

2009年北京市精品教材立项项目

教育部人文社会科学研究青年基金项目（10YJC880006）

北京市教育委员会人才强教深化计划中青年骨干人才资助项目（PHR201108336）

BEIJINGSHIJINGPINJIAOCAILIXIANGXIANGMU

人力资源经济学

边文霞 编著

RENLI ZIYUAN JINGJIXUE



中国劳动社会保障出版社

2009年北京市精品教材立项项目

教育部人文社会科学研究青年基金项目 (10YJC880006)

北京市教育委员会人才强教深化计划中青年骨干人才资助项目 (PHR201108336)

BEIJINGSHIJINGPINJIAOCAILIXIANGXIANGMU

人力资源经济学

边文霞 编著

RENLI ZIYUAN JINGJIXUE

福建师范大学
图书馆
藏书印记



T1057272

1057272



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源经济学/边文霞编著. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2012
ISBN 978-7-5045-9906-3

I. ①人… II. ①边… III. ①人力资源-经济理论-教材 IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 215775 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 11.25 印张 195 千字

2012 年 9 月第 1 版 2012 年 9 月第 1 次印刷

定价: 26.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

前 言

从西方古典经济学、现代经济学到当代经济学理论发展的轨迹看，早期西方经济学理论十分强调物质资本在经济发展中的重要作用，而忽视人力资源的重要性。20 世纪 60 年代中期，西方经济学家开始注重人力资源对经济发展战略意义的研究，甚至有些人把它看做是经济发展的决定因素。西方经济学家加里·贝克尔（Gary S. Becker）由于将经济学理论应用到人力资本等领域而登上了 1992 年诺贝尔经济学奖的领奖台。

在贝克尔看来，经济学作为一门科学，其研究方法虽然发端于人类对经济问题的思考，但却可以被应用到人文科学的任何一个领域。认为只要一种资源有多种用途，而它本身又是稀缺的，那么，有关这种资源的分配和选择问题，便可以纳入经济学的范畴，均可以用经济学的方法加以研究。由此，“人力资源经济学”作为一门崭新的经济学分支学科，作为企业内部人力资源管理行为剖析角度之一，越来越受到学者们的关注，其中，斯坦福大学的爱德华·拉泽尔（Edward P. Lazear）教授作为该领域的先驱和开拓者，对人力资源经济学的内涵做了明确界定，即人力资源经济学是用经济学方法来理解并解释企业人力资源管理中的选、育、用、留的行为与策略的一门学科。

本书部分内容借鉴了笔者 2005 年的博士学位论文部分模型，选用了笔者作为课题骨干成员参与的 2002 年北京市软科学项目“适应北京市高科技产业发展的人才激励机制研究”（主持人文魁教授、吴冬梅教授）的部分研究成果，作为主持人的 2010 年教育部人文社会科学研究青年基金项目（10YJC880006）与 2011 年北京市教育委员会人才强教深化计划中青年骨干人才资助项目（PHR201108336）的部

分研究成果。

本书由五部分内容构成。

第一部分为第一章导论，界定人力资源经济学的内涵，在对人力资源经济学与人力资源管理学的异同比较基础上，对人力资源经济学的主要理论作初步介绍。

第二部分为第二章与第三章人力资源价值，在对人力资源思想脉络梳理过程中，重点讲述了人力资源价值计量与其投资价值分析，人力资本参与企业收益分配的方式分析。

第三部分为第四章与第五章，从经济学角度来剖析人力资源供求决策，重点介绍人力资源需求当期模型与多期模型，人力资源供给决策中的职业选择与工作搜寻理论。

第四部分为第六章，从经济学角度来剖析内部劳动力市场存在的必要性，在与外部劳动力市场比较基础上，重点介绍内部劳动力市场运行机制及其资源配置方式。

第五部分为第七章到第八章，重点介绍劳动合同签订过程中的人力资源供求双方博弈策略和对人力资源供给者薪酬激励策略。

本教材可作为人力资源管理专业研究生教材和大学本科高等级教材。在写作过程中，笔者参阅了大量的国内外资料，大多作为脚注列示。不过，由于作者水平有限，本书一定还存在很多缺点和不足，敬请广大读者批评和指正！

