116
6.1.2 加班	118
6.2 缺勤	125
6.2.1 缺勤模型	125
6.2.2 缺勤的影响因素	127
6.3 工作团队	129
6.3.1 团队激励机制	129
6.3.2 团队规范	131
6.3.3 搭便车效应	132
6.3.4 个体选择工作团队的收益	133

6.4 工作创新	134
6.4.1 工作创新行为的决定模型	134
6.4.2 工作创新行为的影响因素	135
6.4.3 工作创新的建议项目模式	138
本章小结	140
复习思考题	141
案例分析	141
推荐阅读资料	142
网上资料	142
第7章 职业流动	143
学习目标	143
引例	143
7.1 职业流动模型	145
7.1.1 职业流动决策模型	145
7.1.2 职业流动的分类	146
7.2 工作流动	148
7.2.1 影响工作流动的因素	148
7.2.2 工资与工作流动	149
7.2.3 人力资本投资与工作流动	151
7.2.4 健康保险与工作流动	152
7.2.5 工作特征与工作流动	153
7.3 地区间的职业流动	154
7.3.1 工资与地区间的职业流动	154
7.3.2 地区间的职业流动成本	155
7.4 代际职业流动	159