联系邮箱为 bianwenxia@cueb.edu.cn

边文霞

目 录

第一章 人力资源经济学导论	(1)
章首案例：人力资源经济学内涵——由“少年与老板间的距离”想到的	(1)
一、中国人力资源部组织地位的演变分析	(1)
二、人力资源经济学的概念界定与基本前提	(5)
三、人力资源经济学与人力资源管理学的比较	(10)
四、人力资源经济学主要理论成果简介	(15)
第二章 人力资源思想脉络与其成本—效益评估	(21)
章首案例：一只酒杯引发的破产	(21)
一、人力资源的思想脉络	(21)
二、人力资源的成本—效益评估	(25)
三、人力资源价值计量的方法	(33)
第三章 人力资本理论	(40)
章首案例：“量身定做”人力资本投资方案的启示	(40)
一、人力资本的内涵及其特点	(42)
二、人力资本的所有权分析	(44)
三、经济学视角下的价值分配理论与人力资本定价	(45)
四、人力资本参与企业收益分配的方式	(53)

第四章 人力资源需求决策	(57)
章首案例：中国大学生供求失衡现象的思索	(57)
一、人力资源需求的内涵	(58)
二、人力资源需求当期决策模型	(59)
三、人力资源需求多期决策模型	(67)
第五章 人力资源供给决策	(74)
章首案例：从无领到金领的职业选择	(74)
一、人力资源供给的内涵	(75)
二、人力资源供给假设与人力资源供给变动规律	(75)
三、人力资源供给决策：职业选择	(79)
四、人力资源供给决策：工作搜寻	(93)
第六章 内部劳动力市场	(111)
章首案例：中国高校“非升即走”的人事改革	(111)
一、内部劳动力市场的内涵	(113)
二、内部劳动力市场与外部劳动力市场的联系与区别	(116)
三、内部劳动力市场运行机制	(117)
四、内部劳动力市场中的资源配置方式	(121)
第七章 人力资源供求双方签订劳动合同博弈分析	(126)
章首案例：华为公司辞职门引发的思考	(126)
一、完全信息静态博弈分析	(127)
二、不完全信息静态博弈分析	(130)
三、完全信息动态博弈分析	(130)
四、不完全信息动态博弈分析	(133)
五、基于心理契约的人力资源供求博弈模型分析	(136)

第八章 人力资源供给者的薪酬激励方案	(141)
章首案例：变味的股权激励	(141)
一、整体薪酬与人力资源薪酬模式	(143)
二、人力资源激励体系	(150)
三、特殊人力资源供给者薪酬激励	(159)
四、福利激励方案	(165)
参考文献	(170)

第一章 人力资源经济学导论

章首案例：人力资源经济学内涵——由“少年与老板间的距离”想到的

一位成功商人到一个偏僻的山村度假，遇见一个敦厚的少年，决心带他出去闯闯。商人问少年想不想将来当大老板，少年说不想，因为他不知道什么是老板。商人耐心向他解释什么是老板，并循循善诱，说了许多当老板的好处。少年心动，随商人离开了小山村。

过了半年，少年说自己想当老板，商人问他知不知道老板要做什么，少年回答：“在大办公室里签字，坐高级轿车去吃饭。”商人觉得很失败，认为是自己教导不够，从此让少年跟随自己，亲眼目睹老板要做什么。

又过了半年，少年再次提出自己想当老板，商人又问了同样的问题，少年朗朗而答：“老板就是 boss，要分析信息、进行决策、制订计划、组织资源、领导员工、监督执行、协调内部、联系外界、处理突发事件……”少年足足说了半小时，商人认为少年已很清楚一个老板的工作内容，便将一个子公司交给少年经营管理。

然而不到一年，子公司不得不宣布停业整顿。商人质问少年，你不是知道应该做些什么吗？少年怯懦地说：“我只知道要做什么，但我并不知道该如何去做呀。”商人顿时醒悟，要将一个无知少年变成一个成功的老板，必须让他知道老板是什么、要做什么以及如何去做。

世间道理相通，如果您想成功应用人力资源经济学去分析问题，也应先了解这三个方面的内容，即人力资源经济学是什么，人力资源经济学要做什么，人力资源经济学如何去应用。

一、中国的人力资源管理部组织地位的演变分析

中国的人力资源管理开始于 20 世纪 90 年代初，极为典型的标志是大量的西方人力资源管理的著作被引进，其中发行最为广泛的是加里·德斯勒所著的《人力资源管理》。该书被清华大学出版社、中国人民大学出版社以英文和中译本交替出版

了6~11个版次,反响如潮。

特别是加里·德斯勒“人高于一切”的价值观逐渐被理论界和实践界所接纳,此观点主要两大核心内容是:

第一,人力资源管理是每一位管理者的职责,而不单单是人力资源管理部门的事。凡是管理者,都需要在人力资源管理观念和管理技巧上具有扎实的功底。

第二,赢得雇员的献身精神是人力资源管理成功的基石,而企业整个人力资源管理的实践,都确实非常有助于雇员献身精神的培养。

对于中国政府而言,自20世纪70年代末的改革开放以来,坚持以人为本,努力为实现人的全面发展创造了良好的环境和条件,如积极贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针,制定各种解决就业问题和发展教育、科技、文化、卫生、社会保障事业的政策措施。

为什么政府、社会及学者对“人才发展”及“人才管理”如此重视呢?

这是因为,快速变化的顾客需求、迅猛发展的技术变革、锐不可当的全球经济一体化,企业所拥有的资金、规模、技术等优势都将是非常短暂的,只有持续构筑人力资源竞争力,企业才能基业长青!由此带来的是中国人力资源管理部门地位被提升到历史上从未有过的战略高度。

(一) 传统人事部“尴尬”的组织地位

在许多人的印象中,传统“人事部”是既不懂技术又不懂管理的部门,有时也被称为“公司不管部”(corporate attic^①)。这个部门甚至都不用关心企业(此处泛指单位)业务的发展状况,但其正常运转却需要企业给予财力支持。

而身处其中的人事干部,却有一肚子苦水无法向外倾诉。尽管在“薪酬、招聘、考核、激励”制度的完善上做着不懈的努力,但常常被其他职能部门或员工横加指责。另外,他们也无法描述出这个部门对公司的价值增值到底作出怎样的贡献,以及他们在企业的经营战略中究竟发挥着什么样的作用。

传统人事部之所以遭遇这种“尴尬”,需从其自身的工作性质及外部环境的变化来分析原因。

1. 管理工作量化难

人事管理的量化工作非常困难。这是由于人力资源的开发和管理本身并非是一

^① attic 是顶楼、阁楼之意,一般用做储藏室,形容当某项任务未能被明确分配给其他任何部门时,通常意味着分配给人事部。



种严格的、容易量化的经济行为，这也使得经济学原理在人力资源管理工作的量化上显得无用武之地，更不用说去找出存在于人力资源管理职能与企业最终目标之间清晰的函数关系。

2. 人性管理的复杂性

人事部门的工作对象是人，而人是最复杂的。在人类管理思想的发展过程中，形成了许多人性假设。这些假设认为，人是勤奋的或懒惰的、是性善的或性恶的、是自律的或他律的、是适应可变的或本性难移的。这就决定了人的思想、行为、言语千差万别，人力资源管理自然成为一门难度最大的学问。

3. 多方利益纠结与平衡难

传统人事部门职能为“招聘管理与薪酬管理”，而这些职能将直接与各方利益主体打交道，这些利益主体有股东、经营管理者、员工、客户、监管当局、社会等。不同的利益主体之间，或同一利益主体之间，都会有这样或那样的矛盾或冲突，人事部门正是在企业中扮演着平衡、满足不同利益主体的重要角色。比如，薪酬政策连接着股东、经营者、员工之间或不同部门、不同岗位员工之间的利益，这必然决定了人事部门工作的复杂性和高难度。

早在 20 世纪 90 年代，美国密歇根大学罗斯商学院教授，被誉为现代人力资源管理之父的戴维·尤里奇（David Ulrich）说：“什么样的公司能赢？不是靠成本领先，也不是靠产品特色，在这个不断变化着的高科技驱使下的商业环境中，发现和留住人才将成为竞争的重点。”正如体育团体积极网罗最佳人才而展开激烈的竞争一样，成功的商家将是那些善于吸引、发展和留住具备必要技能和经验人才的人。

若人事部门都将大部分时间用于日常性、事务性的工作管理，而根本没有时间来研究、预测、分析和规划企业的人力资源问题，这样的人事部自然毫无效率和业绩可言，也谈不上在组织中的核心战略地位。

（二）现代人力资源部的“战略”地位

随着人力资源管理思想逐渐深入人心，人事部门被更名为人力资源部。此次更名的重大意义在于，整个企业全部运作的环节都离不开人力资源部工作的配合，否则，整个企业将很难运营下去。人力资源部管理功能从过去只对最终结果的管理转向了对全部过程的管理，主要表现为以下五个方面的实质转变。

1. 管理重心转变：从见事不见人到人事相宜

人事管理就是对人的“事情”的管理，也就是管理“人”的“事”，因此，它只管事，不管人，是一种静态管理。而人力资源管理是对人的劳动能力的管理，由于人力资源的“不可剥夺性、可再生性、时代性、能动性、时效性、磨益性、增值

性”等特点，因此，在追求“事”的高效完成的同时，还对“人”的全面发展进行有效管理。

此次部门名称的改变，由表及里均有重大突破，表现在：部门职能从片面追求“事”的静态控制，转变至追求“人”的全面发展和“事”的高效完成的动态管理，以达人岗匹配之效果，进而达到全面提升企业生产经营效率的目标。

2. 管理价值转变：从行政事务部到绩效部

人力资源部通过对人与人、事与事、人与事三者之间相互关系的协调管理，特别是通过出台一系列激励政策，给员工创造出一个催人向上、奋发图强的组织环境，并能有效激发员工的工作积极性、主动性，从而推动企业生产效率的提升，进而为企业创造出经济效益。

正如同样一块铁，既可以锈蚀消损，也可以百炼成钢，为什么？是由于“风吹雨打”或“炉火熊熊”，置放环境不同；同样一个人，既可以庸碌无为，也可以成就大事，为什么？是由于“松散懈怠”或“紧张有序”，所处环境不同。

3. 管理理念转变：从权力中心到服务中心

人事管理往往强调“管与被管”的关系，强调“成本与使用工具”的关系，特别要求个人对组织、个人对规章制度的服从，有强烈的“控制”味道，是一个权力中心。

而人力资源管理则强调“人”不仅是要管理，更是要发展，它侧重于把人力当成资源来看待，注重对“人”的保护、引导和开发。此时的组织人事部更多是通过人力资源管理的服务工作，给组织中的各类人员提供一个实现自身价值的发展平台。

这是因为，在现代企业里，人力、物力、财力共同构成企业“三力”，而人力区别于物力、财力的突出特征是可再生、可被挖掘、可持续发展，是一种动态资源。但人力与人力之间也是千差万别的，每一个人都具有不同的个性特征、不同的思想、不同的经历与学识。因此，人力资源管理要强调人性化管理、差异化管理和团队管理。

4. 部门地位转变：从辅助部门到核心部门

很多企业家总爱说这样一句话：我不看中间过程，只看最终结果。这句话听上去很有道理，但是却违背事物的发展规律。就像一个农民说，我撒一把种子到地里，中间过程不管，直到秋后有收成就可以。没有辛勤的管理，就完全没有可能获得好的收成。

当前，人力资源管理从过去只对最终结果的管理转向了对全部过程的管理。这

种转变的意义就在于，整个企业全部运作的环节离不开人力资源工作的配合，否则整个企业将很难正常运营下去。

5. 人力资源从业者素质强化：从被动执行到主动出击

21 世纪初期，人力资源管理发展为战略人力资源管理。在人力资源管理时期，人力资源部门的角色更多是强调管自己，不管他人。而在战略人力资源管理时期，人力资源部不仅要把自己的企业管好，还要关注竞争对手，要战胜竞争对手。也就是说，我们要比竞争对手在某一方面领先，从而赢得部分市场竞争优势，进而获得相对比较优势，这就是战略人力资源管理的目标。

此时人力资源部的部门职责及工作内涵悄然地发生着变化，部门政策制订要求更具有前瞻性，部门管理要求更加关注人力资源战略规划。正如万科集团的人力资源总裁解冻将本部门定位于“领跑者的导航员”一样，他说：“如果把行业竞争比喻成一场汽车拉力赛，万科要做中国房地产行业的领跑者，而人力资源管理在万科这辆跑车上的位置就是导航员。”

战略人力资源部的全局性、战略性地位，要求企业经营战役在打响之前，人力的配备、组织结构的调整、内部管理流程的部署都需要人力资源部从业者第一时间创造思路。正如戴维·尤里奇（David Ulrich, 1994）在《人力资源管理新政》中写道：“要满足组织不断增长的期望，人力资源专业人员必须更多地关注其工作的产出，更少地关注仅仅把工作完成。他们必须根据其创造的价值，强有力地表达自己的角色（作用）。 ”

2007 年 1 月 18 日，戴维·尤里奇首度访华，讲到他的最新研究成果时说：“只有大约 50% 的企业绩效处于管理层的控制之内，其他 50% 可能是源自政府、天气等不可控的因素。而在可控的企业绩效里，19% 取决于人力资源从业人员的素质。显然，提高人力资源从业人员的素质，已经成为提高企业绩效的一个捷径。”

人力资源部门要真正成为企业战略伙伴的话应有两个最基本的标志：第一个标志是你能不能影响和参与企业的战略决策；第二个标志是你能不能驱动并支撑企业的战略落地。

第一个标志说的是人力资源部门能不能通过人力资源的解决方案影响企业的高层决策，甚至参与企业的战略决策；第二个标志指的是在企业战略落地的过程中，通过什么样的人力资源解决方案可以支撑一个企业战略目标的执行。

二、人力资源经济学的概念界定与基本前提

中国在进入市场化的改革以后，企业内部关于对“人”的认识和管理发生了巨

大的变化。随着“人力资源”概念的引入,无论是管理学界还是企业界都对这一崭新的理念感兴趣。人力资源管理也越来越受到人们的重视,同时其价值在理论研究和实践推广中也逐渐得到证实。特别是当代科学发展的趋势是既不断分化又相互渗透,因此对“人力资源管理”的研究,不可避免地要借鉴和吸收其他学科中与之相关的理论,其研究方法更是取自于管理学、心理学、经济学、社会学、教育学等学科。

由于人力资源管理包含诸如心理学、组织行为学、管理科学等多个领域的内容,一直未能找到一个有效系统的学科作为其理论基础,因此学术界认为人力资源管理是缺乏理论支撑和充分论证的领域。但是,近年来,随着人力资源管理经济学的兴起,情况已经发生了很大的转变。由于经济学方法的引入,人力资源管理中许多模糊不清的问题已经具有了明晰的答案。

人力资源管理经济学在拉泽尔(Lazear, 1999)看来^①,就是用经济学的方法来理解企业内部的工作(主要是人力资源管理工作)。在过去十余年的时间里,人力资源管理经济学的地位得到了不断的提升。但对于中国人而言,它仍然是一个非常陌生的领域。

(一) 人力资源经济学概念界定

1. 人力资源问题是一个经济学的范畴

从西方古典经济学、现代经济学到当代经济学理论发展的轨迹看,早期西方经济学理论十分强调物质资本在经济发展中的重要作用,而忽视人力资源的重要性。20世纪60年代中期,西方经济学家开始注重人力资源对经济发展战略意义的研究,甚至有些人把它看做是经济发展的决定因素。西方经济学家加里·贝克尔(Gary S. Becker)由于将经济学理论应用到人力资本等领域而登上了1992年诺贝尔经济学奖的领奖台。在贝克尔看来,作为一门科学,经济学的研究方法虽然发端于人类对经济问题的思考,但却可以被应用到社会科学的任何一个领域。他认为只要一种资源有多种用途,而它本身又是稀缺的,那么,有关这种资源的分配和选择问题,便可以纳入经济学的范畴,均可以用经济学的方法加以研究。

2. 资本由物质资本与人力资本共同构成

现代人力资源理论起源于第一次世界大战期间。第二次世界大战以后,西方国

^① 爱德华·拉泽尔(Edward P. Lazear, 1948)是美国国家科学院院士,评估委员会成员,美国人文科学院院士,《劳动经济学杂志》创刊人和首任主编,美国劳动经济学会前会长(1998),美国政府雇员工资管理委员会咨询顾问。他还担任过罗马尼亚、俄罗斯、乌克兰和格鲁吉亚等国家的经济改革顾问。

家的一些大公司逐渐认识到对人员的培养能够有效地增加公司的效益。美国芝加哥大学教授、人力资本理论的创立者、1979年诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨(T. W. Schultz)认为“人力资本的积累是社会经济增长的源泉”。这是因为,人力资本投资收益率超过物力资本投资收益率;人力资本在各个生产要素之间发挥着相互替代和相互补充的作用。他运用自创的“经济增长余数分析法”,测算了美国1929—1957年国民经济增长额中约有33%是由教育形成的人力资本作出的贡献。

在传统的西方经济理论中,资本一般仅仅是指处于生产过程中的厂房、机器设备、存货等各种有形的物质生产要素,而由舒尔茨和贝克尔等一些经济学家在20世纪60年代创立的人力资本理论却认为,上述资本的概念是不完整的,它实际上只是物质资本的范畴,完整的资本概念应该包括物质资本和人力资本。在他们看来,所谓人力资本就是体现在劳动者身上的资本,也即是对劳动者进行普通教育、职业培训、继续教育等支出(直接成本)和其在接受教育时放弃的工作收入(机会成本)等价值在劳动者身上的加总,它的表现形式就是蕴涵于人自身中的各种生产知识、劳动技能和健康素质的存量总和。

与传统的观点认为用于劳动者接受教育和提高健康水平的支出是消费支出不同,人力资本理论则指出这是一种和投资于物质建设一样的投资,它的目的和结果也是用减少现期消费来增加未来的生产能力,以期取得更多的经济收益。由于人在生产过程中所特有的能动性,劳动者的生产潜力要远远大于其他物质要素,因而人力资本投资对提高下一期的产出效果是极其重要的,其收益往往大于投资于物质资本的收益水平,从宏观的角度看更是如此。根据舒尔茨的分析,对人力资本的投资包括用于教育和培训的支出、用于保健方面的支出、用于劳动力国内流动的支出和用于移民入境的支出。其中,教育投资是最重要、最基本的人力资本投资,这种投资可以转化为知识的存量,从而提高人口的智力、知识和技术水平。其目的是为了获得潜在的生产能力,以便为将来的生产活动作出贡献。

3. 什么是人力资源经济学

作为一门崭新的经济学分支学科,人力资源经济学主要是用经济学的方法研究人力资源管理领域中的选人、录人、用人、裁人、绩效考核、职位升迁、培训以及薪酬管理等问题。换言之,人力资源经济学是用经济学的方法来解析企业内部的工作(主要是人力资源管理工作),比如内部劳动力市场、激励、工资报酬、晋升、绩效评估、招募、流动等。这是拉泽尔对人力资源经济学所下的定义。

拉泽尔教授是人力资源经济学领域的先驱者和开拓者,至今仍是该领域的权

威。他现任斯坦福大学教授，对人力资源经济学感兴趣是他从芝加哥大学的经济系转入商学院的时候。当时，他发现那些关注于工商管理的学生，对传统的劳动经济学远不如对组织行为课程那样有兴趣。而在他自己看来，恰恰是经济学提供了严格的以及在许多情况下比社会学和心理学方法能更好地思考并解决某些人力资源问题的工具方法，尤其是那些关于工资报酬、流动和激励的问题，天然就是经济学的问题。另外，尽管那些与工作的非货币化方面相联系的问题，如规范、团队和同僚关系看来是非经济学的，却同样能够用经济学来推导说明。在这个信念的指导下，拉泽尔开始了他意义深远的研究工作。他在后来持续进行的研究工作奠定了他在这一领域开拓者和集大成者的地位，也使他跨入了著名经济学家的行列。他于1995年出版的《人事管理经济学》一书标志着这一领域基本理论体系已经建立起来。而在拉泽尔（1998）的著作里几乎囊括了人力资源管理的所有重要问题，包括雇员招募、报酬结构、人力资本、流动、信号、晋升、激励、团队、福利、考评、授权等。

（二）人力资源经济学基本前提假设

1. 假设一：人力资源是有限的

经济学认为，任何生产要素都是有限的，不仅指物的要素，也包括人的要素。在现代劳动力市场上，经常看到的现象是：低教育水平、低技术的“劳动力”往往“供大于求”，而高教育水平、高技术的“人才”往往“供不应求”。具体表现为企业用工荒与员工就业难现象并存。

另外，人力资源的有限性主要来自于时间的有限性。在企业中，“人”不同于“人的要素”（“要素”前“人的”意指以区别于“物的”要素），前者主要指生物学和社会学意义上的“人”，后者指作为一种经济资源的劳动力。因此，企业组织中的“人”具有双重角色，一是劳动力要素所有者意义上的人，二是生物学和社会学意义上的人。

因此，人力资源的有限性一方面是指人的寿命是有限的，另一方面是指人的工作时间是有限的。这是因为任何人的工作时间一周不超过 $24 \times 7 = 168$ 小时（一个人最多能拥有的时间）。由于人力资源是一种可再生的资源，但是为了再生资源，人们需要休息和娱乐，如8小时睡眠和3~5小时的用餐、休息时间。因此，人们真正用于工作的时间一般为一天12小时。

2. 假设二：人力资源是稀缺的

即使存在失业、贫困和收入差距，劳动仍然不像空气一样随手可取；相反，使用他人的劳动，就必须付出相应的报酬。因此，劳动是一种与土地和资本一样具有

稀缺性的资源。这与全世界范围内普遍存在的失业和就业不足现象（劳动力资源闲置）并不矛盾。这是因为闲置的资源也不是可以无偿使用的，更为重要的是，即使部分资源被闲置，也并不意味着已经得到利用的资源价格会降低。

如果一种资源的价格不能有效地降低，对这种资源的使用量就很难扩大，对于人力资源来说也是一样。资源的价格不能有效降低的现象常常被称为价格的黏性（stickiness）。人力资源的特殊性在于，劳动力价格（工资）的黏性与劳动力市场的许多复杂性和特殊性有关，而这又恰恰是人力资源经济学成为独立的经济学分支学科的重要原因。

3. 假设三：企业和个人都是理性的

企业是人力资源的需求者，而个人是人力资源的供给者。这里所说的理性，是指企业和个人都是遵循一定的原则而行事；而且企业与个人的行为应是前后一致的，也就是说经过计算和比较后，如果一个企业或个人决定行为 A 能够最大化利润或效用，那么在任何一个时间点上，当企业或个人再作相同选择时，他们仍会选 A。另外，行为理性还意味着信息的充分性。也就是说，在进行决策时，企业与企业会努力收集信息和利用信息以得出最佳的行动方案。

现代经济学认为，人们从事经济活动的根本目的是“增进个人利益”，即“个人生活权利的扩张才是社会经济发展的原动力”。马克思在谈到社会发展动力时也曾经说过“需要是伟大的动力”。西方经济学家马斯洛就是从需求理论出发，对人的不同需求进行了研究，从而提出了人的需求层次论。公共选择理论从“经济人”的假设出发，认为自私行为是普遍的，市场经济是一种能够成功运作的秩序，自利的个人都能从市场交换中获利。

从以上观点我们就可以得出这样的结论：人力资源转化为人力资本，人力资本转化为资本效益的原动力，就是以个人利己性需求为前提，其实现途径就是市场经济的规则。

4. 假设四：利润最大化决定人力资源的需求

这点假设说明，企业对人力资源的需求是由利润最大化决定的。也即，企业雇佣多少人，雇佣什么样的人，最终所要实现的目标是企业利润最大化。而在产量一定的条件下，利润最大化等同于成本最小化。因此，企业把追求利润最大化或成本最小化作为一般行为准则。

5. 假设五：效用最大化决定人力资源的供给

由于劳动者是人力资源的供给者，而劳动者决定人力资源的供给量，包括劳动者是否进入劳动力市场，以及进入劳动力市场后能提供多大量的劳动能力，这些均